

Cómo hacer círculos de escucha

1. Teoría de los círculos de escucha

¿Qué es un círculo de escucha?

- Los círculos de escucha permiten a todos los participantes compartir sus pensamientos y sentimientos en un grupo solidario que mantiene la confidencialidad.
- El formato básico consiste en una ronda inicial, algo de teoría sobre la escucha mutua, un tiempo de escucha compartida, ya sea en parejas o tríos, en grupo completo o en ambas modalidades, algunos comentarios y, para terminar, una ronda final.
- Al inicio, habla de los círculos de escucha en los que has participado. Algunos están dirigidos a grupos específicos, por ejemplo, activistas, hombres o padres.

¿Por qué son necesarios?

- Hemos decidido afrontar la emergencia climática, salir de nuestra zona de confort y pasar a la acción; y al mismo tiempo también tenemos que gestionar nuestros sentimientos y los de los demás ante la inacción de los líderes.
- Esto puede despertar emociones intensas, a menudo dolorosas; las dificultades del presente suelen desencadenar traumas y sentimientos del pasado, lo que puede resultar confuso.
- Liberar las emociones dolorosas nos ayuda a pensar mejor y a ser más eficaces. Por ejemplo, cuando estamos paralizados por el miedo o llenos de ira, no podemos pensar con claridad.
- Para estar más conectados con los demás.

¿Por qué escuchar?

- Que alguien nos escuche con una actitud amistosa, cálida y sin juzgar nos ayuda a revisar nuestro pensamiento, expresar cómo nos sentimos y desahogar los sentimientos que obstaculizan el pensamiento y la acción.
- Es importante darle espacio al hablante y no interrumpir el flujo de la conversación. Hablar, llorar, reír, temblar, mostrar indignación, bostezar, son maneras de deshacernos de algo del peso e intensidad de lo que estamos sintiendo –y hay algo muy curativo en esto.
- Este tipo de escucha no suele darse en las conversaciones cotidianas y puede resultar incómodo o embarazoso.
- Cuando se crea un espacio específico para que cada persona pueda hablar, todos pueden relajarse un poco. Es bueno compartir este valioso recurso de forma equitativa.

Conceptos básicos

- Pide que se comprometan a escuchar sin interrumpir, sin juzgar, mostrando interés y cuidado. El facilitador puede ofrecer más intervención mientras las personas son escuchadas (e.g. hacer preguntas que ayuden a las personas a hablar y desahogar durante su turno) pero antes tiene que preguntar si el grupo así lo desea.
- Acuerda no hacer referencia a lo que digan otras personas y no utilizar el círculo de escucha para que nadie muestre su enfado hacia nadie del círculo.

- Las personas son buenas y quieren un mundo justo y sostenible, pero sufren de formas que influyen en cómo actuamos.
- Las personas no se benefician de la culpa ni de la crítica; ofrecer ayuda sin juzgar puede marcar la diferencia.
- El papel del oyente es comunicar que está del lado del hablante, sea cual sea su dificultad e independientemente de si está de acuerdo o no con lo que dicen (con o sin hablar).
- Siempre hagan escucha mutua (i.e. todos tienen un turno para escuchar y ser escuchados, nadie puede asumir el rol de que no lo “necesita”). Que todos sean escuchados marca la diferencia y genera el cuidado colectivo.

2. Empieza con un intercambio de escucha: practica en parejas.

- De 2 o 3 personas, pero con las mismas pautas sobre la escucha. Esto prepara a las personas para que sean capaces de escuchar a todos los miembros del grupo.
- Posibles preguntas para iniciar la conversación: ¿Qué te resulta difícil en este momento? ¿De qué te vendría bien hablar para aprovechar la atención en el grupo?
- Este proceso también es para nosotros como facilitadores, somos iguales, i.e. también recibimos escucha.

3. Práctica de los círculos de escucha

- Todos tendrán su turno para hablar sin que nadie les interrumpa.
- Cuando toque tu turno, podrás hablar de lo que necesites, sin que nadie te juzgue.
- Nuestra tarea como oyentes es dedicar el 100 % de nuestra atención y nuestro interés a la persona a la que le toca hablar.
- Es importante mantener un contacto visual relajado, para que la persona sienta que le prestas atención. Basta con sonreír y mostrarle una atención cálida y acogedora para demostrar nuestro interés.
- Como facilitador, tú eres el principal oyente, pero todos deben prestar mucha atención a la persona que habla.
- Repartiremos el tiempo disponible en partes iguales entre los presentes, incluido el facilitador, dejando algo de tiempo para la conclusión. Animamos a los participantes a que utilicen todo el tiempo, a menos que realmente quieran terminar antes. El silencio está bien, pero si a alguien le cuesta pensar en cómo empezar, el facilitador puede ofrecerle hacer una o dos preguntas para ayudarlo a comenzar.
- Después de cada turno, el facilitador ayuda a la persona que ha estado hablando a volver a centrar su atención en el presente haciéndole una pregunta que no tenga relación con lo que ha estado contando. Algunos ejemplos son: «Nombra tres cosas azules que veas», «¿Cómo se escribe tu nombre al revés?», «¿Cuál es tu verdura favorita?».
- Es posible que las personas hablen de forma crítica sobre los demás en su turno. Es importante recordar que se trata de su percepción, influida por sus sentimientos, y que no tiene por qué ser precisa. Es importante desahogarse sobre lo que nos molesta, pero no siempre refleja cómo se sienten las personas fuera de ese momento de desahogo.

- Como facilitador, es recomendable evitar criticar a los demás en tu turno, ya que puede hacer que el grupo se sienta menos seguro. Lo mejor es intentar identificar y hablar de tus propias dificultades.
- Como facilitador, es útil modelar cómo hacer buen uso del turno para hablar.

4. Confidencialidad

- Acordamos que lo que se diga durante el turno de cada persona no será repetido ni mencionado por nadie, salvo con permiso. Si se habla del mismo tema, no hay problema, pero no se hará referencia a lo que haya dicho nadie. Puedes ampliar la información acerca de esto, explicando los motivos y respondiendo a las preguntas.

5. ¡Manos a la obra!

- Consigue el acuerdo del grupo sobre mantener la confidencialidad.
- Reparte el tiempo restante entre todos los miembros del grupo, dejando 10 minutos al final para comentarios y cierre.
- Cada persona decide de qué va a hablar y cómo va a utilizar el tiempo, pero puedes sugerir una pregunta, por ejemplo: «Si no tienes idea de qué hablar hoy, ¿qué dificultad estás encontrando en tu trabajo por el clima?»

6. Comentarios

- El proceso: ¿cómo ha ido? ¿Qué has notado al ser escuchado y al escuchar?
- ¿Cómo te has sentido? (O bien todos, o si queda poco tiempo, quien quiera responder esta pregunta)

7. ¿Algunas preguntas?

8. Cierre

- Posibles preguntas: ¿Qué te ha gustado y/o qué has aprendido?
- ¿Qué es algo que te ilusiona o estas esperando hacer con emoción?

Sustaining All Life / www.sustainingalllife.org / sal@rc.org