

[...] Per "Facilitazione esperta" si intende quell'insieme di competenze e abilità operative di cui gli attori sociali si possono servire intenzionalmente negli scambi interpersonali, organizzativi e operativi, in forma sistematica e con atteggiamento vigile e consapevole, con l'obiettivo di aumentare le risorse in gioco...nasce negli anni quaranta all'interno degli studi di area psicologica e sociale; via via, poi, altre discipline scientifiche ne hanno sviluppato costrutti.

Con facilitazione possiamo intendere **un insieme di capacità pratiche che il soggetto mette a disposizione nelle relazioni affettive e sociali quotidiane, con una funzione anche professionale complementare nell'espletamento di mestieri e professioni.**

[...] La facilitazione è decisamente un intervento strategico in ambito relazionale, sociale e manageriale, una funzione cruciale da affiancare alle competenze tecniche.

La denominazione di "Facilitazione esperta" è posta proprio a indicare il carattere di **strumento specifico per gestire e risolvere problemi, conflitti e malessere, incrementando i fattori di negoziazione**, mediazione, comunicazione e motivazione. Competenze che si possono espletare anche in ogni situazione organizzativa (durante riunioni, briefing, colloqui).

[...] per le organizzazioni (no profit, scuole pubbliche e private ecc.) e nel sociale (educatori, insegnanti, mediatori) **per sviluppare e mediare la convivenza lavorativa e civica**, secondo un disegno/metodo che favorisce la pluralità, **per saper unire le diversità**.

È uno strumento pratico, appositamente studiato per gruppi di lavoro, ruoli di coordinamento, figure di leadership, adulti e cittadini, che offre un'applicazione operativa, dalla sfera professionale a quella personale.

[...] **Promuove capacità che sappiano incoraggiare il pensiero complesso e sistemico**, una nuova frontiera per uscire dalla cultura monolitica, incentrata solo sui singoli interessi in modo da accedere altresì a comportamenti più efficaci che mettano al centro la cultura della relazione, per favorire anche gli interessi comuni.

[...] **La facilitazione esperta è nata come un ruolo ma si sta sviluppando in questi anni come una funzione (saper coinvolgere e aiutare)**, da aggiungere presso mestieri, ruoli e professioni.

Le relazioni e i gruppi sono da leggersi come «totalità dinamica» in cui agiscono forze contrapposte, che tra loro cercano modi di compensazione ed equilibrio (Lewin, 1972), ma che alternano anche forme caotiche e disordinate. Quindi, nel lavoro e nel sociale, vanno ricercati metodi che non sottostanno al solo funzionalismo logico, proprio perché barriere, interferenze, conflitti, escalation fuori controllo, sono fenomeni frequenti e ripetuti.

Nei gruppi infatti, fanno sempre di più capolino comportamenti imprevedibili, disturbati, cinici, poco collaborativi, che in questi ultimi anni abbiamo denominato con un termine poco scientifico, ma che rende bene: inclinazione alla negatività. I modelli collaudati della comunicazione

interpersonale sembrano non reggere più alla pressione e alla quantità di stress registrato oggi nei gruppi.

Da qui la necessità di introdurre nelle organizzazioni e nei contesti sociali la logica del supporto, che riconosce, nella centralità delle risorse umane, il valore ma anche la perturbazione che i metodi pregressi fondati su comando e controllo non riuscivano a garantire.

Di fatto la facilitazione esperta va propriamente nella direzione del supporto da fornire alle risorse umane.

[...] La facilitazione è **un metodo nella pratica**: è necessario che il proliferare di teorie organizzative e comportamentali vada di pari passo con un maggior allenamento degli strumenti facilitatori operativi, calati nel vivo delle situazioni. **Le teorie infatti sono chiamate a una più decisa contaminazione con le pratiche**: non a caso i bei repertori di ideali organizzativi spesso si traducono in piani deludenti.

[...] **Si rivela molto efficace quando** si tratta di gestire relazioni personali, condurre gruppi e riunioni verso forme inclusive e partecipate, organizzare colloqui e briefing produttivi; nei casi di prese di posizione antagoniste e contrapposizioni conflittuali, nella ricerca di mediazioni: nel bel mezzo di piani di cambiamento e ristrutturazione di compagini e di loro culture organizzative di riferimento; è utile anche per la conduzione di processi deliberativi e sociali più articolati che prevedano fasi di analisi, decisioni, negoziazione e senso di appartenenza collettivi.

[...] Tutti i giorni e in maniera sistematica, c'è bisogno della facilitazione esperta, in particolare con figure come quella del facilitatore pratico del capo-facilitatore, del coordinatore-facilitatore, oppure di gruppi che si orientano alla facilitazione, quale secondo e fondamentale asse di competenza al lavoro.

[...] **Alcuni casi per dare un'idea dello sviluppo progettuale e fattivo in alcuni ambiti specifici:**

- relazioni in famiglie che trovano difficoltà a comunicare;
- riunioni fumose e inconcludenti;
- briefing verbosi e monopolizzati sempre dai soliti;
- condotte fondate su ipercriticismo e opposizione;

- partecipazione e performance interne;
- conflitto capi-collaboratori;
- demotivazione e passività;

- eccessi disfunzionali, critici e oppositivi e forme di resistenza;
- distanze discriminative su diversità, barriere e pregiudizio;
- stress organizzativo e forme di burnout.

[...] La facilitazione esperta è uno strumento utile anche in altre situazioni per:

- organizzazione e cura di convegni, convention aziendali, workshop;
- conduzione di gruppi di discussione tematica e focus group;
- gruppi di lavoro tra esperti;
- gestire le comunicazioni tra associazioni ed enti;
- educazione degli adulti.

[...] **Negli Usa e in Europa viene chiamata group-facilitation** ed è già molto diffusa in tutti i tipi di aziende e organizzazioni. Negli Stati Uniti, dapprima Carl Rogers ha individuato nella facilitazione un metodo non direttivo di aiutare il cliente, poi, negli anni Sessanta e Settanta, i group-facilitation hanno portato avanti l'esperienza dei learning...

[...] È un nuovo costrutto di tipo organizzativo con forte caratterizzazione sociale ed educativa, al passo col pensiero moderno orientato alle reti interconnesse, alla orizzontalità degli scambi, alla dimensione pluricentrica dei saperi e dei poteri.

[...] **Saper instaurare relazioni sia produttive che capaci di senso**, collocarle in multi connessioni, darsi un passo orizzontale, ovvero con minori dogmi, monopolizzazioni e maggiori simmetrie, alimentare le pluralità e tollerare le diversità, **richiede metodo e una nuova educazione.**

Ci vuole metodo per tenere presente che ogni persona agisce sia sotto la spinta di forze funzionali costruttive, che sotto l'influenza di fattori disfunzionali, altalenanti e spesso anche distruttivi.

La facilitazione parte dall'assunto che ogni tipo di aggregazione presenta sia necessità produttive e finalistiche, sia necessità relazionali.

La facilitazione nasce quindi come metodo proprio perché tiene in considerazione le complessità tipiche di un'epoca difficile ma anche virtuosa in fatto di innovazione e saperi complessi.

**PER QUESTI MOTIVI ABBIAMO VOLUTO CREARE LA COMMUNITY DEI FACILITATORI.
SE NON LO SEI ANCORA LO PUOI DIVENTARE
SE LO SEI GIA' PUOI SPECIALIZZARTI ED AGGIORNARTI FACENDO COMMUNITY.**

Ecco il [MACRO programma](#)

Ecco il [Programma DETTAGLIATO](#)

Cristina Contini presidente - info 344.155.70.36