

Conducció de grups a l'espai familiar



SUMARI

INTRODUCCIÓ.....	3
1. CICLE VITAL DEL GRUP	4
2. COHESIÓ I DISGREGACIÓ	5
3. EL MARC DE L'ESCALA DE LA "PROVENCIO"	6
4. LIDERATGE	9
5. ROLS DINS EL GRUP	10
6. CONFLICTES.....	11

INTRODUCCIÓ

L'espai familiar és un lloc on es donen diverses interaccions en diversos àmbits. És l'escenari de les relacions vinculars dins les famílies (els infants amb els progenitors que hi assisteixen, la parella parental...) i alhora s'inicien noves relacions entre els adults, i entre aquests i altres infants, així com entre els infants, que sovint són les primeres trobades amb iguals.

També és el lloc de trobada de diverses cultures familiars i de diferents estils relacionals, així com un espai d'intercanvi de coneixements.

En els models d'espais familiars més estesos, les famílies assisteixen de forma més o menys estable a l'espai, i això fa que puguem parlar de grup.

Quan això és així, si podem acompanyar el grup en els seus processos naturals i potenciar-ne els aspectes més enfortidors, l'espai familiar esdevé també un espai grupal transformador. Un lloc on el grup va esdevenint cada cop més autònom i adopta una entitat pròpia com a acompanyant de les persones.

Per això, la nostra proposta és abordar el treball amb l'espai familiar com a grup, amb totes les seves implicacions quant a gestió de la seva dinàmica.

Entès l'espai familiar com a grup, passem a aplicar-hi, de forma adaptada, alguns dels conceptes que emmarquen la gestió de grups en general, començant per la definició de grup en si mateix: entenem el grup com un conjunt de persones que estableixen uns vincles entre elles, que a través d'aquestes satisfan algunes necessitats personals dels membres i que comparteixen uns objectius comuns.

1. CICLE VITAL DEL GRUP

Una de les primeres idees és entendre el grup com un ésser viu que té un cicle vital, que es pot dividir en aquestes **quatre fases**:

Fase de contacte/d'orientació	Presa de contacte, coneixença, assaig i errada quant a relacions, rols... Comencen a donar-se alguns vincles.
Fase de constitució/d'establiment de normes	Clarificació, explicitació i establiment de normes del grup com a tal (a banda de les normes que formalment s'hagin pogut establir al principi), estabilització de vincles i de rols.
Fase de llançament/d'eficiència i integració	Etapa més "productiva", encaminada més clarament a la realització de tasques que permetin l'assoliment dels objectius.
Fase final	Un cop assolits els objectius, el grup es disgrega de forma més o menys natural, tot i que les mateixes persones podrien establir un nou grup amb uns nous objectius.

2. COHESIÓ I DISGREGACIÓ

Les fases del grup es donen de forma natural, però pot haver-hi factors que en promoguin el **funcionament saludable** o, per contra, que en facilitin la **disgregació prematura**. Conèixer-los és el primer pas per, com a persones educadores, intervenir-hi.

- **Faciliten la cohesió:** la generació d'un clima afectiu positiu, els objectius i aspectes formals clars, la gestió eficaç del grup, l'estil de lideratge de les persones líders formals, la cura pels espais i els temps.
- **Poden provocar la disgregació prèvia al final del cicle:** la frustració per no avançar cap als objectius, les lluites de poder que afloren, l'oposició al líder o la desconfiança en la pròpia capacitat del grup.

3. EL MARC DE L'ESCALA DE LA “PROVENCIO”

Per tal de donar elements que afavoreixin l'acompanyament del grup en les seves fases, la generació d'un clima afectiu positiu i una bona gestió del grup, proposem com a marc de treball de la dinàmica dels grups l'escala de la provenció.

La provenció (Burton, 1998) es refereix al treball que es fa amb un grup per tal de preparar-lo per al possible conflicte.

En concret, ens basem en un dels principis, que consisteix a crear condicions, a base de fer aflorar competències, valors i actituds, que preparen el grup per afrontar futures situacions de malestar i conflicte i evitar que les contradiccions es converteixin en antagonismes.

Es diferencia de la prevenció en què, a diferència d'aquesta, des de la provenció no es pretén evitar el conflicte, sinó comprendre'l com una situació funcional que permet abordar necessitats presents entre algunes persones del grup.

El que sí que es pretén és evitar-ne les conseqüències negatives. La idea de promoure la provenció porta a un model que el que fa és potenciar les pròpies capacitats del grup des del primer moment.

3. EL MARC DE L'ESCALA DE LA "PROVENCIO"

Segons la nostra adaptació (a partir del model de Gascón, 2000), els graons de l'escala podrien ser:

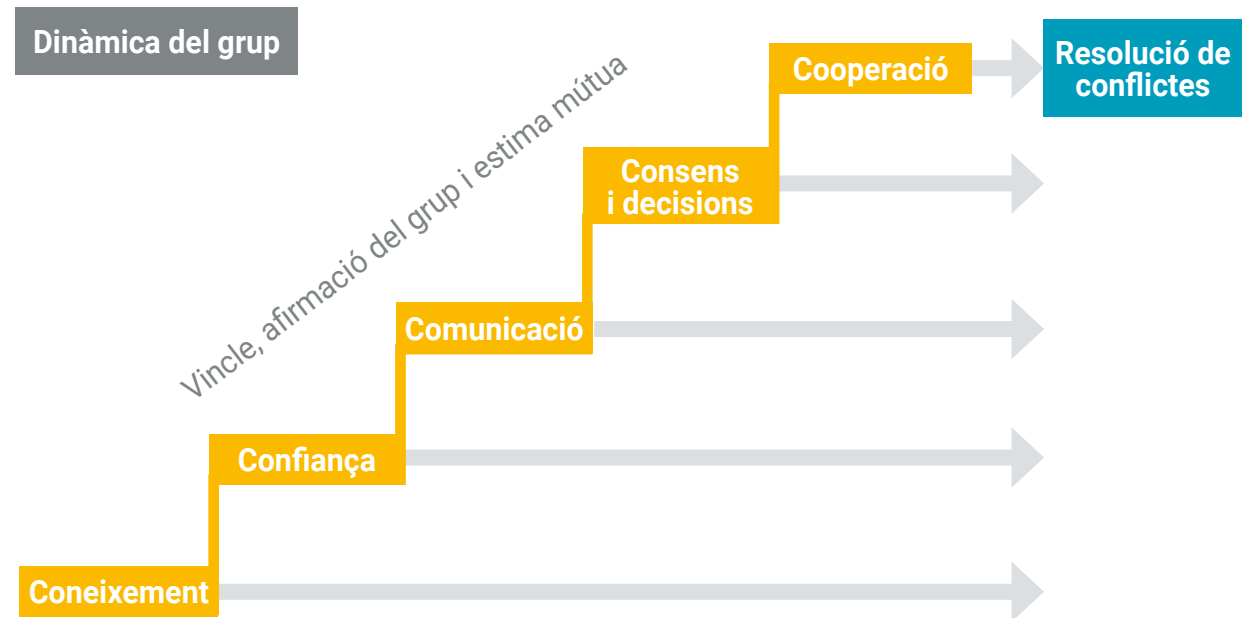


Figura 1. Escala de provenció. Adaptat de P. Gascón i el Seminari d'Educació per a la Pau-APDH.

3. EL MARC DE L'ESCALA DE LA “PROVENCIO”

La idea és seguir sistemàticament els graons de l'escala en l'acompanyament del grup. Per tant, es pot fer una **relació flexible entre les fases naturals i els elements dels graons de l'escala** en què cal fer èmfasi:

- Coneixement i confiança en la fase de contacte.
- Comunicació i consens en la de constitució.
- Cooperació en la de llançament.

Per fer-ho, existeixen nombrosos recursos que permeten aprofundir en cadascun dels elements de l'escala.

Un dels aspectes que més cal treballar són els relacionats amb la comunicació.

En aquest sentit, es treballen de forma pràctica les habilitats d'escolta activa i passiva. A més, es posa en joc el model de la comunicació no violenta (Rosenberg, 2006), com es veurà després.

4. LIDERATGE

El lideratge que exerceixen les persones educadores és fonamental per tal que les fases naturals del grup es desenvolupin de forma funcional.

Per a això és important conèixer els diversos estils de lideratge, però lluny d'encasellar-nos o veure els diversos estils com una cosa estàtica, la proposta és aprofundir en les característiques de cada estil per rescatar-ne els aspectes més positius. I, sobretot, prendre consciència dels propis punts forts i punts febles quant a l'exercici del lideratge.

Cal parar atenció i fer un treball conscient amb l'escolta, l'acompanyament del grup, la gestió de les tasques, la capacitat de dinamització, el foment de l'autonomia dels participants, els tipus d'intervencions, la creació d'un clima adequat i la gestió de les decisions dins el grup.

En la pràctica això es pot concretar per exemple en el llenguatge no verbal en la comunicació, o bé l'escolta de les necessitats de cadascú en el cas de la inclusió de persones amb necessitats específiques.

A banda de l'estil i les eines necessàries per fer un bon lideratge, cal prendre consciència també del propi rang o conjunt de privilegis que altres ens atorguen, segons alguns trets personals (de caire contextual, social, psicològic o espiritual).

5. ROLS DINS EL GRUP

A banda del lideratge formal, de forma natural, en el grup de l'espai familiar, s'hi donen, com en altres grups, una sèrie de rols.

Podem tenir en compte, per exemple, una **classificació basada en l'estructura sociomètrica** (basada en l'eina del sociograma, que és de fet un recurs utilitzable no en tots els casos, però sí quan pot ser útil per comprendre algunes dinàmiques):

- Líder.
- Estrella.
- Rebutjat/ada.
- Ignorat/ada.

I també podem tenir en compte la **classificació de Rober F. Belis**:

- Nivells socioemocionals positiu i negatiu.
- Nivells de tasques contributives i de recerca d'orientació.

Existeixen avantatges i inconvenients en la presència d'aquests rols i també formes diverses de gestionar-los.

6. CONFLICTES

La possible aparició de conflictes en l'espai familiar és objecte d'un treball específic. D'entrada es fa la distinció entre conflicte funcional i disfuncional, per tal de comprendre que, dins la lògica de la provenció que hem comentat, és necessària una cultura del conflicte que inclogui la "bondat" del conflicte funcional.

Sovint el malestar que ens suposa el fet de tenir conflictes, tot i que aquests puguin ser funcionals, acaba provocant una patologia de la comunicació i, precisament, empitjorant el conflicte.

Després s'analitzen els factors que poden fer degradar el conflicte cap a elements menys funcionals, i que tenen a veure precisament amb l'absència d'alguns dels factors treballats en positiu: manca de vincles, d'habilitats i actituds grupals (l'escala de la provenció), obstacles o patologies de la comunicació, els rols obstaculitzadors molt marcats, la manca de lideratge eficaç o els factors sistèmics. Tots aquests elements s'expliquen amb certa profunditat.

A partir d'aquí, s'exploren els estils de resolució de conflictes, i en concret el model de Thomas i Kilman (2002), en relació amb els propis estils personals i allò desitjable quan es vol mantenir la relació (estils cooperatiu i compromès).

Autors

Miquel Àngel Alabart Saludes

Associació Arae

Berta Fernández

Associació Arae

Data

07/11/2018

Coordinació

Oficina de Planificació Educativa

Gerència de Serveis d'Educació

Àrea de Cultura, Educació i Esports