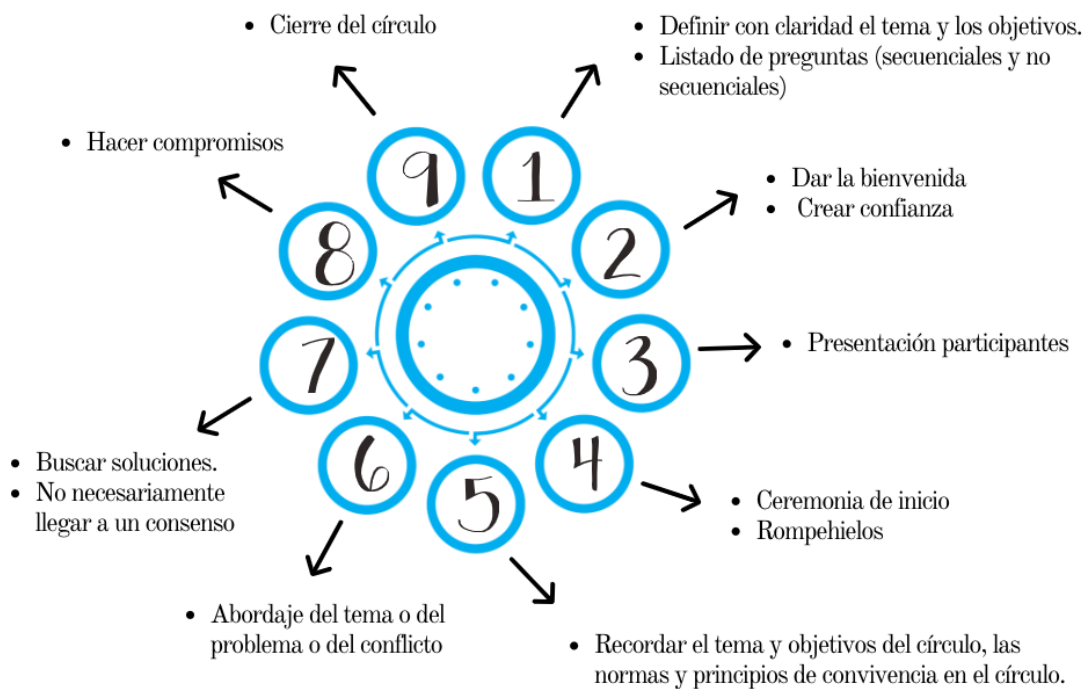


CARTILLA SOBRE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE FACILITACIÓN DE CÍRCULOS RESTAURATIVOS



Etapa 1: Definir el tema y los objetivos del círculo

En esta primera etapa, es fundamental que el facilitador defina con claridad el tema que se abordará durante el círculo de diálogo, así como los objetivos que se pretenden alcanzar. Por ejemplo, en el contexto escolar, uno de los objetivos prioritarios podría ser :

- Fomentar y fortalecer un sentido de comunidad entre los estudiantes. Esto implica no solo establecer relaciones saludables, seguras y solidarias entre ellos, sino también crear un ambiente donde cada estudiante se sienta apoyado y valorado.
- Otro objetivo podría ser generar conciencia sobre la importancia de cumplir con las tareas asignadas, resaltando cómo esto impacta tanto en su propio aprendizaje como en el de su compañeros.

Además, es esencial preparar adecuadamente el espacio donde se llevará a cabo el encuentro. El facilitador debe organizar el aula o el lugar seleccionado asegurándose de que las sillas estén dispuestas en formación circular. Esta disposición facilita la comunicación y el intercambio de ideas, promoviendo un entorno participativo. Es crucial contar con suficientes sillas para cada participante, garantizando que todos se sientan incluidos y valorados. Este aspecto de la organización contribuye a crear una atmósfera de inclusión y colaboración, donde cada voz tiene la oportunidad de ser expresada y donde se fomenta un sentido de pertenencia y solidaridad dentro del grupo.

Etapa 2: Dar la bienvenida y crear confianza

Es esencial que el facilitador dé una cálida bienvenida a los participantes del círculo, creando un ambiente acogedor y empático desde el inicio. Por ejemplo, podría comenzar con una introducción como: *"¡Buenos días a todos! ¿Cómo se sienten hoy? ¿Qué tal su estado de ánimo? Me alegra mucho que podamos compartir juntos en este círculo. Nuestro objetivo es esforzarnos al máximo para que esta clase sea no solo agradable, sino también beneficiosa y profundamente aprovechada, tanto en términos de las relaciones que establecemos como en el aprendizaje que compartimos"*.

Es importante que el facilitador utilice un tono de voz amable y positivo, complementado por una expresión facial sonriente y un estado de ánimo entusiasta. Estas señales de comunicación no verbal son fundamentales para fomentar un clima de confianza. Al crear un espacio acogedor, se facilita que los participantes se sientan cómodos, lo que les permitirá participar de manera seria y comprometida en la conversación del círculo, al tiempo que se mantiene una atmósfera respetuosa y empática.

Etapa 3: Presentación de los participantes

Si todos los integrantes del círculo ya se conocen entre sí, no es necesario que se presenten nuevamente. Sin embargo, cuando hay nuevas personas que se integran al grupo por primera vez, es fundamental llevar a cabo una presentación formal y ofrecerles una cálida bienvenida. Este gesto es crucial, ya que ayuda a los nuevos miembros a sentirse acogidos y valorados desde el inicio de su participación en el grupo.

Para facilitar este proceso, el facilitador puede iniciar la presentación diciendo algo como: *"Hoy tenemos el placer de dar la bienvenida a nuestro nuevo integrante, Carlos. Su incorporación enriquece nuestra comunidad y es importante que cada uno de nosotros nos presentemos ante él". A continuación, cada participante puede compartir su nombre y ofrecer unas breves palabras de bienvenida, como: "Hola, soy Pedro, y me alegra que estés aquí, Carlos". Este enfoque no solo ayuda a Carlos a sentirse bien recibido, sino que también fomenta un clima de camaradería y apertura en el grupo.*

Además de las presentaciones, es valioso celebrar los cumpleaños de los participantes. Estas ocasiones ofrecen oportunidades únicas para unir al grupo y compartir momentos de alegría. Un

simple abrazo y unas palabras cálidas pueden tener un significado mucho más profundo que cualquier regalo material. Celebrar los cumpleaños no solo fortalece los lazos entre los integrantes, sino que también contribuye a crear un ambiente en el que todos se sientan incluidos y apreciados.

Etapa 4: Ceremonia de inicio / Acto de apertura / dinámica de rompehielos

La ceremonia de inicio o una dinámica de rompehielos puede ser una herramienta valiosa para fomentar la confianza y crear un ambiente positivo entre los participantes del círculo. La decisión de realizar una u otra dependerá del tiempo disponible, así como del estado general de ánimo de los integrantes. Estos momentos pueden ser aprovechados para despertar el cuerpo y la mente, facilitar la relajación y ayudar a los participantes a disfrutar del momento compartido.

Existen diversas formas de llevar a cabo una ceremonia o un ritual de inicio. Algunas ideas incluyen:

- **Ejercicio de respiración:** Comenzar con un breve ejercicio de respiración profunda puede ser efectivo para calmar la mente y centrar la atención de los participantes. Por ejemplo, se puede guiar a todos para que inhalen profundamente por la nariz, sosteniendo el aire por unos segundos, y luego exhalan lentamente por la boca.
- **Movimientos corporales:** Incorporar algunos movimientos suaves o estiramientos permite a los participantes liberar tensiones acumuladas, activar su energía y prepararse para el círculo. Esto puede incluir una serie de estiramientos simples que todos pueden seguir.
- **Escuchar música inspiradora:** Reproducir una canción que transmita un mensaje motivador puede crear un ambiente propicio para la conexión emocional. La selección de música debe ser cuidadosa para asegurar que sea apropiada y resuene con el grupo.
- **Cantar o recitar:** Incluir una breve canción con letras profundas o aclamadas puede generar un sentido de unidad. Alternativamente, se puede optar por recitar un poema inspirador o leer una cita reflexiva que invite a la introspección.
- **Rezar o meditar:** Para aquellos que lo deseen, un momento de oración o meditación puede ayudar a establecer una intención positiva para la sesión. Esto puede ser especialmente relevante en grupos con creencias espirituales compartidas.

Estas actividades pueden contribuir a crear un espacio significativo que favorezca la apertura y la conexión entre los integrantes del círculo, facilitando la construcción de relaciones de confianza y respeto mutuo.

Es importante destacar que la realización de una ceremonia de inicio o una dinámica de rompehielos no es obligatoria en cada encuentro. El facilitador debe evaluar cuándo es necesario y beneficioso implementarlas, considerando cómo pueden agregar valor a la experiencia comunitaria. Si el grupo muestra un estado de ánimo positivo y se siente cómodo, la ceremonia puede ser una excelente manera de fortalecer la cohesión y preparar a los participantes para el diálogo.

Etapa 5: Recordar las normas / principios de convivencia en el círculo

Para garantizar la efectividad del proceso del círculo, es esencial establecer y recordar algunas normas y principios básicos de convivencia. En lugar de que sea el facilitador quien las recite, es más enriquecedor que pregunte a los participantes si pueden recordar juntos las normas que se han acordado previamente dentro del grupo. Este enfoque promueve la participación activa y la colaboración, lo que a su vez fortalece el sentido de comunidad.

Algunas de las normas clave que deben ser recordadas incluyen:

- Respeto al turno de palabra: Es fundamental que cada persona tenga la oportunidad de expresar sus ideas sin interrupciones. Respetar el turno de hablar, usando un objeto de diálogo, asegura que todos se sientan escuchados y valorados.
- Escucha activa y empatía: Escuchar activamente implica prestar atención a lo que dice el otro (y cómo lo dice) sin planear la respuesta mientras habla. Mostrar empatía significa intentar entender y validar las emociones y experiencias de los demás.
- Evitar críticas y juicios: Aunque es natural tener diferencias de opinión, es crucial expresarlas con respeto. Evitar el lenguaje crítico o despectivo y tratar de sustentar los propios puntos de vista con argumentos razonables contribuye a una comunicación constructiva.
- Mantener la confidencialidad: La confidencialidad es esencial en el círculo, especialmente porque pueden discutirse temas sensibles e íntimos. Un principio clave es recordar que *“lo que se dice en el círculo, se queda en el círculo”*. Esto genera un ambiente seguro donde los participantes se sienten cómodos compartiendo.
- Fomentar un ambiente inclusivo: Es importante que cada participante se sienta incluido y valorado, independientemente de sus antecedentes o experiencias. Promover la diversidad en las perspectivas y crear un espacio seguro para todas las voces es fundamental.

Desarrollar estas pautas en colaboración con los participantes no solo refuerza el compromiso, sino que también fomenta un sentido de pertenencia. Al involucrar a todos en la creación de las normas, se pueden abordar las expectativas y preocupaciones de los miembros del grupo.

Una vez acordadas, se sugiere plasmar las normas en un afiche visible en la pared del espacio donde se realiza el círculo. Tener un recordatorio visual sirve como referencia constante y ayuda a mantener el compromiso de todos con estas pautas durante las sesiones.

Etapa 6: Abordaje del tema, problema o conflicto

En esta etapa crucial del círculo, el facilitador desempeña un papel fundamental al formular preguntas que han sido preparadas con anticipación. Estas preguntas están diseñadas para permitir a los participantes expresar sus pensamientos, sentimientos, necesidades, intereses, ideas y preocupaciones con relación al tema o conflicto que se está abordando. Este es el momento clave en el que cada integrante tiene la oportunidad de contar su historia, compartir sus temores y necesidades y expresar sus deseos y compromisos.

Para que el diálogo sea efectivo, es esencial que las preguntas sean abiertas, neutras, singulares y claras. Esto significa que deben invitar a respuestas reflexivas y ser lo suficientemente específicas para guiar la conversación sin limitar la expresión del individuo. Preguntas como *“¿Cómo te sientes acerca de la situación que estamos discutiendo?”* o *“¿Cuáles crees que son nuestras principales preocupaciones como grupo?”* son ejemplos de preguntas que pueden generar un intercambio significativo, sin influir las respuestas.

Para mantener el proceso organizado y fluido, se recomienda preparar entre 3 y 6 preguntas en un orden lógico. Esto evita que la discusión se extienda innecesariamente y asegura que todos los aspectos relevantes sean cubiertos. Una lista concisa de preguntas facilita la gestión del tiempo y permite profundizar en cada aspecto del conflicto sin desviarse del tema central.

Además, es importante definir el tipo de respuestas que se esperan de los participantes. Se pueden optar por dos formatos:

- Respuesta secuencial: En este formato, se invita a cada miembro del círculo a compartir su opinión de manera ordenada, asegurando que todos tengan la oportunidad de hablar y

contribuir a la discusión, aunque siempre el participante que lo desea puede decidir de pasar su turno, pasando el objeto de diálogo a la persona que está a su lado.

- **Respuesta no secuencial:** En este enfoque, se permite que solo aquellos participantes que levantan la mano puedan brindar sus respuestas. Este formato puede favorecer un diálogo más dinámico y espontáneo, permitiendo que las intervenciones surjan de manera más orgánica. Sin embargo, este estilo requiere una mayor gestión por parte del facilitador para garantizar que todos los integrantes tengan la oportunidad de participar y para evitar que solo unas pocas personas dominen la conversación.

Para lograr un equilibrio en las intervenciones, el facilitador debe estar atento a las dinámicas del grupo y hacer un esfuerzo consciente para invitar a aquellos que no han tenido la oportunidad de hablar. Tras recibir tres o cuatro respuestas, el facilitador puede interrumpir brevemente y preguntar al grupo: “¿Alguno de ustedes desea añadir algo o complementar lo que acabamos de escuchar?”. Esta estrategia no solo promueve la inclusión de diversas perspectivas, sino que también puede enriquecer la discusión al permitir que se exploren diferentes ángulos sobre el tema tratado.

Etapa 7: Buscar soluciones

No todos los círculos requieren la toma de decisiones. En ciertos casos, especialmente cuando se abordan conceptos relacionados con valores, derechos y deberes, o igualdad de género, esta etapa puede omitirse, ya que no tiene sentido buscar soluciones concretas. En estos contextos, el objetivo suele ser la reflexión y el diálogo más que la resolución de un conflicto específico.

Sin embargo, en aquellos círculos donde se presentan conflictos que generan problemas y malestar dentro de la comunidad, es fundamental buscar soluciones. En estas situaciones, el objetivo es definir alternativas que puedan abordar el problema, aprovechando las contribuciones individuales de todos los participantes.

Llegar a una decisión conjunta implica un proceso que requiere respeto y tolerancia. Es esencial que los participantes mantengan una comunicación abierta, respetuosa y flexible a lo largo de este proceso. Fomentar un ambiente de empatía y colaboración será clave para lograr resultados significativos y satisfactorios para todos los involucrados.

Para facilitar este proceso, se pueden seguir algunas estrategias:

- **Identificación clara del problema:** Antes de proponer soluciones, es importante que el grupo tenga una comprensión clara del conflicto en cuestión. ¿Qué pasó?; ¿Qué está pasando? ¿Qué estamos pensando y sintiendo con relación a lo ocurrido, o lo que está ocurriendo?; ¿Cómo esta situación nos está afectando y a quienes en particular? Esto puede lograrse mediante un resumen consensuado de las inquietudes planteadas por los participantes.
- **Generación de ideas:** Una vez que el problema está claramente definido, el facilitador puede invitar a los participantes a generar ideas y posibles soluciones. Por ejemplo, *¿Qué podemos hacer para que las cosas queden bien?*; *¿Qué sugieren para solucionar este problema?* Esta etapa puede beneficiarse de técnicas de lluvia de ideas, donde se anima a todos a expresar sus sugerencias sin críticas inmediatas.
- **Evaluación de opciones:** Después de generar un conjunto de posibles soluciones, el grupo debe evaluar cada opción en términos de viabilidad, eficacia y conformidad. Aquí, se puede fomentar la discusión sobre los pros y los contras de cada alternativa.

- **Consenso y acuerdo:** Alcanzar un consenso implica trabajar hacia una solución que sea aceptable para todos los miembros del círculo. Es importante recordar que el objetivo no es necesariamente encontrar la opción ideal, sino lograr un acuerdo que satisfaga las necesidades del grupo en su conjunto. Sin embargo, es posible que en algunos casos no se alcance un consenso. Cuando esto ocurre, es fundamental que haya una autoridad designada que tome la decisión final. Esta figura puede ser el facilitador u otra persona. La autoridad debe escuchar atentamente los intercambios y las opiniones de todos los participantes antes de tomar la decisión. Es esencial que esta persona explique y fundamente su elección, presentando las razones detrás de la decisión. Esto ayuda a que el grupo comprenda el proceso que llevó a la conclusión y asegura que todos sientan que sus voces han sido escuchadas, incluso si no están de acuerdo con el resultado final.
- **Compromiso y responsabilidad:** Finalmente, cada participante debe comprometerse a las soluciones acordadas y ser responsable de su implementación. Establecer roles claros y seguir un plan de acción puede ser útil para asegurar que las decisiones se pongan en práctica efectivamente.

Promover la paciencia y la creatividad durante este proceso es fundamental. Los participantes deben estar dispuestos a dejar a un lado sus intereses personales para priorizar las necesidades del grupo. Al hacerlo, se construye una comunidad más fuerte y cohesionada, capaz de enfrentar desafíos y conflictos de manera constructiva.

Etapa 8: Hacer compromisos

Realizar compromisos es un proceso fundamental en la toma de decisiones grupales, pues implica crear acuerdos claros entre los participantes que reflejan tanto sus intereses individuales como las necesidades del grupo en su conjunto. Hacer compromisos significa no solo definir lo que cada persona se propone hacer, sino también asumir la responsabilidad de cumplir con su palabra. Este acto de compromiso es esencial para fomentar la confianza y la cohesión dentro del grupo.

Cada compromiso realizado por un participante tiene un impacto directo en el bienestar del grupo y en los resultados que se esperan alcanzar. Cuando cada miembro se compromete frente a los otros miembros del grupo a cumplir con sus responsabilidades, se establecen las bases para la colaboración y la sinergia. Esto no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también crea un ambiente en el que todos se sienten valorados y respetados.

Además, los compromisos individuales alimentan el compromiso colectivo. Cuando se cumple con lo acordado, se genera un círculo de responsabilidad que motiva a todos a seguir adelante con sus tareas y a contribuir al éxito del grupo. Esto es especialmente importante en entornos donde las decisiones afectan a toda la comunidad, ya que cada miembro es una pieza clave del engranaje.

Cada compromiso debe ser entendido como una promesa: cumplir con la palabra dada es fundamental para cultivar la credibilidad y la confianza. La capacidad de ser responsable y honrar esos acuerdos no solo fomenta un clima de respeto, sino que también garantiza que el grupo pueda operar de manera efectiva. Si un participante no puede cumplir con su compromiso, es importante que lo comunique, explicando las razones detrás de su dificultad. Esta apertura contribuye a mantener la confianza y la comunicación fluida dentro del círculo.

Para fomentar el aprendizaje y el crecimiento, se debe planificar un momento en un futuro cercano -en otro círculo, por ejemplo- para evaluar el cumplimiento de los compromisos. Este espacio de reflexión permitirá que cada participante comparta su experiencia: *¿Qué han logrado cumplir, en qué áreas han enfrentado obstáculos y qué lecciones han aprendido?* Al entender las razones detrás de

cualquier incumplimiento, el grupo puede trabajar en conjunto para encontrar soluciones y ajustar las expectativas en futuras interacciones.

Etapa 9: Cierre del círculo

Antes de despedirse, es crucial que el facilitador realice un cierre del círculo. Este momento es fundamental, ya que permite que los participantes reflexionen sobre su experiencia y lo que han aprendido durante la sesión. Un cierre bien llevado deja una onda positiva y optimista en el ambiente, lo que contribuye a fortalecer las relaciones interpersonales y a consolidar los aprendizajes obtenidos.

El cierre del círculo ofrece una oportunidad invaluable para reconocer el esfuerzo de todos, reafirmar los compromisos y resaltar el sentido de comunidad. Además, ayuda a que los participantes salgan con una sensación de satisfacción y motivación, lo cual puede impactar positivamente en su comportamiento y decisiones futuras. Este acto de despedida también puede servir para identificar áreas de mejora, creando así un ciclo continuo de aprendizaje y desarrollo.

El facilitador puede optar por realizar una pequeña ceremonia similar a la de apertura, para dar un sentido de continuidad y ritualidad al proceso. Alternativamente, puede formular una serie de preguntas de cierre que fomenten la reflexión y la conexión entre los participantes. Algunos ejemplos de preguntas para el cierre podrían incluir:

- ¿Qué llevas contigo del círculo que acabamos de realizar?
- Menciona un aspecto positivo que rescatas de nuestro círculo.
- ¿Qué has aprendido durante este círculo?
- ¿Qué te ha sorprendido durante esta sesión?
- Lo que más me gustó de nuestro círculo es ...
- No quiero salir de esta sala sin antes decirles que ...
- ¿Cómo piensas aplicar lo que aprendiste hoy en tu vida diaria?
- ¿Hay algo que te gustaría hacer diferente en nuestro próximo encuentro?

Estas preguntas no solo facilitan la reflexión personal, sino que también fortalecen los lazos entre los participantes al compartir sus experiencias. Además, crean un espacio donde cada voz puede ser escuchada, incrementando así el sentido de pertenencia y comunidad. Al finalizar el círculo, el facilitador debe agradecer a todos por su participación, cerrando la sesión con un mensaje de esperanza y motivación para el futuro.

Lista de principios de convivencia para sentirse cómodos y valorados en los círculos

Escucharse: escuchar atentamente; no interrumpir al que habla, usando un objeto de diálogo).

Ser responsable: responder por sus actos.

Respetarse: todos somos iguales, no discriminar, aceptar que en un grupo haya opiniones diversas.

Ser sincero: decir lo que uno piensa de corazón. Ser sincero al momento de hablar.

Ser confiado: creer en los demás, en el grupo.

Ser tolerante: respetar las opiniones de los demás.

Sentirse libre: poder expresar nuestras ideas y sentimientos libremente.

Esforzarse: hacer bien las actividades, dar lo mejor de sí.

Ser empático: ponerse en el lugar de otra persona para poder entenderle y no criticar.

Ser sereno: ante cualquier problema, mantener la calma.

Ser humilde: no creerse más que nadie, todos somos iguales. Todos podemos aportar.

Mostrar apertura y flexibilidad: estar abierto a ideas y posiciones contraria a la nuestra.

Ser solidario: estar siempre dispuesto a ayudar a los demás y apoyarnos mutuamente.

Comprometerse: respetar sus acuerdos, cumplir con sus palabras.

Ser paciente: esperar su turno para hablar.

Mostrar amor: poner amor al hacer las cosas, tener aprecio y cariño.

Tener humor: ser felices, no ser amargados, aprender a reírnos de nuestros propios errores y ver lo bueno y positivo de las cosas.

Ser amigable: crear compañerismo, relaciones interpersonales positivas.

Tener voluntad: creer en el cambio, esforzarse para conseguir las cosas, seguir adelante y no mirar hacia atrás.

Tener perseverancia: no darse por vencido frente a cualquier dificultad.