



Guia d'habilitats per al treball en grup



Prevenió de drogodependències
en l'àmbit del lleure



Direcció tècnica:

Dra. Alicia Rodríguez-Martos Dauer

Autors:

Antoni Duran Vinyeta

Maika Casado Sierra

Conxa Garcia Fuentes

Miquel Viaplana Ramírez

Enric Peláez Marcos

Amb la col·laboració de:

Roger Bujons Tomàs (Tècnic de salut, Consell de la Joventut de Barcelona)

Inés Martí Cerdà. (Educatrice del Programa "A partir del carrer", Ajuntament de Barcelona)

Marga Fernández de Alba Córdoba. (Educatrice del programa "A partir del carrer", Ajuntament de Barcelona)

Carles Rovira Capdevila. (Educatrice del programa "A partir del carrer", Ajuntament de Barcelona)

Jordi Ruiz Lizano. (Educatrice del programa "A partir del carrer", Ajuntament de Barcelona)

Agraïments:

Cristina Visiers Würth.

Edició: Juliol 2006

Tiratge: 1500 exemplars

Dipòsit legal: xxxxxxxxxx

Revisió lingüística: Addenda, sccl.

Disseny gràfic i maquetació: Eduard Bosch

Guia d'habilitats per al treball en grup



Prevenió de drogodependències
en l'àmbit del lleure



ÍNDEX

• Presentació	6
• Introducció	7
• Fitxes:	
1. Actituds del professional	8
2. Habilitats professionals	9
3. Característiques i elements dels grups	10
4. Estils de comunicació	11
5. Habilitats per a la comunicació i el diàleg	13
6. Empatia	14
7. Tècniques de debat	15
8. Assaig de conducta (representacions de papers o role playing)	16
9. Ajudar a fer front a la pressió de grup	17
10. Estratègies dels consumidors de drogues per bloquejar les respostes assertives i com fer-les front	18
11. Afrontant situacions	19
12. Reptes del treball amb grups: Promoure la participació del grup	23
13. Reptes del treball amb grups: Conductes que dificulten la participació dels altres	24
14. Reptes del treball amb grups: Conductes de boicot	25
15. Reptes del treball amb grups: Parlar en públic	26
16. Reptes del treball amb grups: Diferències culturals.	27
17. Reptes del treball amb grups: Frustració	28
18. Reptes del treball amb grups: Enfortir la vinculació pares - centre	29
• Bibliografia	30

PRESENTACIÓ

Aquest és un material complementari de la "Guia per a monitors de l'àmbit del lleure", editada l'any 2002 en el marc del projecte "De marxa sense entrebancs", un programa de l'Agència de Salut Pública de Barcelona, cofinançat pel Plan Nacional sobre Drogas, adreçat a la prevenció de problemes relacionats amb el consum de begudes alcohòliques i altres drogues i la promoció d'alternatives lliures de drogues entre adolescents i joves de Barcelona.

Aquesta guia s'adreça als educadors i monitors que treballen en l'àmbit del lleure, per als quals vol ser una eina que faciliti l'aplicació pràctica de programes i activitats de prevenció de drogodependències. És el resultat del treball de tècnics de l'Associació PDS - Promoció i Desenvolupament Social i educadors de l'Ajuntament de Barcelona, i respon a les necessitats manifestades per diversos professionals de l'àmbit de l'educació no formal que han participat en sessions de treball i seminaris de formació del projecte "De marxa sense entrebancs".

La guia incorpora un ventall ampli d'orientacions de bones pràctiques per treballar amb grups d'adolescents i joves, que van des de les actituds i les habilitats del mateix professional fins a tècniques i estratègies per facilitar la dinamització i els reptes del treball en grup.

Per a l'elaboració d'aquest material s'ha utilitzat una metodologia de grup focal, amb la participació d'educadors socials i psicòlegs especialitzats, i s'han tingut en compte els aspectes emergents de la realitat social i cultural de la ciutat.

INTRODUCCIÓ

En l'actualitat el paper dels qui treballem en l'àmbit de l'educació no formal dels joves és clau. Les raons són diverses i es poden resumir de la manera següent:

- **La posició social que ocupem** i la nostra mentalitat jove (encara que la nostra edat cronològica sigui superior i "a priori" no coincideixi) ens converteix en agents educatius molt propers als adolescents. Però hem de tenir en compte que no som els únics.
- **Tenim i mostrem** de forma habitual una **sensibilitat** vers la realitat social del nostre entorn que **comporta un coneixement real** de les problemàtiques socials, familiars i escolars en què es poden trobar els joves/adolescents.
- **Podem ser un referent i, per tant, un model significatiu** per als joves. Dels models s'adquireixen coneixements i habilitats, regles de comportament, estils perceptius, criteris d'avaluació, normes morals, respostes emocionals, estratègies de resolució de problemes i rols sexuals. I és més probable que els joves prenguin la persona com a model si aquesta és propera, si els suscita atractiu/sintonia personal, si els inspira confiança, si la comunicació amb ella és reforçadora i si obté resultats positius i reconeixement social.
- **Tenim capacitat i habilitats per interactuar**, tant amb els grups d'adolescents com amb altres agents de la comunitat que intervenen en l'educació.

De tot això podem deduir que:

SOM agents CLAU en la prevenció i la detecció precoç de les diferents conductes problemàtiques en què es poden involucrar el joves, i en especial les relacionades amb el consum d'alcohol i d'altres drogues.

Però per tal de realitzar la nostra tasca de la millor manera, professionalment parlant, hem de prendre consciència tant dels punts dèbils com dels punts forts de nosaltres mateixos i de l'entorn en què treballem. En aquest sentit, és important:

- Reflexionar sobre **la realitat social**.
- Considerar **els propis coneixements i habilitats** sobre el tema que hem de treballar, la gent que ens envolta i amb la qual s'ha d'actuar i la realitat sobre la qual hem de treballar.
- Prendre consciència, progressivament, **dels propis sentiments, emocions, prejudicis i tòpics**, que poden afectar la nostra tasca educativa, ja que, de vegades, un vol treballar aspectes vivencials amb els joves que no ha elaborat prou en si mateix.
- Valorar **la nostra experiència** i veure fins a quin punt és útil o bé pot ser una font de resistència per a una possible evolució personal.
- Explorar **els recursos**:
 - **del nostre entorn** (els recursos escolars i de formació, els grups d'autoajuda i de voluntaris, els tallers i les institucions en què treballem i altres institucions que treballen amb joves).
 - **i els del jove** (les relacions emocionals satisfactòries, el suport familiar, els llocs d'oci).

És important tenir sempre present que aquests recursos estan repartits de forma desigual; per tant, qui educa esdevé facilitador pel que fa a la possibilitat d'accedir-hi, i cal destacar quin paper fa respecte a la mediació.

- Aprendre a **treballar en equip, la qual cosa comporta, entre altres aspectes**: aprendre a fer i rebre crítiques constructives, i ser conscients que **"Només entre tots podem saber de tot"**.

FITXA 1. ACTITUDS DEL PROFESSIONAL

L'actitud professional és relativa a la situació del grup i determina com serà la interacció. Això comportarà certes conseqüències.

Per exemple:



Actituds del monitor/a	Relació amb el grup	Conseqüències per al grup
Autoritari	<ul style="list-style-type: none"> • Directiu. • Centralitza el poder. • Estructura rígida. • Pren decisions sense oferir participació. • No dona informació completa al grup. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiments d'hostilitat. • No generen sentiments grupals. • Passius i submisos. • Sense possibilitat d'aprendre ni ser creatius. • Anul·la l'espontaneïtat.
"Deixar fer"	<ul style="list-style-type: none"> • Passiu davant l'acció. • Delega la resolució de l'estructura en el grup. • Permissivitat total en la presa de decisions. • Només dona informació a demanda del grup. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiments d'inseguretat. • Manca de referència. • Desintegració del grup a curt termini.
Demagògic	<ul style="list-style-type: none"> • Aparença democràtica però estructura autocràtica. • Mostra interès pel benestar del grup però es reserva les decisions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiments de desqualificació. • No permet el creixement personal.
Democràtic	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita l'intercanvi d'idees i de sentiments. • Promou clima d'acceptació. • Estimula la participació en la presa de decisions. • Propicia l'autonomia grupal. • Posa límits raonables i raonats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grup estable i unit. • Bona motivació. • Afavoreix el compromís i la responsabilitat. • Alt grau de col·laboració. • Permet la iniciativa i la creativitat.

Habilitats i actituds per al treball amb grups

- Maduresa psicològica i afectiva, seguretat personal i sentit comú.
- Coherència.
- Sentit de la responsabilitat i del compromís professional.
- Capacitat per al diàleg: Escolta activa. Saber preguntar i resumir.
- Iniciativa i creativitat. Ajudar a pensar i desenvolupar el sentit de l'humor.
- Implicació i motivació per a la participació.
 - Empatia.
 - Assertivitat.
- Respecte envers els altres.
- Autenticitat. Parlar amb missatges des de "jo" cap al "tu" o vosaltres.
- Flexibilitat. Saber escollir el moment i el lloc adequat.
- Evitar etiquetar i fer judicis de valor.
- Credibilitat: Donar informació clara, objectiva, neutral i realista, evitant moralismes i alarmismes.
- Refusar donar consells, sobretot si no els demanen.
- Ser sensible a la resistència al canvi dels destinataris.
- Conducta reforçadora.

Establir normes

És molt important explicar les **normes** de funcionament **del centre** i les **sancions** que comporta el seu incompliment, per tal de desenvolupar un adequat **treball en equip**.

Cas que no hi hagi una normativa de centre, s'han d'establir unes normes de funcionament de manera consensual que assumeixi tot el grup de monitors/es, per evitar les incoherències davant dels destinataris.

Alhora, convé preveure quines seran les problemàtiques més importants que poden aparèixer durant l'activitat i establir protocols d'actuació per resoldre-les.

L'establiment de normes dins el grup tant d'educadors com dels joves és important, i aquestes han de ser conegudes per tots els membres, així com les conseqüències que es deriven del seu incompliment.

S'ha de vincular la responsabilitat i la llibertat a l'hora d'establir normes.

FITXA 3. CARACTERÍSTIQUES I ELEMENTS DELS GRUPS

Un grup és un conjunt de persones que es troben unides per algun motiu comú, que pot ser la proximitat física o perquè es defineixen per una característica comuna, interactuen i estableixen normes i principis d'acció que accepten per arribar a unes metes. El grup està en continua **evolució**, es va definint a partir de les **relacions** que es desenvolupen entre els seus membres, que generen els **objectius comuns**, si n'hi ha, les **normes de funcionament** intern i també els **conflictes**, que han de ser oportunitats d'aprenentatge.

GRUP

1. Metes comunes.
2. Organització de funcions.
3. Distribució de tasques.

El **rol** és la funció que cadascú exerceix, formal o informalment, dins el grup. Pot canviar segons el moment i la situació.

Rols que fan evolucionar el grup.

Rols que obstaculitzen el grup.

ROL NO ÉS IGUAL A PERSONA!

TIPUS DE ROL EN UN GRUP

Rols dinamitzadors

- Iniciador: *Suggereix solucions, idees...*
- Interrogador: *Demana explicacions complementàries.*
- Sondejador d'opinions: *Involucra els altres membres perquè s'expressin.*
- Informador: *Comparteix fets i generalitzacions.*
- Opinador: *Participa dels debats.*
- Perfeccionador: *Millora les propostes.*
- Coordinador: *Relaciona diverses idees.*
- Clarificador: *Resumeix i clarifica les idees.*
- Activador: *Impulsa el grup a la presa de decisions.*

Rols facilitadors i creatius

- Animador: *Amistós, diplomàtic, cordial i encoratjador.*
- Generador d'oportunitats: *Facilita la participació de tots.*
- Normatiu: *Recorda al grup quines són les normes.*
- Obedient: *Accepta reflexivament les idees i les decisions dels altres.*
- Observador de sentiments: *Describeix les reaccions dels membres.*
- Avaluador: *Valora les decisions en funció de les normes i els objectius.*
- Diagnosticador: *Analitza les dificultats.*
- Armonitzador: *Indaga el grau de consens, reconcilia opinions divergents i proposa solucions.*
- Reductor de tensió: *Relaxa la situació bromejant per apaivagar els sentiments negatius.*

Rols perturbadors

- Agressiu: *Intenta dominar i manifesta hostilitat envers el grup o algun membre.*
- Bloquejador: *Desvia el normal desenvolupament de l'activitat cap a temes/problemes marginals.*
- Confident: *Fa confessions personals no orientades cap als objectius.*
- Competidor: *Rivalitza amb els altres i monopolitza els debats.*
- Cercador d'empatia: *Cerca el suport dels altres envers els seus propis problemes.*
- Defensor particular: *Es vincula amb algú més per formar un petit comitè.*
- Pallasso: *Dispersa l'atenció del grup bromejant constantment per bloquejar el treball del grup.*
- Cridaner: *Intenta atreure l'atenció amb crits, extravagàncies o extremismes.*
- Desertor: *Es mostra absent, indiferent, xiuxiueja i es retreu de participar...*

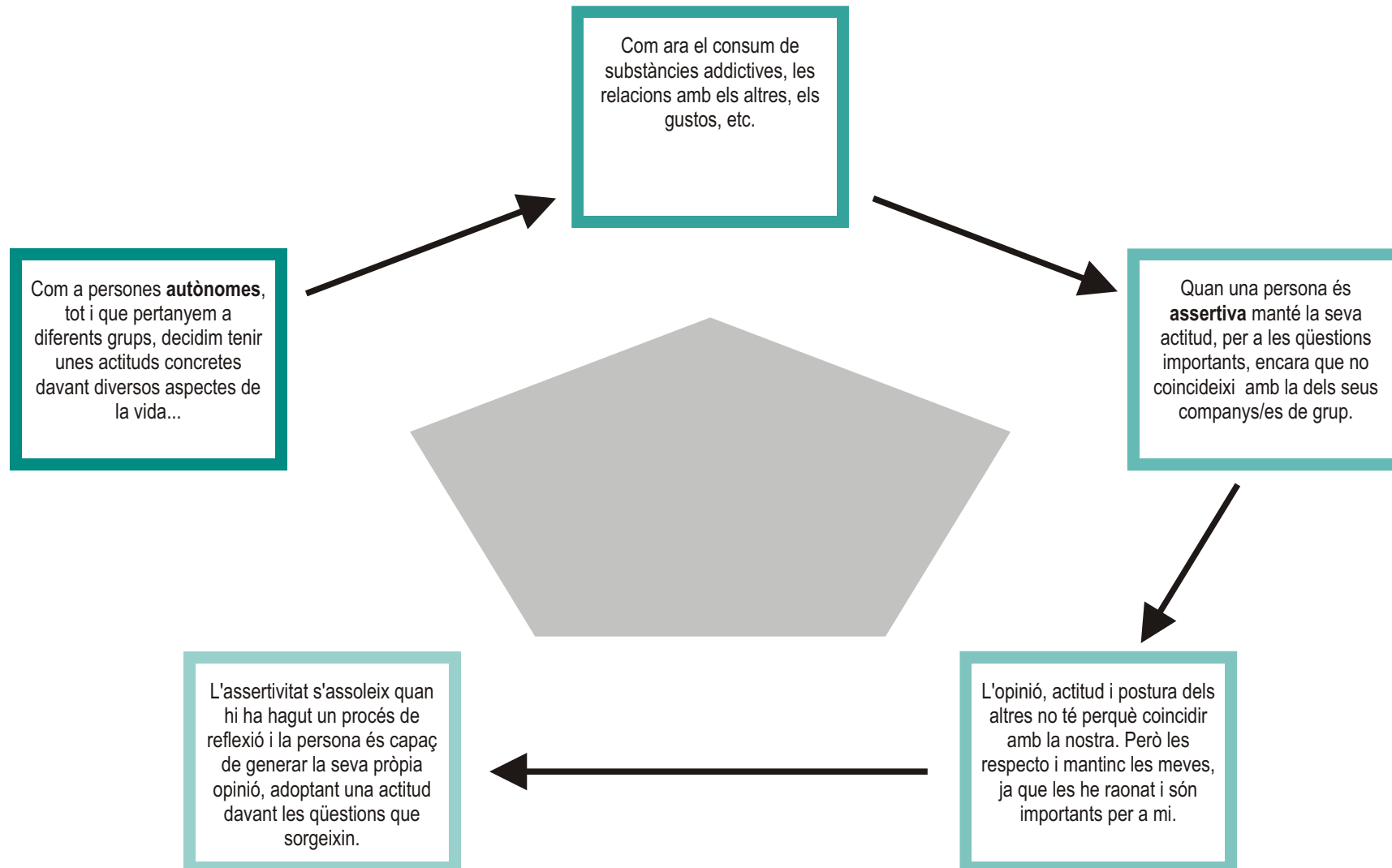
FITXA 4. ESTILS DE COMUNICACIÓ

Estil agressiu		Estil passiu		Estil assertiu	
Centrat en el propi interès , sense tenir en compte els sentiments dels altres: Acusació, amenaça, insult, desqualificació, etc.		Dóna prioritat als desigs dels altres , encara que s'oposin als propis: Deixa que els altres imposin el seu criteri, sense tenir en compte el que un mateix vol fer o creu que ha de fer, etc.		Centrat en els interessos d'un mateix, respectant també els dels altres : Defensar i mantenir el criteri propi, acceptant i respectant alhora que els altres puguin pensar o actuar de manera diferent a la nostra.	
<i>Ex. Tu no hi sents bé o és que ets curtet? Ja t'he dit el que has de fer!</i>		<i>Ex. Bé, és que a mi això no m'agrada... mmm, no sé, bé... bé, anem-hi.</i>		<i>Ex. No gràcies, ja t'ho he dit. Tu fes el que et sembli, però jo no hi vull anar.</i>	
Avantatges	Inconvenients	Avantatges	Inconvenients	Avantatges	Inconvenients
Els altres no estan per sobre teu. T'imposes.	Els altres no t'aprecien.	Els altres t'accepten i no et rebutgen (si més no aparentment).	Els altres en treuen profit i un se sent malament per no haver estat més valent a l'hora de defensar i fer valer el propi criteri.	Ens sentim bé amb nosaltres mateixos i, a la llarga, els altres ens respectaran i valoraran més que si ens comuniquem d'una forma passiva o agressiva.	Al principi ens pot costar una mica si no estem acostumats a comunicar-nos així.

ASSERTIVITAT

És l'actitud que implica expressar allò que pensem o sentim, sense voler imposar les opinions o els nostres desigs, i sense deixar que els altres ens imposin els seus. Ens respectem a nosaltres mateixos i respectem els altres.

Exemple del procés assertiu:



”FACILITADORS” de la comunicació

- Si el tema ho requereix, **busco un lloc adequat** on poder parlar sense ser interromput o molestat, per tal de preservar la intimitat.
- Estic enfadat pel comportament d'un altre noi/a, però **em tranquil·litzo abans de parlar** amb un altre que em ve a demanar quelcom.
- **Agraeixo la confiança** demostrada per parlar d'això amb mi.
- **Entenc el que et passa** i vull que m'ho acabis d'explicar bé.
- **Com et sents?** Quines sensacions tens?
- **Que en penses**, tu, d'això?
- Jo **no estic d'acord** amb això que has fet.
- **Intento que se m'entengui** i no em contradic quan parlo.
- **Parlo amb missatges “jo cap a tu”:**
Jo no estic d'acord amb això que has fet.
Em sento poc respectat per això que estàs fent.

”DIFICULTADORS” de la comunicació

- Algú interromp la conversa per plantejar un problema “nou”/greu i **no respecto la iniciada amb anterioritat** (ex.: li demano que m'ho expliqui enmig del pati, ple de joves que estan jugant a futbol).
- El meu llenguatge corporal “informa” d'un **estat d'ànim aliè al tema que m'estan plantejant en aquell moment** (ex.: Estic content per una cosa que m'ha passat, i continuo somrient quan un noi/noia em ve a explicar els seus problemes amb un amic/ga).
- Objectius contradictoris o **inconsistència dels missatges** (No s'entén quan parlo i em contradic).
- **Parlar amb missatges “tu”:** Tu estàs fent malament les coses./ m'estàs fent sentir malament amb això que dius.
- Des d'una **actitud de superioritat**, li faig saber que la seva actitud és errònia:
 - Exigeixo que tu canviïs d'actitud. Perquè si no...
 - Hauries de deixar de ser tan cabut.
 - És que sempre estàs igual!
- Això és així per això i per allò i per allò altre. No és com tu ho expliques...

Escolta activa

- És més que sentir-hi.
- Posar atenció en l'escolta.
- Interès i disponibilitat per veure què hi ha darrere les paraules (comunicació no verbal).
- Centrar-se en l'altra persona.
- Respecte al que l'altre diu i/o pensa.
- De tant en tant, parafrasejar i resumir.
- Importància de la presència física, l'actitud i la comunicació no verbal.

M'estàs escoltant

- Em dones suficient “espai” per adonar-me del que m'està succeint.
- Em permetes amb dignitat que jo prengui les meves decisions encara que pensis que poden estar equivocades.
- Entres a poc a poc en el meu món i em permetes ser jo mateix.
- Tractes d'entendre'm encara que jo no m'aclareixi.
- Retens el desig de donar-me consells.
- No et carregues amb el meu problema, sinó que em permetes encarar-lo al meu estil.
- T'interesses per mi.
- Acceptes el que dic sense jutjar-me.

No m'estàs escoltant

- Em dius que em comprens abans que jo acabi la meva explicació.
- M'interromps abans que jo acabi de parlar i ignores o jutges missatges importants que et faig arribar.
- Et fixes en detalls superflus de la informació que et facilito (ex.: em corregeixes la meva gramàtica, vocabulari o accent).
- Et converteixes en “emissor” de la informació quan en realitat hauries de ser el “receptor” (ex.: em parles sovint de les teves experiències personals, fent que jo em senti poc important).
- Em dones la “solució” al meu problema abans que acabi d'explicar-te'l.
- No pares prou atenció i al mateix temps estàs parlant amb alguna altra persona.
- No t'interesses per saber com em sento.

L'empatia és l'actitud de posar-se en la situació existencial de l'altre. A vegades, és difícil posar-se en el lloc de l'altre. Es tracta de captar la seva perspectiva, la seva manera peculiar de viure els fets, els sentiments, les actituds, les creences, etc.

Llavors parlarem d'empatia com aquella actitud davant de l'altre que es transmet quan diem: **“Tu m'importes i m'importa el que dius. Em faig càrrec del que et passa”**. Aquest punt de vista pot ser molt més sincer, confortador i alliberador.

La millor manera d'aconseguir empatia és desenvolupant les habilitats de comunicació que ja hem tractat a la fitxa número 5.

Promoure	Evitar
<ul style="list-style-type: none"> Comprendre a l'altre a través d'un procés d'escolta activa. Acceptació de l'altre. 	<ul style="list-style-type: none"> La identificació emocional amb l'altre. La identificació d'un mateix amb l'altre degut a experiències passades (<i>també a mi...</i>).
<ul style="list-style-type: none"> Entendre'l afectivament, preguntar pels seus sentiments. 	<ul style="list-style-type: none"> Sentir el mateix que l'altre, estar sempre d'acord amb l'altre, o fer-se “col·lega”.
<ul style="list-style-type: none"> Posar-se en un segon pla (entre parèntesi) per comprendre i transmetre comprensió. 	<ul style="list-style-type: none"> Oblidar-se d'un mateix. (No oblidar els propis continguts o emocions).
Per demostrar empatia és necessari:	Moments en què és més important mostrar empatia:
<ul style="list-style-type: none"> Observar i escoltar com se sent el jove i què diu. <ul style="list-style-type: none"> Recordar que els sentiments es transmeten majoritàriament de forma no verbal. Tenir molta cura i atenció a l'hora d'identificar els sentiments. Transmetre amb el cos i els gestos. <ul style="list-style-type: none"> Igualar els nostres comportaments no verbals als del jove. Mantenir contacte visual i adequar l'expressió facial al que ens estan explicant. Transmetre amb la paraula. <ul style="list-style-type: none"> Explicitar expressions empàtiques, com per exemple: <ul style="list-style-type: none"> “Entenc i comprenc el què m'estàs dient”. “Em faig càrrec de la teva situació”. “T'escolto i noto que...”. 	<ul style="list-style-type: none"> Quan ens adonem que el problema que ens està explicant afecta l'adolescent. Quan el jove mostra satisfacció o emoció en la situació comunicativa en què ens trobem. Quan observem canvis bruscos en la comunicació per part de l'adolescent, tant a nivell verbal com no verbal que ens indiquen emocions o sentiments importants. Quan percebem per part del jove expressions que indiquen escepticisme, oposició, hostilitat o ironia.

FITXA 7. TÈCNIQUES DE DEBAT

Aquestes tècniques són eines que ens facilitaran treballar amb el grup, que, com a espai d'expressió i d'intercanvi d'idees, esdevé el marc idoni per al creixement personal.

Tècniques de debat	Objectiu	Desenvolupament	Cal tenir en compte
Phillips 6/6	Treure conclusions sobre qüestions concretes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es formen subgrups de 6 persones cadascun. 2. Cada subgrup nomena un moderador i un secretari. 3. Durant 6 minuts es debat un tema concret. 4. Cada secretari exposa les conclusions en el plenari. 5. Entre totes les conclusions se n'extreu una general del conjunt del grup. 	<ul style="list-style-type: none"> • És necessari partir d'un grup gran. • Pot augmentar-se el temps de discussió si aquesta és prou intensa. • S'han de considerar totes les opinions, encara que semblin poc significatives. • Es tracta d'aconseguir participació, comunicació i diversitat més que no pas "la solució" a la qüestió plantejada.
Pluja d'idees	Conèixer el major nombre possible d'idees sobre un tema.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimular al grup a exposar de manera àgil i breu les seves idees sobre un tema. 2. Ha de participar la major part del grup per obtenir una llista prou llarga. 3. Es comenten i s'analitzen les propostes de la llista atenent criteris d'originalitat, realisme, aplicabilitat i eficàcia. 4. Es descarten les opcions menys adequades fins que en queda una (o unes poques propostes). 	<ul style="list-style-type: none"> • No s'han d'analitzar les aportacions fins que no es tingui confeccionada una llista, per tal de no inhibir la participació ni la creativitat.
Mètode de casos	Afavorir l'anàlisi d'un problema i la presa de decisions.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar una situació i donar uns minuts de reflexió individual. 2. Formar subgrups per analitzar: els elements, el problema que es planteja i fomentar la diversitat. 3. Buscar una solució entre tots. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si el grup és petit, millor no dividir-lo.
Panell de discussió	Facilitar l'intercanvi d'idees i el consens.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demanar a persones amb punts de vista diferents que defensin la seva opinió davant el grup. 2. Les opinions dels membres del panell han de ser diferents i argumentades. Se'ls ha de demanar un treball previ "d'investigació". 3. El grup es posiciona i es manifesta sobre el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula l'expressió i la consideració de punts de vista diferents sobre un tema. • Pot contribuir a promoure la tolerància i l'acceptació de plantejaments alternatius.

FITXA 8. ASSAIG DE CONDUCTA (representacions de papers o role playing)

Característiques	Objectius	Desenvolupament	Cal tenir en compte
<ul style="list-style-type: none"> • Representació <i>teatralitzada</i> d'una situació real. • Aquesta dramatització permet als participants adonar-se dels fets d'una manera més vivencial. És com mirar en un mirall situacions viscudes pels participants. • La identificació amb els personatges permet una major pressa de consciència de la situació presentada. • És una tècnica molt útil per ajudar a modificar conductes i actituds poc desitjables/no beneficioses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aconseguir una major identificació amb el problema. • Trencar la resistència inicial dels participants a expressar els seus sentiments, opinions, prejudicis i actituds. • Mostrar noves conductes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar "l'escenari": mobiliari, etc. 2. Discussió sobre l'habilitat d'assajar en la vida dels participants. 3. Presentació d'un model de conducta. 4. Designar actor principal a la persona que hagi explicat una determinada habilitat en què l'habilitat hagués estat d'ajuda. 5. L'actor principal escull un company que s'assembla al "personatge" real com a coactor. 6. L'actor principal fa una descripció detallada de la situació. 7. Repassar cadascun dels passos. 8. Recordar responsabilitats i assignació de tasques. 9. Representació: Si no se segueix el guió s'han de donar novament instruccions i començar de nou. 10. Retroalimentació: avaluació. 11. Comentaris de l'actor principal: Autoavaluació i comentaris sobre les opinions dels observadors i del monitor. 12. Si és possible, donar l'oportunitat de repetir la representació (pot ser interessant invertir els papers). 13. Tasques per a casa: Generalització de la conducta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Els participants han de tenir suficient informació. • Els participants han d'estar d'acord en fer l'activitat. • Assumir responsabilitats i assignació de tasques: <ul style="list-style-type: none"> • l'actor ha de seguir les pautes donades. • el grup ha d'observar posant atenció al to de veu, la postura, etc. • en un grup nombrós, repartir tasques específiques entre els observadors. • Compromís amb la conducta / opinió que ha de simular. • Tractar només una habilitat (no barrejar temes). • Capacitat d'improvisació. • Donar un model de conducta per tal d'obtenir millors resultats: <ul style="list-style-type: none"> • utilitzar exemples amb resultats positius. • Motivació: <ul style="list-style-type: none"> • conèixer per què s'han d'adoptar determinades conductes. • situar l'habilitat en una situació present o futura. • les situacions del passat serviran com a punt de reflexió. • Retroalimentació: <ul style="list-style-type: none"> • reforç social (elogi, acceptació, estímul) molt important. • crítica (sempre ha d'anar acompanyada de suggeriments). • repetir l'aprenentatge. • Generalització: enfocar l'entrenament cap a conductes i actituds en la vida real.

FITXA 9. AJUDAR A FER FRONT A LA PRESSIÓ DE GRUP

Durant l'adolescència, el grup és el punt de referència i d'identificació per a la major part de les persones. El grup esdevé tan important que els joves, moltes vegades, es deixen portar per les decisions i la pressió dels altres.

Tècniques per fer front a la pressió de grup

Tècnica	Definició	Exemple
Disc ratllat	Repetir la decisió presa, de manera tranquil·la i sense deixar-se influenciar ni distreure per aspectes irrelevantes.	<i>Que sí... que ja ho sé, però no vull cervesa. Ja, ja, però és que no m'agrada, no vull cervesa.</i>
Acord assertiu	Respondre a la crítica admetent part de raó de l'altre, però mantenint la postura en el fons de la qüestió.	<i>Vale, em sembla molt bé el que dius, però de totes maneres no vull prendre alcohol.</i>
Pregunta assertiva	Incitar a la crítica de l'altre per tal d'obtenir informació i poder utilitzar-la en l'argumentació.	<i>Per què vols que begui? Ah! Per agafar el puntet i ser més divertida... però si jo sóc molt divertida, i, a més, així m'estalvio la ressaca.</i>
Processar el canvi	Desplaçar el centre de la discussió cap a aspectes més importants.	<i>O sigui que si no vull beure el mateix que tu, t'empenyes i ja no som amics... però si no parlem d'amistat, si estem parlant que no vull beure alcohol.</i>
Claudicació simulada	Aparentar que s'accepta l'argument de l'altre, però mantenint el propi.	<i>Potser tens raó i amb una birra a la mà semblo més enrotllada... però és que hi ha gustos per a tot, també hi ha gent a qui no li agrada la cervesa, com ara jo.</i>
Posposar	Ignorar la situació de discussió i deixar-la per un altre moment.	<i>Mira, ara no discutiré amb tu d'això perquè t'estàs capficant i t'estàs empenyant. Tu fes el que tu vulguis que jo faré el que jo vull... i ja en parlarem un altre dia...</i>
Trencar el procés	Respondre a la crítica amb només una paraula o una frase curta, sense més explicacions.	<i>No, gràcies... T'he dit que no, gràcies. Que m'entens?</i>
Ironia assertiva	Respondre positivament a la crítica hostil.	<i>Què dius? Que faig el ridícul? No et preocupis, a mi m'agrada ser original.</i>
Retard assertiu	Retardar la resposta a la crítica que tracta de desafiar-nos fins que tot estigui més tranquil.	<i>Ara mateix no penso discutir amb vosaltres, jo us respecto i, per tant, demano el mateix per a mi.</i>

**FITXA 10. ESTRATÈGIES DELS CONSUMIDORS DE DROGUES
PER BLOQUEJAR LES RESPOSTES ASSERTIVES I COM FER-LES FRONT**

Tècnica	Estratègia	Resposta
Riure	De vegades, les persones que ens volen pressionar responen a una negativa rient i ridiculitzant la nostra decisió i a nosaltres mateixos. <i>El nen no pot fumar, que la mama no el deixa, pobriçó...</i>	Tècnica de processar el canvi: <i>Què hi és aquí la meva mare? Jo sóc prou independent com per saber el que vull i el que no... i el fet és que he decidit no fumar.</i> Tècnica del disc ratllat: <i>Digues el que vulguis que jo ho tinc clar: he decidit no fumar.</i>
Culpar	Acusar al que diu NO. <i>Sempre ens talles el rotllo, no ens deixes divertir-nos mai!</i>	Tècnica de la claudicació simulada: <i>Teniu raó que de vegades us preocupeu per les meves decisions, però no entenc perquè us ha d'influir a vosaltres. Que cadascú faci la seva! Vinga, que som amics, no som clons!</i> Mostrar-se en desacord: <i>No sóc jo qui talla res, sou vosaltres que us tallem amb les meves decisions.</i>
Atacar	Atac personal davant una negativa. <i>No fumes perquè ets un gallina.</i>	Tècnica de la ironia assertiva: <i>Gràcies, però..., des de quan et dediques a tractar amb gallines?</i> Ignorar: <i>No tinc ganes de discutir amb tu, vale? O sigui que deixem-ho i no em molestis més.</i>
Interrogar	Bloquejar les respostes amb una mena d'interrogatori. <i>I per què no vols? Ni tastar-lo? Què et fa por? És què no em tens confiança?</i>	Tècnica de processar el canvi: <i>No és res de tot això, la història és que ja he pres una decisió i no vull. Creus que sabràs respectar la meva decisió?</i>
Buscar subtileces	Posar en dubte la legitimitat, els arguments i els sentiments o la magnitud del problema. <i>Nosaltres ens estimen, oi? No ho espatllis.</i>	Tècnica de processar el canvi , juntament amb la reafirmació del dret a pensar com un vulgui: <i>No intentis manipular-me, això no té res a veure amb el fet que no vulgui beure alcohol.</i>
Amençar	Intimidat amb arguments que no són el centre de la discussió. <i>Si insisteixes en aquest rotllo, tindràs que buscar-te altres amics.</i>	Tècnica de trencar el procés: <i>Potser..., què hi farem.</i> Tècnica de la pregunta assertiva: <i>Per què us molesta que no vulgui beure?</i> Tècnica de processar el canvi: <i>Això sona com una amenaça...</i> Ignorar: <i>Acompanyar amb llenguatge no verbal (somriure irònic, aixecar espatlles...).</i>

FITXA 11. AFRONTANT SITUACIONS

Respondre a objeccions i rèpliques	Aprenent a fer crítiques	Aprenent a rebre crítiques	Aprenent a afrontar l'hostilitat	Fer front a l'escepticisme i el desànim
<ol style="list-style-type: none"> 1. Escoltar (i si la rèplica és molt intensa inicialment, podem retirar l'atenció). 2. Mostrar acord parcial o total. Si procedeix, desacord assertiu. 3. Expressar sentiments. Missatges del "jo" cap al "tu". 4. Disc ratllat. 5. Reforçar si escau. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir objectiu. 2. Descriure situació o conducta que vull criticar. 3. Expressar sentiments amb Missatges "jo" cap al "tu". 4. Evitar generalitzar i etiquetar. 5. Suggestir o demanar canvis amb Missatges "jo" cap al "tu". 6. Tenir en compte les resistències al canvi. 7. Elogiar i agrair l'acceptació de la crítica. 	<p>Dependrà de si el contingut i la forma són o no apropiades i que l'acceptem o no, però en tot cas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escoltar. 2. Aclarir (si no s'ha entès). 3. Reforçar. 4. Compromís de rectificar (si s'accepta). 5. Expressar sentiments. 6. Suggestir canvis (si la forma no és l'apropiada). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activar l'autocontrol emocional. 2. Escoltar. 3. Demostrar empatia. 4. Preparar la situació. 5. Reforçar. 6. Expressar sentiments. 7. Fer demandes amb missatges "jo" cap al "tu". 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escoltar. 2. Demostrar empatia. 3. Recompensar. 4. Ajudar a pensar. 5. Fer riure.

Alguns exemples:

RESPONDRE A OBJECCIONS I RÈPLIQUES

Situació: Un dia de casal d'estiu, a última hora.

Monitor: Vinga gent, anem a recollir el material que hem fet servir. [Alguns comencen a recollir.]

Jove: Jo passo, perquè ahir vaig recollir i hi va haver gent que va passar de tot.

Monitor: Si, potser tens raó, però no us puc controlar a tots i és important que cadascú faci les coses que li corresponen, no per si les fan o les deixen de fer els altres. No creus? [Escolta, acord parcial.]

Jove: Diguis el que diguis la qüestió és que ahir uns van passar de tot i no els vas dir res.

Monitor: Mira, ahir a última hora jo estava molt atabalat. Si els hagués vist, els hagués dit alguna cosa. Segueixo insistint que has d'assumir les tasques que tens assignades pel fet de venir al casal. [Expressa sentiments amb missatges jo i disc ratllat.]

Jove: Bé, ja m'hi poso...

Monitor: M'alegro que ho hagi decidit segons tu i no segons el que fan els altres. [Reforça.]

APRENENT A FER CRÍTQUES

Situació: En una reunió de coordinació de monitors d'un casal d'estiu, la coordinadora vol deixar clara la seva posició en relació a l'actitud autoritària de dos monitors amb el seu grup de nens i nenes de 9 i 10 anys.

Coordinadora: [Definir l'objectiu: Vol que els dos monitors tinguin una actitud més democràtica i flexible amb el seu grup.]

Coordinadora: *M'agradaria comentar-vos... Crec que sou massa rígids i seriosos amb el vostre grup. Heu de tenir en compte que estem en un casal d'estiu, que ja s'ha acabat l'escola i hem de tenir una actitud una mica més permissiva i relaxada. Em sembla que les activitats d'aquest matí les hauríeu d'haver fet més participatives i no enfadar-vos tant pel fet de que alguns nans no les seguien.* [Descriure la situació o la conducta que vull criticar.]

Monitor 1: *Sí, és clar, això és molt fàcil de dir, però tu no saps com han estat de pesats els nens aquests últims dies.*

Monitor 2: *És que ja estem cansats que passin de tot i només vulguin jugar i fer la seva.*

Coordinadora: *Ja us entenc, però heu de tenir en compte que la meva feina es que estiguem tots bé, tant els nens com nosaltres, i no m'agrada veure-us així de neguitosos..., ni als nens passar-ho malament ni...* [Expressem sentiments amb missatges Jo. Evitem generalitzar i etiquetar.]

Monitor 1: *Doncs no sé pas com ens ho farem, perquè no sembla que ells pensin a canviar d'actitud.*

Monitor 2: *Vols dir que som molt durs i els exigim massa...? ells no s'ho passen gens malament? Nosaltres sí!*

Coordinadora: *Penso que si intenteu canviar d'actitud i mostrar-vos més relaxats i flexibles amb el grup, aniran canviant d'actitud i ho passarem tots molt millor.* [Suggerir o demanar canvis amb missatges adequats. Tenim en compte les resistències al canvi, però no ens centrem en les queixes.]

Monitor 1: *Està bé, suposo que tens raó. Es que venim una mica cremats de tot l'hivern amb els nens de l'escola.*

Monitor 2: *Ho provarem, potser ens costi una mica però ho intentarem. A veure com va.*

Coordinadora: *M'alegro que ho hagueu entès, i estic segura que anirà bé. Gràcies per escoltar-me i entendre el que us demanava.* [Elogiar i agrair l'acceptació de la crítica.]

APRENENT A REBRE CRÍTQUES

Situació: En una reunió d'educadors, una educadora critica l'actitud d'un company que no va venir a l'última reunió de coordinació.

Dues alternatives:

1. La crítica és pertinent però no clara, l'educador va oblidar la reunió. L'educadora fa la crítica de males maneres.

Educadora: *Juan, deu n'hi do... mira que feia temps que havíem quedat, i que era important!* [Va pujant el to de veu.] *El nostre temps val igual que el teu! Ja està bé! Em seeents?* [Cridant.]

Educador: [Després d'escoltar tranquil lament.] *Lola, t'agrairia que em concretessis de quina cita estàs parlant.* [Aclarint.]

Educadora: *Si home! La reunió de coordinació que teníem divendres passat.*

Educador: *Ostres! Gràcies per l'aclariment.* [Reforçar.] *Tens tota la raó, ho sento, me'n vaig oblidar completament.* [Mostrem acord.] *Intentaré que no em passi mai més.* [Compromís de rectificar.] *Però de totes maneres la teva manera de dir-m'ho m'ha fet mal* [Expressem sentiments.] *així que t'agrairia que a partir d'ara em diguessis aquestes coses amb una altre to, d'acord?* [Suggereix canvis.]

2.- La crítica no és pertinent, l'educador estava malalt i havia trucat per avisar, però l'educadora no ho sabia i fa la crítica educadament.

Educadora: *Juan, l'altre dia vas faltar a la reunió de coordinació, i trobo que era prou important, que no vas mirar l'agenda? I per què tens l'agenda, noi?*

Educador: *Ja sé que la reunió era molt important* [Reforcem.] *i em sap greu, però estava malalt i vaig avisar que no podria venir. Pel que sembla tu no te'n vas assabentar.* [Expressem sentiments.] *Estaria bé que m'ho haguessis comentat d'una altra forma, i en una propera vegada agrairia molt que ho fessis en un altre to.* [Suggereix canvis i reforça.]

APRENENT A AFRONTAR L'HOSTILITAT

1. Habitualment, les persones són respectuoses i raonables la major part del temps, però a vegades...

Situació: A la sortida de l'escola, plena de gent, un pare s'enfada, molt enfadat i de molt males maneres, amb un dels monitors... (pel que sembla, el dia anterior, una nena va donar una forta empenta al seu fill. El que no sabia el pare és que, abans, el fill va fer la traveta a la nena i aquesta es va fer mal.

2. La irritació es dispara per alguna causa, es deixen anar els sentiments i les emocions, podent arribar a ser molt hostils i grolleres. Cal activar l'autocontrol emocional (no posar-se al mateix nivell d'excitació i mantenir la calma) i escoltar.

Pare: Ja està bé noi! Perquè hi sou, vosaltres, aquí! És que no feu res!

Peguen el meu fill i com si no hagués passat res! [Va pujant el to de veu.]

Monitor: [Segueix escoltant, amb cara de preocupat però no enfadat.]

3. Aquest deixar-se anar no dura per sempre i, si no es llença més llenya al foc, arriba un moment que l'hostilitat comença a perdre agressivitat.

Pare: Fins aquí hem arribat! No tolero que el meu fill m'arribi plorant a casa per una agressió i que ningú faci res!!! [Manté un to de veu molt elevat.]

Monitor: Ja me'n faig càrrec ja... [Amb un to de veu suau, comença a empatitzar.]

Pare: I de què em serveix a mi que te'n facis càrrec si no te n'ocupes quan ho has de fer. [Baixant una mica el to de veu.]

4. Si hem estat escoltant, ara és el moment d'intervenir i dir quelcom (conducta d'afrontament) que faciliti la resolució de la situació. Cal empatitzar, preparar la situació i ser reforçador.

Monitor: Entenc que estigui enfadat... [Empatitza.] Per què no quedem per parlar-ne al despatx que tenim a l'escola? [Preparem la situació.]

Pare: No sé si tinc gaires ganes de parlar, però està bé.

Més tard, al despatx de l'escola.

Monitor: Li agraeixo que em doni l'oportunitat d'explicar-me. [Reforcem.] Miri, ahir, quan la Paula va pegar el seu fill, jo estava atenent un altre nen que s'havia fet mal, i no em vaig adonar del que havia passat. Avui he esbrinat que el seu fill li havia fet la traveta a la Paula i per això ella el va empentar. Això no disculpa la Paula i entenc que estigui amoïnada, perquè ni a vostè ni a nosaltres ens agraden aquestes situacions. [Empatitza.]

5. Si hem encertat a l'hora d'empatitzar, observarem com realment la persona es va calmant...

Pare: Ostres, el meu fill no m'havia dit res de la traveta... n'esteu segurs!? Perquè el meu fill és molt bo!

Monitor: Entenc que confii en el seu fill, [Empatitza.] però cal esbrinar bé les coses. I avui, parlant-ne, he sabut el que va passar.

6. Donant pas a la possibilitat que escolti, pugui assumir el que li diguem i afrontar el problema. Hem tornat a l'estat racional, i la persona té l'ànim necessari per resoldre el problema. Expressar sentiments i demanar canvis amb "missatges jo cap a tu".

Pare: Bé, suposo que llavors deu ser veritat, ja parlaré amb el meu fill [Molt més tranquil.]

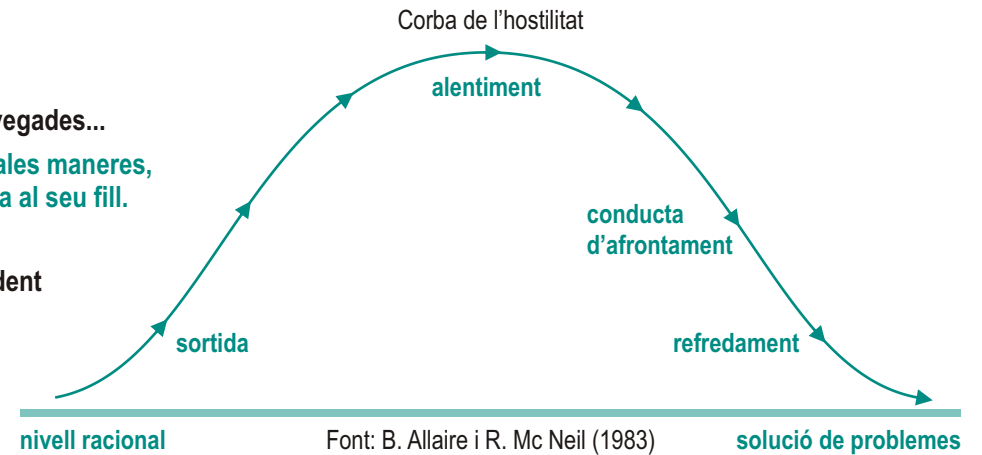
Monitor: Em sap greu el que va passar, a mi tampoc no m'agrada que els nens no es respectin [Expressa sentiments i empatitza.] i m'he sentit malament pel que ha succeït i per la seva reacció. [Expressa sentiments amb "missatges jo".]

Pare: Potser tens raó i n'he fet un gra massa sense saber ben bé què havia succeït. A partir d'ara m'informaré millor. Parlaré amb el meu fill i li faré reflexionar sobre la seva conducta.

Monitor: Li agraeixo que ho entengui i que n'haguem parlat amb calma. [Reforcem.] A més, no es preocupi que en parlarem amb el grup; les agressions i el respecte ens preocupa i ens ocuparem del tema.

Pare: Me n'alegro. Disculpi i gràcies per tot. Adéu.

Monitor: Bona tarda.



AFRONTAR L'ESCEPTICISME I EL DESÀNIM

Situació: En un centre de reinserció de joves drogodependents, dilluns pel matí, una educadora i un jove en procés de desintoxicació de cocaïna, que acaba de recaure, parlen. Ell li explica que dissabte a la tarda, mentre passejava pel parc, es va trobar amb un parell d'amics consumidors que feia temps que no veia. Ell tenia clar que no volia consumir, i així els ho va fer saber. Ells li van dir que tampoc no volien. Van anar a prendre unes cerveses... al cap d'una estona va entrar el "camell" al bar i 15 minuts més tard ja eren al lavabo esnifant. Ell li explica que va prendre aproximadament un gram...

Jove: [Arriba al centre molt trist i físicament abatut.] *Bon dia Pili...*

Educadora: *Bon dia Eric, com ha anat el cap de setmana?*

Jove: [Molt abatut i amb un to de veu molt baix.] *Si t'ho explico... he tornat a caure...*

Educadora: *Com? Què ha passat?* [Dirigeix tota l'atenció cap a ell.]

Jove: *No me'n surto. Em doneu un cap de setmana de confiança i... mira, em desfaso i tiro per terra tot el que estic fent...*

Educadora: [Escolta activament.] *Explica, explica... Em dius què t'ha desfasat?*

Jove: [Explica com va anar el dissabte tarda i nit, sembla molt desanimat i desesperat.]

Educadora: [Prafraseja alguna de les coses que diu, no l'interromp ni li retira l'atenció en cap moment.]

Jove: *Ara que estava convençut que anava per bon camí i... mira, no me'n sortiré...*

Educadora: *Imagino com et deus sentir, aquesta lluita interna entre el desig de consumir i el desig d'abandonar totalment el consum ha de ser ben dura...* [Empatitza.]

Jove: *I tant, però és culpa meva per ficar-me allà on no m'he de ficar... Mira que m'ho ha dit el psicòleg, que eviti aquestes situacions... i que l'alcohol em descontrola...*

Educadora: *Comprenc que et sentis culpable,* [Empatitza.] *però trobo molt important que siguis capaç d'assumir la teva responsabilitat sobre el que t'està passant.* [Reforça.]

Jove: *Sí, però de què em serveix si després no m'aguanto les ganes...*

Educadora: *Com jo ho veig, encara que no t'aguantis les ganes, com tu dius, em sembla que ja has fet passos molt importants, i per una recaiguda no t'has de desanimar tant; això sí, n'has d'aprendre i reflexionar...* [Reforça i ajuda a pensar.]


Jove: *Em veus a mi capaç d'aprendre i reflexionar?*

Educadora: [Somrient.] *I tant, tu pots! Coses més impossibles s'han vist... o no ha arribat l'ésser humà a la lluna? Cosa que semblava impossible a principis del segle XX.* [Fer riure.]

Jove: [Amb cara de satisfacció.] *Sí, sí, potser tinguis raó...*

FITXA 12. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: PROMOURE LA PARTICIPACIÓ DEL GRUP

Participar d'un grup, més enllà d'intervenir verbalment en els debats, és sentir-se implicat en els objectius i les normes del grup. No n'hi ha prou amb ser-hi, cal voler formar-ne part, sentir-s'hi inclòs.

Obstacles a la participació	Estratègies per afavorir la participació
<ul style="list-style-type: none">• Por al ridícul.• Temor al rebuig.• Recel sobre les expectatives del grup.• Manca d'informació sobre el tema tractat.• Desconeixement dels objectius del grup.• Ignorar l'existència del grup com a tal.• Obligatorietat d'assistència al grup.• Desmotivació ("objectors/es").  <p>És responsabilitat del monitor/a. Analitzar què està passant. (AUTOCRÍTICA CONSTRUCTIVA).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Disposar les cadires de manera que tothom pugui veure's la cara.• Utilitzar la paraula nosaltres, en comptes de vosaltres, jo, tu. Parlar dirigint-se a tot el grup encara que es faci referència només a una persona.• Explicar el sentit/l'objectiu de les activitats proposades.• Raonar els avantatges de participar i els inconvenients de no fer-ho.• Escoltar amb atenció, tot respectant les opinions discrepants.• Intervenir de manera constructiva integrant les propostes pròpies en el conjunt de la discussió, procurant oferir afirmacions fonamentades.• Tenir sempre present l'objectiu final de l'activitat.• Evitar la monopolització de la paraula.• Estimular els altres reconeixent i agraint les seves aportacions.• Ajudar que el grup evolucioni. Si una activitat no s'està desenvolupant adequadament, proposar un parèntesi (no convé demorar-lo) per tal d'identificar què impedeix el bon funcionament del grup.• Estimular que tots expressin les seves opinions i col·laborin de forma activa.• Utilitzar tècniques que comportin, necessàriament per aconseguir un objectiu, que la informació dels membres del grup s'hagi de compartir amb tothom (ex.: la discussió en panell).

Cal tenir en compte que no tothom tindrà el mateix grau de participació, i això s'ha de respectar.

FITXA 13. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: CONDUCTES QUE DIFICULTEN LA PARTICIPACIÓ DELS ALTRES

Sovint, en els grups trobem al menys una persona que amb les seves intervencions monopolitza la sessió: vol parlar sempre, no respecta el torn de paraula, talla les intervencions del altres...

Estratègies del monitor per reconduir la situació	Hàbits de participació a treballar amb el grup
<ul style="list-style-type: none">• Administrar equitativament el temps d'intervenció dels participants i reflectir-ho en les normes de funcionament.• Oferir més atenció als altres participants.• Recordar a la persona que està distorsionant les normes de participació, sobretot pel que fa a l'obligació d'escoltar els altres i respectar el torn de paraula.• Reforçar les aproximacions cap a la conducta adequada.• Ignorar sistemàticament les conductes distorsionadores.• Tenir cura de no reforçar les conductes inadequades.	<ul style="list-style-type: none">• Intervenir oportunament, és a dir, quan es tingui el torn de paraula i seguint l'ordre establert prèviament.• Intentar que les intervencions siguin breus, concises, clares i entenedores.• Aportar nous continguts. Evitar repetir amb altres paraules el que ja han dit d'altres.• Procurar aportar crítiques constructives.• Abstenir-se de jutjar els altres.• Evitar l'ús d'imperatius.• Refusar ser dogmàtics.

A vegades hi poden haver persones amb certs trastorns de conducta, de personalitat o psicopatològics que, de manera involuntària o poc conscient, dificultin la participació dels altres (ex.: Un membre del grup amb trastorn per hiperactivitat i poca atenció). **Mai prendre's aquestes conductes com una cosa personal**, i, per tant, intentar treballar amb la part sana de la persona, no enfocar-nos en la conducta pertorbadora. Fins i tot, a vegades podem tractar de vincular la persona a activitats en les quals puguem beneficiar-nos de les seves peculiaritats.

FITXA 14. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: CONDUCTES BOICOT

Crítiques desmesurades, manca de raonament, no deixar parlar, gests de menyspreu, gests d'avorriment, exagerar quan algú parla, ridiculitzar-lo... són conductes que tracten de desfer el grup o aconseguir "dominar-lo" i, per tant, s'han d'aturar. Una manera de fer-ho seria treure fora del grup la persona que es comporta d'aquesta manera. Potser no tindrem més remei, però abans d'això hem d'intentar reconduir la situació.

	A tenir en compte	Estratègies per fer front a l'oposició d'un o més membres
Boicot al monitor o monitora	<ul style="list-style-type: none"> La persona, o persones, opositora intenta desacreditar el/la monitor/a fent que la seva actuació no sigui de qualitat. És molt difícil que el mateix grup, encara que no estigui d'acord amb la persona opositora, s'hi encari directament. El monitor o monitora ha de prendre la iniciativa. No convé atacar l'opositor/a frontalment, perquè la resta del grup tendiria a identificar-s'hi i fer causa comú. S'ha de tractar l'opositor/a com a la resta del grup, amb respecte; no es tracta d'humiliar-lo sinó de solucionar el conflicte. 	<ol style="list-style-type: none"> Deixar que s'expressi: <ul style="list-style-type: none"> Respectem el seu dret d'expressar-se i ser escoltat, i després podem demanar el mateix dret per a nosaltres mateixos. Captem les idees que puguin ser compartides per la resta del grup. Qui s'oposa intentarà aglutinar l'opinió de la resta del grup en la seva pròpia direcció. Recollirem les idees que després tractarem en la nostra argumentació. No contrariar l'altre (oposant): <ul style="list-style-type: none"> Si les expressions que utilitzem són denigrants per a qui s'oposa, la resta del grup, en identificar-s'hi, se sentirà atacat per nosaltres i augmentarà el conflicte. Es tracta de desmuntar els seus arguments i no atacar-lo frontalment ni de forma personal. Racionalitzar l'oposició: <ul style="list-style-type: none"> Quan algú s'expressa sense interrupcions, la seva argumentació i la seva càrrega emocional aniran perdent força. Disminueix el to d'agressivitat a mesura que s'allarga la seva intervenció. Podem demanar que racionalitzi la seva oposició si trobem que es tracta més d'una qüestió afectiva que de continguts. Això farà que posi en evidència la feblesa dels seus arguments i ens permetrà conèixer les seves limitacions. Rèplica del monitor: <ul style="list-style-type: none"> Generalment, els arguments principals es tracten a l'inici d'un discurs i els secundaris al final. L'audiència recorda millor el que s'ha dit en últim lloc. Es comença a argumentar per l'ordre invers al que ha fet qui s'oposa. D'aquesta manera serà més fàcil rebatre els seus arguments menys importants i finalment, podem reconduir els arguments principals.
Boicot a un altre membre del grup	<ul style="list-style-type: none"> Si la persona és una distorsionadora negativa, l'atac pot ser una eina de canvi. Si el membre que és atacat no té prou habilitats per defensar-se, el monitor li ha de fer costat. És important que el grup s'adoni que el monitor o monitora dona suport a tothom. 	<ul style="list-style-type: none"> Quan es produeixi alguna de les conductes de boicot, convé paralitzar qualsevol activitat. Buscar aclariments del que està passant. Fer costat al membre del grup objecte del boicot. Actuar seguint els passos anteriors.

FITXA 15. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: PARLAR EN PÚBLIC

L'angoixa que les persones sovint experimentem en situar-se davant d'una audiència és una de les dificultats principals a l'hora de treballar en grup. Aquesta por afecta tant l'orador com la resta de participants.

Si el monitor reflecteix ansietat o incertesa, el grup es mostrarà neguitós, tens i angoixat. És important, doncs, tractar de superar aquesta angoixa, o si més no intentar que el grup no se n'adoni.

Reaccions a la por de parlar en públic	Estratègies per tal que l'audiència no s'adoni de la possible por de parlar en públic
<ul style="list-style-type: none">• Posar-se vermell.• Veu tremolosa.• Discurs precipitat i desorganitzat.• Somriure forçat.• Mirada indirecta.• Suors.• Mans humides.• Tics.• Postura corporal poc dreta.• Tendència a buscar “refugi” darrera la taula o “parlant només cap a la pissarra”.	<ul style="list-style-type: none">• Amb anterioritat, preparar-se bé la sessió.• Apropiar-se físicament a l'audiència:<ul style="list-style-type: none">• Retirar la taula i ocupar aquest espai.• Donar una primera impressió positiva:<ul style="list-style-type: none">• Mantenint una postura dreta (però no forçada) i natural.• Establir contacte visual i buscar “cares amigues/receptives”.• Començar l'activitat dient a l'audiència que estem segurs que aquesta serà una experiència nova i irrepètible, que no hi ha dos d'iguals, perquè els membres del grup i les seves aportacions sempre són úniques, irrepètibles i imprevisibles.• Mostrar-se serè, amb llenguatge segur. No amoïnar-se si al principi es parla de forma precipitada o si notem que suem, etc. (hem de pensar que són reaccions normals a l'inici i hem de continuar sense donar-hi més importància).• Tenir bona imatge, sense sentir-se disfressat.• Compenetrar-se amb l'audiència:<ul style="list-style-type: none">• Ser sincer.• Ser un mateix.• Parlar de nosaltres, no jo.• Parlar en termes que interessin l'audiència.• Involucrar l'audiència.• Mantenir l'atenció de l'audiència:<ul style="list-style-type: none">• Mostrar entusiasme creïble.• Usar paraules descriptives.• Parlar amb claredat i concisió, vocalitzant, sense pressa.• Explicar alguna anècdota o acudit.• Tenir un to de veu animat.• Acabar la sessió donant una impressió favorable i duradora, agraint la participació de tots i comentant quelcom sobre l'experiència viscuda.

FITXA 16. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: DIFERÈNCIES CULTURALS



A tenir en compte	Estratègies per treballar la interculturalitat
<ul style="list-style-type: none"> • Prendre consciència de la pròpia cultura, ja que som éssers culturals. • Tenir en compte sempre les diferències culturals, però anar amb compte amb els dos enfocaments extrems: <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>CULTURALISTA (explicar-ho tot com una qüestió cultural)</p> </div> <div style="margin: 0 10px;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>"COLORBLIND" (les diferències culturals no existeixen)</p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultats per contactar amb grups específics (immigrants d'algunes nacionalitats, gitanos...). Tenir en compte que aquest fet és bidireccional. I també ho és el racisme, no només els blancs podem ser racistes. • Prendre consciència dels estereotips i prejudicis propis relacionats amb les diferències culturals i el racisme, tant explícit com implícit. • Manca de materials adaptats. • La cultura com a procés: Dinàmica, heterogènia i porosa. Per tant, té contradiccions, i tendim a no valorar igual les contradiccions de les altres cultures que les nostres. • Compte: que integrar no esdevingui <i>aculturar</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fer una avaluació inicial sobre els prejudicis i estereotips, propis i dels altres, i la percepció dels interessos i necessitats dels altres. • Desenvolupar l'empatia. • Promoure actituds de respecte per part de tots. Tenint en compte que el respecte no és una moneda de canvi. S'ha de respectar, encara que no em respectin. "Per a tu és més fàcil, ja que ets un professional adaptat a la cultura d'aquí." • Fomentar hàbits de treball cooperatiu. • Incrementar els coneixements sobre diferents cultures (sense oblidar la d'acollida) mitjançant l'art, la literatura, la gastronomia, els jocs, etc. Intentar buscar models "normals", no les estrelles del futbol, la televisió o la música. • Afavorir l'expressió d'idees i emocions mitjançant diferents llenguatges (verbal, corporal, plàstic, etc.). • Tractar les necessitats, drets i deures comuns (alimentació, habitatge, salut, educació, respecte, responsabilitat...). • Recordar i analitzar situacions de racisme.

La frustració és la sensació de desencís davant l'esforç per aconseguir quelcom que esperàvem, però que no hem assolit amb èxit. És a dir, el fet de viure com un fracàs no haver assolit un determinat objectiu i el nivell de frustració augmenta si augmenta la freqüència dels fracassos. Quan depèn d'un mateix l'assoliment de l'èxit i no ho aconseguim, és fàcil que la frustració provoqui una disminució de l'autoestima.

Per què no s'assoleixen alguns objectius?	Estratègies davant la frustració
<ul style="list-style-type: none"> • Perquè no han sigut realistes. • Per manca d'idees clares sobre el que es vol, per què, per a què... • Per manca de recursos: materials, humans, temps, infraestructura, econòmics... • Per incapacitat dels membres. • Per un estil de lideratge inadequat: autoritari, caòtic o demagògic. • Per desorganització. • Per conflictes entre els membres. • Per una metodologia inadequada. • Per no adequar-se als interessos i necessitats del grup. • Per l'aparició de nous interessos i necessitats. • Per condicionants imprevistos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No deixar-se portar per l'agressivitat. <i>Habitualment, davant un fracàs important la primera reacció és d'enuig i ira. Hem de tenir clar que en aquest estat no podem pensar amb claredat, i per tant, no és un bon moment per trobar solucions. Hem d'intentar que les emocions es refredin abans de començar a pensar en possibles alternatives. *</i> • No deixar-se dominar per la desmoralització. <i>De vegades perdem la confiança en nosaltres mateixos o en els altres, sentint-nos malament per no haver assolit els objectius. És important identificar quins són els fets que han provocat la situació. No s'han de buscar culpables. És un bon moment per enfortir el vincle entre tots els individus del grup, compartir els errors i buscar junts les solucions. *</i> <p>* Pot ser positiu en aquests dos moments portar a terme dinàmiques grupals que permetin expressar els sentiments i les emocions. En proposem dues:</p> <p>Dinàmica I: Pors i esperances. L'educador comença plantejant la situació que ha provocat la frustració, com a conseqüència de la qual tots poden sentir pors i esperances. Aquestes s'han de poder expressar, de manera que es crearan subgrups de 5 a 7 persones, una d'elles serà el secretari. El grup debatrà durant 7 minuts sobre les pors i expectatives que tenen, per acabar compartint-les amb el conjunt del grup. L'educador n'escollirà dues o tres i entre tots plantejaran solucions.</p> <p>Dinàmica II: El regal de l'alegria. Es formen subgrups i es reparteixen papers. Es realitza una breu presentació: "Moltes vegades apreciem més un regal petit que un de gran. Altres vegades estem tan preocupats per no ser capaços de realitzar coses grans que deixem de fer coses petites encara que aquestes podrien tenir un gran significat". L'educador convida als participants que escriguin un missatge d'aquest tipus a cada company del seu subgrup, missatge que tendeixi a despertar a cada persona sentiments positius respecte a ell mateix. Els missatges han de ser concrets, específics i ajustats a la persona que van dirigits. Tothom envia un missatge a cadascun dels membres del subgrup i si es vol es pot signar. Un cop escrits, es posa el nom del destinatari, es dobleguen i es deixen en una caixa. Quan tots hagin llegit els seus missatges es fa una posada en comú per comentar l'experiència.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconèixer i abordar la situació mitjançant actituds que ajudin a superar-la: Reflexionar. <i>Per a poder pensar en el que ha passat hem de tenir el cap fred, per això hem d'haver superat l'agressivitat i la desmoralització.</i> Analitzar. <i>Enumerar totes les variables que intervenien en procés d'assoliment de l'objectiu.</i> Revisar. <i>Esbrinar quines han sigut les variables que han intervingut per impossibilitar l'assoliment d'objectius.</i> Buscar solucions als problemes. <i>Veure sobre quines variables podem intervenir i buscar possibles solucions. És important implicar tot el grup en la recerca de solucions. Hem d'aprofitar els errors com a oportunitats d'aprenentatge grupal. **</i> <p>** Per realitzar aquesta activitat podem recórrer a: Dinàmica IV: Pluja d'idees, explicada a la fitxa 7.</p>

FITXA 18. REPTES DEL TREBALL AMB GRUPS: ENFORTIR LA VINCULACIÓ PARES - CENTRE

L'estímul i el suport dels pares per a que els fills es vinculin en instàncies i activitats socialitzadores és un important factor de protecció en relació a conductes problemàtiques, com ara l'abús de drogues, les conductes sexuals de risc, la violència, etc. Involucrar els pares en la nostra tasca afavoreix el desenvolupament dels infants i dels adolescents i pot evitar malentesos amb els pares.

Cal tenir en compte	Estratègies per millorar la comunicació amb els pares
<ul style="list-style-type: none">• Funcions de la família<ul style="list-style-type: none">• Suport<ul style="list-style-type: none">• Benestar físic als fills (alimentació, vestit, habitatge...).• Afecte, comprensió i aprovació.• Control<ul style="list-style-type: none">• Normes i límits.• Obligacions.• La família és la principal responsable de l'educació dels fills. La seva tasca es intransferible, tot i que pot rebre el suport de l'escola i la comunitat.• És important que hi hagi un equilibri entre suport i control per tal que els fills es desenvolupin amb autonomia i responsabilitat.• No es tracta de tenir en compte els pares només pel que fa a la seva funció de control (informar-los sobre conductes inadequades) sinó, sobretot, en la seva funció de suport per tal de enfortir la vinculació en el centre d'ells i els seus fills, i d'aquesta manera treballar plegats per assolir objectius comuns.	<ul style="list-style-type: none">• No esperar a conèixer-los quan sorgeixin possibles problemes.• Intercanviar informació sobre l'evolució dels fills, no només sobre aspectes negatius.• Organitzar reunions per informar-los i buscar la seva implicació en les activitats del centre.• Motivar-los a la participació, destacant el seu protagonisme i la seva credibilitat com a models en l'educació dels fills.• Intentar no qüestionar-los com a pares.• Si hi ha problemes, busqueu solucions no culpabilitzadores.• Intercanviar opinions, buscant la col·laboració en comptes de l'enfrontament.

BIBLIOGRAFIA

- Antons, K. (1978). Práctica de la dinámica de grupos. Herder.
- Compadre Díez, A. (1989). Trabajo con grupos. Los manuales de la escuela de estudios penitenciarios. Ministerio de Justicia.
- Goldstein, A.P. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Martínez-Roca.
- Tschorn, P. (1990). La dinámica de grupos aplicada al trabajo social. Obelisco – CEIDITS.
- Larriba, J., Duran, A. i Suelves, J.M. (2001). Protego. Entrenament familiar en habilitats educatives per a la prevenció de drogodependències. PDS – Promoció i Desenvolupament Social.
- Duran, A., Casado, C. i Larriba, J. (2002). Alcohol i altres drogues. Informació i propostes d'actuació. Guia per a monitors de l'àmbit del lleure. Programa de Marxa Sense Entrebancs.
- Larriba, J. Et al. (2004). Programa comunitario de prevención del abuso de alcohol y otras conductas de riesgo. Fiebre del viernes noche – Versión URB-AL.DRO. Consell Comarcal de l'Alt Empordà. Unió Europea.
- Costa, M., López, E. (1991). Manual para el educador social. Habilidades de comunicación en la relación de ayuda. Ministerio de Asuntos Sociales.
- Costa, M., López, E. (1991). Manual para el educador social. Afrontando situaciones. Ministerio de Asuntos Sociales.



Edita:



Elaborat per:



Finançat pel:

