



FACILITACIÓN

por Dra. Dale Hunter, Ph.D.
Zenergy, Ltd.

Traducido por:
Marisabel de Davalos

La facilitación o la facilitación de grupo son los términos usados para describir la práctica de la persona (facilitador) que introduce y dirige los procesos cooperativos que asisten a un grupo a conseguir su objetivo u objetivos. La facilitación es un área clave para esta investigación. El papel de introducción y mantenimiento de procesos cooperativos es el del facilitador. El facilitador guía el proceso en el cual un grupo encuentra su objetivo de usar el proceso cooperativo que animan a los miembros de grupo a ser tanto mí dirección como personas enteras cooperativas. El facilitador usa la toma de decisiones de consenso. El papel del facilitador puede ser contrastado a esto de un presidente en una reunión del comité que dirige el proceso según procesos de toma de decisiones de la mayoría (Cazador, 1994).

El acercamiento de psicólogo Carl Rogers, un pionero en el campo de facilitación describe el papel como sigue:

El Papel de Facilitador:

- El facilitador es sinceramente sin un deseo de imponer verdades confeccionadas o controlar el resultado.
- El facilitador tiene habilidades en la porción de la gente a engranar en el diálogo genuino.
- El facilitador respeta la capacidad del grupo para descubrir la naturaleza de sus propios problemas y tiene las habilidades en la porción de la gente a expresar aquella capacidad.
- Una audiencia respetuosa es dada a todas las actitudes y sentimientos, no importa como "extrema" "o poco realista".
- A los miembros de un grupo les permiten elegir, colectivamente e individualmente, sus propios procesos y hacia sus propias metas.

Si estas condiciones se aplican, entonces un proceso es puesto en movimiento que tiene ciertas características:

El Proceso

- Los sentimientos, mucho tiempo reprimidos emergerán, muchos de ellos enojado y amargo porque estos sentimientos son aceptados y no juzgados, más

- personas se expresarán y la variedad de sentimientos se ensanchará.
- Cuando la gente se hace vocal, visible y conocida, el respeto de confianza y mutuo será reforzado.
 - Los sentimientos irracionales pierden allí el poder tanto siendo totalmente expresado como por la reacción de otros.
 - Los sentimientos basados en la experiencia común son clarificados y reforzados, conduciendo a un mayor auto- y confianza de grupo.
 - El acuerdo colectivo se hace más realista y menos irracional.
 - Las luchas por el poder entre miembros son resueltas y aumentos de colaboración.
 - Las acciones resultan que son apuntados al cambio de la situación existente.
 - En un grupo bueno estas acciones serán innovadoras y transformacionales así como realistas.
 - La solidaridad de grupo es bastante fuerte para apoyar a individuos para tomar la acción hasta radical.

De manera interesante el Rogers consideró que los principios que Paulo Friere "ha venido para construir su trabajo sobre son tan completamente similares" a su propio .. que me encontré abierto articulado con el asombro" (Rogers1977 citado en O'Hara 989 p88).

Uno de los manuales más tempranos para facilitadores escritos por un grupo de facilitadores basados el Centro de Resolución de Conflicto en Madison, Wisconsin EE.UU., Auvine y Al-(1978), la facilitación de direcciones en unos valores y consenso contexto basado y contiene una riqueza de sabiduría sobre la facilitación de grupos.

El término "facilitación" ha sido usado de modos diferentes por la gente diferente. Usamos el término para significar una cierta clase del papel en un grupo, que tiene que ver con el trabajo del cierto facilitador debe concentrarse en como bien la gente trabaja juntos. El objetivo de este foco es asegurar que los miembros de un grupo pueden llevar a cabo sus objetivos para la reunión. El facilitador confía que cada miembro del grupo puede compartir la responsabilidad de lo que pasa.

El efecto de este compartiendo puede deber igualar la responsabilidad del éxito o el fracaso del grupo (de cualquier modo que el grupo ha definido sus objetivos y función) y permitir a más personas para tener control en la determinación lo que pasa dentro del grupo y lo que las acciones son hechas. (p2).

Los valores son la democracia, la responsabilidad, la cooperación, la honestidad y el igualitarismo. El libro también perfila un código de ética. Estas tapas de código que desmitifican el papel, responsabilidad de grupo, no usando técnicas de facilitación para controlar y manipular el grupo, compartiendo habilidades con otros sin la ganancia personal, no pretendiendo ser un psicoterapeuta, no usando el grupo para encontrar necesidades emocionales de alguien, asegurándose el grupo entiende lo que usted hace y sostiene al facilitador responsable al grupo.

La toma de decisiones de consenso es vista como el valor basado y definido como: un

proceso de toma de decisiones en el cual todos los partidos implicaron explícitamente está de acuerdo con la decisión final. La toma de decisiones de consenso no significa que todos los partidos están completamente satisfechos por el resultado final, pero que la decisión es aceptable para todos porque nadie siente que sus intereses vitales o valores son violados por ello. (Auverne 1978 pxii).

El movimiento feminista tuvo que ver muchísimo con toma de decisiones de consenso y facilitación. El colectivo usaba la estructura para levantamiento de conocimiento femenino y funcionamiento juntos. Este método fue favorecido cuando no era jerárquico. La jerarquía fue vista como el modo que los hombres trabajaron y mantuvieron el poder sobre mujeres. El Starhawk (1987) escritura "de Verdad o Desafío - Encuentra con Poder, Autoridades, Misterio", escribe sobre el consenso como la estructura de toma de decisiones para grupos que es también una expresión del valor colocado sobre cada miembro como un igual.

El consenso no es tanto un proceso de toma de decisiones como un proceso de pensamiento de la mente de grupo. Esto es un modo de considerar problemas, un modo de elegir entre cursos alternativos de la acción. Más fuerte un grupo es una entidad en sí mismo, el mejor consenso trabaja. (183).

Aquellos de nosotros que amamos el proceso de consenso lo ven cuando una práctica espiritual arraigó en la idea del valor inmanente de cada persona. El movimiento de paz Norteamericano adoptó el consenso de los cuáqueros, cuya religión reconoce la luz interior del espíritu como inmanente en cada ser humano. (p184).

Starhawk cree que la facilitación es no siempre necesaria, pero que la claridad y la brevedad son servidas usándolo cuando el facilitador puede reconocer que aquellos que desean decir {hablar}, guardar el grupo enfocado, y la ayuda mueven la discusión por el orden del día. Es también importante para cada uno en el grupo para ser responsable de igualar la participación y hablar sobre este si la gente es terminada o en la participación en un camino que para el grupo totalmente autorizado.

El cuerpo del material escrito acerca de la facilitación ha crecido enormemente durante la década pasada. con John Heron un líder en definición de este campo. El libro la Guía de los Facilitadores (1989) fue revisado y republicado en 1999 como la Guía de Facilitadores Completa.

La garza usa al facilitador de término para describir a una persona que tiene el papel de autorizar a participantes a aprender en un grupo empírico. Por el grupo empírico él quiere decir el que en el cual el aprendizaje ocurre por una participación activa y consciente de la persona entera - como un espiritualmente, con energía y ser físicamente dotado el sentimiento que cerca y la emoción, la intuición y la imaginación, la reflexión y la discriminación, la intención y la acción (Garza, 1992). Él se acerca es apuntado a terapia, desarrollo personal, desarrollo profesional y formación de dirección y todos los grupos en más alto, adulto y continuación de la educación. Él redefine la enseñanza como la facilitación de mí aprendizaje dirigido con un movimiento por tres modos de decisión de la dirección (jerarquía), por negociación, (cooperación), hacia la delegación (autonomía). Esta definición de la facilitación como la facilitación o autorizar el aprendizaje es compartida

por algunos otros escritores incluso Frances y Roland Bee (1998) y cuida cambiar el foco primario más al desarrollo del individuo más bien que más grupo y la acción centraron el acercamiento de otros (Auvine y 1978 Al-, Schwarz 1994 y Cazador y 1992 Al-).

El cazador y Al-(1992) describe el papel del facilitador como un papel de mando en el cual el trabajo de facilitadores debe hacerlo fácil para un grupo para ser acertado. Un facilitador dirige el grupo por o escollos pasados y peligro y hacia el permiso y autorizar caminos que tendrán la acción de sinérgica en CUENTA para revelarse. En un grupo totalmente eficaz, cada persona puede tener las habilidades y experimentar para facilitar el grupo y el papel puede ser hecho girar. En la práctica, las habilidades asociadas con la facilitación de grupo no son bien desarrolladas o conocidas y un facilitador puede ser una persona particular en el grupo que tiene las habilidades. "Un facilitador exterior puede ser también hecho entrar por el grupo para realizar este papel.

En el acercamiento del Cazador a la facilitación, el facilitador es claramente elegido por y responsable al grupo. Roger Schwarz (1994) también toma el acercamiento centrado de un grupo.

La facilitación de grupo es un proceso en cual una persona que es aceptable para todos los miembros de un grupo, substantivamente neutro, y no tiene ningunas autoridades de toma de decisiones interviene para ayudar a un grupo a mejorar el modo que esto identifica y soluciona problemas y toma decisiones, a fin de aumentar la eficacia del grupo (p4).

Roger Schwarz adelante divide la facilitación en la facilitación funcional y transformacional. Los dos acercamientos significan papeles diferentes para el facilitador. En la facilitación básica, aunque el grupo pueda influir en el proceso en cualquier momento, en general esto espera que el facilitador dirija la utilización de grupo lo que él o ella consideran el proceso eficaz. En la facilitación de desarrollo, los miembros esperan supervisar y dirigir el proceso del grupo y esperar que el facilitador los enseñara como llevar a cabo este objetivo (6).

El Schwarz también acentúa que la facilitación es el valor basado y que estos valores dirigen el comportamiento de grupo eficaz y el comportamiento de facilitador eficaz. (p8). Él declara los valores claves como la información válida (compartiendo y entendiendo la información), compromiso selecto e interno libre e informado de estas opciones (la gente que es personalmente responsable de las opciones que ellos hacen como la parte del grupo).

Los facilitadores ayudan a grupos a mejorar su proceso ayudándoles a actuar de modos que son consecuentes con los valores principales. En la facilitación de desarrollo, los miembros de grupo desarrollan la capacidad, con el tiempo, identificarse cuando ellos han actuado de manera irregular con los valores principales y corregir su comportamiento - sin la ayuda de un facilitador. En la facilitación básica, el grupo usa a un facilitador para ayudarle a actuar consecuentemente con los valores principales, temporalmente, trabajando con el facilitador. (p9).

Hay 6 aspectos de la facilitación que surge en la literatura. Éstos son:

- 1) un grupo con un objetivo y/o objetivos
- 2) liberar y opción informada por individuos y el grupo
- 3) compromiso interno de y responsabilidad para opciones hechas
- 4) acento sobre obtención de poder, levantamiento de conocimiento, integralidad.
- 5) el facilitador como guía de proceso
- 6) valores de autonomía, participación, sabiduría colectiva y sinergia

Diferente enfatizan son dado por varios escritores a estos seis aspectos posiblemente según su campo primario de la experiencia - educación, terapia, desarrollo de comunidad, desarrollo organizativo.

Cuando más trabajo en equipo y los procesos cooperativos están siendo introducidos en organizaciones incluso el negocio, la facilitación se ha hecho durante la década pasada un área que retoña de la práctica. Desde 1994 hubo también una asociación internacional de facilitadores, el IAF quién comenzó como un vástago del Instituto de Asuntos Culturales y anfitrión una conferencia internacional anual, tiene un diario académico publicado, un proceso de acreditación y dirige a un grupo de diálogo de Internet de 900 miembros por todo el mundo.

El movimiento de facilitación en el negocio trae con ello algunas cuestiones interesantes en particular alrededor de valores y ética. Los valores y la ética son un área que comienza a ser dirigida por el IAF por un egroup de grupo de expertos (EVTT@egroups.com) que es el egroup que superviso para esta investigación.

El desarrollo de facilitación es también ilustrado por los títulos crecientes sobre la librería amazon.com global que ahora muestra a más de cien títulos la mayor parte de ellos guías prácticas escritas durante los 5 años pasados.

Referencias

- Auvine, Brian, Betsy Densmore, Mary Extrom, Scott Poole y Michel Shanklin. Un manual para facilitadores de grupo. El Centro de Resolución de Conflicto 731 Calle Estatal, Madison, Winconsin 1978.
- Abeja, Frances y Roland. Habilidades de Facilitación. Instituto de Personal y Desarrollo, Londres, 1998.
- Garza, John. La Guía de Facilitadores Completa, Página de Kogan, Londres. 1999.
- Cazador, Dale. Anne Bailey y Bill Taylor el Zen de Grupos, Gower Press, Londres 1994
- O'Hara, M de 1989. Acercamiento Centrado por persona como Conscientizacoo: los Trabajos de Carl Rogers y Paulo Friere. Pps 11-33 en Diario de Psicología Humanística, Vol 29 No1, Sabio {Salvia} CA.
- Owen, Harrison. Espíritu: Transformación y Desarrollo en Organizaciones. Abad, MD. 1987.
- Schwarz, Roger. El Facilitador Experto, Jossey-bajo, 1994 Fransisco San. Scott Peck.
- Starhawk. Verdad o Desafío: Encuentro con Poder, Autoridades y Misterio.

Harper y Fila, San Francisco. 1987.

Zenergy Ltd. - Facilitación, Mediación y Entrenamiento.
119 Mt. Eden Rd, Auckland
Nueva Zelanda
ph - 64 9638 7326