

MANUAL PARA FACILITADORES

TRABAJO EN GRUPOS

El Trabajo en grupos o método de taller, tiene como cometido principal el "aprender haciendo" en forma grupal. En el trabajo en grupos, se elabora, se produce y se transforma el conocimiento cuando éste es puesto a consideración del grupo.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

La utilización de este método **tiene como cometido dar respuesta a preguntas planteadas en las consignas de trabajo, teniendo en cuenta la opinión de los miembros del grupo, para llegar a una toma de decisiones colectiva.**

Promueve el desarrollo de varios saberes : cognitivo, operativo , relacional (saber escuchar, planificar con otros, tolerar las opiniones de los demás, aprender a coordinarse con otros, tomar decisiones de manera colectiva, sintetizar, diferenciar entre información relevante y no relevante...) por lo cual se transforma en un método de aprendizaje muy importante para el desarrollo de competencias profesionales.

EL PAPEL DEL FACILITADOR EN EL TRABAJO EN LOS GRUPOS

En el trabajo en los grupos, el papel que desempeña el facilitador es fundamental para producir conocimiento en forma colectiva. Su rol consistirá en:

1. Explicar claramente cuáles son los objetivos del taller y cuál es el tiempo que se dispone para contestar a las preguntas planteadas.
2. Nombrar un relator y un secretario.
3. Explicitar su función a los participantes. Aclarar que su papel como facilitador es promover la discusión del grupo y recoger las respuestas a las preguntas y no opinar en relación a ellas.
4. Fomentar la participación de todos los integrantes. Para ello solicita la opinión de aquellos que no la manifiestan (*¿A ver que piensan los que están callados?*), evitando de forma amable las reiteraciones de quienes son muy activos y trata de que no se produzcan largas discusiones para centrarse en los objetivos del taller.
5. Garantizar que se cumpla con lo anterior y para ello aporta, de ser necesario, conocimientos generales con respecto al tema sin opinar acerca de cómo se manejaría él en este caso en particular.
6. Tomar nota de las respuestas junto con el secretario. Tratará de que el grupo llegue a un acuerdo, pero debe consignar si existen discrepancias importantes.
7. El relator junto con el secretario preparan las conclusiones del grupo de ser posible utilizando recursos didácticos, como transparencias, hojas de papelógrafo o power point.

COMPETENCIAS Y ROLES ESPERADOS PARA EL FACILITADOR

- Conocimiento cabal de los objetivos y resultados esperados del taller.
- Adecuadas destrezas interpersonales y comunicacionales.
- Haberse capacitado para el rol.

LA IMPORTANCIA DE PROMOVER EL DIALOGO

El trabajo en pequeños grupos debe promover el diálogo entre los participantes. El diálogo presupone un estado de avance de los conocimientos y creencias iniciales de los integrantes. La meta es la creación y pertinencia de nuevas ideas. A través del diálogos, las personas pueden entender las diferentes perspectivas, "filtros" o lentes" con los que se percibe la realidad sobre un mismo aspecto. El diálogo lleva a niveles superiores de confianza, de desafíos colectivos, de construcción de nuevos conceptos, de compartir ideas, entre otros.

Ciertos autores se refieren a la "**literalidad dialógica**" como la habilidad de participar productivamente en un discurso cuyo principal propósito consiste en generar nuevo conocimiento y comprensión de un fenómeno. (Bereiter y Scardamalia, 2006¹). Esta "**literalidad dialógica**" es una competencia que la gente posee en varios grados y es continuamente mejorable. Algunas de las destrezas de diálogo que se pueden practicar y aprender son:

- i) permitir que los otros terminen la línea argumental de sus pensamientos
- ii) respetar los pensamientos de los otros
- iii) respetar los sentimientos de los otros
- iv) respetar las opiniones de los otros
- v) respetar las realidades de los otros
- vi) escuchar atenta y profundamente sin necesidad de arreglar, juzgar, discutir o resistir.

¹ Carl Bereiter, Marlene Scardamalia. (2006). Technology and Literacies: From Print Literacy to Dialogic Literacy. Chapter in Literacies and Learning, Editor: Alister Cumming

PROBLEMAS MÁS COMUNES A LOS QUE SE ENFRENTA EL FACILITADOR

- El facilitador da una clase o conferencia en vez de promover un diálogo u orientar la discusión.
- El facilitador habla demasiado perdiendo su rol.
- Los participantes no se animan a hablar, no dialogan entre ellos y solamente responden a las preguntas del facilitador.
- Los participantes no se han preparado para el taller.
- El facilitador no se ha preparado para el taller.
- Uno o pocos participantes dominan la discusión e inhiben la participación de la mayoría.
- Los participantes quieren que se les den las soluciones a los problemas más que a discutirlos.

¿QUE SE ESPERA DE UN BUEN FACILITADOR?

El facilitador debe promover la discusión más allá de una mera conversación. La discusión se caracteriza por ser un proceso donde dos o más personas intercambian información para alcanzar una meta común.

Para ello se debe discutir tomando en cuenta ciertos aspectos:

- Tener claro el objetivo.
- Abordar los temas y llegar a conclusiones.
- Establecer reglas consensuadas.
- Delimitar el tiempo individual para participar.
- Fomentar la participación de todos.
- No repetir los discursos.
- No intervenir por segunda vez hasta que todos hayan participado.

Y fundamentalmente: manejar las propias ansiedades .