

Justa-mente

Aprendiendo sobre justicia y restauración

Orientaciones para la dirección de grupo con enfoque restaurativo en instituciones educativas

Autora:
Ángela María Cadavid Ramos

ISBN
978-628-95762-4-5



Socios



Fundación Escuela Nueva
Volvamos a la Gente





Jugando a las escondidas
la semillita se oculta.
(En el fondo de la tierra
palpita una estrella ciega.)

¡Qué miedo debe sentir
dentro de la tierra oscura!
(Los niños la buscan y ella
late profunda, escondida.)

Pero la llaman los trinos,
el sol y la primavera;
tímida se asoma y pronto
echa dos alitas verdes.

Emilio Ballagas

¿Para qué esta guía?

Aunque la dirección de grupo es una labor clave para la materialización del proyecto educativo, existe poca orientación normativa e investigación sobre cuáles son sus funciones, cuáles son las competencias y capacidades que debemos fortalecer para desempeñarla y cómo.

Una posible respuesta es el enfoque restaurativo puesto al servicio de las responsabilidades de la dirección del grupo, como un aporte a la construcción de escuelas restaurativas, esto es, ambientes democráticos y protectores, en los que la dignidad y el respeto son el centro de las interacciones y en los que todas las personas de la comunidad educativa sienten pertenencia, aportan al proyecto educativo y se preocupan las unas por las otras. Como indica Berkowitz, la escuela restaurativa “es un sistema de principios y procesos que construyen y mantienen una cultura de respeto, responsabilidad y rendición de cuentas. Esto es logrado enfatizando en la importancia de confiar en las relaciones como elemento central para construir comunidad y reparar relaciones cuando ha ocurrido un daño” (2017, p. 3) .

En ese sentido, esta guía es una invitación. Todos los cambios dan un poco de miedo, pero a veces, cuando algo ha despertado en nuestro corazón, da más miedo quedarnos en el lugar donde estamos. El enfoque restaurativo se basa en este reconocimiento. Reconoce que los cambios son difíciles, sobre todo cuando son tan profundos como los que propone, porque tocan lo más profundo de los imaginarios, creencias, propósitos y formas de hacer que han sostenido el mundo de la educación por mucho tiempo.

No obstante, el enfoque restaurativo siempre va a invitar a escuchar “los trinos, el sol y la primavera” y, aunque sea de manera tímida, a veces regresando un poco o moviéndose de manera lenta pero segura, nos va a invitar a que seamos como esa semilla que finalmente echa alas y reconfigura su mundo.

¿Por qué el enfoque restaurativo?

Indica Sánchez Cervantes (2021) que “la dirección de grupo es una actividad y compromiso que puede asumir un docente de cualquier grado. Específicamente hace referencia al trabajo de acompañamiento que realiza un docente cuando se le asigna la orientación de un grupo de estudiantes” (p. 25). El Ministerio de Educación, ha señalado que esta es “una responsabilidad que hace parte de las actividades curriculares complementarias, que se cumple en los diversos espacios y oportunidades de la jornada escolar” (2003, numeral 4).

Con respecto a sus funciones, el Ministerio de Educación señaló que “la dirección de grupo reviste una gran importancia para orientar la formación integral de los estudiantes en las diferentes etapas de su desarrollo y para atender a los padres de familia de un grupo determinado” (2003, numeral 4).

Según Dávila, “el propósito de la Dirección de Grupo es el de facilitar los procesos de desarrollo de los estudiantes mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo, de la institución y de la comunidad a la cual pertenece” (2016).

Según la Editorial Magisterio, “la labor de acompañamiento que realizan los directores de grupo está enfocada no solo en contribuir a la protección integral de los estudiantes, sino en especial a generar procesos de formación que aseguren la intencionalidad educativa de la institución, de tal manera que se constituyan en el eje central de lo que el colegio busca y pretende con sus estudiantes”(2021a).

En su investigación, Sánchez Cervantes (2021) identifica que frente a las áreas de gestión definidas por el Ministerio de Educación, a saber, gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera y gestión de la comunidad, las características que más se relacionan con la dirección de grupo, son la de gestión académica y gestión comunitaria y en menor medida, el área de gestión directiva. En este marco, plantea que las competencias más destacadas están relacionadas con 1) seguimiento y evaluación del aprendizaje, 2) tutoría y vínculos con sus estudiantes, y 3) participación y convivencia.



Estas competencias se evidencian en el seguimiento constante del rendimiento académico y disciplinario de los y las estudiantes, el fortalecimiento de las capacidades físicas e intelectuales de los y las estudiantes para contribuir a que se sientan seguros/as de sí mismos/as y asuman con confianza los retos de su proyecto educativo y el fortalecimiento de cualidades en sí mismo/a, como director/a de grupo, para desempeñar su función.

Si nos interesa este tema, podemos profundizar haciendo clic en el siguiente enlace:



<https://bit.ly/3A9aynE>

Algunas de esas cualidades de la dirección de grupo que se deberían fortalecer, son enlistadas por la Editorial Magisterio. Señala que los/a directores/as de grupo:

- ◆ Deben ser ejemplo como ser humano en términos de su comportamiento y formas de relacionamiento, por su autenticidad, y por el fortalecimiento constante de sus habilidades socioemocionales, como la escucha activa, la empatía, la creatividad, la sensibilidad frente al lugar de la otra persona (lo que en justicia restaurativa llamaríamos preocupación mutua).
- ◆ Construye relaciones simétricas con todas las personas, lo que implica una cercanía y sensibilidad con el otro.
- ◆ Como adulto/a, apoya, nutre, guía, anima y facilita los procesos de aprendizaje de los y las estudiantes, siendo una figura de admiración y respeto.
- ◆ Está atento a la realidad de sus estudiantes, así que identifica cuando algo ocurre y su acompañamiento es necesario, aunque aún no haya sido solicitado.
- ◆ Desde una perspectiva de transformación pacífica de conflictos, sabe cómo abordarlos más allá de quienes estén involucrados en ellos.
- ◆ No vigila ni supervisa a los estudiantes, sino que está con ellos, comparte en

forma natural y espontánea la vida de ellos, sin ser una presencia que censura o juzga (...)

- ◆ Sabe poner límites (..) siendo cálido, amable y cordial sabe decir ‘no’, conoce hasta dónde puede llegar un estudiante y hasta dónde no deben ir sus comportamientos, sus maneras de ser y de actuar; además, ha asumido los criterios formativos institucionales y desde ellos modula y ajusta dichos comportamiento (...)
- ◆ Es una persona contextualizada con la edad evolutiva, la fenomenología actual de los jóvenes, la situación cultural y social de las familias y del país, que confronta de manera adecuada aquellos aspectos en los que el estudiante puede mejorar teniendo en cuenta sus condiciones y particularidades” (2021, b).

Todas estas afirmaciones nos hacen recordar la importancia de este rol y las oportunidades que se le presentan para desarrollar el proyecto educativo y fortalecer los procesos de aprendizaje de los y las estudiantes. Pero ¿Cómo hacerlo? ¿Cómo fortalecer nuestro rol como director/a de grupo? ¿Cómo brindar un acompañamiento que nos permita abarcar todos estos aspectos, características, funciones y oportunidades que ofrece la dirección de grupo?

Como planteamos en la introducción, un posible camino es el del enfoque restaurativo que nos invita a reconsiderar nuestra manera de sentir, pensar y actuar en el ámbito educativo. Hace esta invitación bajo dos premisas: Todas las personas importan y todas las personas estamos interconectadas (Evans & Vaandering, 2016). Nada más simple de enunciar y al tiempo, tan complejo de practicar, sobre todo en un contexto en el que hemos naturalizado las violencias y nos cuesta tanto ver la humanidad de las personas, más allá de su historia, en quiénes se han convertido o lo que han hecho.

Aunque hay muchos valores que cimentan y/o que se fortalecen con el enfoque restaurativo en la escuela, compartimos tres, que son los que dan vida a esas premisas: Dignidad, Respeto y Preocupación mutua. De la experiencia cotidiana de estos valores, se esperaría que se construyera una escuela que nutra relaciones saludables y cree ambientes de aprendizaje justos y equitativos y a su vez, cuando un conflicto ocurra, incluso si se ha manifestado de manera violenta, que se faciliten los espacios y las condiciones para que se repare el daño y se transformen los conflictos, como una oportunidad de construir mejores relaciones (Evans & Vaandering, 2016).

Consideramos que estas premisas y estos valores se relacionan con el rol de la dirección de grupo en al menos tres sentidos:

Me fortalezco

Abrazo

Acompaño

Me fortalezco

Como se vio en la introducción, se espera que los/as directores/as de grupo sean personas con unas características muy particulares, de las que sobresalen las relacionadas con las competencias y capacidades socioemocionales. Dentro de ellas se destacan la empatía (¿Estoy comprendiendo los sentimientos y emociones de la otra persona?), la resolución pacífica de conflictos (¿Veo el conflicto como una oportunidad para fortalecer la relación entre las personas involucradas? ¿Puedo contribuir a desenredar el desacuerdo?), la asertividad



(¿Cómo me comunico? ¿Qué mensaje estoy dando?), la escucha activa (¿Me interesa lo que la persona está diciendo? ¿Escucho con atención y respeto?), entre otras de igual importancia.

Abrazo

Así mismo, se espera que reconozcan la importancia de generar condiciones, escenarios y procesos para que los y las estudiantes se sientan como integrantes centrales de la comunidad educativa y co-creadores del proyecto educativo, como parte de algo que los implica, los convoca y de lo que hacen parte con otras personas. Para eso, es clave nuestra sensibilidad, atención y reconocimiento frente a la realidad y contextos que rodean nuestros/as estudiantes/as, valorarlos/as como seres únicos y en esa medida, hacerlos partícipes de la construcción de la comunidad educativa.

Acompañamiento

Eso implica facilitar que los y las estudiantes se acerquen, comprendan e incorporen el proyecto educativo de la institución para hacerlo propios en sus procesos de aprendizaje. Esto pasa por un acompañamiento que puede ser muy diverso dependiendo de las formas que adquiera la dirección de grupo en la institución, pero que pueden tener en común una planeación, seguimiento y evaluación conjunta de oportunidades de aprendizaje y práctica que sean de interés del grupo.

Lo más importante, siempre, será iniciar y sostener una reflexión sobre nuestras propias prácticas, lenguaje y formas de relacionamiento. Lo que se nos propondrá aquí será un apoyo para materializar esas reflexiones, así que en esta guía, preparamos herramientas con las cuáles fortalecernos para abrazar y acompañar a nuestros/as estudiantes desde el enfoque restaurativo.

Nota para quien nos lee: Utilizamos de manera indistinta justicia restaurativa escolar o educativa, prácticas restaurativas, enfoque restaurativo y paradigma restaurativo. Aunque hay elementos que pueden ser diferentes entre estos términos, el horizonte de sentido y en términos generales, cómo se practica, podría entenderse de la misma manera. Las prácticas restaurativas han estado más cercanas a la vida escolar y en la literatura en español sobre el tema.

¿Cómo “me fortalezco”?

¿Cómo nos preparamos? ¿Cómo fortalecernos a nosotros/as mismos/as en el marco del paradigma restaurativo? ¿Cómo ser docentes restaurativos/as?

Hay dos dimensiones clave para fortalecernos, que aunque las separamos para poderlas revisar con calma, son inseparables: 1. Cuidar de nosotros/as mismos/as; 2. Saber /poder cuidar de los otros/as.

Antes de que profundicemos en estas dos dimensiones, un aviso: Esta será la parte de la cartilla más extensa. Esto se debe a que si logramos trabajar fuertemente en nosotros/a mismos/as otros aspectos restaurativos se manifestarán mucho más fácil. No estamos queriendo decir que se trate de un asunto secuencial, sino que nuestro fortalecimiento, genera una cimientos más sólidos para una dirección de grupo más restaurativa.

Cuidar de nosotros mismos/as

Como maestros y maestras, tendemos a querer saber exactamente cómo funciona el enfoque restaurativo, a esperar que lo que incorporemos de “nuevo” a nuestras prácticas, nos ayude inmediatamente a mejorar nuestra clase y nuestra manera de enseñar y a esperar cambios específicos en cortos periodos de tiempo.

No obstante, las prácticas restaurativas no son un resultado, son un “estilo de vida” que debería impactar cada aspecto de nuestras vidas y nuestra cotidianidad.

Este estilo de vida reconoce y abraza el hecho de caminar junto a nuestros/as estudiantes y a la comunidad educativa, conectando más allá del aprendizaje académico y sintiéndose impactado por nuestra experiencia humana compartida. Este estilo de vida se basa en la creencia de que todas las personas quieren y merecen ser escuchadas, vistas y aceptadas. Se basa en la creencia de que todas las personas de manera intrínseca, quieren hacer lo que está bien y abrazar el crecimiento personal (Quevedo Rerucha, 2021).

Este estilo de vida, se basa en un profundo amor propio, en mantener nuestra integridad y salud, se basa en mantener “nuestra copa llena” como diría la oradora estadounidense Iyanla Vanzant, tan llena que rebose, para que aquel amor que brote a raudales de nuestro ser, podamos entregarlo a otros y otras, para apoyarlos/as sin sentir que en el camino, perdimos una parte de nosotros/as mismos/as. Este amor propio requiere acciones que provienen de un lugar de profunda reflexión personal ¿Cómo andar este camino del amor propio? ¿Cómo mantener nuestra copa llena y rebosante?

Algunas ideas (con base en la experiencia de Quevedo Rerucha,, 2021):

- ◆ Siendo pacientes y comprensivos/as con nosotros/as mismos/as.
- ◆ Siendo conscientes de nuestros pensamientos, las sensaciones físicas de nuestro cuerpo, nuestras emociones y necesidades.
- ◆ Conectando con las personas que amamos cada día, de alguna manera (dar tiempo



a una conversación y/o una comida, un café sin interrupciones, hacer algo que les guste, propiciar el intercambio de afecto físico o verbal).

- ◆ Llamando o mensajeando a las personas que amamos y con las que no convivimos para mantener el lazo.
- ◆ Practicando diariamente la meditación y/u oración para estar conectados/as con nosotros/as mismos/as.
- ◆ Haciendo terapia de manera regular (No hay una sola, así que ¡Con la que nos sintamos cómodos/as!).
- ◆ Haciendo algo para ayudar a nuestro cuerpo a sentirse saludable, estirado y fuerte: desayunar, dormir bien y suficiente, tomar mucho agua, hacer pausas activas, hacer el ejercicio que nos guste ¡Bailar!
- ◆ Visitar lugares que nos gusten y ¡Hacer cosas que nos gusten! ¿Leer, escribir, pintar, escuchar música...?
- ◆ Cuando algo estresante ocurre, revisando con nosotros/as mismos/as nuestros pensamientos y emociones, y después tomar una decisión sobre cómo reaccionar o no y qué decir o no, que represente la persona que somos.
- ◆ Haciendo parte de una comunidad en la que se haga algo nos guste y nos estimule (de lectura, de corredores, ciclistas u otro deporte, de oración, de voluntariado, etc.).

¿Cuáles serían nuestros propios ejercicios diarios para mantener nuestra copa llena?

Saber cuidar de los/as otros/as

Como indicamos hace unas páginas atrás, el enfoque restaurativo en la escuela se basa en dos principios clave: todas las personas somos valiosas y todas las personas estamos interconectadas. También como indicamos anteriormente, estas dos premisas se basan en tres valores: respeto y dignidad que honran el valor de las personas y la preocupación mutua, que resuena con nuestra interconectividad.

Estos valores apuntan a que reconozcamos que en orden de florecer como comunidad, debemos sentirnos parte, pertenecer. Si externamente somos tratados/as como personas valiosas, internamente experimentaremos el pertenecer.

Revisemos cada valor y algunas preguntas propuestas por Evans y Vaandering para entender su alcance (2016):

Respeto

El respeto contiene en sus raíces etimológicas la acción “mirar de nuevo”. Para estas autoras, en el marco del enfoque restaurativo, el respeto se basa en “mirar de nuevo” desde el punto de vista de la otra persona, ponerse en sus zapatos y después responder.

En nuestras interacciones con otras personas ¿Respetamos al aceptar a las personas por quienes son o queremos cambiarlas para que sean más como nosotros/as mismos/as o como alguien que puede atender nuestras necesidades?

— Dignidad

Valor que no puede ser substituido. Las personas tienen dignidad porque la esencia de quienes son no puede ser reemplazado.

¿Tratamos a otros/as con dignidad, comprometiéndonos completamente a resaltar lo mejor de ellos/as? ¿Notamos lo que otros/as necesitan para sobrevivir y prosperar? ¿Nos aseguramos de no impedir el bienestar de otra persona?

— Preocupación mutua

La preocupación mutua es recíproca, es un cuidado interconectado.

¿Nos comprometemos con las personas para asegurar que se fomente su bienestar y que puedan florecer?

¿Podemos ver como esto apoya quiénes somos?

En síntesis, para reflexionar de manera crítica sobre cómo estamos interactuando con otras personas, Evans y Vaandering nos proponen hacernos tres preguntas: ¿Las estamos honrando? ¿Las estamos midiendo? ¿Qué mensaje estoy enviando?

Estamos honrando a las personas cuando las aceptamos por quienes son. Esto implica ser conscientes tanto de las necesidades, perspectivas y aspectos culturales de la otra persona como de los propios. También implica preguntar de manera cuidadosa, escuchar, confiar en otros y resistirse al deseo de “arreglar” o “ayudar” a la otra persona. La pertenencia y el apoyo se nutren de nuestra voluntad de estar con la otra persona sin juzgarla.

Estamos midiendo a las personas cuando las estamos juzgando (o nos estamos juzgando a nosotros/as mismos/as) revisando si se ajustan a nuestras expectativas sobre quienes deberían ser. Medir nos pone en una posición de poder donde mi propia valía es afirmada por la falta de habilidad o valía de otra persona. Las deficiencias que percibimos en otras personas, validan mi propio crecimiento.

Sobre el mensaje que estamos enviando, Evans y Vaandering (2016) nos indican que cuando nos hacemos esta pregunta, requerimos empatía y compasión. O bien nos ponemos empáticamente en el lugar de la otra persona en un intento de entender nuestra interacción, o le pregunto directamente, con compasión, si considera que estamos honrando nuestra interacción. Todas nuestras palabras y acciones envían mensajes a las personas con las que estamos que les aseguran si pertenecen y cómo. A veces, simplemente debemos preguntar ¿Qué estás entendiendo de lo que te estoy diciendo?

Ahora bien **¿Cómo honramos a las personas?** ¿Cómo las cuidamos desde un enfoque restaurativo? ¿Cómo me aseguro de que mi mensaje es de acogida, de respeto y preocupación mutua?

La primera tarea con nosotros/as mismos/as es trabajar en una comunicación asertiva, es la “habilidad personal que permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás, al mismo tiempo que se les respetan sus opiniones. Se expresa de una manera para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva (Aguirre, Mesa, Morales & Saldarriaga, 2008, p. 50).



La comunicación asertiva depende de nuestras actitudes, lenguaje y prácticas. Una persona asertiva está en capacidad de:

Expresar sentimientos y deseos positivos y negativos de una forma eficaz, sin negar o menospreciar los derechos de los demás y sin crear o sentir vergüenza.

- ◆ Discriminar entre la afirmación, la agresión y la pasividad.
- ◆ Discriminar las ocasiones en que la expresión personal es importante y adecuada.
- ◆ Defenderse, sin agresión o pasividad, frente a la conducta inapropiada o razonable de los demás (Aguirre, Mesa, Morales & Saldarriaga, 2008, p. 51).

En el marco de la comunicación asertiva, la escucha activa es una de las principales herramientas. La escucha activa "es una práctica que favorece la comunicación entre quienes intervienen en un proceso de diálogo. Mediante la disposición del cuerpo, los sentimientos y la mente, se evitan los propios prejuicios y supuestos, para recibir adecuadamente el mensaje que otra persona ha enviado; para dar campo a la otra persona y su mundo, y permitirle abrirse, sentirse escuchada y reconocida como una legítima interlocutora" (Prada y Unger, 2004, p. 77).

Es decir: Escuchemos. Esa es la mayor herramienta. Escuchemos: "La forma más básica y poderosa de conectar con otra persona es escuchar. Sólo escucha. Quizás lo más importante que nos damos el uno al otro es nuestra atención (Remen citada por Berkowitz, 2017, p. 22).

Escuchar activamente pasa por valorar a la persona con la que estamos dialogando, sentir curiosidad por su punto de vista, reconocer que hay sentimientos en lo que nos está diciendo y reconocer nuestras propias emociones, pensamientos y comportamientos.

¿Cómo incorporar en nuestra forma de relacionamiento estas premisas? A continuación compartimos algunos comportamientos que propician y demuestran la escucha activa (Los Sí) y algunos que no lo hacen (Los No) con relación a dos variables: cuidar nuestro lenguaje corporal y escuchar con empatía.

Cuidar nuestro lenguaje corporal

| LOS SÍ | LOS NO |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hacer contacto visual • Sonreír de manera alentadora • Inclinarsse hacia delante • Sentarse quietos/as y con una posición frontal hacia nuestro interlocutor/a. • Cuidar que las expresiones faciales y movimientos de cabeza sean empáticos. | <ul style="list-style-type: none"> • Cruzar los brazos • Mirar hacia otro lugar evitando el contacto visual • - ¡O incluso irse! • Parecer aburrido • Inquietarse y jugar con otras cosas • Hablar con otras personas. |

Escuchar con empatía

| LOS SI | LOS NO |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Invitaciones a elaborar: 'Dime más... • Reconocer los sentimientos de quien nos habla. • Demostrar expectativa frente a la siguiente frase. • Demostrar curiosidad respetuosa • Clarificar lo que quien habla requiere de quien escucha • Comprobar supuestos | <ul style="list-style-type: none"> • Cruzar los brazos • Mirar hacia otro lugar evitando el contacto visual • - ¡O incluso irse! • Parecer aburrido • Inquietarse y jugar con otras cosas • Hablar con otras personas. |

Finalmente, dos llamados:

1. Escuchar sentimientos y necesidades lo cual implica ayudar a quien habla a sentirse seguro y a ponerse en contacto con lo que siente, con sus historias y necesidades y a
2. Revisar nuestro modelado de buenas prácticas, es decir, si estamos siendo ejemplo de escucha activa y de retroalimentación constructiva

Cuando estemos en una conversación, también son útiles las siguientes herramientas para asegurarnos de estar escuchando activamente y de estar comprendiendo el mensaje que se nos está transmitiendo:

| | |
|---------------|---|
| Parfraseo | • Repetir un mensaje usando las propias palabras. Utilizando las palabras que la persona ha utilizado para su relato |
| Reformulación | • Volver a expresar un mensaje limpiándolo de agresiones, juicios y otros elementos que afectan negativamente la comunicación. |
| Legitimación | • Resalta solo los aspectos positivos de un mensaje, en los cuales hay una aceptación entre los diversos involucrados en el diálogo. |
| Reencuadre | • Es igual que retomar los diversos mensajes e informaciones que existen en un momento y darles un orden específico para la conversación. |
| Resumen | • Consiste en acortar declaraciones largas y rescatar solo la idea central o lo esencial del mensaje para dar a entender que se entendió correctamente. Pidiendo a la persona si el resumen ha recogido todo lo que quería decir. |

Fuente: Gómez, Prada y Unger, 2004, p. 77

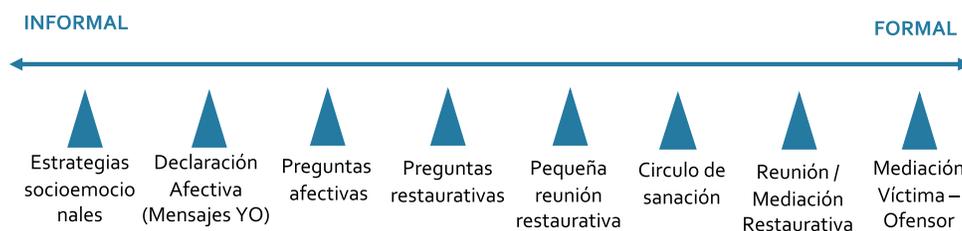
A propósito del “Mensaje que estoy enviando” como una forma de experimentar el enfoque restaurativo propuesto por Evans y Vaandering, compartimos una autoencuesta sugerida por Hopkins (2004) para que reflexionemos sobre qué tan activos/as somos escuchando.

1. ¿Soy accesible?
2. ¿Las personas se sienten seguras para hablar conmigo sobre sus preocupaciones?
3. ¿Me aseguro de que no haya interrupciones siempre que sea posible?
4. ¿Parezco interesado en lo que dice la gente?
5. ¿Escucho de manera respetuosa?
6. ¿Reconozco sus sentimientos?
7. ¿Dejo que las personas terminen lo que necesitan decir antes de responder?
8. ¿Consulto con las personas qué tipo de respuesta necesitan de mí?
9. ¿Respeto las opiniones de las personas incluso cuando no estoy de acuerdo con ellas?
10. Después de hablar conmigo, ¿Las personas se sienten escuchadas?
11. ¿Cómo puedo saber las respuestas a todo lo anterior? ¿Le he preguntado a la gente o estoy haciendo suposiciones?

Nos daremos cuenta que escucha activa es un elemento básico de cualquier práctica restaurativa, del lenguaje restaurativo y de la experiencia como “estilo de vida” del paradigma restaurativo. Al final la escucha activa es una muestra de respeto, de reconocimiento de la valía y la dignidad de la persona con la que estamos interactuando, una forma de fortalecer la relación.

Este paradigma se ha materializado alrededor de lo que en el marco escolar, se ha denominado “prácticas restaurativas”, muy desarrolladas por el Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas –IIPR quienes desde hace varios años, han dispuesto material en español para Latinoamérica.

Según la clasificación del IIPR, las prácticas restaurativas se mueven en un espectro en el que las más cotidianas se clasifican como informales, porque no requieren preparación y terminan convirtiéndose en una práctica que permea nuestro lenguaje y comportamiento diario. En la medida en la que aparecen los conflictos y se vuelven más complejos, las prácticas se van volviendo más formales, porque requieren mayor análisis de la situación y de las partes, mayor preparación y un cuidado especial de la relación.



Fuente: Diagrama adaptado de Wachtel, 2013, p. 4

Algunas de ellas, con algunos pequeños giros o énfasis, son utilizados para el fortalecimiento de capacidades socioemocionales. Desde nuestra perspectiva, las herramientas de escucha activa que acabamos de desarrollar son restaurativas, cuando buscan cuidar la relación, así que las hemos incluido dentro de la categoría de estrategias socioemocionales.



Para profundizar en las prácticas restaurativas informales y cómo utilizarlas de manera cotidiana en la escuela, recomendamos el artículo de Carrasquilla en las páginas 10 a 16. Hagamos clic en el siguiente enlace:



<https://bit.ly/3wE6n23>



Para profundizar en las prácticas restaurativas formales y cómo utilizarlas para la transformación pacífica de conflictos, recomendamos la cartilla de la Secretaría de Educación de Cali "Guía para la implementación de prácticas restaurativas en la escuela, que encontramos en el siguiente enlace:



<https://bit.ly/3AV02lp>

De acuerdo con Hopkins, las prácticas restaurativas en el día a día del trabajo del/a docente, se fundamentan en 5 principios:

- 1 Todo el mundo tiene una perspectiva propia, única y valiosa sobre cualquier situación dada, y que hay que ofrecer la oportunidad de expresar este punto de vista para que todo el mundo se pueda sentir escuchado.
- 2 Los pensamientos influyen en los sentimientos, y estos pensamientos y sentimientos influyen en las acciones y comportamientos de cada persona. Los pensamientos y los sentimientos son esenciales para entender que las personas actuamos como actuamos.
- 3 Las acciones o comportamientos de cada persona afectan a las personas que hay a su alrededor y es útil identificar la afectación generada en cualquier situación. Anticipar las consecuencias de nuestras acciones es clave para mantener una buena relación con las demás personas. Dedicar tiempo a pensar con empatía sobre esta afectación puede ayudar a mejorar la situación.
- 4 Cuando las necesidades están cubiertas las personas pueden dar lo mejor de sí mismas y que toda acción o conducta siempre va encaminada a satisfacer las necesidades. Para tomar decisiones o resolver problemas hay que identificar primero las necesidades y después las estrategias para satisfacer estas necesidades.
- 5 Las personas afectadas por una situación, conflicto o problema son las que están en la mejor posición para decidir, de manera cooperativa, como darles respuesta.

Las personas valoran el hecho de que se les implique en el proceso de resolución y toma de decisiones sobre lo que les afecta. Por el contrario, las personas tienden a resistirse a las soluciones impuestas. Esta apropiación del propio conflicto y de la toma de decisiones muestra respeto y confianza, desarrolla habilidades prosociales y autoestima y fortalece las conexiones.

Fuente: Hopkins, 2020, p. 8 y 9.

Tomando como referente esta propuesta, veremos como estos principios hacen eco en cada práctica restaurativa, informal o formal que utilicemos. Según Hopkins, cuando se logran incorporar estos principios en la escuela, se supera la mirada del enfoque restaurativo orientado solo a la reacción frente al conflicto, y “se convierte en el talante habitual del centro, en “la forma en que hacemos las cosas aquí” (2020, p. 5).

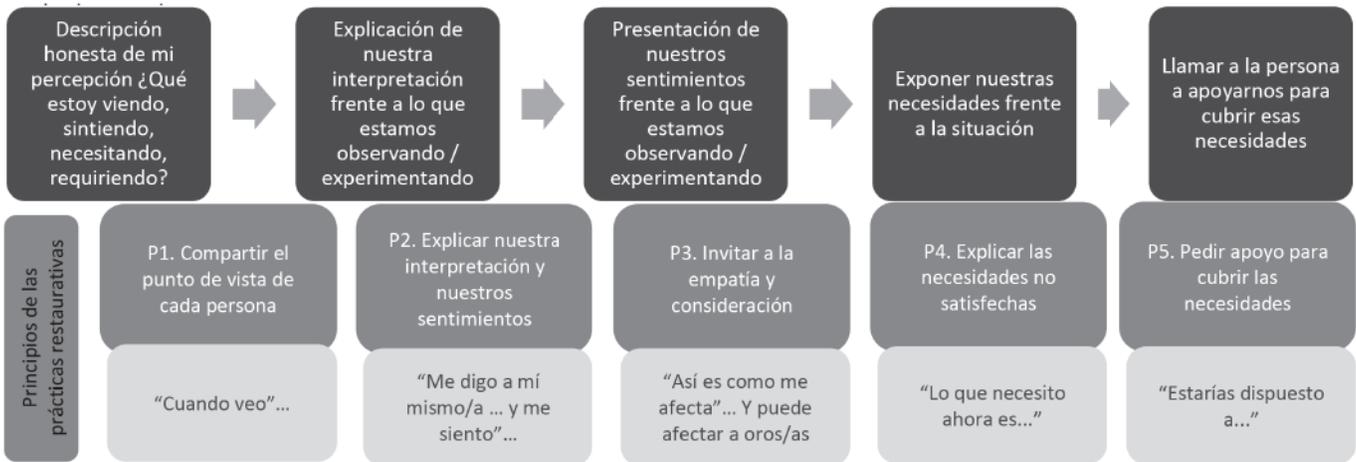
Compartiremos a continuación dos prácticas restaurativas informales, que podemos incorporar a nuestra cotidianidad para saber cuidar de los/as otros/as (y de nosotros/as mismos/as): *Mensajes YO y preguntas afectivas*.

Mensaje YO, Declaración afectiva o autoafirmación

Esta práctica es recomendada en muchos manuales distintos de prácticas restaurativas. Probablemente se deba a que es una práctica que sintetiza nuestros esfuerzos por fortalecernos socioemocionalmente para relacionarnos mejor con otras personas.

Las declaraciones afectivas solicitan, de forma **asertiva**, un cambio de comportamiento en otra persona. Se refiere a la conducta, no a la persona. “Las declaraciones afectivas son la expresión de sentimientos y afectos derivados de una conducta que ha tenido una o más personas, se caracterizan por sumar significado a lo dicho y un contenido orientado al aprendizaje y a la disciplina social” (Carrasquilla, 2018, p. 15).

Toda declaración afectiva está compuesta de 5 elementos (con base en Berkowitz, 2017 y Hopkins, 2020), alineados con los principios que nos propone Hopkins:



Las declaraciones afectivas pueden ser de varios tipos: De reconocimiento de un comportamiento positivo, públicas o privadas; de redireccionamiento del comportamiento negativo privadas (nunca públicas si es hacia una sola persona).

Berkowitz (2017) comparte el siguiente ejemplo de declaraciones afectivas alrededor de un caso de un estudiante que ha utilizado un lenguaje grosero y agresivo en varias ocasiones frente a sus compañeros/as:

● Declaraciones positivas a Juan:

A los diez minutos de clase nos damos cuenta de que Juan aún no ha dicho nada hiriente a otro/a estudiante, así que podemos decir: "Juan, aprecio el hecho que estás hablando respetuosamente a los/as otros/as estudiantes en clase hasta ahora ¡Sigue con el buen trabajo!".

● Declaración positiva para toda la clase:

Al final de la clase un día dices: "Hoy me siento especialmente feliz de ser su maestra, porque escuché muchas discusiones positivas y de apoyo en clase hoy. Me gustaría seguir viéndolos a todos apoyándose unos a otros de esta manera".

● Redirigir un comportamiento negativo de Juan usando declaraciones afectivas en privado

1. "Juan, me siento irrespetada cuando levantas la voz y hablas al tiempo que yo lo estoy haciendo mientras estoy desarrollando la clase. Necesito que esperes hasta que llame por ti antes de hablar con tus amigos".
2. "Cuando te escucho decir cosas hirientes a tus compañeros y compañeras en la clase, me preocupa que el salón se convierta en un lugar inseguro. Te pido que recuerdes nuestros acuerdos de habla respetuosa para que todas las personas podamos sentirnos cómodas aquí".

● Declaración de redirección a toda la clase

En los últimos 10 minutos, ha escuchado a 4 estudiantes diferentes menospreciarse unos a otros, así que podemos decir: "Todos y todas, ¿puedo tener su atención por un momento por favor? En los últimos diez minutos he escuchado a cuatro personas diferentes menospreciarse los unos a los otros. Estoy notando que esto sucede cada vez más en nuestra clase y me siento muy incómodo/a porque crea un ambiente muy negativo en la clase. Me gustaría que finalizara todo tipo de humillaciones y que si es necesario, revisemos si es necesario que paremos un momento y reflexionemos si hay algo que debemos dialogar.

Fuente: Berkowitz, 2017, p. 27

Hopkins nos recuerda que los Mensajes YO deben expresar sentimientos de manera clara y nos aconseja evitar el lenguaje culpabilizador, es decir, "evitar adjetivos que las demás personas puedan sentir como acusaciones (..) no es una manera restaurativa de comunicarse".

Algunos ejemplos:

- ◆ "Estoy decepcionada" puede sonar como "me has decepcionado".
- ◆ "Estoy avergonzada" puede sonar como "me has avergonzado".

Así mismo, Hopkins nos recuerda:

"Cuando expreses tus necesidades asegúrate de utilizar necesidades y no estrategias usando la frase: lo que necesito es... en vez de imponer estrategias con frases como: Necesito que tú ... Tú necesitas ... Necesito que la gente...

"Estas frases son formas encubiertas de decir lo que las demás personas deberían hacer. Son lo que llamamos estrategias impuestas"

(Hopkins, 2020, p. 29).

Preguntas afectivas

Según Carrasquilla, las preguntas afectivas “dan un aporte fundamental para dinamizar la responsabilidad e identificar a los afectados por una situación, repercutiendo en alternativas de reparación y/o motivando oportunidades que permitan establecer vínculos o fortalecer el tejido social” (2018, p. 11). Las preguntas afectivas compar-ten las siguientes tres características:

No juzgan, ni estigmatizan: no buscan identificar culpables frente a una situación, más sí identificar las responsabilidades y las necesidades que surgen de un hecho para ver cuál es la mejor manera de responder frente a él en el marco del respeto.

Poseen una clara intención restaurativa: su formulación va orientada al proceso restaurativo dinamizando la responsabilidad, identificando afectados o derivando posibilidades para reparar un daño.

Suelen ser reactivas: la mayoría de estas preguntas se formulan partiendo de que sucedió algo que afectó a una o más personas.

Para formularlas debemos tener en cuenta:

- Que sean abiertas para que generen reflexión, se profundice en lo que esté ocurriendo y se invite a hablar de manera más abierta respecto a una situación.
- Que inviten a explorar el afecto o posea contenido afectivo: permite que la persona profundice en las relaciones y explore hechos; también como las emociones, afectos o sentimientos inciden en una situación.

A continuación de un ejemplo del uso de estas preguntas frente a un/a docente que presencia como dos estudiantes se pelean en el recreo:

- ◆ ¿Cómo crees que se sintió Elena cuando hiciste eso?
- ◆ Si esto te hubiera ocurrido a ti, ¿Qué hubieras querido que pasara ahora?
- ◆ ¿Qué consideras que podría ayudarla a sentirse mejor?

¿Cómo “abrazo”?

¿Cómo “abrazar” a nuestros/as estudiantes? La pregunta clave de esta dimensión es ¿Cómo estamos haciendo sentir a nuestros/as estudiantes? Para abrazarlos/as deberíamos buscar dos asuntos: 1. Que se sientan valiosos/as, dignos/as y respetados/as y, 2. Que se sientan parte de la comunidad educativa.

Sentirse valioso/a, digno/ y respetado/a

Desde el lugar de la Dirección de Grupo, podemos utilizar el lenguaje y prácticas restaurativas informales y formales, para contribuir a que nuestros/as estudiantes se sientan personas valiosas, dignas y respetadas y que su vez, fortalezcan en ellas estos mismos valores para conectar con otros/as y profundizar en la preocupación mutua.

Antes de continuar, creemos importante recordar que la escucha activa, las declaraciones afectivas y las preguntas afectivas son una forma de abrazo. Podemos abrazar a nuestros/as estudiantes (y a la comunidad educativa) demostrando empatía incluso en las pequeñas conversaciones que tenemos con las personas a lo largo del día. Además, como nos recuerda Hopkins (2004), saludar a las personas por su nombre, preguntar cómo están e interesarse por la respuesta; todo esto ayuda a que todas las personas se sientan valoradas y cuidadas.

Se trata de construir relaciones significativas

Ahora bien, una de las principales herramientas del enfoque restaurativo se encuentra en nuestra capacidad de hacer preguntas para movilizar la conexión y los aprendizajes dentro de una comunidad (entendiendo el grupo de estudiantes que acompaño como una comunidad). A esto llamaríamos “preguntas restaurativas”, que se utilizan como práctica informal pero están presentes en las prácticas formales, porque las dinamizan.

Su importancia en el enfoque restaurativo es central. Como indica Mezerville “Si eliminamos el interrumpir, el juzgar, el aconsejar, el minimizar, el compartir mis propios cuentos... ¿pues qué nos queda? Nos queda preguntar. Preguntar más que responder. El aprendizaje está más en las preguntas que en las respuestas” (2018).

En esa medida, y a propósito de los principios expuestos por Hopkins que compartimos en el apartado “Me Fortalezco”, a continuación compartimos ejemplos de preguntas restaurativas para usar en el aula, por nosotros/as como maestros/as, pero también, por nuestros/as estudiantes.

| | |
|--|---|
| P1. Punto de vista valioso y único | ¿Qué piensas? ¿Cómo ves esto? ¿Qué sabes sobre esto? |
| P2. Pensamientos influyen emociones; ambos acciones | ¿Cuál ha sido tu experiencia? ¿Qué te pasa cuando ves / escuchas / lees esto? ¿Qué sentimientos tienes cuando ves / escuchas / lees esto? Cuando escuchas ... ¿qué te dices a ti mismo/a? ¿Cómo te sientes? Durante la discusión por parejas o en grupo, ¿cuáles eran tus pensamientos? ¿Y tus sentimientos? ¿Y los de las demás personas? ¿Hay formas diferentes de ver esto? ¿Qué aspecto de la sesión / actividad te ha gustado más? |
| P3. Empatía y consideración | ¿Qué impacto crees que ha tenido este descubrimiento / manera de hacer / política / hecho histórico en ...? ¿Quién se ha visto afectado por este descubrimiento / manera de hacer / política / hecho? Durante la discusión que habéis tenido sobre el tema (por parejas, pequeño o gran grupo), ¿cómo se ha sentido todo el mundo? ¿Todo el mundo se ha sentido escuchado y valorado? ¿Qué impacto puede tener en el grupo la acción elegida? |
| P4. Necesidades satisfechas para estrategias apropiadas | ¿Qué necesitas de todo el grupo (de las demás personas) para hacer esta actividad? ¿Qué necesitas de mí? ¿Qué necesitas de ti? |
| P5. Toma de decisiones por las personas directamente afectadas. | ¿Qué necesitas que pase ahora? ¿Qué vas hacer para satisfacer tus necesidades y hacer la tarea? ¿Cuál es tu plan? Razona tus decisiones. |



En la guía de Belinda Hopkins podemos profundizar sobre las prácticas y el lenguaje restaurativo para brindar posibles respuestas a incidentes cotidianos y otras herramientas (p.32). Está disponible en el siguiente enlace



<https://bit.ly/3QWPW9l>

Formulando preguntas restaurativas, también podemos abrazar a nuestros/as estudiantes en los momentos de conflicto (¡Cuando tal vez nos estén necesitando más que nunca!). En la literatura sobre prácticas restaurativas, a la manera como nos acercamos a un conflicto desde este paradigma, se le llama también “indagación restaurativa”.

Aquí vale una aclaración o un recordatorio: Desde el paradigma restaurativo y en general desde la perspectiva de la educación para la paz, el conflicto es visto como un fenómeno que hace parte de la vida social y como tal, es entendido a su vez como una oportunidad para transformar las relaciones, para mejorarlas y hacerlas crecer. Desde esta perspectiva, entenderíamos porqué la manera como abordemos un conflicto, incluso si ha derivado en agresividad

o violencia, podría fortalecer las relaciones entre las partes que han tenido el desacuerdo y a su vez a la comunidad a la que pertenecen, en este caso la comunidad educativa.

Dicho esto, desde el paradigma restaurativo se reconoce que en toda práctica restaurativa que esté abordando un conflicto, se deben recorrer tres momentos: el pasado (pre-encuentro o preparación) que se explora por separado con cada parte después de que ocurrió el conflicto; el pasado hoy para mirar hacia el futuro (encuentro) que se explora de manera conjunta, invitando a otros integrantes de la comunidad educativa que puedan brindar apoyo a las partes y el futuro (pos-encuentro o seguimiento), que se realiza de manera individual o conjunta para hacer seguimiento a los acuerdos alcanzamos en el encuentro.

Mientras más complejo sea el conflicto, más durarán cada uno de estos momentos y más preparación, preguntas y atención tendremos que prestar para que el conflicto se transforme positivamente y no quede enquistado, latente o se escale. Incluso, mientras más complejo el conflicto, Kay Pranis nos va a instar a pasar por momento previo, un momento de discernimiento, en el que revisamos nuestro presente como facilitadores/as y nos preguntamos si somos la mejor persona para facilitar frente a la situación específica que nos está convocando.

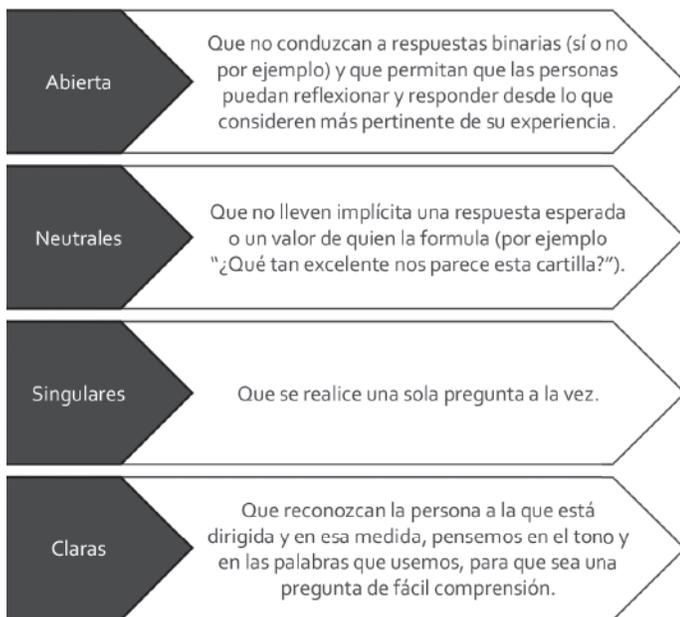
En cada momento, hacemos preguntas en clave de escucha activa, teniendo muy presente, que en realidad, no sabemos nada sobre la situación hasta preguntar a quiénes están involucrados. Hopkins (2004), aunque también el IIRP con algunas variaciones y otros que usan las prácticas restaurativas, han identificado las siguientes preguntas clave para los dos primeros momentos.

| Pre-encuentro | Encuentro |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Puedes explicar lo que ocurrió? • ¿Qué estabas pensando en ese momento? • ¿Cómo te estabas sintiendo en ese momento? • ¿Qué otra u otras personas se han visto afectadas por esta situación? | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles han sido tus pensamientos desde que esto ocurrió? • ¿Cómo te estás sintiendo ahora? • ¿Qué necesitas (hacer) para que las cosas se puedan arreglar/ el daño se pueda reparar/ puedas resignificarlo? |

Estas preguntas son útiles en diferentes circunstancias y como se indicó, el escenario en el que se realicen dependerá plenamente del tipo de conflicto que se está abordando. Siguiendo la premisa de “no sabemos nada hasta preguntar”, es mejor tomarnos el tiempo para hacer las preguntas del pasado por separado siempre que sea posible, para no caer en la trampa de minimizar una situación.

Para hacer seguimiento, podemos preguntar nuevamente por lo que se ha estado pensando y sintiendo, añadiendo una pregunta sobre lo que se ha estado haciendo frente a los acuerdos alcanzados en el encuentro.

Ahora bien ¿Qué tienen en común estas preguntas? Son abiertas, neutrales, claras y singulares. El IIRP nos recuerda estos 4 elementos que son clave para formular unas “buenas” preguntas.



Recomendamos utilizar las preguntas tipo, tanto para el aula, como para el abordaje de conflictos, para empezar a practicar el enfoque, calibrar nuestra actitud (sentimientos, pensamientos) y reconocer (y atestiguar) lo que ocurre mientras vamos apropiándonos de las prácticas y de sus valores.

Sentirse parte de la comunidad educativa

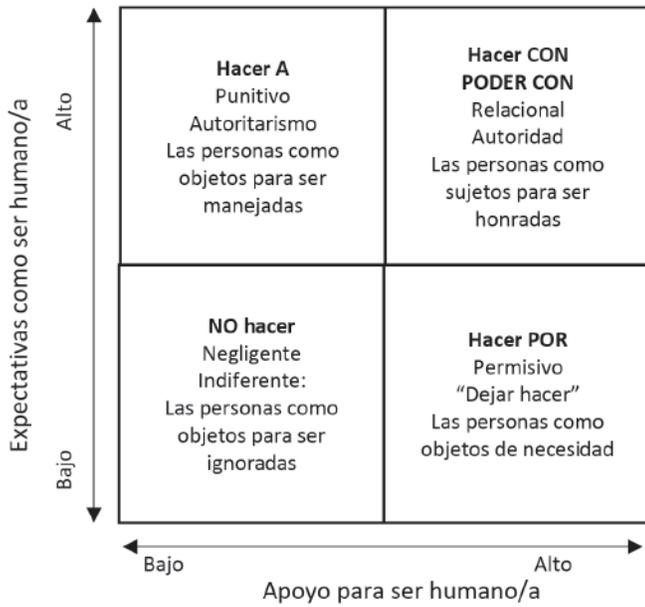
Según Evans y Vaandering, en las escuelas, usualmente, se experimenta un desbalance de poder. Este desbalance de poder hace sentir a nuestros/as estudiantes una desconexión en el mejor de los casos, pero puede pasar también por un sentimiento de abandono, ansiedad, estigmatización, entre otros, dependiendo de qué manera se ejerza ese poder.

En la sección "Me fortalezco" (pp. 11 y 12) proponíamos que nos preguntáramos 3 cosas para reflexionar de manera crítica sobre cómo estamos interactuando con otras personas ¿Las estamos honrando? ¿Las estamos midiendo? ¿Qué mensaje estoy dando?

Para Evans y Vaandering (20), estas preguntas ayudan a descubrir el impacto que tiene el ejercicio del poder en una relación.

- ◆ Si mido a los demás, envío mensajes de que hay un desequilibrio de poder y uno de nosotros tiene poder sobre el otro.
- ◆ Si honro a los demás, envío mensajes de que estoy dispuesto a compartir el poder contigo.
- ◆ Si considero conscientemente qué mensajes envío cuando me comunico, estoy alerta a la posibilidad de un desequilibrio de poder.

Tradicionalmente, las instituciones educativas han sido diseñadas para ser jerárquicas. Las personas en las escuelas a menudo experimentan o se involucran con el poder de manera desequilibrada. Cuando las personas sienten que deben someterse al poder de otro, es común que retrocedan y ejerzan su propio poder de manera sutil o abierta. También podrían simplemente cumplir con el poder más fuerte y negar su propio valor. Debido a que cada acción da como resultado una interacción, el enfoque restaurativo trabaja para garantizar que el poder se emplee de una manera que fomente el bienestar.



Fuente: Evans y Vaandering, 2016

La figura anterior lo ilustra. Para estas autoras, como maestras y maestros, podemos ver a nuestros estudiantes como objetos frente a los cuáles ejercemos un poder.

Hacemos/obligamos A nuestro estudiante a hacer lo que indicamos a cualquier costo (ejemplo: quedarse en el recreo, ejerciendo nuestro poder como adultos/as y docentes, haciendo uso de nuestra jerarquía).

NO hacemos nuestra labor de apoyo y de generación de expectativas frente a nuestros estudiantes, en la medida en la que no nos comprometemos con su proceso de aprendizaje y con su experiencia en la comunidad.

Hacemos lo mínimo y no hay una disponibilidad física, emocional o psicológica del adulto/a frente al/a estudiante.

Hacemos POR nuestros estudiantes cuando entregamos mucho apoyo, pero tenemos y comunicamos bajas expectativas. Usamos nuestro poder para hacer las cosas (tareas, responsabilidades) por ellos/as. Como adultos/as preferimos no confrontar, buscamos ser el amigo/a o sobreprotegemos, perdiendo nuestro lugar como orientador/a.

Hacemos CON nuestros estudiantes. Compartimos a continuación el ejemplo que describe Hopkins para caracterizar este estilo de acompañamiento docente:

Una maestra de cuarto grado, reconoce que se encuentra en una posición de poder como educadora y que podría estar usando el poder para disminuir o fomentar el valor de un estudiante, colega o padre. Como maestra comprometida con la justicia restaurativa educativa, su objetivo es brindar alto apoyo y altas expectativas. Trabaja con sus alumnos para que la enseñanza y el aprendizaje sean recíprocos. Cuando su clase se distrae repetidamente en una tarea y no puede identificar por qué, llama a sus alumnos a una círculo de conversación donde se invita a cada persona a responder la siguiente pregunta: "¿Qué está pasando que hace que sea difícil concentrarse?". Alguna vez compartieron que la actividad actual era demasiado similar a una realizada en un grado anterior. Chris está impresionada con sus ideas cuando pregunta: "¿Qué debemos hacer al respecto?" Luego juntos hacen un plan y adaptan la unidad. Al honrarlos como seres humanos en crecimiento y responder a sus circunstancias, Chris los responsabiliza de las actividades que tienen a su cargo, de manera colaboradora y solidaria. Ella no intenta controlarlos, sino que los involucra.

Desde esta perspectiva, sentirnos parte de la comunidad educativa pasa entonces por ser escuchadas, porque se nos pregunte sobre lo que estamos experimentando, se reconozca nuestro punto de vista único, se nos apoye y se construya comunidad CON nosotros/as, confiando en que reconocemos los límites como legítimos y parte fundamental de la preocupación mutua.

¿Qué podemos hacer para fomentar este sentido de pertenencia, co-responsabilidad frente a la comunidad educativa, este hacer parte como seres únicos, valiosos y dignos? A continuación compartimos algunas ideas:

| | |
|---|--|
| Traemos la actitud adecuada a la escuela | Los/as estudiantes se dan cuenta cuando estamos de mal humor o algo nos ocurre. No demos una actitud pobre sin razón discernible. Compartamos nuestra emocionalidad y no la escondamos en sarcasmo y comentarios y actitudes desagradables que sin duda, dañarán la confianza (Smith, Fisher & Frey, 2015). |
| Hacemos seguimiento a la asistencia | Se hace seguimiento diario y oportuno por parte de la dirección de grupo buscando fomentar una asistencia promedio alta. Este seguimiento se basa en una preocupación genuina por nuestros/as estudiantes y sus circunstancias, no por lo que implica a nivel disciplinario. El uso de preguntas afectivas es útil para este seguimiento (Meyers & Evans, 2012). |
| Conocemos los nombres de nuestros/as estudiantes | Esta estrategia comunica valoración e importancia. Los/as estudiantes usualmente notan cuando un adulto que usa "cariño", "joven" u otro, probablemente han olvidado su nombre y esperan que aquellos/as a quienes les importa, lo recuerden (Smith, Fisher & Frey, 2015). |
| Conocemos los intereses de nuestros/as estudiantes | Más allá del perfil académico ¿Qué les interesa? ¿Cuáles son sus hobbies, aspiraciones valores familiares? Se trata de humanizarnos unos a otros. Esto hace más difícil ser desafiante, duro o grosero. Podemos hacer encuestas o círculos para conocernos (Smith, Fisher & Frey, 2015). |
| Nuestras prácticas pedagógicas son coherentes con el enfoque | Los estudiantes reciben apoyo y aliento para satisfacer sus necesidades educativas y socioemocionales. Se encuentran con maestros/as que tienen altas expectativas frente a su proceso de aprendizaje y cuyas pedagogías y didácticas se basan en las relaciones culturalmente sensibles y en propiciar que cada estudiante desarrolle sus habilidades. Nos enfocamos en las fortalezas de nuestros/as estudiantes y tomamos la iniciativa para obtener invitarlos/as al aprendizaje (Meyers & Evans, 2012). |
| 5. Ronda de conexión | Esta ronda busca determinar cómo se sienten a nivel físico, mental o emocional los y las participantes en ese momento. Algunas preguntas que podemos hacer son ¿Nombra una palabra que describa cómo te sientes? Si tu pudieras ser un patrón climático, ¿qué patrón describiría cómo te sientes ahora mismo (hoy)? |
| Nuestras expectativas de conducta son razonables | Las expectativas de conducta son razonables y han sido comprendidas por nuestros estudiantes como parte de la convivencia social y de una convicción frente a la normal. Se acuerdan, especifican y comparten en toda la comunidad escolar (Meyers & Evans, 2012). |
| Construimos relaciones positivas, simétricas y colaborativas con las familias | Construimos espacios de bienvenida, seguros y de respaldo a las familias, diseñando actividades con las que se sientan parte y corresponsables de la comunidad educativa. Compartimos espacios de autoevaluación y coevaluación con sus hijos/as presentes para mantener las expectativas, el buen ánimo, demostrar apoyo, interés y generar rutas de trabajo colaborativo. |
| Realizamos o asistimos a actividades extracurriculares | Envía un mensaje poderoso que nuestros/as estudiantes nos vean animándolos en alguna de sus actividades extracurriculares o enganchándolos con actividades en las que pueden desarrollar sus intereses. Los/as estudiantes saben cuándo están siendo queridos/as y no solo tolerados (Smith, Fisher & Frey, 2015). |

¿Cómo "acompañar"? Introduciendo los círculos

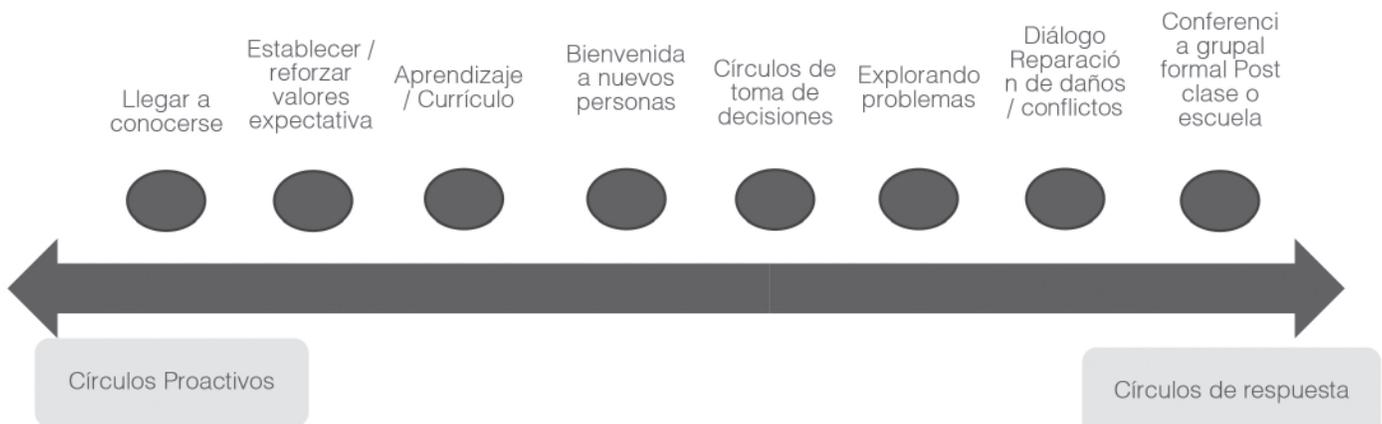
Consideramos que el acompañamiento desde la Dirección de Grupo, es una síntesis basada en una planeación, evaluación y seguimiento construida con los y las estudiantes que acompañamos, que se nutre de nuestros esfuerzos por fortalecernos a nosotros/as mismos desde el enfoque restaurativo y por aplicar las herramientas para abrazar a nuestros/as estudiantes, es decir, para hacerlos/as sentir valiosos/as, dignos/as y respetados/as y parte de la comunidad educativa.

En este marco, consideramos propicio introducir los círculos, una práctica restaurativa muy versátil y que nos permite desarrollar y fortalecer, el enfoque restaurativo en la escuela y en aula. Como nos recuerda Berkowitz, al crear intencionalmente un espacio que elimine las barreras entre las personas, los círculos abren la posibilidad de conexión, colaboración y comprensión mutua.

Para Berkowitz, los círculos pueden ser:

- ◆ **Proactivos:** Para construir una comunidad fuerte en el salón de clases y la escuela.
- ◆ **Receptivos:** Para resolver problemas/abordar problemas
- ◆ Proactivamente receptivos: Para abordar problemas o anticipar problemas proactivamente
- ◆ **Académicos:** Para desarrollar contenido académico (preparación, nuevo, reflexión).

En la figura siguiente compartimos tipos de círculos que se mueven en un espectro que va desde el centro hacia fuera, los de la izquierda los círculos más proactivos y los de la derecha los que reaccionan a alguna situación



Fuente: Berkowitz, 2017, p. 29

Consideramos los círculos tanto proactivos como de respuesta, como una gran herramienta para la Dirección de Grupo porque:

Crea un lugar de pertenencia En círculo todos son igual de importantes, todos tienen una voz

Es relevante y vinculante

- Se habla desde el corazón
- Se comparten experiencias personales
- Se utiliza la narración como forma de comunicación
- Se propicia el apoyo entre pares

Promueve el desarrollo de habilidades sociales

- Escucha
- Comunicación
- Expresión de sentimientos, pensamientos, ideas
- Resolución de problemas de manera colaborativa

Crea conexión y enlaces

- Iguala el poder
- Esfuerzo compartido y común. Propósito común
- Construye confianza (hay vulnerabilidad en compartir)

Permite una indagación específica

- Exploración del impacto
- Apropiación del comportamiento
- Asumir la responsabilidad de comportamiento

Elementos básicos de un círculo

Consideramos que hay cuatro elementos básicos y comunes de los círculos: La pieza de centro, la pieza de diálogo, la estructura y el rol del guardián/a del círculo.



Pieza central: (Basado en Boyes-Watsonp & Pranis, citado por Restorative Resources, p. 8)

La pieza central es simplemente uno o más objetos colocados en el centro del círculo, incluso, se pueden poner en papeles que contengan acuerdos alcanzados o palabras inspiradoras que hayamos acordados. A menudo los objetos son puestos directamente en el piso, pero algunos practicantes prefieren colocar los objetos en un paño, tela o tapete especial, que se usa exclusivamente en los momentos de círculo. Podemos usar los objetos que deseemos y cuántos consideremos, siempre que no obstruyan la vista de los participantes del círculo de entre sí.

Las piezas centrales pueden ser elaboradas o muy sencillas, dependiendo del ambiente, el propósito y las preferencias de los y las participantes del círculo.

Si un grupo de personas tiene la intención de reunirse regularmente en un círculo restaurativo, durante el primer círculo, el guardián del círculo a menudo invita a todos a contribuir con uno o más objetos que tengan un significado especial para ellos para ayudar a formar la pieza central que los/as acompañará en círculos posteriores. En este caso, se reserva tiempo durante el diálogo del círculo para permitir que todos compartan lo que trajeron y por qué es importante para ellos antes de colocar el objeto en el centro del círculo.

Este proceso demuestra simbólicamente que cada participante del círculo está involucrado personalmente en participar en el proceso del círculo de una manera significativa. Además,

colocar los objetos de especial importancia de cada persona juntos como una pieza central unificada también infunde un sentido de propósito compartido y responsabilidad compartida, con el entendimiento de que las personas que componen el círculo están trabajando juntas hacia una meta común, con el compromiso de proteger el integridad del espacio del círculo y lograr el propósito para el cual se convocó el círculo.

¿Por qué usar una pieza de centro?

- Hace que el círculo se sienta acogedor y transmitir el mensaje de que un círculo restaurativo es una reunión caracterizada por el cuidado y atención al brindar un sentido de belleza y atractivo estético al espacio del círculo.
- Proporciona un punto focal para los participantes del círculo mientras comparten en el círculo. Especialmente cuando el propósito del círculo es explorar un tema difícil y los participantes pueden estar nerviosos. Al hablar, el centro de mesa sirve como un espacio seguro para centrar la atención cuando es difícil mantener el contacto visual con los demás.
- Señala visualmente a los participantes del círculo que el círculo es un espacio sagrado, formado para un propósito sagrado. Debido a que una pieza central está formada por objetos que tienen un valor simbólico y/o tienen una historia detrás, ayuda a las personas a acceder a esa parte más profunda de sí mismas donde las historias y los mitos están vivos y donde se encuentra el verdadero potencial transformador de un ser humano. Este es un tipo diferente de participación comunitaria de lo que se espera en otros entornos sociales, por lo que la pieza central ayuda a orientar a las personas sobre las expectativas específicas de un espacio sagrado.



La pieza de diálogo: (Según Berkowitz, 2017, p. 34).

En todo círculo restaurativo, se introduce una pieza de diálogo, que es un objeto con el que se modera la palabra en un círculo. Usualmente, es un objeto aceptado y utilizado por el grupo y dependiendo del propósito del círculo, puede también tener un significado especial para el grupo. Si el grupo no tiene una pieza de diálogo que pueda sentirse simbólica, quien facilita puede aportar una que sea especial para él/ella y al iniciar el círculo, compartir su significado. Incluso se puede crear una pieza de diálogo para el grupo y/o con el grupo: ¡Una pieza decorada con los dibujos o palabras inspiradoras del grupo frente a las metas del año escolar!

Las piezas de diálogo brindan mayores oportunidades para escuchar y reflexionar, ya que una persona tiene que esperar la pieza de diálogo antes de hablar. Los y las participantes tienden a centrarse más en lo que dice la gente que al preparar una respuesta inmediata.

Por cierto, cada que la pieza de diálogo pasa de mano en mano alrededor de todo el círculo, se le denomina “rodada” o “ronda”.

También evita los debates uno a uno, ya que las personas no pueden responder fuera de turno y refuerza la igualdad en el círculo, ya que brinda igualdad de oportunidades para que todos participen y para que aquellos/as que a menudo callan sean escuchados/as ya que no tienen que competir con aquellos/as que son más verbales. En esa medida, alienta la responsabilidad

compartida de la discusión, es decir, la persona responsable de la dinámica del círculo no es solo quien facilita: también es cada persona que hace parte, porque debe unirse a una dinámica de escucha activa.

También evita los debates uno a uno, ya que las personas no pueden responder fuera de turno y refuerza la igualdad en el círculo, ya que brinda igualdad de oportunidades para que todos participen y para que aquellos/as que a menudo callan sean escuchados/as ya que no tienen que competir con aquellos/as que son más verbales. En esa medida, alienta la responsabilidad compartida de la discusión, es decir, la persona responsable de la dinámica del círculo no es solo quien facilita: también es cada persona que hace parte, porque debe unirse a una dinámica de escucha activa.

Estructura: (Según Berkowitz, 2017, p. 30-33).

● **Preparación del espacio**

- ◆ Las sillas se ubican en un círculo físico, suficientes sillas para todas las personas que van a participar sin muebles adicionales que bloqueen a quienes participan. Es mejor sentarse en el suelo si se trata de pupitres.
- ◆ Se prepara la pieza de centro como se indicó anteriormente (p. 29).
- ◆ Se prepara la pieza de diálogo. Podemos seleccionar varias y ponerlas en la pieza de centro.

1. Presentando el Círculo: ¿Para qué este círculo en clave de fortalecimiento del grupo? Se utilizan declaraciones afectivas.

2. Apertura: ¿Cuál es el propósito específico del círculo? Usando un lenguaje restaurativo + una apertura simbólica: poema, cita, meditación guiada.

3. Directrices / Valores: Compartir los valores básicos de los círculos y después preguntar si existirían otras orientaciones y valores que se deberían agregar. Para identificarlos, se haría una “ronda”. Los centrales son los siguientes:

- a. Respeta el tema de conversación: Todos escuchan; todos tienen un turno
- b. Habla desde el corazón: tu verdad, tus perspectivas y tus experiencias
- c. Escucha desde el corazón: Deja ir las historias que dificultan escucharse unos a otros
- d. Confía en que sabrás qué decir: No es necesario ensayar
- e. Di lo suficiente: sin sentirte apurado, sé conciso y considerado con el tiempo de las otras personas.

Se sugiere que estos valores estén en un lugar visible del salón para referirse a ellos cada que se vaya a realizar un círculo. También podemos elaborar los acuerdos de manera colaborativa.



En la guía de Hopkins (2020b), “Tiempo de círculo y reuniones en círculo”, encontramos actividades para este y otros momentos de los círculos



www.caib.es/sites/convivexit/f/338699

4. Introducción de la pieza de centro y la pieza de diálogo: En este momento, se presenta la pieza de diálogo y se introduce o recuerda su propósito. También se comparte por qué se ha escogido esa pieza y su valor simbólico para el círculo que se esté realizando.

5. Ronda de conexión: Esta ronda busca determinar cómo se sienten a nivel físico, mental o emocional los y las participantes en ese momento. Algunas preguntas que podemos hacer son ¿Nombra una palabra que describa cómo te sientes? Si tu pudieras ser un patrón climático, ¿qué patrón describiría cómo te sientes ahora mismo (hoy)?

6. Actividad principal: Rondas de contenido. Se puede realizar una sola pregunta o una serie de preguntas que estén directamente relacionadas con el propósito del círculo. Usualmente, se utiliza una pregunta inicial que permita generar una conexión personal con el propósito del círculo ¿Qué es lo más importante para nosotros/as de pertenecer a esta comunidad?



Un buen listado de preguntas para diferentes momentos de los círculos, se encuentran en el Anexo 2 (pp. 125 a 137) de la muy completa guía de Schmitz “Prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos en el ámbito educativo”. Encontraremos la guía en:



<https://bit.ly/3AGPQLU>

Una buena pregunta motivadora para un círculo permitirá que las personas hablen desde una perspectiva personal sobre algo que se relaciona con el grupo.

Después de hacer una pregunta que permita a las personas contar una historia, podemos hacer una pregunta que aliente a las personas a hablar sobre el propósito del círculo.

Berkowitz recomienda que al diseñar las preguntas, tengamos en cuenta que las preguntas deberían estar impulsadas por el propósito del diálogo, así como por el tiempo disponible para hacer el círculo, los resultados que estemos buscando, la mejor secuencia de preguntas, así como la búsqueda por comprender las necesidades de los y las participantes. Las preguntas, además de abiertas, neutras, claras y singulares, deberían ser inclusivas, desafiantes y atractivas.

7. Reflexión: Invitaremos a los y las participantes a expresar cómo se sienten, en este momento, en el que el círculo está a punto de terminar, qué se llevan con ellos de la experiencia del círculo o cómo cumplieron con las pautas/valores.

Para hacerlo, se puede pedir que se comparta una palabra sobre cómo sienten al final del círculo o una palabra con la que manifiesten lo que más apreciaron del proceso.

8. Cierre: Cerremos los círculos con intención y permitamos que los y las participantes salgan de él tranquilamente y reconozcan el trabajo realizado.

Se pueden utilizar, como al inicio: poemas, citas, meditación guiada o ejercicio de respiración, etc.

Ser guardianes/as del círculo (Según Berkowitz, 2017, p. 33)

Los guardianes del círculo son los cuidadores del proceso. Como guardianes/as, es nuestro trabajo asegurarnos de que todos asuman la responsabilidad de hacer del círculo un lugar acogedor y seguro de diálogo abierto para todas las personas.

Muy a menudo, y por lo general inconscientemente, los participantes situarán al guardián como una figura de autoridad, esperando que él o ella dirija o tome decisiones por el grupo. Cuando parece que el proceso no va bien o está tomando una dirección diferente a la que imaginaste, es importante recordar que tu papel es simplemente guiar al grupo. Es nuestro trabajo introducir preguntas que empoderen al grupo para hacer el trabajo que necesitan hacer. Tan pronto como interviene de una manera más directiva, los participantes se vuelven menos responsables de sus acciones y decisiones. Los acuerdos resultantes se vuelven mucho menos un reflejo de su proceso y necesidades.

Algunas recomendaciones:

- ◆ No controlemos el círculo, pero ayudemos a los y las participantes a mantener su integridad.
- ◆ Ayudemos a mantener un espacio claro, abierto, respetuoso y libre. Esto significa saber cuándo/cómo interrumpir, cuándo abrir y cerrar el círculo, cuándo tomar un descanso y cómo recordar a las personas que se adhieran a las pautas acordadas.
- ◆ No necesitamos ser mediadores/as o facilitadores/as de grupo en el sentido habitual; no es una posición de poder, pero es una responsabilidad para con los demás mantener los valores del círculo.

Tres círculos para la dirección de grupo

En esta cartilla, compartiremos tres tipos de círculos que consideramos útiles para el acompañamiento: Un círculo para construir acuerdos, un círculo para planear y un círculo para hacer seguimiento y fortalecer la conexión dentro del grupo.

Es importante que antes de empezar a utilizar círculos con propósitos específicos, podamos desarrollar un espacio en el que compartamos con nuestros/as estudiantes los propósitos, la metodología y el horizonte de sentido de los círculos.

Círculo para construir acuerdos

Recomendamos el texto “Pactos de aula: una estrategia pedagógica para la convivencia pacífica y el desarrollo de competencias ciudadanas” para preparar el círculo que se propone a continuación. Lo encontramos en: <https://bit.ly/3RuN5UL>

| TIPO DE CÍRCULO | CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS |
|-------------------------|--|
| Duración | Al menos 45 minutos |
| Momento del año escolar | Inicio (primer mes). |
| Objetivos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar a los y las estudiantes y al Director/a de grupo, la oportunidad de reconectarse después de las vacaciones y conocerse si es el caso. 2. Establecer una base sólida dentro del grupo escolar basada en valores y acuerdos compartidos. 3. Crear una representación gráfica viva que pueda usarse durante todo el año para reforzar las expectativas de comportamiento y acuerdos. |
| Conexiones curriculares | Competencias ciudadanas |
| Materiales | <ul style="list-style-type: none"> • Elementos para la pieza de centro (si es el primer círculo, se puede construir de manera conjunta, así que se puede pedir a los y las estudiantes que, para el día en el que se realizará, lleven algo que represente algo significativo para ellos/as y que puedan dejar en la institución. Si se va a realizar esta actividad, debe añadirse al menos media hora más al tiempo de duración del círculo). • Pieza de diálogo • Marcadores de colores (uno o dos por persona) • Cuadritos de papel (aprox. 5x5) de dos colores diferentes (cada persona recibe uno de cada uno). <p>Nota: Se recomienda que, en el salón, existan piezas visuales (carteleras) en las que se presenten los círculos, su propósito y metodología, como apoyo al espacio previo de introducción a los círculos.</p> |
| DESARROLLO | |
| Fase | Actividad / preguntas |
| Presentando el círculo | <p>Presentémonos y digamos</p> <p>“Pasaremos los próximos 40 minutos trabajando juntos para construir un clima de aula y escolar sólido basado en valores y acuerdos compartidos. Cada persona tendrá la oportunidad de contribuir a la construcción de acuerdos para mantener un ambiente educativo positivo para nosotros y la comunidad. Esto será algo que seguiremos aprovechando durante todo el año; para usar como guía y recordatorio de cómo queremos ser unos con otros”.</p> <p>Compartamos una declaración afectiva basada en lo que estemos sintiendo en ese momento.</p> |
| Apertura | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compartamos el propósito del círculo: “Vamos a desarrollar un círculo para fortalecer nuestro grupo y conectarnos después de nuestras vacaciones”. 2. Presentémonos como el guardián/a del círculo: “Hoy seré el/a guardián/a del círculo. El papel del guardián del círculo no es facilitar, sino actuar como guía que presenta las indicaciones del círculo y garantiza que el círculo siga siendo un espacio seguro”. |



| | |
|---|--|
| Valores | <p>Compartamos los acuerdos para el desarrollo de un círculo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Respeta el tema de conversación: Todos escuchan; todos tienen un turno2. Habla desde el corazón: tu verdad, tus perspectivas y tus experiencias3. Escucha desde el corazón: Deja ir las historias que dificultan escucharse unos a otros4. Confía en que sabrás qué decir: No es necesario ensayar5. Di lo suficiente: sin sentirte apurado, sé conciso y considerado con el tiempo de las otras personas. <p>Pregunte: ¿Podemos estar de acuerdo con estos acuerdos para el desarrollo del círculo? ¿Falta algo en esta lista que debamos agregar?</p> |
| Introducción pieza de centro y de diálogo | <p>Compartamos por qué escogimos la pieza de diálogo que vayamos a utilizar.</p> |
| Ronda de conexión | <p>Para la primera ronda del círculo, pidamos que compartan sus nombres y algo que hicieron en vacaciones que los hizo felices o qué extrañaron del colegio (o podemos usar nuestra propia pregunta de conexión, que invite a la narración desde la experiencia personal).</p> <p>Pidamos a un/a voluntario/a que comience y pidámosle que, antes de responder, indique en qué dirección pasará el pieza de diálogo.</p> <p>Este también sería un buen momento para hacer alguna de las actividades rompe hielo que sugiere Hopkins (2020b).</p> |
| Actividad principal Ronda 1: Valores | <p>Presentemos la actividad. Podríamos decir algo como lo siguiente: “Vamos a pasar una cantidad significativa de tiempo juntos durante todo el año como grupo. Sabemos que habrá una amplia gama de experiencias en nuestro camino, algunas emocionantes, algunas desafiantes, algunas esperadas e inesperadas. Todos estamos juntos en esto para el beneficio de nuestros procesos de aprendizaje y de la comunidad educativa. Por lo tanto, es fundamental que creemos un entorno entre nosotros/as que sea de apoyo y seguro para garantizar que cada persona pueda dar lo mejor de sí mismo/a con relación a su proyecto educativo y el fortalecimiento de la institución.</p> <p>En esa medida, pasar un poco de tiempo explorando nuestros valores nos ayudará a establecer este entorno. Es un primer paso importante para construir (o reforzar) nuestra comunidad.</p> <p>Continuemos hacia la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seleccionemos una de las hojas de papel de colores para representar los VALORES.• Distribuyamos esta hoja de papel y un marcador de color a cada persona, incluyéndonos.• DIGAMOS: Usando esta hoja de papel, escribamos un valor que nos gustaría ofrecerle a nuestro grupo (ejemplos: responsabilidad compartida o confianza en las mejores intenciones, Inclusión de todas las voces, entre otros).• Usando la pieza de diálogo, invitamos a cada persona a compartir cuál era su valor y la importancia que tiene para quien lo comparte. <p>Después de que cada persona comparta, pidámosles que ubiquen su valor en la pieza de centro.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Actividad principal Ronda 2: Acuerdos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Entreguemos la otra hoja de papel de color a cada persona, incluyéndonos. • Digamos: "Ahora, usando esta hoja de papel, escribamos un acuerdo con el que queremos comprometernos y que, a la vez, queremos solicitarle al grupo (ejemplos: escuchar con atención, abrazar las diferencias, tratarse de manera digna y respetuosa evitando burlas y humillaciones, pedir ayuda cuando sea necesario, etc.). • Usando la pieza de diálogo, invitemos a cada persona a compartir cuál era su valor y la importancia que tiene para quien lo comparte. • Después de que cada persona comparta, pidámosles que ubiquen su valor en la pieza de centro. |
| <p>Reflexión Ronda 3: Garantizar los Acuerdos. Este punto es clave ¡Por favor no saltarlo!</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay algún valor o acuerdo que se haya ofrecido sobre el que nos gustaría alguna aclaración? • ¿Hay algún valor o acuerdo que se haya ofrecido con el que no nos sintamos cómodos/as? Si es así, por favor expliquemos. • Algunos/as de nosotros/as podemos tener una comprensión y definición diferente de algunos de los valores y acuerdos que se han ofrecido hoy ¿Cuáles son nuestros pensamientos sobre esto y qué proponemos considerar al respecto? • ¿Qué sucede si en algún momento del camino sentimos que estos valores y acuerdos no se están respetando? ¿Qué debemos hacer? • Como grupo, ¿PODEMOS TODOS ACORDAR SEGUIR ESTOS VALORES Y ACUERDOS CON LAS MEJORES DE NUESTRAS HABILIDADES? |
| <p>Cierre</p> | <p>Preparemos el cierre como nos parezca conveniente. Recordemos hacerlo con intención y utilizando símbolos que nos permitan evocar emociones frente a lo experimentado.</p> |

RECOMENDACIÓN: Después de la actividad, recopilemos las tarjetas y colóquelas en cada dirección de grupo que tengamos. Al comienzo de las reuniones, dirijamos la atención de todos/as hacia las tarjetas y hagamos una pregunta de reflexión sobre cómo le está yendo al grupo siguiéndolas.

Círculo para planear

Esta propuesta debería desarrollarse después de la construcción de acuerdos, pero también al inicio del año escolar. Para su diseño, tengamos en cuenta las metas institucionales de nuestra escuela, si hay algún tema, campo o problemática en la que quisiera hacer énfasis ese año o semestre o si hay algún asunto social coyuntural, que pueda servir de inspiración para la planeación del grupo. También tengamos en cuenta de dependiendo del tiempo que tengamos disponible, será necesario realizar dos círculos.

Recomendamos explorar la guía de Save The Children "Participar también es cosa de niños". Después de la página 12 contiene herramientas que pueden ser incorporadas a las actividades principales de los círculos. Podemos encontrarla en: <https://bit.ly/2yBgWHG>

| TIPO DE CÍRCULO | PLANEACIÓN |
|---|--|
| Duración | 3 horas |
| Momento del año escolar | Inicio (primeros dos meses). |
| Objetivos | Construir una planeación conjunta en la que el grupo determine sus metas académicas y de fortalecimiento de la comunidad educativa. |
| Conexiones curriculares | <ul style="list-style-type: none"> • Competencias ciudadanas • Cátedra de Paz • Áreas o asignaturas si se escogen temas que las transversalicen |
| Materiales | <ul style="list-style-type: none"> • Los mismos elementos para la pieza de centro que hayan aportado los y las estudiantes en el círculo anterior. • Pieza de diálogo • Papeles de 5*5 (al menos 1 por persona). • Marcadores de colores (uno o dos por persona) • Pliegos de papel kraft, periódico o bond (para carteleras). |
| DESARROLLO | |
| Fase | Actividad / preguntas |
| Presentando el círculo | Iniciemos diciendo: "Realizaremos el siguiente círculo para continuar construyendo un clima de aula y escolar sólido basado en valores y acuerdos compartidos. Cada persona tendrá la oportunidad de contribuir a la construcción de unas metas compartidas para este año. Esto será algo que seguiremos aprovechando durante todo el año; para usar como guía y recordatorio de cómo queremos ser unos con otros y de lo que queremos lograr individual y colectivamente". Compartamos una declaración afectiva basada en lo que estemos sintiendo en ese momento. |
| Apertura | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compartamos el propósito del círculo: "En este círculo y el siguiente buscaremos construir una planeación conjunta en la que, como grupo, definamos nuestras metas académicas y de fortalecimiento de la comunidad educativa para este año". 2. Presentémonos como el guardián/a del círculo: "Hoy seré el/a guardián/a del círculo. Les recuerdo que el papel del guardián del círculo no es facilitarlos, sino actuar como guía que presenta las indicaciones del círculo y garantiza que el círculo siga siendo un espacio seguro". |
| Valores | Compartamos los acuerdos para el desarrollo de un círculo (se encuentran en la plantilla anterior) y luego preguntemos ¿Estaríamos de acuerdo con estos acuerdos para el desarrollo del círculo? ¿Falta algo en esta lista que debamos agregar? |
| Introducción pieza de centro y de diálogo | Compartamos por qué escogimos la pieza de diálogo que vayamos a utilizar. |

| | |
|---|---|
| <p>Ronda de conexión</p> | <p>Para la primera ronda del círculo, pidamos que compartan lo que más disfrutaron de estar en el colegio (o podemos usar nuestra propia pregunta de conexión, que invite a la narración desde la experiencia personal).</p> <p>Pidamos a un/a voluntario/a que comience y pidámosle que, antes de responder, indique en qué dirección pasará el pieza de diálogo.</p> <p>Este también sería un buen momento para hacer alguna de las actividades rompe hielo que sugiere Hopkins (2020b).</p> |
| <p>Actividad principal Ronda 1: Planeando</p> | <p>Presentemos la actividad. Podríamos decir algo como lo siguiente: "Vamos a pasar una cantidad significativa de tiempo juntos durante todo el año como grupo. Sabemos que habrá una amplia gama de experiencias en nuestro camino, algunas emocionantes, algunas desafiantes, algunas esperadas e inesperadas. Todos estamos juntos en esto para el beneficio de nuestros procesos de aprendizaje y de la comunidad educativa. Por lo tanto, es fundamental que creemos un horizonte común con relación a nuestros proyectos educativos y el fortalecimiento de la institución. En esa medida, pasar un poco de tiempo planeando colectivamente nos ayudará a proyectarnos con mayor claridad".</p> <p>Continuemos hacia la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartamos los lineamientos institucionales para el año (si los hubiera), para que nos sirvan de referente. • Dependiendo del número de personas, conformemos libremente grupos de 3 o 4 estudiantes. • A cada grupo entreguémosle papeles de 5*5 y marcadores. • Compartamos las preguntas: Tomando como referente nuestros principales intereses académicos ¿Cuáles deberían ser nuestras metas de este año? ¿Hay algún tema que nos interese o algún asunto coyuntural en el que deberíamos enfocar nuestras metas este año? • Después de 15 minutos, nos ubicamos de nuevo en círculo y pasando la pieza de diálogo a cada grupo, propiciemos una ronda para compartir las metas identificadas. • Ubiquemos las tarjetas en el piso y agrupemos las similares. Acordemos entre todos y todas, cuáles serán las metas finales que tomaremos como referente. |
| <p>Actividad principal Ronda 2: Concretemos la acción</p> | <ul style="list-style-type: none"> • En círculo, realicemos la siguiente pregunta ¿Qué fortalezas y oportunidades tiene la institución educativa para que podamos alcanzar esas metas este año? • Después de la ronda de respuestas, entreguemos papeles de 5*5 a cada grupo y preguntémosles: ¿Qué acciones debemos emprender para alcanzar las metas? Pidámosles escribir una acción por papel para poderlos relacionar después con las metas. • Después de 15 minutos, nos ubicamos de nuevo en círculo y pasando la pieza de diálogo a cada grupo, propiciemos una ronda para compartir las acciones identificadas. • Ubiquemos las tarjetas en el piso y relacionemos las acciones con las metas. Acordemos entre todos y todas, cuáles serán las acciones colectivas e individuales que tomaremos como referente. |



| | |
|--|--|
| Reflexión Ronda 3: Frase inspiradora | <ul style="list-style-type: none"> • Indiquemos que vamos a construir una FRASE INSPIRADORA, que nos acompañe por el resto del año. Esta “frase inspiradora” debe provocarnos y movilizarlos hacia la acción y recordarnos las metas que nos vayamos a plantear. • A cada grupo entreguémosle un pliego de papel y marcadores y lancemos la pregunta ¿Qué frase describiría a este grupo en su mejor momento al final del año, después de haber logrado todas sus metas? Con base en la respuesta, pidámosles elaborar la FRASE INSPIRADORA que sea desafiante, inspiradora, compartida y con la que nos podamos comprometer. Pidamos que se escriba la idea final en la cartelera. • Después de 15 minutos, nos ubicamos de nuevo en círculo y pasando la pieza de diálogo a cada grupo, propiciemos una ronda para compartir las frases inspiradoras. |
| Reflexión Ronda 4: Garantizar los Acuerdos. Este punto es clave Este punto es clave ¡Por favor no saltarlo! | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay alguna meta o acción que hayamos acordado frente a la que nos gustaría alguna aclaración? • ¿Hay alguna meta o acción que hayamos acordado frente al que no nos sintamos cómodos/as? Si es así, por favor expliquemos. • ¿Qué sucede si en algún momento del camino sentimos que estamos perdiendo de vista las metas acordadas? ¿Qué debemos hacer? • Como grupo, ¿Podemos todos y todas acordar que estas serán nuestras metas para este año? |
| Cierre | Preparemos el cierre como nos parezca conveniente. Recordemos hacerlo con intención y utilizando símbolos que nos permitan evocar emociones frente a lo experimentado. |

RECOMENDACIÓN: Compartamos esta planeación con los demás maestros y maestras del grupo, para buscar una articulación y coherencia. En particular, si se ha transversalizado algún tema, sería una oportunidad para trabajarlo en las diferentes asignaturas, a través de las secuencias didácticas o los proyectos de clase.

Círculo para hacer seguimiento y fortalecer la conexión dentro del grupo

Este círculo se puede utilizar en cualquier momento que sea necesario para hacer seguimiento a los acuerdos, metas acciones. También puede utilizarse para mantener “un ritmo” de interacción con el grupo, al menos una vez a la semana. Finalmente, también es útil cuando los acuerdos y valores no están siendo

| TIPO DE CÍRCULO | SEGUIMIENTO / FORTALECIMIENTO SENTIDO DE COMUNIDAD Y PERTENENCIA |
|-------------------------|---|
| Duración | Al menos 30 minutos a 1 hora |
| Momento del año escolar | Inicio (primeros dos meses). |
| Objetivos | Aumentar el empoderamiento de los y las estudiantes con respecto al seguimiento de sus propias metas y acuerdos, así como la apropiación frente a los círculos en el aula de clase. |

| | |
|---|--|
| Conexiones curriculares | <ul style="list-style-type: none"> • Competencias ciudadanas • Cátedra de Paz • Áreas o asignaturas si se escogen temas que las transversalicen |
| Materiales | <ul style="list-style-type: none"> • Los mismos elementos para la pieza de centro que hayan aportado los y las estudiantes en el círculo anterior • Pieza de diálogo • Marcadores de colores (uno o dos por persona) • Pliegos de papel kraft, periódico o bond (para carteleras). |
| DESARROLLO | |
| Fase | Actividad / preguntas |
| Presentando el círculo | <p>Iniciemos diciendo: "Realizaremos el siguiente círculo para continuar construyendo un clima de aula y escolar sólido basado en valores, acuerdos y metas compartidas. Cada persona tendrá la oportunidad de compartir su percepción sobre cómo vamos y cómo podemos fortalecer nuestro camino. Para que se mantengan saludables, cada relación, grupo y comunidad necesita formas de revisar, renegociar y mantener los acuerdos. Este grupo no es una excepción". Compartamos una declaración afectiva basada en lo que estemos sintiendo en ese momento.</p> |
| Apertura | <ol style="list-style-type: none"> 1. Compartamos el propósito del círculo: "Este círculo es una oportunidad para verificar cómo nos está yendo con los acuerdos que hemos hecho y para ver si es necesario revisarlos"; "Este círculo es una oportunidad para verificar cómo nos está yendo con las metas que nos hemos planteado y para ver si es necesario fortalecer algunas acciones"; "Este círculo es una oportunidad para chequear cómo estamos" 2. Presentémonos como el guardián/a del círculo: "Hoy seré el/a guardián/a del círculo. Les recuerdo que el papel del guardián del círculo no es facilitarlos, sino actuar como guía que presenta las indicaciones del círculo y garantiza que el círculo siga siendo un espacio seguro". |
| Valores | <p>Compartamos los acuerdos para el desarrollo de un círculo (se encuentran en la plantilla anterior) y luego preguntemos ¿Está de acuerdo con estos acuerdos para el desarrollo del círculo? ¿Falta algo en esta lista que debamos agregar?</p> |
| Introducción pieza de centro y de diálogo | <p>Compartamos por qué escogimos la pieza de diálogo que vamos a utilizar.</p> |
| Ronda de conexión | <p>Para la primera ronda del círculo, pidamos que compartan un momento en el que asumir con responsabilidad alguna actividad, trajo consecuencias muy positivas (o podemos usar nuestra propia pregunta de conexión, que invite a la narración desde la experiencia personal).</p> <p>Pidamos a un/a voluntario/a que comience y pidámosle que, antes de responder, indique en qué dirección pasará el pieza de diálogo.</p> <p>Este también sería un buen momento para hacer alguna de las actividades rompe hielo que sugiere Hopkins (2020b).</p> |

| | |
|---------------------|--|
| Actividad principal | <p>1. Si es de seguimiento de metas / acuerdos:</p> <p>a. “Supongamos que somos médicos/as y esta clase es nuestro paciente. Se presenta en nuestra oficina para un examen de rutina. Le tomamos el pulso, le hacemos algunas pruebas, le hacemos algunas preguntas ¿Cuál es nuestro diagnóstico?”</p> <p>b. También podemos hacer una ronda por cada una de las siguientes preguntas: ¿Qué hemos notado acerca de cómo le está yendo a esta clase con los acuerdos / metas que construimos?</p> <p>c. Frente a los acuerdos y si se han identificado problemas: ¿Quién crees que se ve afectado por estos problemas y cómo? ¿Cuál es la parte más difícil para ti personalmente? ¿Qué crees que se puede hacer para arreglar las cosas?</p> <p>2. Si es de seguimiento semanal: ¿Qué fue lo más desafiante que hicieron la semana pasada? ¿Qué hicieron en la clase que más les gustó? ¿Cuáles son nuestras metas esta semana (académicas y relacionales)?</p> |
| Reflexión | ¿Hacia dónde se ven avanzando de ahora en adelante? O ¿Cómo lo trabajado en el círculo, te ayudará en el siguiente mes? |
| Cierre | Preparemos el cierre como nos parezca conveniente. Recordemos hacerlo con intención y utilizando símbolos que nos permitan evocar emociones frente a lo experimentado. |

Finalizando de cara al sol

Para finalizar esta guía solamente queremos decir de nuevo ¡Gracias! Cada esfuerzo que emprendemos como maestros y maestras, cada interés que ponemos en algo que es nuevo y desafiante y que promete transformar las vidas de nuestros/as estudiantes, es un paso más en la construcción de una sociedad que valore más a las personas y a su entorno y en la nuestros niños y niñas encuentran herramientas para transformar su realidad y la de sus comunidades.

Nuestra principal recomendación es ¡Empecemos! ¡Continuemos! ¡Inspiremos! Nos equivocaremos en el camino, sin duda, porque el enfoque restaurativo es ante todo, un enfoque que toma vida en la práctica, no obstante, como Hopkins nos recuerda, “el aula es un lugar donde todas las personas, inevitablemente, cometemos errores y aprendemos a solucionarlos y a intentar no equivocarnos la próxima vez” (2020, p. 19).

Seamos semillita que crece entre la hierba, que despliega sus nuevas hojas de cara al sol y la primavera.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, M. Mesa, J. Morales, H. Saldarriaga, E.** (2008). *La comunicación asertiva: herramienta de la práctica pedagógica que permite mediar las dificultades en el aprendizaje*. Medellín. Colombia: Universidad de Antioquia. Disponible en: <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/814/1/D0207.pdf>
- Berkowitz, K.** (2017). *Cultivating Restorative School Communities. Restorative Justice Practices in Schools* [en línea] Disponible en: <http://restorativesolutions.us/wp-content/uploads/2021/02/Restorative-Circles-handook-Berkowitz.pdf>. Recuperado el 2 de agosto de 2019.
- Carrasquilla, T.J.** (2018). *Diálogo restaurativo y prácticas restaurativas informales. Gaceta Ser Restaurativo No. 3, ICBF* [en línea] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/_ser_restaurativo_-_gaceta_003.pdf Recuperada el 25 de agosto de 2019.
- Chankova, D.; Poshtova, T.** (2012). *Enfoques restaurativos en la escuela: hacia una "escuela restaurativa"*. Disponible en <http://www.vista-europe.org/downloads/Spanish/E4f.pdf>
- Dávila Ramírez L.A.** (2006, marzo 18). *El director de grupo como orientador*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/director-de-grupo-como-orientador/>
- DesafíoB21 (s.f.). Ejercicios descargables Comunicación Asertiva* [en línea] Disponible en: https://www.desafiob21.org/descargar/material/265324ff-d3fe-00f8-389b-0d7f9701b416/Ejercicios_descargables_Comunicacio_n_asertiva.pdf Recuperado el 2 de septiembre de 2019.
- Evans, K.; Vaandering, D.** (2016). *The Little Book of Restorative Justice in Education*. Published by Good Books. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.
- Gómez, J.A.; Prada, M.P; Unger, B.** (2004). *Transformación de conflictos mediante el diálogo Herramientas para practicantes*. Bogotá D.C.: CERCAPAZ; GIZ. Disponible en: <https://berghof-foundation.org/library/transformacion-de-conflictos-mediante-el-dialogo>
- Hopkins, B.** (2020). *Prácticas restaurativas en el aula. El enfoque restaurativo en tu día a día de trabajo*. Palma, España: Conselleria Educaçiao, Universitat i Recerca; Convivexit; Transforming Conflict. Disponible en: https://www.encercler.cat/wordpress/wp-content/uploads/2020/12/PRACTICAS-RESTAURATIVAS_2020.pdf
- Hopkins, B.** (2020). *Tiempo de círculo y reuniones en círculo. Manual Práctico*. Palma, España: Conselleria Educaçiao, Universitat i Recerca; Convivexit; Transforming Conflict. Disponible en: <https://www.caib.es/sites/convivexit/f/338699>
- Hopkins, B.** (2004). *Just Schools*. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

Magisterio (2021a). *¿Cuál es la labor de un director de grupo?* [en línea] recuperada el 16 de agosto de 2022 en <https://magisterio.com.co/articulo/cual-es-la-labor-de-un-director-de-grupo/>

Magisterio (2021b). *12 características de un buen director de grupo* [en línea] Recuperado el 16 de agosto de 2022 en <https://magisterio.com.co/articulo/12-caracteristicas-de-un-buen-director-de-grupo/>

Meyer, L.; Evans, I. (2012). *The School Leader's Guide to Restorative School Discipline*. United States: Corwin; SAGE Publications. Disponible en: <https://bit.ly/30zzi6l>

Ministerio de Educación (26 mar, 2003). *Directiva Ministerial. Orientaciones para aplicar el Decreto 1850 de 2002*. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1780/articulos-86194_archivo_pdf.pdf

Restorative Justice Council (2005). *RJC Principles of Restorative Practice in a Schools Setting*. Disponible en https://www.creducation.net/resources/RJ_Principles_for_Schools_UK_2005_2nd_ed.pdf

Restorative Resources (s.f.). *Principles and Practice of Restorative Circle* [en línea] Disponible en: https://www.restorativresources.org/uploads/5/6/1/4/56143033/principles_and_practice_of_circle.pdf

Sánchez Cervantes, (2021). <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10171/000215153.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaría de Educación de Cali (2018). *Guía para la Implementación de prácticas restaurativas en la Escuela*. Cali: Secretaría de Educación – Alcaldía de Cali & Pontificia Universidad Javeriana Cali. Disponible en: <https://pazatuidea.org/wordpress/herramienta/guia-para-la-implementacion-de-practicas-restaurativas-en-la-escuela/>

Smith, D.; Fisher, D.; Frey, N. (2015). *Better than carrots or sticks: restorative practices for positive classroom management*. Alexandria, VA, EEUU: ASCD. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com

Thorsborne, M.; Blood, P. (2013). *Implementing Restorative Practices in Schools: A practical Guide to Transforming School Communities*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

Quevedo Rerucha, M. (2021). *Beyond the surface of restorative practices*. San Diego CA, EEUU: Dave Burgees Consulting, Inc. [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.

Zehr, H. (2012). *Cambiando el lente: Un nuevo enfoque para el crimen y la justicia*. Waterloo: MennoMedia (cap. 5 y 10). [Kindle DX version]. Recuperado de Amazon.com.