

FUNCIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DO GRUPO

MOSCOVICI,
Fela.

As componentes principais do funcionamento do grupo são:

- objetivos
- motivação
- comunicação
- processo decisório
- relacionamento
- liderança
- inovação

Objetivos

- Há um objetivo comum, a todos os membros do grupo?
- Ele é suficientemente claro, compreendido e aceito por todos?

Motivação

- Qual o nível de interesse e entusiasmo pelas atividades do grupo?

Comunicação

- Quais as modalidades mais características de comunicação do grupo?

Processo decisório

- Como são tomadas as decisões no grupo?
- São decisões unilaterais, impostas ou consensuais?

Relacionamento

- As relações entre os membros são harmoniosas, propícias à cooperação?

Liderança

- Como é exercida a liderança?
- Quem a exerce?
- Em que circunstâncias?
- Quais as relações entre líderes e liderados?

Inovação

- As atividades do grupo caracterizam-se pela rotina?
- Como são recebidas as idéias novas?

Concluindo

Todos esses componentes influem decisivamente para a definição de normas de funcionamento e concomitante estabelecimento do clima do grupo.

MODELOS DE GRUPO

- Não devemos pensar em “qual o melhor modelo”, nem mesmo em “qual o modelo certo”. Todos os modelos têm sua parcela de utilidade no modo de lidar com a realidade.
- Mills (1967) sistematizou os seguintes modelos:

Modelo semimecânico

- Considera o grupo como uma máquina de interação, a qual obedece a princípios universais e imutáveis.
- **Nota:** os processos interpessoais são mais organizados e sistemáticos que o senso comum levaria a supor.

Modelo orgânico

- Vê o grupo como um organismo biológico: forma-se, cresce, alcança maturidade.
- **Nota:** reforça-se um papel passivo, conservador, não intervencionista do pesquisador.

Modelo de conflito

- Nenhum grupo é isento de conflito. As mudanças no grupo são decorrentes da maneira como os conflitos são resolvidos.
- **Nota:** contrariando o modelo anterior, aqui a mudança não é um processo natural de desenvolvimento, mas resultado de lutas de interesses e desejos.

Modelo de equilíbrio

- O grupo é visto como um sistema de equilíbrio. Qualquer distúrbio, interno ou externo, tende a ser neutralizado, para que o equilíbrio seja restabelecido.
- **Nota:** modelo simples, capaz de organizar fenômenos complexos e interdependentes.

Modelo estrutural-funcional

- Considera o grupo como um sistema com objetivos, com fronteiras, e cuja sobrevivência é problemática. Deve atender a quatro áreas: adaptação, consecução do objetivo, integração e manutenção de padrão.
- **Nota:** sucesso e sobrevivência dependem da adequação de técnicas e aprendizagens relativas às exigências reais.

Modelo cibernético de crescimento

- Concebe o grupo como um sistema de processamento de informações potencialmente capaz de aumentar sua capacidade de atender a maior amplitude de exigências possíveis.
- **Nota:** é um modelo concomitante de crescimento pessoal e grupal, uma vez que cada indivíduo é também um sistema de processamento de informações.

Concluindo

Cada modelo tem sua utilidade para o estudo de pequenos grupos e também suas limitações para uma compreensão maior dos processos grupais.

GRUPOS DE TREINAMENTO

Lundgren (1972) distinguiu cinco estágios de desenvolvimento:

- 1. O encontro inicial
- 2. Confrontação do coordenador
- 3. Solidariedade grupal
- 4. Intercâmbio de feedback interpessoal
- 5. Terminação

Schutz (1958) observa três zonas de necessidades interpessoais existentes em todos os grupos:

- a) **inclusão** (sentir-se considerado pelos outros);
- b) **controle** (respeito pela competência e responsabilidade dos outros e de si);
- c) **afeição** (sentimentos mútuos de amar e sentir-se amado).

INTERAÇÃO NO GRUPO: TAREFA E EMOÇÃO

R. Bales (1950) discerniu **doze categorias** que representam funções de participação num grupo de trabalho. As categorias se distribuem em **duas áreas de ocorrência:**

- a *área da tarefa*
(canalização de energia para a consecução dos objetivos comuns do grupo)
- a *área sócio-emocional*
(cuida da manutenção do próprio grupo).

- Diante de um problema, um *primeiro modo de reagir* é pensar, conscientemente procurar e aplicar princípios, buscar dados necessários e relevantes, elaborar soluções.
- Um *segundo modo de reagir* consiste em responder emocionalmente de várias formas:

- 1. procurando um líder (modalidade *dependência*);
- 2. atacando o que ou quem se perceba como responsável (modalidade *luta*);
- 3. saindo ou deixando o grupo física ou psicologicamente (modalidade *fuga*);

- 4. através de relações pessoais mais íntimas, expressar livremente sua ansiedade, descobrindo ao mesmo tempo como os outros se sentem e, através de sentimentos compartilhados, reduzir a sensação de inadequação e culpa (modalidade *união*).

Nota: Um grupo atuante, produtivo, engloba uma combinação de todas essas tendências emocionais (p.90).