



GUIA DEL DOCENT FACILITADOR

Com acompanyar als alumnes dins de
l'aula generant diàlegs profunds

ÍNDEX

Introducció. Què és Mediam?	pàg 3
Què volem dir quan parlem de facilitació?	pàg 4
La mirada del docent facilitador	pàg 6
La comunicació i la participació	pàg 13
Com dissenyar una sessió facilitadora	pàg 22
Competències i eines del docent facilitador	pàg 23
La dinamització de tallers	pàg 26
Conclusions	pàg 31

Què és Mediam?

Som una organització **sense afany de lucre** que promou la mediació com a eina de transformació social. Creiem que els conflictes poden ser una **oportunitat de canvi** i de **creixement personal** i col·lectiu. La nostra mirada mediatora genera vincles i ajuda conviure millor amb situacions i entorns diversos.

LA MIRADA MEDIADORA

La mirada mediatora no només crea connexions, sinó que també desafia les normes establertes, ampliant les possibilitats de viure amb situacions i entorns diversos. És la nostra eina per aconseguir una transformació real, per construir una societat on **la pau i la justícia** siguin la norma, no l'excepció.



Què volem dir quan parlem de facilitació?

Facilitació és el camí de “fer fàcil”, és a dir, quines eines i quina mirada podem aportar per generar un espai de benestar des del compromís del grup.

La facilitadora és com un mag, a partir de petites accions el grup agafa força, s’empodera i va creixent. L’ideal de la facilitació és que un dia la facilitadora no hi sigui i el grup es pugui autofacilitar.

És aquí, on destaquem un element important a tenir molt present quan estem facilitant, **el poder**. Quin és el nostre poder? Quina influència estem aportant al grup? Quines són les nostres accions transformadores?

La nostra presència i la nostra manera d’actuar genera un impacte, i és aquí, on ens hem de preguntar: quin tipus d’impacte volem generar?

Un treball personal previ, amb relació al que representa per nosaltres el poder, ens pot aportar més eines per tenir clara la nostra influència.

Com parlo i des d’on parlo, com escolto, quin és el meu to de veu, com em comunico des del meu cos, i com acullo en la interacció a les altres persones.

Com em situo amb relació al grup? Em sento que soc l'experta? Sento que tinc la raó i que en sé més que els altres des d'una superioritat o des d'una generositat?

Puc tenir més coneixement, perquè he dedicat més temps a la formació, però, aquest aspecte ha de sumar amb relació a la diversitat del grup.

Parlar de generositat és incloure el reconeixement de la saviesa col·lectiva, per exemple, una facilitadora abans de començar a treballar amb un grup, pot preguntar què sabem amb relació a aquest tema.

Es pot fer una roda grupal, es pot fer un treball en petits grups, per tal d'ampliar la participació. El més important és oferir a l'alumnat un espai per comentar el que coneixen amb relació al tema, és a dir, és una manera de dir que tots tenim experiència, imaginació, curiositat i que podem estimular l'interès a partir d'aquesta pregunta.

Això ens ajuda a fer un **reconeixement del que ja sabem**, i ens permet observar el potencial que hi ha en el grup. Com a facilitadora el que hauràs d'aportar és ordre en el contingut que ja ha aparegut i, ampliar i aclarir els dubtes. Per tant, que estàs fent? **Facilitar la motivació a l'aprenentatge.**

La mirada del docent facilitador

La riquesa d'un grup: el facilitador/a parteix d'una mirada que reconeix la riquesa del grup, les potencialitats. Cada membre del grup aporta algun aspecte, fins i tot, aquell alumne que podem considerar distorsionador. En aquest punt és interessant treballar en dues línies:

1. Conèixer els rols que hi ha dins un grup i tenir clar quin és el nostre rol.
2. De cada alumne/a apuntar quina és la seva potencialitat, segons la nostra mirada, o preguntar-los a ells/es que consideren que aporten al grup. Posar el focus en què suma, ens ajudarà a reduir la percepció més enjudiciada que podem tenir.

Acollida del grup: saber captar el clima del grup i les necessitats. Quan nosaltres arribem a classe. És interessant prendre'ns un moment per connectar amb el grup i per descobrir què necessiten en aquell moment.

En aquest moment, és interessant fer preguntes, com per exemple: Com estem?, quin és el vostre nivell d'energia? (ho poden marcar amb el cos, si és alt s'aixequen....), quin és el color que et representa amb relació al teu estat d'ànim?. Preguntes com aquestes ens aportaran diferents **aspectes pedagògics**:

- Posar consciència al nostre sentir-estar.
- Escoltar en la diversitat d'estats.
- Captar l'energia del grup.
- Decidir què podem aportar al grup com a facilitadores.

En el moment que es fan aquestes rondes de preguntes anirem captant el clima del grup: imaginem que tots parlen al mateix temps, potser aquell dia hi ha nervis per alguna cosa o hi ha necessitat de parlar; preguntes alguna cosa i ningú no respon, ens donarà informació amb relació a la motivació de la pregunta, potser hi ha algun conflicte latent.

Donar la benvinguda als grups: per exemple si anem a fer un taller que entrarem en una dinàmica més íntima podem dir avui donem benvinguda a totes les vergonyes, als nervis, etc.

Un aspecte que treballo molt com a facilitadora/docent és donar la benvinguda als errors, al no saber, als dubtes... constantment recordo que estem aquí per equivocar-nos i aprendre conjuntament, no per corregir a l'altre sinó per inspirar-nos mútuament.

Com més convido a l'equivocació, més persones s'animen a participar, i és des del que expressen que pregunto: Què afegiríeu o complementaríeu amb relació al que ha expressat el company/a?, i, de cop i volta, augmenten les idees i anem cocreant fins a acabar resumint tot l'expressat i agraint a qui ha dubtat, o no ha respost segons el concepte més pertinent, però que gràcies al que ha expressat hem pogut construir i arribar a una proposta col·lectiva.

Fer partíceps i compartir el poder de la sessió: quan comencem una sessió, moltes vegades som controladors de nosaltres mateixos, del temps, de la temàtica, dels objectius de l'activitat i de la metodologia. Des de la facilitació podem implicar als participants sent transparents en aquest control de la sessió. És així, com abans de començar comentarem el que anirem a fer, i com durem a terme la sessió.

Exemple pràctic

En aquesta horeta que estarem compartint farem el següent: primer tindrem uns 10 minuts per xerrar una mica de com estem i el que coneixem amb relació a les emocions, després farem una activitat creativa per aprendre les funcions de les emocions i al final tindrem 15 minutets per tancar el que hem compartit.

I tot això, ho farem des de diferents dinàmiques i, sobretot, des del respecte a tota la diversitat d'opinions. I molt important, m'agradaria que tot el que anem parlant aquí ho cuidem des de la confiança, per tal que ens sentim segures xerrant.

Posem un exemple que reconegui el seu coneixement, els faci partíceps i comparteixi el poder de la sessió:

Bon dia, com? Com estem? (podem fer una petita ronda en la qual comparteixin. Si hem detectat un clima dispers podem donar un objecte que posi ordre al torn de paraula; acotar i que només ho diguin amb unes paraules, etc).

Podem detectar el clima també de la forma en com ens responen, de forma genèrica o dir: “va qui estigui amb ganes que aixequi la mà”, i, així es va veient diversitat d’energies, un cop feta la ronda la facilitadora dona la benvinguda a la diversitat i explica l’energia que seria necessària per poder fer el treball que faran.

Avui farem una activitat amb relació a les emocions, i com que sé que vosaltres en sabeu molt anirem a compartir una mica tots els vostres coneixements. Ens posem per parelles (podeu fer una dinàmica per fer parelles). El fet de fer parelles amplia la participació en els grups que hi ha poques intervencions, implicació, timideses, etc.

Va, ara que heu estat xerrant i us he vist interactuar molt, m’encanta quan aprenem de manera conjunta, fem una ronda ràpida i anem compartint el que heu dit.

La facilitadora també expressa la seva humanitat, comparteix com se sent davant el grup i el que necessita, posa exemples que poden ajudar a comprendre el que està comentant i pot explicar alguna anècdota o història que pugui ajudar a fer que el grup s’obri.

Com a facilitadora, és interessant observar els rols que no s'estan duent a terme al grup. Si hi ha persones més tímides ajudar-les a interactuar.

Per exemple, si treballem en un grup que els està costant parlar de les seves emocions, la facilitadora pot parlar del que li generen a ella les emocions, aquest fet fa que algunes persones del grup se sentin identificades i comenci a obrir-se un diàleg.

La facilitadora també pot regular des del que expressa: “Wow, em genera nerviosisme com ens estem comunicant ara, què podríem fer?”. El fet de preguntar-ho és posar-hi consciència i treballar la responsabilitat col·lectiva.



Cada lideratge és interessant segons el clima de grup, per exemple, l'**autoritari** és el que posa ordre o actua davant una emergència, el **timoner** és el que acciona el grup, etc. Per tant, quan parlem de diversitat també parlarem de la diversitat de lideratges que podem aportar segons el clima o necessitat de grup.

Una eina que ens pot ser molt útil per saber l'estat del grup és el **sociograma**.

La facilitadora a partir del sociograma pot fer més fàcil l'objectiu, empoderant el grup a sentir-se a gust. Sabem que moltes vegades l'alumnat es queixa dels treballs de grup, que si uns treballen més que altres, serà important fer un treball en tenir clars els rols que hi ha d'haver en un grup de treball per encarar l'objectiu compartit.

Hi ha moments en què el grup, necessita aire, és a dir, que no impliqui molt de treball o que no s'obrin nous conflictes a causa de relacions tensionades.

Per exemple, la professora té preparat l'examen individual que realitzaran els alumnes, el dia abans s'adona que l'interessant és que pugui continuar aprofundint en l'aprenentatge i treballar altres valors que formen part de les competències. En arribar a l'aula els comenta que avui tindran un examen en grups, no es poden dividir les parts i caldrà anar negociant el que han d'anar escrivint.

Se'ls motiva a escoltar els aprenentatges dels altres i sumar, i, sobretot que cada persona pugui aportar. L'alumnat agraït que l'examen és en grups aplaudeix i, tot seguit es posa a realitzar les tasques col·laborant. La facilitadora en aquest cas, adopta el **rol de gestió del temps**, tot i que els hi recorda que és important que ells el gestionin, però prefereix que el temps no esdevingui un conflicte i, per tant, va marcant el ritme del grup.

A la pissarra apunta els punts clau que han de tenir presents per fer un bon treball en equip. Va observant els grups, i aporta alguna indicació o reflexió. En aquest cas, el que és important a l'examen és com han après a col·laborar, com respecten i posen escolta en els altres, al mateix temps que després de l'examen tenir un espai per parlar de com han anat gestionant els conflictes.

I com es van fer els grups de treball per realitzar l'examen? En aquest cas ens trobem en un grup on hi ha molts "grupets fets per amitats" i algunes desavinences amb relació a conflictes sorgits per treballs en grup. Els grups es fan a partir de l'eina del sociograma, al mateix temps, que veien amb quines persones poden treballar i que siguin complement, sumin respecte a competències i hi hagi una base comunicativa que afavoreixi poder assolir l'objectiu compartit.

La comunicació i la participació

Què vol dir escoltar?

- Dedicar un temps a deixar parlar l'altre.
- Com el mirem, ens posicionem d'una manera oberta a l'escolta (estem mirant endavant...).
- Fer preguntes per mostrar interès.
- Parafrasejar per veure què s'ha entès.
- Resumir el que ha dit l'altra persona per anar en la mateixa sintonia en el diàleg.
- No posar judici, el que diu no està bé o malament, és una aportació més.
- Posar presència en la interacció.
- Saber captar les necessitats comunicatives de l'altre- “mostrar-se”, “acceptació”.

Participar? Tothom participa a l'aula, estar en silenci també és participar. La facilitadora convida a parlar, però no obliga a parlar.

Pot expressar el seu desig “m'agradaria que avui hi hagués una petita intervenció de cada una de les persones que estem aquí...”. El desig de la facilitadora és convidar i, quan convidem es genera una relació amb la implicació, on l'altra persona implicada decideix si intervenir o no.

Per què diem que el silenci també és participar? Perquè participar és sentir-se part i les persones que escolten o que tenen un rol d'observadores també formen part del grup.

L'observador/a segur que pot aportar moltes coses al grup. Com a facilitadora moltes vegades observo que el més callat és el que més coneix al grup, perquè té una mirada més d'observació amplificada del grup.

Per tant, l'escolta també és participació, això no vol dir que no animem a parlar a les persones que estan més callades. Però si parlem de diversitat dels grups també haurem d'acceptar que hi ha persones que se sentiran més còmodes amb un rol que un altre.

En aquest treball serà important oferir espais on el grup es pugui sentir amb més comoditat i confiança. Els que parlen sempre, també poden preguntar-se "estic ocupant molt d'espai?".

Com a facilitadora a aquestes persones també els convido a provar de canviar per un dia al seu rol, a veure si així apareixen altres moviments de rols en el grup.

Una reflexió interessant és el diàleg intern i extern, el que no està comunicant-se verbalment, probablement si ho està fent amb ell mateix en forma de diàleg intern. Aquí, serà interessant revisar si el diàleg va en sintonia amb el que s'està treballant a classe o està en un altre lloc. Hi ha sessions que es percep una atmosfera més densa que dona informació amb relació als diàlegs interns, dedicar un temps a preguntar què us vindria de gust fer ara si poguéssiu triar?, obrirà espai a descarregar una mica la densitat mental i valorar si es pot fer una activitat que ajudi a l'autoregulació.

Com ampliar la participació? Un tema que com a docents a vegades ens pot enfadar és sentir que fas moltes activitats a classe, però que no participen massa. Per participar, primerament s'han de sentir motivats i implicats a l'activitat, per tant, hi ha un procés previ que es detectar i generar interès en l'activitat. És un treball progressiu de cohesió de grup, s'ha destinat temps a fer activitats que la finalitat principal era generar confiança.

En grups on hi hagi poca participació és interessant anar aplicant tècniques de formació de grups i sobretot anar passant del petit grup al gran grup. Anar fent diferents activitats combinant petit amb gran grup, a part de donar dinamisme a la sessió, aporta més cohesió grupal i amplia la diversitat de comoditats (les persones tímides probablement agrairan el petit grup, i les persones que tenen qualitats de lideratge i són més extrovertides gaudiran del gran grup).

Tècniques de formació de grups: oxford (1,2,3,4...), collage (troba la parella...), rols (representem animals i ens agrupem pel so).

Observació micro- observació macro- perspectiva d'ocell.

Imaginem una càmera fotogràfica. Quan fem zoom farem una observació més micro, quan ampliem el zoom farem una observació més macro. Com a facilitadores serà interessant observar les petites dinàmiques que es donen en petit grup, però també veure el grup en tot el seu conjunt. Un exercici interessant és poder **observar individualment** a cada alumne (comunicació verbal i no verbal), i observar el gran grup, és a dir, anar fent com si els nostres ulls són aquest zoom de la càmera fotogràfica.

Però clar, aquesta càmera no té una mirada fosca, sinó que ha aconseguit una bona llum per tal que la fotografia sigui més bonica. Metafòricament, dins de la facilitació, ens referirem a aquesta bellesa, quan com a facilitadores puguem centrar la nostra mirada en el que aporta cada persona, les qualitats, les potencialitats, les necessitats, etc.

Tècnica el barrido: fer una mirada a cada persona del grup, abans d'acabar una sessió/classe serà interessant haver intercanviat mínim una mirada amb cada persona. Mirar-la és una manera de dir-li: “formes part del grup”, és una manera d'apropar-nos en la relació.

Sentir admiració cap al grup, sentir que aprens amb ells/es...si et veuen gaudir, estar connectada amb el plaer es genera un **efecte contagi**.

Al final que un alumne connecti amb el plaer de l'aprenentatge és una de les parts més boniques i essencials de l'educació. Al mateix temps, quan un alumne aporta alguna cosa que no coneixies també agraeixes que ens estem nodrint plegades, i aquí tornes a trencar aquesta relació de poder que temps enrere estava associada a la superioritat.



Quan alguna persona pregunta i no tens resposta, també és aprenentatge ser sincera i dir: “doncs ara no sé què respondre, però com soc curiosa després ho buscaré i si alguna persona s'anima també ho pot buscar”. Generar curiositat, és font d'aprenentatge.

Sostenir emocionalment, situar-se al costat de les opressions: posar-nos al costat de la persona a nivell corporal ja és una acció de sostenir o mostrar que estem al costat d'ella.

Fer preguntes com “alguna persona més se sent així, o s'ha sentit així?”, ens donarà una mirada per reconèixer que no estem soles en els grups i que hi ha més persones i així anar construint xarxes de cura. Quan una persona s'emociona a l'aula, no ens ha de ser un entrebanc o problema de sentir que la situació s'està desbordant; deixar espai perquè s'expressin, preguntar-li a la persona si necessita alguna cosa, mostrar-li afecte i que se senti acompanyada (al final de la classe se li pot comentar si necessita alguna cosa o com se sent ara després de l'autoregulació emocional...); un petit contacte pot ser una mostra de suport.

El que sí que no farem és entrar en una dinàmica de posar molta paraula, de voler aconsellar, de canviar de tema, sinó posar calma-pausa-tacte... Podem incloure alguna activitat de moviment, o expressió artística per alliberar i transitar l'emoció.

La música en la facilitació: és una eina molt potent per activar, calmar, concentrar, destensar i transitar emocions en els grups.

Respectar el ritme del grup: moltes vegades en la facilitació volem fer moltes coses i justament facilitar és saber ajustar al ritme del grup, cuidar més el procés i reduir l'accés de fer per fer. La delicadesa, i el ritme lent que ens permeti expressar-nos amb llibertat i tranquil·litat serà un element de cura cap al grup. És aquí, on recordarem de nou la diversitat de ritme que hi ha en un grup.

Oferir propostes diverses que facilitin les intel·ligències múltiples. Així, com si preparem una classe pensarem en les diferents competències a desenvolupar i les diferents intel·ligències per desenvolupar-les, en una facilitació és interessant pensar en propostes que puguin generar un moment de connexió a cada participant. Per exemple: una proposta de reflexió per l'alumnat que li motivi dialogar a través de la reflexió, proposta de moviment per l'alumnat més actiu corporalment, una altra d'estimular la creativitat, una d'expressar-se amb habilitats emocionals, etc.

Normes o indicacions pel bon funcionament de l'activitat: recordar des d'un inici els punts clau pel bon funcionament de l'activitat. Quan es comenten les indicacions, es pot preguntar si estan d'acord o com les veuen per implicar-les, i al final de la sessió fer una valoració de com s'han respectat aquestes indicacions. Si durant el taller es van incomplint, la idea no és entrar en una dinàmica taxativa o de renyar, sinó que ells mateixos puguin observar i reconduir el tema. La facilitadora sí que pot parar l'activitat si considera que s'està generant un clima que no sumarà en aprenentatge en aquell moment.

L'espai: en els moments de diàleg en gran grup convidarem a realitzar un cercle. Al principi, el cercle el podem fer nosaltres amb les cadires, i després que siguin ells mateixos els que de forma més espontània el vagin configurant. Veure com fan el cercle ja ens pot donar molta informació: hi ha algunes persones que han agafat el rol de posar ordre a les cadires?, estan còmodes amb aquest rol?, el cercle està ordenat o gran part de les cadires estan desordenades?

La nostra comunicació verbal i no verbal és un element clau en la motivació: com ens movem per l'espai per captar l'atenció, com ens entusiasmem amb el que diem, si juguem amb el to de veu, els nostres silencis i pauses que ofereixen espai a parlar a les altres persones, la seguretat que desprem en com parlem, etc. El sentit de l'humor és un punt que també apropa al grup i genera un clima més relaxat.

L'agraïment: agrair la participació, la sinceritat, la confiança, el respecte i l'escolta entre totes les persones.

La corba de la facilitació:

- Moment inicial: crear clima, compartir el que farem a la sessió, generar grup, crear confiança- seguretat...
- Moment central: activitat rellevant, interacció, creació.
- Moment final: agraïment, resumir el que s'ha fet, rebre feedback de la sessió (què us ha interessat, com us heu sentit...).

Mantenir els coneixements apresos i socialitzar l'aprenentatge: "Va anem a citar totes les idees claus que vam treballar el dia anterior", "alguna cosa que vulgueu que acabem d'explicar o alguna idea que us va interessar molt?". És una manera de mantenir viu l'aprenentatge, entendre'l com a procés dinàmic.

La sorpresa, posar elements que trenquin la monotonia, crear intriga, estimula curiositat.

Convertir el nostre diàleg intern en seguretat: a vegades com a facilitadores el nostre diàleg intern s'acaba convertint en més soroll que el que genera el mateix grup. Ens anem dient missatges com "això no funciona", "avui no tinc el dia", "no m'escolten", "no callen"... tot això acaba esdevenint brossa emocional que al final ens acaben generant un canvi energètic i desconnectant de la sessió, estem més amb nosaltres i sostenint la nostra pròpia ment, que perdem escolta en l'altre. Com podem reencaminar l'energia?

Les preguntes obertes ens poden ajudar a seguir en el grup, al mateix temps que també fer pedagogia amb relació al que ens passa, a com són com a humans. Per exemple, "Em fa la sensació que potser no està interessant el tema, és així?", en el moment que responen t'aporten informació que et pot ajudar a desactivar el teu propi bucle; "observo que parleu molt i no sé com està el vostre interès amb relació a l'activitat?", "avui tenim moltes ganes de parlar?".

Com ens comuniquem d'una forma més inclusiva? La nostra forma de comunicar-nos durant la facilitació pot generar que les persones que formen part del grup se sentin més o menys incloses. Aquestes sotileeses simbòliques generen que algunes persones puguin agrair que se les mencioni i generi una funció de visibilitat. El llenguatge és, també, una forma, d'evidenciar i sanar les opressions.

Per exemple, en un grup d'estudiants d'un cicle d'integració social, serà important parlar de les persones i no parlar únicament en masculí o dirigint-nos com si fossin homes. La major part del públic poden ser persones que se senten dones, per tant, cal tenir una mirada oberta a aquesta inclusió lingüística; és una forma de reconeixement de les persones. Però tot i que la nostra mirada tingui una finalitat d'obertura, haurem de continuar posant atenció per usar terminologia que inclogui més diversitat. Per exemple, en un grup potser hi ha persones que no se senten ni homes ni dones sinó agènere, bigènere, gènere fluid, etc.; per tant, una forma de cuidar el grup serà buscar un vocabulari més genèric (joves, persones, grup...) sense haver de dir tota l'estona homes/dones.

Petits detalls com aquests, en una facilitació són transformadors i posen la cura al centre de les opressions. Al mateix temps, implica un treball personal de la facilitadora per anar identificant els seus judicis o possibilitats d'ampliar la seva mirada a la diversitat, al reconeixement de l'altre.

A continuació, podeu trobar una guia que ens pot aportar més idees amb relació a aquesta mirada des del llenguatge més inclusiva.

Com dissenyar una sessió facilitadora

ASPECTES DE LA DINAMITZACIÓ

- La dinamització és responsabilitat 100% de la facilitadora i 100% del grup
- L'energia a la qual jo em connecto és la que es filtra d'allò que rebo de la realitat
- Inici de la sessió: donar la benvinguda, acollir al grup.

És important saludar en arribar, tenir un moment de trobada amb els diferents membres del grup. Què ens ajudarà a detectar? El clima, motivació, etc.

- Durant la sessió: com segueix el clima?

Preguntar al grup o fer alguna dinàmica que doni pistes de com es va vivint la sessió.

- Final de la sessió:

Rebre feedback de com s'ha viscut la sessió (des del jo, fent valoració constructiva...)

Actituds, competències i principis del facilitador/a

(actituds: la forma com es relaciona la persona amb ella mateixa, els altres i l'entorn) (competències: ¿de quines qualitats hem de ser capitans; ¿en què ens considerem àgils i fluïm fàcilment?) (principis: la base a partir de la qual la persona construeix la relació amb la seva realitat, els valors en els quals ens expressem).

Competències i eines del docent facilitador

Quines actituds/competències i principis considerem que ha de tenir un bon facilitador/a?

ACTITUDS

Voler comunicar
Voler escoltar
Ser proactiu
Curiós
Autoconfiança
Implicar-te en el grup
Humilitat
Potenciar l'autonomia
Ser positiu
Treballar des del principi de la diversitat

COMPETÈNCIES

Saber comunicar
Mediar conflictes
Observar
Desprendre i generar confiança
Creativitat
Empatia
Sentit de l'humor

PRINCIPIS

Coherència, No implicació
Respecte, Flexible de mentalitat
Co-crear, Tenir clar objectiu- concreció
Diversitat

QUALITATS QUE HA DE TENIR UN BON DINAMITZADOR/A



BON COMUNICADOR

 Coherent

 Assertiu

 Analític

 Empàtic

 Responsable

 Organitzat

 Previsor

 Motivació

 Participatiu

 Vincle

 Pacient

 Autoestima

 Sentit de superació

 Sentit de l'humor

 Atent

 Saber improvisar

 Idees clares

 Imaginatiu

 Apassionat

 Confiança

 Autocontrol

 Adaptable

 Valentia

 Força

 Estima

 Inquietuds

 Saber-se relacionar

 Esperit de superació

 Seguretat

 Flexible

 Tenir mà esquerra

 Energia

 Proper

 Respectuós

- Cuidar-nos nosaltres
- Impacte
- Flexibilitat
- Centrar-se
- Autoconeixement i creixement personal
- Sentit de l'humor
- No perdre sensibilitat
- Vivencial
- Fer preguntes per acompanyar
- Sostenir el silenci
- Actitud positiva
- Alt nivell d'energia
- Calidesa
- Persona coherent
- Assumeixes responsabilitat
- Et sents bé amb tu mateix
- Capacitat mental
- Saps que tens poder per influenciar altres
- Compromesa
- Habilitats socials
- Tenir esperança i èxit
- Autodisciplina
- Creativa
- Perspectiva d'ocell
- Intuitiu

Per ser un bon facilitador/a he de ser bon comunicador i bon observador.

El facilitador com a animador del grup ha d'ajudar al creixement de la persona a través de ser un referent en les seves aportacions, en la forma de vincular-se amb les persones del grup, per la seva gestió de variables que rodegen al grup, pel seu propi convenciment en els coneixements que transmet. El facilitador a més a més hauria de ser considerat un mag de la comunicació.

Eines/habilitats del facilitador/a:

- ha de cuidar-se a ell mateix
- tenir impacte
- flexibilitat
- centrar-se
- autoconeixement
- sentit de l'humor
- no perdre sensibilitat
- vivencial
- aportar música
- preguntes per acompanyar
- sostenir el silenci
- treballar amb imatges que acompanyin el relat
- autoliderar-se (ser conscient dels punts de millora, del teu poder de lideratge (positiu/destructiu), de la teva capacitat d'influenciar.
- capacitat d'observació (de com la vida del grup va dibuixant el seu mapa i les seves emocions, als fets i a les persones).

Gestió desadaptativa dels facilitadors:

- infrautilització dels recursos
- desbordar-se/ desajustar-se emocionalment
- fer cas de rumors i de certs comentaris

La dinamització de tallers

INSTRUCCIONS BÀSIQUES PER LA REALITZACIÓ D'UN TALLER

1. **Tenir el rol de dinamitzador/a** incorporat en el previ, durant i després del taller. Agafar una petita distància del grup com a persona i interioritzar-se en el rol de dinamització.
2. **Observar-se durant el taller**, tenir una bona postura corporal oberta al diàleg i positivitat, fer un esforç perquè no es noti el cansament personal i no és contagi en el clima del grup.

Si el taller és llarg acostuma a passar que el dinamitzador/a està cansat i que al final del taller vol fer les coses ràpides, deixant d'animar al grup i empatitzant amb el seu ritme que també és més lent a causa del cansament. En els tallers és important que hi hagi dos dinamitzadors/es que es donin suport i intercanvien quan es perdin en diàleg o estiguin cansats.

3. **Sentir-se còmode.** Es poden fer preguntes com: s'entén? Esteu cansats?, expressant les inseguretats relacionades amb si entenen i gaudint del taller en preguntes. Cal anar-les intercanviant amb comentaris de reforç positiu cap al grup: va que ja queda poc, estem avançant molt avui, etc.

4. **El to**: una actitud positiva física i emocional ajudarà a tenir un to clar i segur. És interessant fer servir el sentit de l'humor per anar alliberant tensions i per crear un clima positiu en el grup, d'aquesta manera les presentacions no es fan tant sèries i pesades. Si a vegades causa pànic o vergonya el fet de parlar amb el públic és interessant trobar la comoditat des del principi de la xerrada, a vegades allibera comentar al públic que estàs una mica nerviós o perquè és important per tu aquell moment; d'aquesta manera també trenques el rol de poder cap al públic i t'aproximes més a la persona.
5. **Diàleg**: fer clarificacions i resums durant l'explicació, enllaçar tot el que va sortint en la conversa. Tenir un ordre clar i anar explicant en quin moment es diuen les coses, estant atent en els moments que és important trencar una mica l'estructura de la dinàmica i deixar que les persones s'expressin, ja que estan aportant un material ric als resultats esperats.
6. **Conflicte**: hi ha diferents moments en els quals les persones poden entrar en conflicte: per no entendre's en la comunicació, per posar resistència en defensar la seva opinió i ser hermètics en escoltar l'opinió dels altres, en aspectes emocionals que l'afecten i fan que no estigui facilitador de comunicació, en moments de cansament i voler tancar els temes ràpid, etc. Tots aquests moments són els que anirà observant el dinamitzador/a, és important que depenent del coneixement del grup en aquestes situacions deixi fluir la discussió si aquesta ha de ser constructiva en els resultats esperats.

En algun moment el dinamitzador/a potser es trobarà en una situació en la qual la discussió dels participants es fa extensa i aportarà a què no es pugui acabar el taller amb la planificació acordada, és en aquest moment en què pot preguntar al grup si creu convenient allargar la discussió tenint en compte que ens pot ajudar en els nostres objectius marcats o creu que ara no és el moment.

7. **Necessitats bàsiques**: el dinamitzador/a haurà de tenir aigua per tal de poder beure durant explicació, una cadira propera i facilitat de suport en els recursos. És important en què no estigui sol dinamitzant i que tingui de suport a un altre dinamitzador/a amb el qual ja s'hauran parlat anteriorment de com es complementen i també buscaran la complementació en els moments d'improvisació.

ASPECTES DE MILLORA I/O REFLEXIÓ DE LA DINAMITZACIÓ

- Com demanem silenci al grup? Quines eines/estratègies poden dur a terme per tal que l'enfado no se'ns vagi augmentant. Feu un llistat d'exemples de com marcaríeu silenci (mínim 5)
- Què fem si ens contradiem entre nosaltres en les indicacions?
- Què fem si no tenim clares les indicacions?
- Poseu un exemple de com seria dinamitzar amb un to motivador.
- Quins rols és poden repartir en una facilitació per tal que tothom tingui tasca?
- Vosaltres participeu o prioritzeu al grup al qual esteu fent l'activitat?
- Com ajustar el temps en el cas que veieu que ja no acabeu de fer tot el que teniu programat? Feu 3 propostes.
- Què vol dir estar perdent la dinamització?

- Què podem fer en una activitat dins de la dinamització, quan un tema li afecta a una persona?
- Fem preguntes per veure quina reflexió s'ha extret de l'activitat o fem nosaltres la reflexió?
- El to de veu pot fer perdre la dinamització? Per què?
- Què fer si en el tancament no hi ha escolta activa perquè els participants estan acabant l'activitat?
- Com gestionem si donem indicacions d'una activitat i no ho volen fer?
- És important parlar cuidant el dir nois i noies? Per què? Quin altre element podem considerar important en la comunicació per tal de fer-la més inclusiva?
- Anem a fer una activitat a l'exterior (espai públic) i hi ha molt de soroll, com ajustem la dificultat d'atenció?
- Tenim dubtes en la dinamització? Què podríem fer els dinamitzadors?
- Se'ns acaba el temps i no hem acabat les activitats, com faríeu un tancament?

ROL I HABILITATS DEL FACILITADOR/A

Dinàmica: 2 persones. 1 amb ulls tapats i l'altre no. Cal guiar-la per l'espai.

Reflexió: com us col·loqueu com a facilitadors/es?, des de la distància, des de la seguretat, contacte, responsabilitat, sobreprotecció...

Per ser un bon facilitador/a he de ser bon comunicador i bon observador.

El facilitador com a animador del grup ha d'ajudar al creixement de la persona a través de ser un referent en les seves aportacions, en la forma de vincular-se amb les persones del grup, per la seva gestió de variables que rodegen al grup, pel seu propi convenciment en els coneixements que transmet. El facilitador a més a més hauria de ser considerat un mag de la comunicació.

Feu un llistat de les qualitats/eines que considereu que ha de tenir un bon facilitador/a.

Conclusions

Al llarg d'aquesta guia hem vist que la mediació, la mirada restaurativa i el lideratge conscient no són eines independents, sinó una manera d'entendre l'educació. Posar les relacions al centre, generar espais de confiança, construir grups diversos i complementaris, compartir el poder i fomentar la participació activa són accions que fan possible un aprenentatge més significatiu.

Educar implica acompanyar, escoltar i deixar-se transformar també per l'alumnat. Ser docent facilitador no és renunciar al coneixement, ni perdre autoritat. És entendre que l'aprenentatge més profund difícilment apareix quan només hi ha una veu. Apareix quan l'alumnat se sent prou segur per preguntar, equivocar-se, escoltar i construir amb els altres.

Facilitar és confiar. Confiar que cada grup amaga una riquesa que encara no coneix. Confiar que, quan les persones se senten escoltades, apareixen idees que ningú havia previst. Confiar que una bona pregunta pot obrir més camins que una resposta immediata.

Al cap i a la fi, facilitar és una manera d'entendre l'educació. No posa el focus només en allò que volem ensenyar, sinó també en la manera com ens relacionem mentre aprenem. Perquè, sovint, és en aquesta manera de relacionar-nos on apareixen els aprenentatges que realment perduren.

**Educar és crear vincles que transformen.
Quan canviem la manera de relacionar-nos,
també canviem la manera d'aprendre.**



M E D I A M

Informació de contacte

info@mediam.cat

653 276 153

mediam.cat