

Formació de postgrau: EXPERT UNIVERSITARI EN DESENVOLUPAMENT DE
COMPETÈNCIES EN LECTOESCRITURA EN EL SEGON CICLE DE PRIMÀRIA
Institut de Ciències de l'Educació. UIB.

**MÒDUL 2: Tècniques de dinamització de grups aplicades al desenvolupament de
competències en la lectoescriptura**
Professora: Victòria Picó Aguiló.

Curs 2011-12

LA DINÀMICA DE GRUPS I LA FACILITACIÓ DEL CREIXEMENT I L'EFICÀCIA GRUPAL

1. La dinàmica de grups: origen i concepte

El terme “dinàmica de grups” es sol emprar per referir-se a l'estudi dels individus en interacció en el marc de grups petits. El terme “dinàmica” implica la noció d'unes forces complexes i interdependents que operen en un mateix camp o marc comú. Malauradament l'expressió “dinàmica de grups” no sempre s'utilitza en el seu sentit precís ja que el mateix terme es fa servir per descriure significats diferents:

a). En sentit ampli, parlem de dinàmica de grups per referir-nos al conjunt de fenòmens que succeeixen en qualsevol grup i que condiciona el seu procés i, en gran part, la conducta dels seus membres.

b). També es parla de “dinàmica de grups” per descriure una branca de la psicologia que es preocupa per aplicar mètodes científics a les investigacions que tracten de donar resposta al comportament dels grups humans.

c). Finalment, a vegades utilitzam a aquest terme per referir-nos al conjunt de mètodes pràctics de treball en grups.

Una altra qüestió important té a veure amb les diferències que trobam entre el tipus d'objectius que esperen aconseguir les persones que treballen amb grups.

Entre aquest ventall d'objectius podem destacar-ne alguns dels més compartits:

- Adquirir un major coneixement del que passa en el grup
- Donar eines als membres del grup perquè aprenguin a diagnosticar i a preveure fenòmens específics del procés grupal
- Aconseguir millorar l'eficàcia i la rendibilitat grupal
- Facilitar la cohesió grupal
- Aconseguir un nivell de comunicació profund entre els membres del grup
- Millorar la qualitat de la comunicació per aconseguir entre els membres del grup actituds d'apertura i autenticitat amb els altres i amb sí mateixos.
- Etc.

Quant l'origen de la moderna dinàmica de grups, es considera que el succés fundacional tingué lloc l'any 1946 a Bethel (EEUU), amb la realització d'un seminari d'estiu que es proposava investigar les possibilitats dels grups petits com a possibles mitjans de canvi

personal i social, dirigit per Kurt Lewin. El desenvolupament de l'experiència propicià que Lewin i els seus col.laboradors intuïssin que trobaven davant un "nou i poderós mitjà per a l'aprenentatge i l'educació":

*"Cuando se enfrenta a los miembros de un grupo con la realidad de su propia conducta y sus efectos en los demás, de una manera más o menos objetiva, y sobretodo cuando se logra que los miembros de un grupo piensen y acepten de modo no defensivo los datos que se les proporcionan, se les lleva a lograr un profundo y significativo conocimientos de sí mismos, de cómo reaccionan los demás ante ellos, y de la realidad del grupo humano en general"*¹

És així com l'estudi de la dinàmica de grups quedà estretament lligada amb la *teoria del camp* de Kurt Lewin i als conceptes bàsics que la defineixen:

- l'espai de vida, o tots els fets que existeixen per a l'individu i el grup en un moment donat
- la tensió, l'energia, la necessitat, la valència i el vector, que constitueixen conceptes dinàmics essencials per a l'anàlisi del comportament
- els processos tals com la percepció, el sentiment i el record, que permeten calmar les tensions del sistema
- l'aprenentatge que comporta diversos canvis, quant a adquisició de nous coneixements, canvis de motivació, etc.

2. El grup humà. Concepte, característiques i tipologia.

Qualsevol intent de definició de grup passa per ressaltar els elements considerats com a condicions necessàries perquè un agregat d'individus es converteixi en grup social.

Les diferents definicions resultants recullen així a mode de requisits els elements que es relacionen a continuació:

- L'existència d'un interès compartit suficientment important, com perquè cada un dels membres del grup l'interioritzi com a propi, de forma que esdevingui interès comú.
- El sentiment de pertinença, com a element distintiu, en la mesura que permeti als seus membres sentir-se identificats amb el seu grup i definir fronteres en relació a altres grups.
- L'establiment de relacions interpersonals que possibiliti un marc d'interacció permanent entre els seus membres.
- Un sistema d'organització interna que permeti als seus membres adoptar funcions i estatus diferents i establir normes.

Algunes definicions ressalten tots els trets i característiques esmentades; altres, concreten la condició mínima perquè un conjunt de persones esdevingui grup; alguns autors posen

¹ Benne, K.D., History of the T-Group in the Laboratory Setting, en Bradford, L.,Ed., *T-Group Theory and Laboratory Method*, J. Wiley, New York, 1964. p.83.

l'èmfasi en l'individu i altres en la realitat grupal; el caràcter d'algunes definicions és clarament unidimensional i en altres és més integrador.

Aquests són alguns exemples destacables:

- “Dues o més persones que interactuen mútuament, de manera que cada persona influeix sobre totes les altres i és influïda per elles” (SHAW, 1980)
- “Grup és el conjunt de persones que es relacionen entre sí de manera directa (BARRIGA, 1982)
- “Només existeix grup quan els objectius de cada integrant estan interconnectats amb els dels altres per algun objectiu comú” (BASS, 1951)
- “Un grup és un conjunt d'organismes en el qual l'existència de tots és necessària per a la satisfacció de certes necessitats individuals de cada un dels seus membres” (CATELL, 1951)
- “Grup és un conjunt d'individus que comparteixen un destí comú, és a dir, que són interdependents en el sentit que un fet que afecta a un dels membres, és probable que afecti a tots” (FIEDLER, 1967)
- “Perquè existeixi un grup, cal que hi hagi influència i interdependència mútua, motivacions i objectius comuns” (TSCHORNE, 1993)

A l'hora de parlar de tipologia de grups, resulta clàssica la diferenciació que fan Anzieu, D. i Martin, J., (1977) en cinc grans categories de grups:

- La multitud
- La colla
- L'agrupament
- El grup primari o grup petit
- El grup secundari o organització

La multitud

És un gran nombre d'individus que es reuneix en el mateix lloc, sense haver cercat explícitament trobar-se. (queden excloses d'aquesta definició les manifestacions preparades prèviament, que pressuposen interessos compartits i un cert grau d'organització)

Característiques:

- Actitud passiva dels membres cap a tot allò que no comporti una satisfacció individual immediata de la pròpia motivació individual
- Absència o baix nivell de contactes socials i de relacions interpersonals
- Contagi de les emocions i propagació ràpida a la resta de les agitacions espontànies
- Estimulació latent produïda per la presència massiva dels altres

Tipus de multituds:

- Multituds convencionals: reunides a una hora i en llocs fixes o coneguts
- Multituds espontànies: reunides per un incident, amb reaccions imprevisibles i fàcilment perilloses

També es parla de:

- concentració
- aglomeració
- concert
- pelegrinatge
- etc.

La colla

És un conjunt de persones que es reuneixen voluntàriament pel plaer d'estar plegats

Característiques:

- La colla aporta als seus membres la seguretat i el suport afectiu del que, d'altra manera, es troben mancats
- Les activitats realitzades en comú no constitueixen la finalitat essencial de la colla: el que es cerca és estar junts perquè hom és semblant
- La colla és efímera; es fa duradora si es converteix en un grup primari

L'agrupament

És un grup de persones que es reuneixen, ja sigui en nombre petit, mitjà o elevat, amb una freqüència de reunions més o menys gran i amb una permanència, entre les reunions dels objectius establerts

Característiques

- Els fins de les agrupacions responen a un interès comú als seus membres
- Aquests són específicament conscients però, normalment, els seus membres no se'n responsabilitzen activament; sinó que cedeixen aquesta responsabilitat als dirigents
- Fora de la realització dels fins que sorgeixen d'aquest interès, els membres no tenen cap vincle ni cap contacte

Segons l'àmbit d'activitat, també es diuen:

- A. Intel·lectual i artístic: acadèmia, cercle, club, escola, ...
- A. Religios: confraternitat, congregació, parròquia, convent, ordre, ...
- A. Polític i social: aliança, societat, corporació, associació, cooperativa, cambra, bloc, partit, front, sindicat, ...

El grup primari o grup petit

Es caracteritza per:

- Nombre restringit de membres
- Prosecció en comú, i de forma activa dels mateixos interessos, dotats de certa permanència, assumits com a fins del grup, que responen a diversos interessos dels seus membres i són valorats per la resta

- Relacions afectives entre els membres que poden ser intenses i que poden afavorir l'aparició de subgrups d'afinitats. Els vincles personals que s'estableixen són íntims, càlids i carregats d'emoció entre tots els membres
- Intensa interdependència dels membres i sentiments de solidaritat; orientació cap a la cohesió i sentiment de pertinença
- Diferenciació de funcions entre els membres
- Constitució de normes, de creences, de senyals i de ritus propis al grup
- Les conductes de manteniment pretenen la conservació del grup com a realitat física i com a imatge ideal, però també a la transformació de les relacions entre els seus membres, de l'organització interna i del context social en el qual el grup es troba immers

El grup secundari o organització

És un sistema social que funciona segons les institucions en l'interior d'un segment particular de la realitat social (mercat, administració, esports, investigació científica, etc.)

Característiques

L'organització és alhora:

- a). Un conjunt de persones que pretenen la consecució de fins determinats, idèntics o complementaris (*associació* si els fins no són lucratis o *societat* en el cas contrari)
- b). Un conjunt d'estructures de funcionament que regulen les relacions de les parts que s'estableixen entre ells.

En els grups secundaris, les relacions entre els individus són més formals, més fredes i impersonals; les comunicacions per escrit s'utilitzen més que els intercanvis orals.

Abans de continuar amb el següent punt, voldríem fer una breu referència a les característiques específiques dels grups que trobam en l'àmbit de l'educació formal.

Segons Fabra (1994), el grup-classe pertany a la tipologia dels grups petits i, com a tal, reuneix les següents característiques:

- El nombre de membres és reduït
- El tipus d'interacció que es dona entre ells és directa
- Els seus membres comparteixen objectius comuns
- Adopten unes determinades normes de comportament
- Existeix en el grup una xarxa de comunicació establerta
- Té una determinada estructura quant a definició de posicions i estatus i a desenvolupament de rols
- Té unes característiques pròpies que són suficientment evidents com per distingir-se de la resta de grups
- S'hi desenvolupen processos característics dels grups petits com són: el desenvolupament del sentiment de pertinença, la cohesió, el conformisme, etc.
- Té interaccions amb l'entorn: escola, zona, entitats municipals, administració, etc.

A més d'aquestes característiques, però, en té unes altres que el fan singular perquè:

- La classe és un grup de treball, la finalitat del qual no és l'elaboració d'un producte extern al propi grup, com passa a la majoria de grups de treball; sinó que té per

objectiu la producció de canvis qualitatius en els individus que l'integren. Aquests canvis tenen a veure amb les actituds, el comportament i l'adquisició de nous coneixements

- A més, el grup-classe és un grup institucional i formal: es constitueix dins de la institució escolar i respon a criteris externs al propi grup (no es constitueix de manera espontània, a partir de l'afinitat entre els seus membres)
- Compta amb un líder institucional i formal que no ha estat triat pels seus membres, que es troben sotmesos a la seva autoritat i que no tenen possibilitats de canviar.
- Tant els docents com els alumnes que constitueixen cada grup-classe assumeixen uns objectius específics que no han establert per sí mateixos i que desenvolupen a partir d'una organització en la qual, en principi, no participen.
- La presència dels alumnes a la classe és imperativa (al menys, en el període d'ensenyament obligatori).

3. Elements estructurals dels grups

La classificació més acceptada pel que fa als components de l'estructura grupal és la de Shaw (1981), que assenyalava com a elements fonamentals de l'estructura dels grups les normes, l'estatus, els rols i el poder i liderat.

Les normes

Les normes del grup, compartides en menor o major grau pels membres del grup, indiquen el tipus de comportament que s'espera, i permeten preveure les accions dels altres i, per tant, posar en marxa respostes adients. Normalment, tot i que no sempre, tenen una formulació explícita.

Les normes compleixen algunes funcions bàsiques:

- a). Desig de mantenir l'estabilitat del grup
- b). Augment de l'eficàcia de les accions conjuntes
- c). Aprofitar el temps destinat al treball grupal
- d). Consolidar el procés de socialització
- e). Regular el comportament dels membres del grup

Quan en el grup es produeix una transgressió de normes, pot ocórrer que el grup reaccioni i superi el conflicte amb flexibilitat, que el grup reaccioni i expulsi el transgressor o, en el pitjor dels casos, que el grup es desintegri.

Els rols

Per Shaw, el rol és el conjunt de conductes esperades que es vinculen a una determinada posició en el grup.

Es diu que l'expectativa del grup pot influir en l'adopció d'un rol, de forma que parlar de rol significa parlar de la conducta particular que el grup espera de l'individu. Això l'obliga a assumir el rol que el grup considera que ha de representar.

Segons Brown (1988), els rols compleixen les següents funcions:

1. Constitueixen una base per a la comunicació entre els membres del grup
2. Funcionen com a instància medidora entre l'individu i el grup
3. El bon funcionament grupal es relaciona amb el fet que els rols s'adeqüin a les expectatives que s'originen en el grup
4. La diferenciació de rols implica una divisió en la tasca entre els diversos membres del grup, que pot facilitar la satisfacció dels objectius grupals

Si ens basam en l'estudi clàssic de Benne i Sheats (1948), podem afirmar que els rols es classifiquen en:

- Rols relatius a la tasca del grup: són els que s'orienten a la consecució dels objectius del grup. Hi trobam les persones ocupades a aportar idees, a coordinar la tasca, a delimitar funcions, etc.
- Rols relatius al manteniment de la vida col·lectiva. En aquesta categoria trobam per una part els individus ocupats en mantenir la moral del grup, en reduir els conflictes, en assegurar la participació de tots, i per l'altra, i per altra els preocupats pel valor del grup i per l'avaluació i interpretació dels resultats que obté.
- Rols individuals. És la categoria d'aquells que pretenen la satisfacció de les seves necessitats individuals, que sovint són irrellevants i fins i tot negatives per al desenvolupament grupal. Aquí trobam "el tímid", "el negativista", "el prepotent", etc.

L'estatus

Si els rols ens indiquen el comportament que hem d'esperar segons el lloc o posició que ocupen els individus, l'estatus ens indica la valoració adjudicada a aquesta posició, amb un major o menor prestigi.

Així, doncs, direm que l'estatus és essencialment la posició d'un individu en la jerarquia de prestigi del grup. Parlar d'estatus significa assumir que en el grup existeix un ordenament jeràrquic que fa que alguns individus ocupin posicions superiors a altres. Les persones amb aquest estatus són persones més influents, més populars i més capacitades que la resta, ben ubicades en les xarxes de comunicació, que poden ser disculpades davant l'incompliment de normes, sempre que mostrin preocupació pels objectius del grup.

Els distints factors que determinen que un individu ocupi un estatus o un altre tenen a veure, per una part, amb les qualitats i característiques de personalitat, amb característiques externes relacionades amb el sexe, l'edat, la classe social, etc; per altra, i de manera molt significativa, amb la valoració que reben alguns membres del grup en les tasques de participació i execució de les fites grupals.

4. Nivells de funcionament grupal

Els grups tenen dos nivells de funcionament:

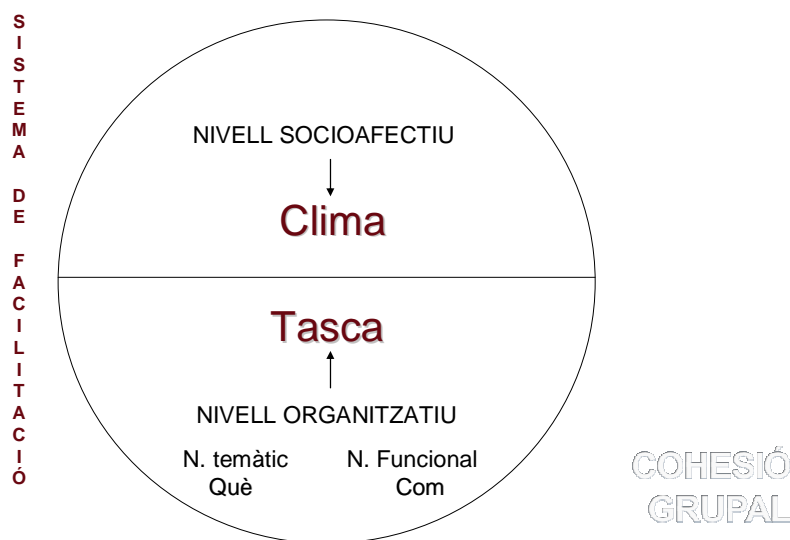
- un nivell socio-afectiu que es tradueix en el clima del grup. Respon a l'àmbit de les relacions interpersonals i, com a tal, no resulta fàcil de copsar a primera vista. Per això, podem dir que es troba íntimament relacionat amb l'esfera de l'*estar*. En la majoria de grups, és un nivell de funcionament al qual es destinen poques o nul·les

intervencions explícites i sistemàtiques. Paradoxalment, la cohesió i l'eficàcia grupal són processos molt relacionats amb el bon funcionament d'aquest àmbit.

- Un nivell organitzatiu, que es tradueix en la tasca que realitza el grup. Té a veure amb el "què" (el contingut que es treballa al grup) i amb el "com ho fa", respecte a procediments i metodologies. És un àmbit visible i concret del funcionament grupal i constitueix l'esfera del *fer*. Es sol dividir en dos subnivells: el nivell temàtic i el nivell funcional. Sens dubte, és l'àmbit que concentra la majoria d'intervencions del dinamitzador del grup.

Per tal que el grup funcioni de manera òptima i aconseguixi la cohesió, cal plantejar les tasques de conducció i dinamització grupal segons aquesta doble dimensió; si només es fa incidència en l'àmbit organitzatiu, probablement els seus membres produiran, però es trobaran permanentment insatisfets i descontents. Els grups en els quals només es treballa el nivell relacional són grups ineficaços que es recreen en la pura interacció entre els seus membres. Quan existeixen intervencions formals i contínues en els dos àmbits de funcionament en el grup, s'aconsegueix l'eficàcia i la cohesió grupal.

NIVELLS DE FUNCIONAMENT DELS GRUPS



5. Etapes del desenvolupament grupal

En paraules de Benavent (1987), el procés grupal és la successió de fases que travessa un grup en la seva contínua dinàmica i transformació, des de que es constitueix i inicia el seu treball fins que es dissol.

En la bibliografia consultada sobre el procés grupal, veim que existeix una gran quantitat d'opinions i propostes sobre les etapes que travessa el grup.

Una de les més interessants al nostre entendre, pel que fa a l'àmbit de la dinamització de grups educatius, és la que proposa Pallarès (1990). L'autor defensa que el desenvolupament d'un grup passa per unes determinades etapes, en les quals els seus membres hauran de desenvolupar noves habilitats i actituds. Aquest desenvolupament no es produeix de manera espontània, sinó que suposa una intervenció adient per part de l'animador.

Segons aquest model parlariem aleshores de cinc etapes diferenciades que descrivim a continuació:

Etapa I. *Orientació.*

Aquesta fase es dona al començament de la vida del grup i és el moment en què apareixen interrogants com aquests: com es desenvoluparà la nova situació?, què és allò que hem de fer?, Com serem qualificats? Com encaixaré en aquest grup?, etc.

El desenvolupament grupal en aquesta etapa exigeix dues intervencions per part de l'animador-educador: per una part, deixar ben clar què és allò que s'espera dels participants i la forma com es desenvoluparà la classe; i, per l'altra, facilitar el coneixement entre els membres del grup.

En aquesta etapa s'aconsella utilitzar tècniques de presentació i creació d'ambient i crear un clima favorable per al bon funcionament del grup.

Etapa II. *Establiment de normes.*

En els dies successius caldrà anar establint les normes que regularan la conducta del grup. Les intervencions de l'educador hauran d'assegurar que siguin normes el més eficaces possible. Les més significatives serien:

- La responsabilitat grupal
- Respondre als altres
- La cooperació
- La presa de decisions a través de l'acord
- Enfrontar-se als propis problemes

Aquest és el moment per emprar tècniques d'establiment de normes, d'aprofundiment i de coneixement. L'objectiu de l'educador és ara ajudar al grup a madurar i a ser eficaç, per tal d'avançar en el procés de creixement personal i grupal.

Etapa III. *Solució de conflictes.*

Quan el grup arriba a una comunicació més oberta i directa, és molt comú que augmentin els conflictes interpersonals. La tasca de l'educador s'haurà de centrar ara en facilitar que el grup aprengui a afrontar el desacord i que els membres del grup comprenguin els sentiments i les motivacions de l'altre, per tal d'anar descobrint maneres positives de resolució dels propis conflictes.

En aquesta etapa resulten molt adients les tècniques de resolució de problemes i d'acció grupal amb l'objectiu de facilitar que la interacció entre els membres del grup es faci més sòlida, per tal de trobar solucions satisfactòries davant els problemes que puguin aparèixer.

Etapa IV. *Eficiència*

En aquest moment en el grup ja existeix un profund sentiment d'identitat grupal. Es donen grans avenços quant a creativitat i eficiència, tant pel que fa a realització de tasques, com a satisfacció de les necessitats afectives dels individus. El grau de cohesió augmenta: es comencen a sentir realment grup. Amb això, no és que desapareixin els problemes, però el grup aprèn a afrontar-los satisfactòriament.

El tipus de tècniques més adients per a aquesta etapa són les d'avaluació, que serveixen per analitzar i valorar el procés que va fent el grup, els seus avenços i progressos i les dificultats que experimenten.

Etapa V. *Final*

Qualsevol grup, i més encara el grup escolar, sap que la seva vida és limitada. Amb aquesta etapa arriba el moment de la separació que, en els grups, deficientment dinamitzats, es viurà aquesta fase amb indiferència o potser amb una certa sensació d'alleugeriment. Els grups que han aconseguit cohesionar-se, al contrari, poden tenir dificultats arribada l'hora de la separació. El paper de l'educador ara és ajudar els alumnes perquè es sentin animats i confiats per viure noves experiències un cop la vida del grup acabi.

En aquesta fase, les tècniques més adients són les que ajuden a concloure i a revisar el procés realitzat, i a explicitar la manera de projectar i impulsar fora del grup els aprenentatges realitzats.

6. Els principals processos de grup

El lideratge

La dificultat per definir el concepte de lideratge ha portat alguns autors, com és el cas de Shaw (1981), a fer un recull de les característiques que identifiquen el perfil d'un líder. Així, segons aquest autor, un líder és una persona que:

- és percebuda com a centre en el grup, és considerada la més influent i generadora d'un major nombre de comunicacions
- pot conduir el grup cap a la consecució dels seus objectius
- és anomenada com a tal en les eleccions sociomètriques
- és considerada com el cap del grup
- rep el suport dels membres del grup i té la capacitat d'influir sobre ells de forma positiva

Una de les classificacions més conegudes és la que va sorgir, a finals dels anys 30, de les investigacions realitzades per Lewin, Lippitt i White.

A partir d'aquestes investigacions es diferenciaren tres tipus de lideratge:

1. L'autoritari. El líder és l'únic que pren decisions, sense justificar-les, sobre la tasca i l'organització del grup. La comunicació és unidireccional, del líder al subordinat. Acostuma a mantenir-se allunyat de la participació activa del grup, excepte a l'hora de fer demostracions.
2. El democràtic. En aquest cas, a l'hora de prendre decisions, facilita que el grup discuteixi entre les distintes opcions i, per tant, té en compte les opinions que

s'expressen. Proposa els objectius i els mitjans per aconseguir-los. Deixa la divisió del treball a criteri del grup. A l'hora de treballar, tracta de ser un membre més, sense tenir una excessiva presència o protagonisme.

3. El "deixar fer". El líder adopta un paper passiu, abandona el poder en mans del grup i es limita a aportar els mitjans necessaris; no jutja ni avalua. Existeix llibertat completa per a la presa de decisions. El líder no participa en la tasca del grup.

Les diferents funcions que desenvolupa un líder en el seu grup són, segons l'aportació que fa Stogdill (1974), les següents:

- Definir els objectius i mantenir la direcció de les fites grupals
- Facilitar als membres del grup els mitjans per aconseguir els objectius
- Mantenir l'estructura del grup
- Facilitar la interacció entre els membres del grup
- Mantenir la cohesió del grup i la satisfacció de les persones que l'integren
- Facilitar el rendiment del grup en les seves tasques.

La comunicació

No és possible parlar de processos grupals, sense fer referència a la comunicació com a un dels elements claus que condicionen la vida dels grups.

Quan parlem de comunicació, ens referim a tres tipus de components: els verbals (les paraules), els no verbals (gestos, mirada, aspecte personal, etc.) i els paraverbals (ritme i entonació, timbre, projecció de la veu, etc.). Diverses investigacions sobre el tema permeten assegurar que el pes de les paraules conforma una part molt petita de la informació que es rep i es reproduïx (entre un 7 i un 10% del missatge total). La resta es transmet a través dels dos components restants.

Una gran part de les tècniques de dinàmica de grups que podem fer servir com a animadors tenen per objectiu facilitar i millorar els intercanvis comunicatius entre els membres del grup. En definitiva, alguns del processos més importants en la vida dels grups: l'eficàcia i la cohesió, es troben directament relacionats amb un bon nivell de comunicació grupal.

Els exercicis de comunicació intenten estimular la comunicació entre els participants i vèncer els obstacles que es generen quan la comunicació verbal es dona en únic sentit, amb poques oportunitats per a la interacció i el feed-back.

Alguns dels elements que més es treballen a través d'aquests exercicis són l'escolta, l'expressió d'emocions i sentiments, l'eficàcia dels intercanvis comunicatius a través del feed-back, etc. No hem d'oblidar que, quan algú intenta comunicar un missatge, és més important el que l'altre rep, i no tant el que l'emissor tenia la intenció de transmetre.

En els processos d'escolta activa, ens sembla important assenyalar alguns dels elements que més bloquegen i dificulten els intercanvis comunicatius:

- Aconsellar
- Amagar informació
- Amenaçar
- Analitzar

- Desviar el centre d'atenció de qui parla a qui escolta
- Criticar
- Etiquetar
- Interrogar i interrompre
- Treure importància
- Interpretar/diagnosticar
- Etc.

La presa de decisions

Participar i treballar de manera cooperativa en el grup comporta aprendre a prendre decisions de manera eficaç i satisfactòria. Per això, és important que l'animador conegui els factors que faciliten i dificulten els processos de decisió grupal.

Les formes de presa de decisions bàsicament passen per tres fórmules, de menys a més recomanables per a l'eficàcia del treball del grup:

- *Una sola persona s'adjudica el dret a prendre la decisió en nom de tots.* Aquest és un mètode eficaç sempre i quan els membres del grup no puguin assumir responsabilitats per ells mateixos. Però quan no és així, els membres del grup, en no ser consultats, acostumen a no sentir-se implicats i poden prendre actituds passives i de sabotatge de les activitats.
- *La decisió és presa per majoria en votació.* En aquest cas el mètode de presa de decisions permet que molts membres del grup col.laborin en l'activitat amb la seva participació i les seves opinions. Però la votació també té els seus inconvenients: polaritza el grup. Genera una situació en què una part del grup apareix com a "guanyadora" i l'altra com a "vençuda". Arran d'això, els membres del grup que perden no se senten motivats a donar suport a la majoria, dificultant seriosament el treball en grup.
- *La decisió es pren per acord, per consens.* S'intenta arribar a una alternativa de solució amb la qual tothom estigui conforme, és a dir, amb el suport de tot el grup. En aquest format de presa de decisions no hi ha perdedors. Les idees, experiència i necessitats de tots es tenen en consideració. Tothom dóna suport a la decisió. Ningú no se sent marginat i no hi ha cap motiu per al sabotatge.

Facilitar que un grup prengui eficaçment decisions sobre la base d'un acord no sempre resulta fàcil, però sempre és desitjable. Per tant, és realment important que l'animador faciliti metodologies de treball exitoses per a la presa de decisions.

Els processos de presa de decisions comunent emprats consten de cinc passes fonamentals a través de les quals el grup pot arribar a una decisió compartida que expressi realment la seva voluntat:

1. Definir el problema. Centrar i acotar al màxim el problema o tema a debat, donant resposta a preguntes del tipus: quina opinió té cadascú de què és un problema? De quina classe de problema es tracta? Quina és la consciència que es té del problema? Quines són les autèntiques causes?
2. Proposar solucions. Elaborar un llistat d'alternatives i opcions de solució a partir de les aportacions de tothom (pluja d'idees).

3. Valorar les solucions proposades. Caldrà analitzar cada alternativa i considerar quins són els condicionants i les conseqüències en cada cas. És el moment de determinar el criteri o criteris per a la tria d'una solució.
4. Comprometre's amb una solució. Es tracta ja de prendre una decisió. Caldrà triar, d'entre les diverses alternatives, aquella que el grup acordi que és la millor d'entre totes.
5. Planificar i realitzar. Sempre que la decisió presa impliqui la necessitat de programar, caldrà una darrera fase en el procés per tal de planificar.

En qualsevol cas, a vegades el procés de presa de decisions es veu obstaculitzat pel següents tipus de situacions:

- Tasca imprecisa, excessiva per les possibilitats del grup, poc atractiva, etc.
- La por i la desconfiança davant les conseqüències que es derivin dels acords adoptats
- Diferències quant a valors i necessitats personals
- Conflictes interpersonals
- Manca de mètode o mètode deficient
- Coordinació defectuosa
- Condicions d'espai i temps poc adients

L'eficàcia grupal

Un dels temes més investigats en l'àmbit de la psicologia social ha estat el de conèixer els factors que més afecten la productivitat i el rendiment grupal. Entre aquests, s'ha vist que alguns dels més importants tenen a veure amb les destreses i les habilitats dels membres del grup, l'interès dels membres del grup per les fites individuals i grupals, el tamany, els canals de comunicació, les normes grupals, etc.

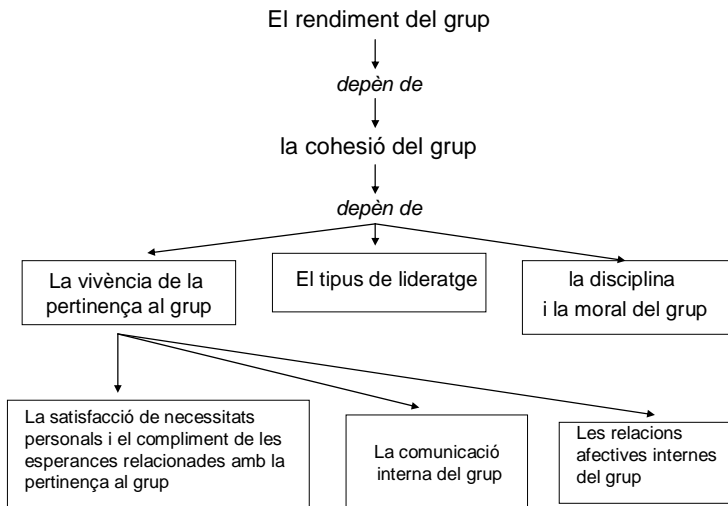
En general, podem dir que les persones treballen en grup perquè esperen poder aconseguir majors probabilitats d'èxit, amb una menor quantitat d'esforç. Per altra part, el grup permet als individus que el componen una complementació d'esforç i habilitats per acabar més eficaçment els seus treballs i tasques.

Avui sabem que la simple presència d'altres persones incideix en el rendiment. Però com avançàvem al començament, el resultat del rendiment depèn de factors molt variats.

En termes generals, es pot afirmar que els grups són generalment més efectius que els individus, mentre que els individus són normalment més eficients que els grups. Això significa que generalment els grups aprenen amb més rapidesa que els individus que treballen tots sols, s'equivoquen menys, recorden millor i són més productius. Per contra, els grups necessiten més temps que els individus per dur a terme una tasca.

Una aportació molt interessant pel que fa a la comprensió dels factors que determinen l'eficàcia dels grups és la que fa Lersch (1964) quan destaca la rellevància en aquesta qüestió dels fenòmens propis de l'àmbit de les relacions interpersonals.

EL RENDIMENT DEL GRUP



(Reproduït de l'obra de Ph. Lersch, 1964)

7. Les tècniques de dinàmica de grups

Les tècniques de dinàmica de grups són procediments o mitjans sistematitzats per organitzar i desenvolupar l'activitat del grup. Mai han de ser considerades com a finalitats en sí mateixes, sinó eines per a la consecució dels objectius del grup.

Per tal d'utilitzar-les correctament, és necessari que l'animador-educador tingui en compte les següents consideracions:

1. Abans d'emprar-les, cal conèixer suficientment els fonaments teòrics dels processos grupals sobre els quals es vulgui treballar.
2. És important conèixer-ne l'estructura, la dinàmica, les possibilitats i limitacions.
3. Cal saber seleccionar i escollir la tècnica més adient en funció de les característiques, objectius i medi en què es desenvolupa l'activitat grupal.
4. L'animador ha de facilitar un clima de confiança, autenticitat i participació
5. Qualsevol tècnica ha de servir perquè el grup en tregui un profit i un aprenentatge específic.

A l'hora d'emprar una tècnica de dinàmica de grups el més important és recordar que el seu èxit o fracàs no depèn de la tècnica en sí mateixa, sinó de l'experiència, de l'actitud i de la sensibilitat que tingui qui l'aplica.

Entre els possibles criteris d'elecció d'una tècnica destacaríem, com els més importants, els següents:

- Objectius que ens plantejam
- Tipus de grup al qual adreçam la tècnica (tamany, edats, motivacions dels participants, aspectes culturals a considerar, etc.)
- Etapa en què es troba el procés grupal
- Experiència de l'animador
- Tipus de subgrups que podem-volem emprar
- Espais disponibles i entorn físic del grup
- Temps disponible
- Materials
- Etc.

Tipus de tècniques de grup

Algunes de les tècniques més emprades en l'àmbit educatiu són el Phillips 6x6, la discussió en panell, el simposi, el seminari, el joc de rol, el brainstorming, la tècnica del grup nominal, la tècnica de les dues columnes, el Training Group, etc.

En un intent de sistematitzar els diferents tipus de tècniques de dinàmica de grups que podem fer servir en aquest àmbit, Fabra (1994) proposa organitzar-les de la següent manera:

1. Tècniques relatives als continguts
 - a. Tècniques que afavoreixen l'adquisició de coneixements (ex. Treball en equip, sindicats, panell integrat, etc.)
 - b. Tècniques de consolidació de coneixements (ex. el puzzle, la bolla de neu, el mosaic, els equips-divisions d'èxit, etc.)
 - c. Tècniques d'avaluació de coneixements (ex. el premi, el bingo, etc.)
2. Tècniques relatives al desenvolupament personal
 - a. Tècniques d'expressió i comunicació (tècniques de presentació i comunicació orals, escrites o corporals)
 - b. Tècniques de desenvolupament de les habilitats intel·lectuals (per ex. aprenentatge cooperatiu, solució de problemes, tutoria de grup, discussió per objectius, aquari, etc.)

Bibliografía de suport

MANUALS DE PSICOLOGIA SOCIAL I TEORIA DE LA DINÀMICA DE GRUPS

- ALBERT, L. i SIMON, P (1979). Las relaciones interpersonales" Herder. Barcelona,
- ANTONS, K. (1978) ."Pràctica de la dinàmica de grups". Ed. Herder. Barcelona,
- ARONSON, E. (1972). "El animal social. Una introducción a la Psicología Social". Alianza Universidad, Madrid.
- DAVIS, F. (1971) "La comunicación no verbal". Psicología, Alianza Editorial. Madrid,
- LUFT, J. (1986). "Introducción a la dinàmica de grups". Barcelona. Ed. Herder,
- PEREZ DE VILLAR RUIZ, M^a J. i TORRES MEDINA, C. (1999) "Dinàmica de grups en formació de formadores: casos pràcticos". Ed. Herder. Barcelona
- ROGERS, C. (1975) "Libertad y creatividad en la educación". Buenos Aires. Paidós
- SANZ PINYOL, G. (2005) "Comunicació efectiva a l'aula". Barcelona. Ed. Graó
- TSCHORNE, P. (1993) "Dinàmica de grupo en trabajo social, atención primaria y salud comunitaria". Salamanca. Amarú, ed..

TÈCNiques I EXERCICIS DE DINÀMICA DE GRUPS

- DÍEZ DE ULZURRUN, A. i MASEGOSA, A. (1996). " La dinàmica de grups en l'acció tutorial. Activitats per fer a l'aula" Ed. Graó. Barcelona.
- FABRA, M^a LI. (1994) "Técnicas de grupo para la cooperación". Barcelona. Ed. Ceac.,
- FRITZEN, S.J. (1.988) "70 ejercicios pràcticos de D.G." Santander. Salterrae
- HOSTIE, R. (1982) ."Técnicas de dinàmica de grups". Ed. ICCE. Madrid
- JIMÉNEZ PINZON (1.979) "La comunicación interpersonal. Ejercicios educativos". Madrid. Ed. Icce,
- KIRSTEN, R. i MÜLLER-SCHWARZ, J. (1.984) "Entrenamiento de grups". Bilbao Ed. Mensajero
- LIMBOS, E. (1.979) "Cómo animar un grupo". Madrid. Marsiega,
- MEDAURA, J.O. (1989) "Técnicas grupales y aprendizaje afectivo". Buenos Aires. Ed. Humanitas.
- PALLARÈS, M. (1990) "Técnicas de grupo para educadores".Madrid. Ed. ICCE.

Algunes pàgines web interessants que contenen dinàmiques de grup

<http://centros4.pntic.mec.es/ies.ramiro.ii/mediacion/juegos/juegos.html>

Aquesta pàgina de l'IES Ramiro II té una petita selecció d'exercicis de formació de grup que estan molt bé. Es poden relacionar bastant bé amb els del document <http://escolapau.uab.cat/img/educacion/anexo07.pdf>

http://www.pjcweb.org/animacion_dinamicas.htm

Web que destaca per l'enorme quantitat d'exercicis. Està vinculada a una gran enorme quantitat de quadernets.

<http://members.fortunecity.com/dinamico/>

Aquí teniu una altra pàgina, amb molts d'exercicis classificats per apartats.

<http://canariasintercultural.files.wordpress.com/2008/03/100-formas-de-animar-grupos-alianza-interancional-contra-el-vih-sida.pdf>

Publicació titulada "100 formas de animar grupos". No està pensada per l'àmbit escolar, però s'hi pot aplicar.