

# Facilitación y dirección de grupos

## ORIGEN Y PRINCIPIOS

Burkhard Gnass, Alemania. ● ● La facilitación (en algunos lugares, entre ellos Alemania, conocida como moderación) surgió en los años 70 en Alemania en el contexto de movimientos sociales. También encontramos elementos de este enfoque en la educación emancipadora de Paulo Freire o en el enfoque de la Investigación Acción Participativa (cuyo representante más conocido es el sociólogo colombiano Orlando Fals Borda), pero con su componente técnico de la visualización se originó en Alemania.

### I. Origen del método de facilitación

La base común era: los cambios en las universidades, empresas, iglesias, y comunidades estaban caracterizados por una creciente exigencia de participación en la toma de decisiones por parte de los involucrados. Se buscaba una alternativa frente a las relaciones jerárquicas puesto que en muchas áreas se veía que la toma de decisiones no estaba orientada a las necesidades e intereses de los afectados.

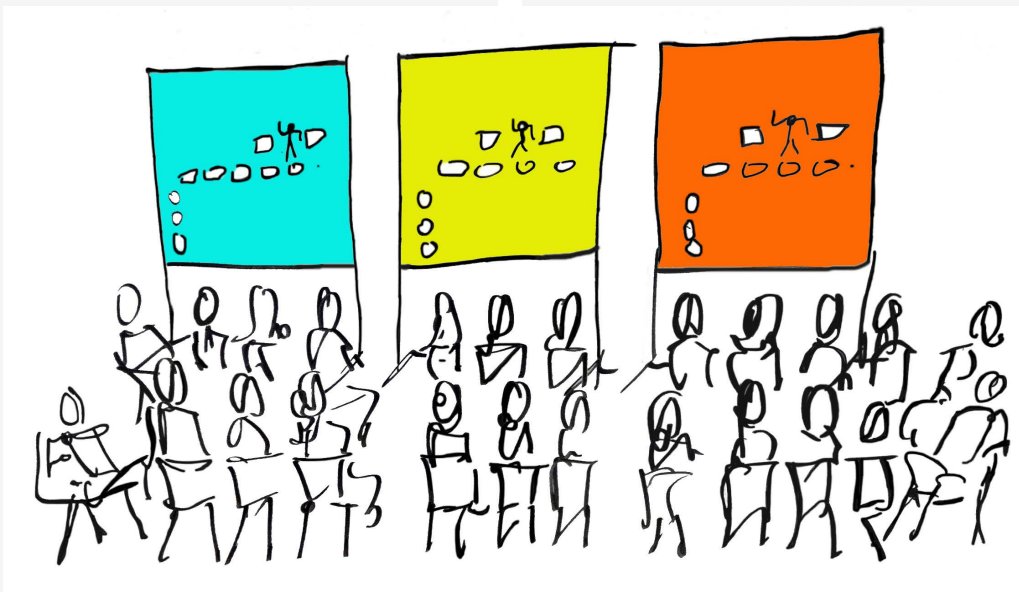
La tradicional estructura de comunicación, dónde el maestro, el jefe o la junta directiva supuestamente tenían la verdad y definían el camino a seguir, fue fuertemente cuestionada.

A nivel teórico había ya una serie de investigaciones, análisis y planteamientos del por qué y hacia dónde cambiar el panorama, pero todavía no existían modelos prácticos que permitieran realmente la participación de los involucrados en los procesos de cambio.

En éste contexto nació lo que hoy en día llamamos “**Método de facilitación**”. Basándose en los conocimientos

de distintas disciplinas sociales, se empezó a diseñar nuevos esquemas de la comunicación, del comportamiento social y de procesos grupales, aplicándolas a la planificación, la organización de trabajo, la dirección de discusiones, entre otras.

Todo estaba focalizado en lograr una comunicación eficiente y un aprendizaje participativo, fomentando el consenso entre los involucrados.



El uso de pizarras y tarjetas de visualización fomentan discusiones grupales efectivas.

Como suele darse con nuevas corrientes, la facilitación también tuvo un auge en el cual aparecieron tendencias de mistificación y aplicación dogmática.

Surgieron desviaciones cómo, por ejemplo, la reducción de la facilitación al uso de las tarjetas (visualización), o el dogma que la facilitación es la receta para cualquier evento grupal.

Con el fin de proporcionarle una orientación básica con respecto a éste importante método de trabajo en y con grupos, queremos señalar los aspectos más sobresalientes en forma resumida.

## II. Filosofía y principios de la facilitación

La facilitación es una forma de aprendizaje por interacción. Sus raíces vienen de un enfoque humanista. Valorar la otra persona, aceptar opiniones diferentes, un estilo de trabajo democrático - estos son elementos básicos. Por medio de la facilitación se pretende estimular la participación de los involucrados, la utilización y el crecimiento del saber de los participantes, la orientación del grupo hacia objetivos previamente concertados. La facilitación se basa en la percepción personal de los participantes, partiendo del hecho que la realidad es la construcción de la percepción subjetiva de los seres humanos. De ahí se desprende que existen estilos de vida y culturas que en su diversidad no son obstáculos, sino una fuente de riqueza que producen sinergia en un aprendizaje grupal.

Las interacciones humanas y el aprendizaje son procesos complejos. Comúnmente el aprendizaje es entendido como la transferencia de conocimientos. Pero la acción humana no es únicamente resultado de nuestro aprendizaje lógico, analítico y racional. El cerebro humano está compuesto por dos hemisferios. Mientras el lado izquierdo se ocupa de la parte racional, analítica y lógica, el lado derecho se encarga de la intuición, emoción y creatividad. Hay personas, que activan más el lado derecho y otras que activan más el lado izquierdo. En la facilitación se trata de activar ambas partes, porque lo enriquecedor en un proceso de aprendizaje es estimular lo complementario a lo que ya está desarrollado. Otros aspectos de la facilitación se refieren al contexto y entorno del aprendizaje. Factores como el sitio de trabajo, la arquitectura, la luz, los colores, el clima y el tipo de material que usamos influyen en el proceso de aprendizaje. Si bien en la vida real no siempre dispone-

mos de condiciones óptimas, el método de moderación siempre tiene en cuenta éstos aspectos, tratando de optimizar las condiciones de aprendizaje.

### La facilitación requiere de una dramaturgia del aprendizaje que se caracteriza por:

- Cambios entre elementos cognoscitivos, afectivos y psicomotores (conocimientos, actitudes y destrezas).
- Experiencias vivenciales y orientación hacia la acción.
- Tener en cuenta los estilos y condiciones de aprendizaje de los participantes.
- Mantener el proceso de aprendizaje abierto.
- Combinar técnicas de trabajo y aprendizaje, y componerlas creativamente con orientación hacia los objetivos, el proceso y los participantes.



### ● ● METALOG®Tools: MeBoard

#### Coaching con imágenes.

Provee fácil acceso para temas “pesados” en el coaching, apoya la visualización y da soporte en el desarrollo de objetivos y visiones. Ayuda a traducir asuntos internos en pasos visibles y concretos.

**MeBoard: CÓDIGO:** 1815

**Precio:** US\$ 560.00 \*Precio ex fábrica

**Contenido:** Tabla plegable de visualización, 70 imágenes magnéticas, 16 etiquetas magnéticas, dos ganchos para fijación vertical, instrucciones detalladas. Dimensiones del empaque: 53 x 28 x 9 cm. Peso: 3.5 kg en bolso especial.

