

# El debate del Plano (Paso 2)

## HOJA DE CONSEJOS

El debate del Plano es una oportunidad para que las partes en conflicto se reúnan para un diálogo restaurativo que ayude a reparar la comunidad.

### PREPARA EL ESPACIO FÍSICO

Antes de que comience el debate, coloca las sillas en un círculo para que todos los participantes estén mirando hacia el centro y puedan verse entre sí.

### ESCOGE UNA PIEZA PARA HABLAR

La pieza de conversación debe ser un objeto con algún significado para ti que se utilizará constantemente para este propósito siempre que facilites estos debates. Por ejemplo, al comienzo del año escolar, un maestro puede introducir un recuerdo importante de su vida, como un juguete o un recuerdo de un viaje importante. Este artículo se puede usar para este tipo de dinámicas y para señalar quien es el que habla.

La pieza de conversación se pasa de persona a persona después de que se plantea cada pregunta del Plano. Solo la persona que sostiene el objeto, habla en respuesta a cada pregunta. Esta práctica permite hablar sin temor a ser interrumpido. Los otros participantes pueden concentrarse en escuchar activamente, sin distraerse queriendo responder o tratando de interrumpir la conversación.

El objeto para conversar es una herramienta para crear equilibrio e igualdad dentro del debate, ya que permite que todos los participantes tengan la misma oportunidad de hablar. Cuando se usa, nadie tiene la mano levantada ni decide a quién le toca hablar. Esto reduce el papel controlador del facilitador y comparte la responsabilidad con todos los participantes.

### PRESENTA EL OBJETIVO DEL DEBATE

Comienza el debate reiterando la intención del proceso. Recuérdales a todos los participantes que el debate no es evaluativo, ni trata de culpar a nadie. El objetivo es para reparar la relación entre las partes.

Puedes decir algo como: "Estamos aquí hoy porque ambas partes han acordado que quieren trabajar para mejorar su relación. Cada uno de ustedes tendrá hoy la oportunidad de expresar sus pensamientos y sentimientos libremente, y quiero animarlos a que escuchen atentamente. Al final, trabajaremos juntos para hacer un plan con el que todas las partes puedan comprometerse. Nuestro objetivo es restaurar la comunidad, pero es posible que no superemos todo hoy, y eso está bien".

En este momento, también puedes recordarles a los participantes cómo usar el objeto para conversar.

## **PÍDELE A UNA DE LAS PARTES QUE COMIENZE**

Si hubo una víctima clara o una parte perjudicada en el conflicto, se le puede animar a comenzar y permitir hablar primero. Si no es el caso, simplemente establece el orden de conversación pidiéndole a uno de los participantes que vaya primero.

## **ASEGÚRATE DE QUE CADA PERSONA ESTÉ CONTESTANDO CADA PREGUNTA POR SÍ MISMOS**

Las preguntas del Plano han sido cuidadosamente diseñadas para facilitar una conversación productiva.

Recuérdales a los participantes el papel del tema de conversación, luego pregúntales a los participantes que deseen responder la primera pregunta: "¿Qué sucedió?" Entrégale el objeto a esa persona. Se lo pasará al otro participante cuando haya terminado de responder a la primera pregunta.

Después de que el segundo participante hable, le devolverán el texto y tu harás la segunda pregunta y comenzarás el ciclo nuevamente. En este momento, es posible que desees recordarles a los participantes la importancia de escuchar activamente.

## **SE UN CIENTÍFICO DE EMOCIONES**

Presta mucha atención a las señales emocionales de todas las partes. Observa, observa y escucha atentamente las señales de cambios emocionales y responde en consecuencia. Puedes ofrecer una estrategia de regulación a una persona que ves nerviosa o frustrada, o sugerir que todo el debate se detenga para que respiren profundamente.

## **MANTEN A TODOS EN LA TAREA**

Esto puede que requiera que tu reformules algunas preguntas o que las vuelva a hacer de formas alternativas. Revisa el anexo que sigue a este recurso para obtener una lista completa de preguntas.

## **TOMA EN CUENTA TU ESTADO EMOCIONAL**

Debido a que los facilitadores a menudo son miembros de la misma comunidad que los participantes, puede ser difícil para nosotros escuchar lo que ha ocurrido entre dos participantes que nos importan. Los facilitadores pueden sentir emociones al empatizar con los demás.

Si esto te sucede, toma un Meta-Momento y considera tu *mejor yo* en este plano. ¿Cómo puedes ser más útil? ¿Qué resultado esperas alcanzar?

Si no puedes regular tu emoción, diles a los participantes que necesitas tomar un descanso para dirigir la práctica de la manera más eficaz.

---

## ASEGÚRATE DE QUE CADA PARTE HABLE POR SÍ MISMOS

Es importante que los participantes hablen sobre sus propias experiencias y sentimientos, y no sobre los de la otra persona. Si tu escuchas a alguien asignar sentimientos a otro la próxima vez que te entreguen la pieza de conversación, recuérdales a todos que solo respondan las preguntas por sí mismos a partir de sus propias experiencias.

Es importante recordar que nuestros comportamientos no son nuestras emociones. Es decir, aunque una persona levanta la voz o reaccione bruscamente, no podemos asumir que está experimentando ira. Pueden estar expresando vergüenza o incluso miedo. Es importante darles a todos la oportunidad de explicar cómo se sienten.

## ASEGÚRATE QUE LOS PARTICIPANTES ESTÉN EN UN CUADRANTE IDEAL

Al contar las experiencias del conflicto, los participantes pueden volver a ese estado emocional y activarse o disgustarse. Comienza recordándoles amablemente a todos que respiren profundamente y traigan lo mejor de sí mismos al debate. Para el debate del Plano más exitosa, lo ideal sería que los participantes permanecieran principalmente en el cuadrante verde para la tarea de reflexión.

Si descubres que los participantes tienen problemas para regular emociones desagradables, de alta energía (rojo) o desagradables, de poca energía (azul), es posible que no sea el momento adecuado para completar el debate. Es posible que debas preguntarles a los participantes si les gustaría tomar un descanso y volver a reunirse en otro momento. Como siempre, déjales esta decisión a ellos. Así como no podemos obligar a nadie a participar en esta dinámica, tampoco podemos obligarlos a parar, si no lo desean.

## INVITA A LOS PARTICIPANTES SI ESTÁN EVITANDO EL TEMA DE CONFLICTO

Si esto sucede, no es el trabajo del facilitador sacar a relucir los temas o problemas. Sin embargo, como facilitador, puedes hacer preguntas de seguimiento o indicaciones para animar a los participantes a plantearlas.

Esto puede sonar como "¿Hay algo que no se haya dicho que debemos abordar hoy?" "¿Han expresado todos los sentimientos que tiene sobre este incidente?" o "¿Se esforzaron por reparar esta relación?" Consulta el anexo a continuación para conocer las preguntas alternativas y de seguimiento que puedes utilizar durante el debate.

## GUÍA PARA HACER COMPROMISOS

Al final del debate, el objetivo es que los participantes hagan planes concretos para seguir adelante. Después de que todas las partes hayan respondido todas las preguntas, dirígete a cada persona parafraseando sus respuestas a las preguntas 5 y 6 para ayudarles a hacer un plan. Veamos un ejemplo:

"Yo escuché a tu amigo Juan que dijo que para seguir adelante necesita que tus otros compañeros de clase sepan que no está bien que lo llames de la manera en que lo llamaste. También te escuché decir que te gustaría disculparte con Juan para reparar tu relación. Me pregunto si podrías escribir una carta de disculpa a

# RULER

Juan y leerla para toda la clase para que todo el mundo sepa que lo sientes y que no creo que nadie deba insultarnos en nuestra clase. ¿Puedes comprometerte con eso? Juan, ¿cómo te suena eso? ¿Te ayudará a seguir adelante?"

Estos planes deben corregir lo que se ha visto perjudicado por el conflicto y ser realistas y alcanzables. Ayuda a los participantes a hacer este plan y un cronograma realista para cumplirlo. Es importante que todas las partes acuerden estos compromisos. Cuando los participantes escuchen los compromisos propuestos por los demás, recuérdales que su trabajo es simplemente permitir que el otro intente esta solución. Únicamente se debería evitar el compromiso propuesto si creen que causará daños o conflictos adicionales.

## ANEXO: PREGUNTAS ALTERNATIVAS DE SEGUIMIENTO

### ¿Qué pasó?

- ¿Puedes contarme la situación objetivamente, bajo tu perspectiva?
- ¿Qué recuerdas?

### ¿Cómo te sentiste? ¿Qué causó estos sentimientos?

- ¿Puedes describir qué acciones causaron tus sentimientos, sin atribuir culpa?
- ¿En qué cuadrante estabas en el Medidor Emocional? ¿Puedes describir cómo te sentiste en tu cuerpo y rostro? ¿En qué estabas pensando en ese momento?

### ¿Cómo expresaste y manejaste estos sentimientos?

- ¿Usaste alguna estrategia de regulación de las emociones que hayas aprendido en la escuela?
- ¿Crees que la forma en que manejaste tus emociones fue útil? ¿Hubo alguna forma diferente en la que podrías haberlos manejado?

### ¿Cómo afectaron tus acciones a las demás?

- ¿Qué te hace pensar eso? ¿Qué señales viste en los rostros, voces y cuerpos de otras personas?
- ¿Cómo te habrías sentido si hubieras experimentado lo que ha experimentado la otra parte?
- ¿Puedes pensar en alguien más que pueda haber sido afectado por tus acciones?

### ¿Cómo te sientes ahora? ¿Qué te ayudará a seguir adelante?

- ¿Qué ha cambiado en tus sentimientos desde que esto sucedió?
- ¿Escuchando a la otra persona cambió algo cómo te sientes?
- ¿Qué sentimientos siguen sin resolverse?
- ¿Hay acciones o comportamientos que te ayudarán a solucionar esto? ¿Hay palabras que necesitas escuchar?
- Considera a cualquier otro miembro de nuestra comunidad. ¿Necesitamos incluirlos de alguna manera? ¿Necesitan escuchar algo de ti?

### ¿Qué harás ahora?

- ¿Qué escuchaste decir a la otra persona que los ayudaría? ¿Hay algo que puedas hacer?
- ¿Cómo podrías arreglar o reparar lo que se ha dañado?
- ¿Qué puedes hacer para reparar la relación y seguir adelante?