

DINÁMICA

grupal 101

Elaborado por:

Joel Larisch, Kevin Fleischman
y Mijal Sandhaus

Kvutzá Shnat Hajshará 2018

Hanoar Hatzioni B'Perú



“Las fortalezas están en
nuestras diferencias, no en
nuestras similitudes”,
Stephen Covey.

“Llegar juntos es el principio.
Mantenerse juntos, es el
progreso. Trabajar juntos es
el éxito”,
Henry Ford.

“Los logros de una organización
son los resultados del esfuerzo
combinado de cada individuo”,
Vince Lombardi.

“Si quieres ir rápido, ve solo.
Si quieres llegar lejos, ve
acompañado”,
Proverbio africano.

Índice

1

¿Qué es dinámica grupal?

2

¿Qué tipo de líder quiero ser?

3

Un diagnóstico de la *kvutzá*

4

Roles dentro de la *kvutzá*, cómo manejarlos

5

Pasos para escoger las fases adecuadas

6

Estableciendo límites

7

Oratoria

8

¿Cómo dirigir una discusión?

¿Qué es Dinámica Grupal?

Una serie de herramientas que funcionan para manejar un grupo, motivarlo y llevarlo a cumplir objetivos de desarrollo de aprendizajes, que sería más difícil de lograr por otros medios.

"Es una experiencia grupal que dinamiza internamente a cada integrante, promoviendo introspección y reflexión."



¿Cuál es la importancia para la *tnuá*?

Es esencial para diferentes escenarios, utilizar habilidades y técnicas de dinámica grupal para poder manejar y sacar provecho a esas relaciones interpersonales que tenemos constantemente en el *ken*. Tanto con una *vaadá*, como con una *kvutzá*, se trabaja a modo de poder cumplir los objetivos educativos planteados, mantener la motivación y permitir un trabajo ameno que conlleve a la mejora de nuestra *tnuá*.

¿Qué tipo de líder quiero ser?

El concepto de Liderazgo supone el proceso de motivar a un grupo de personas para lograr un objetivo común. En la *tnuá*, esta actitud debe ser parte del perfil de todo *boguer*.

Tipos de líder:

- Autoritario
- Democrático
- Laissez Faire*
- Paternalista
- Situacional

Autoritario

Decisiones: Solo por el líder

Plan de acción: El líder lo marca, son a corto plazo y no son claros

Reparto de trabajo: Casi no hay, si existe el líder es quien lo decide

Elogios y críticas: Subjetivos

Cooperación: Se mantiene alejado y no forma parte de la actividad

Democrático

Decisiones: Grupo, con el líder

Plan de acción: Se forma en el diálogo grupal con el líder, quien tiene la última palabra. Puede demorar la toma de decisiones

Reparto de trabajo: Se realiza tomando en cuenta las preferencias y capacidades de los miembros del grupo, el líder participa en la decisión

Elogios y críticas: Objetivos

Cooperación: Participa de la actividad del grupo, como si fuera uno más

Laissez Faire

Decisiones: Solo por el grupo

Plan de acción: El líder no participa de las discusiones del grupo, solo da el material de trabajo y puede dar información si se lo piden

Reparto de trabajo: El grupo hace como le parezca. El líder no decide ni interviene

Elogios y críticas: El líder pronuncia frases espontáneas, evita consideraciones positivas o negativas

Cooperación: Evita formar parte de la actividad, solo da información si se lo exigen

Situacional

Diferentes situaciones requieren de diferentes estilos de liderazgo, ninguno puede ser considerado como el mejor. Las circunstancias determinarán cuál es el más apropiado.

El beneficio es que los líderes adecúan su estilo al caso. Por otro lado, si un líder cambia de estilo muy a menudo, puede generar confusión.

Paternalista

Decisiones: Grupo, con el líder

Plan de acción: El líder tiene autoridad sobre el grupo, pero acoge las opiniones de todos

Reparto de trabajo: El líder lo asigna, contando con el apoyo a ciegas del grupo

Elogios y críticas: Objetivos y subjetivos con el fin de impulsar el trabajo

Cooperación: Se involucra en la actividad muy a menudo, tomando un rol de padre de familia. Sin embargo, puede que el grupo se aproveche de esto

Un diagnóstico de la *kvutzá*

Al comenzar un proceso con una nueva *kvutzá*, es necesario conocer a los *janijim*, cómo interactúan entre ellos, qué subgrupos se forman y los roles que ocupa cada *janij*, para así lograr los objetivos planteados y saber aprovechar las relaciones interpersonales para el bien de la dinámica grupal. Para ello, es necesario recibir la retroalimentación realizada por los *madrijim* anteriores sobre la *kvutzá*, pero además en el primer encuentro realizar una técnica de diagnóstico de primera mano.

A continuación se presentan dos opciones de posibles métodos para un diagnóstico rápido en el primer encuentro con una *kvutzá*:



***A CONOCER A
TU KVUTZÁ***





FORMULAR:



Se coloca al grupo en una ronda y se les entrega una hoja con las siguientes preguntas:



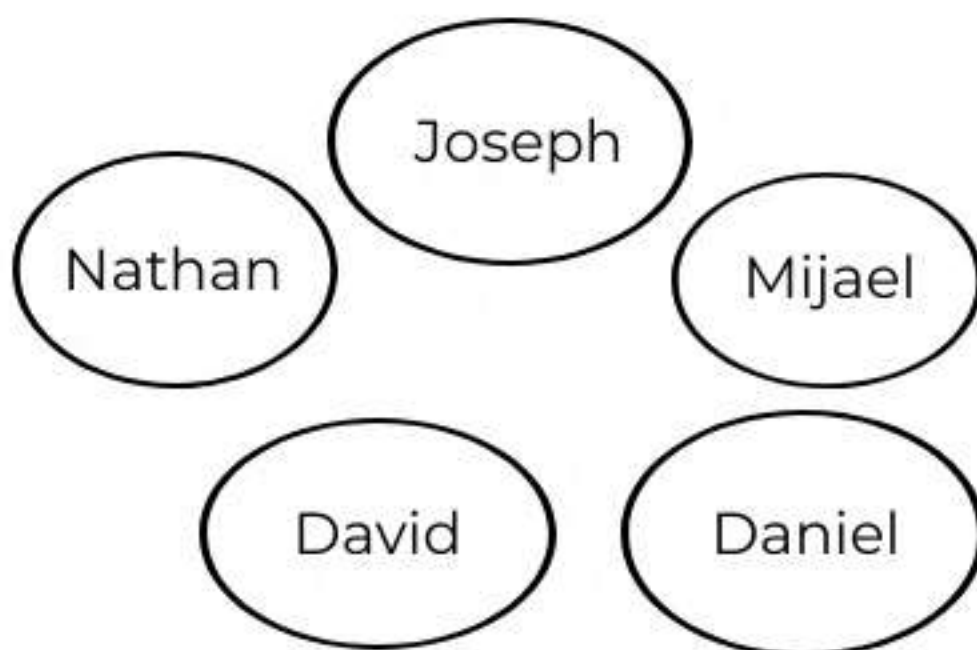
1. ¿A quién preferirías para liderar una actividad?
2. ¿A quién le contarías tus problemas personales?
3. ¿A quién preferirías para compartir un viaje interesante y peligroso?
4. ¿Con quién te gustaría discutir a un nivel alto sobre un tema serio?
5. ¿Con quién viajarías a una isla desierta?
6. ¿Con quién te gustaría compartir grupo en una competencia difícil?

Se les dice a los *janijim* que esa hoja es para los *madrijim* y sus amigos no las verán.



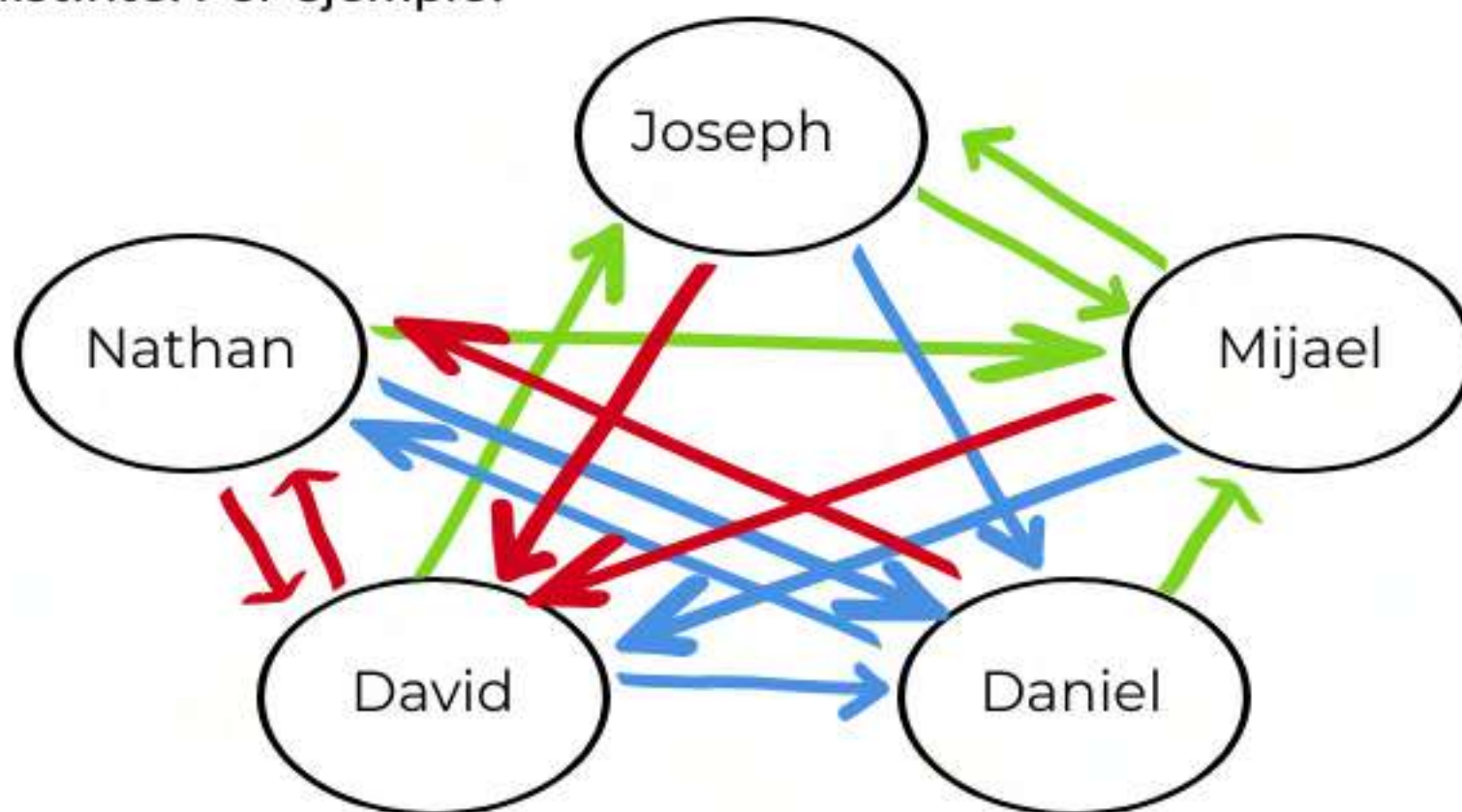
ORGANIZAR:

Luego de la *peulá* se juntan los *madrijim* y en una hoja se colocan los nombres de los *janijim* de la siguiente manera:



DESARROLLAR:

Se conectan los nombres con flechas en base a lo que cada *janij* respondió. Las preguntas 1 y 4 corresponden al ámbito grupal, la 2 y la 5 refieren a lo personal, mientras que la 3 y 6 son de aventura. Cada aspecto tiene un color distinto. Por ejemplo:



¡PUNTO IMPORTANTE!

Grupal-->Rojo

Personal-->Verde

Aventura-->Azul

Observando las puntas de flecha, vemos que, en este ejemplo, los compañeros consideran que David y Nathan tienen habilidades grupales, que Mijael y Joseph tienen habilidades personales y que Daniel es el más aventurero.





CONCLUSIONES:

- Las personas que se destacan por las habilidades grupales es probable que sean líderes positivos dentro del grupo, que tomen la iniciativa, que sean enérgicos y contribuyentes en el desarrollo de la *peulá*.
- Los que destacan en lo personal son personas maduras, que tienen buena relación con la mayoría de sus compañeros. Suelen ser confiables, buenos y escuchadores.
- En el aspecto de aventura, destacan personas competitivas, muy activas y que son “todo terreno”, que están dispuestas a realizar actividades donde se ensucian o mojan.
- Aquellos que destacan en muchos aspectos son usualmente los “mejores *janijim*”, con muchas habilidades, pero que pueden creerse mejores que los demás. Los que reciben muy pocas puntas de flecha, son los que necesitan sentirse importantes y que es posible que sufran de bullying o exclusión.



Para tener en cuenta

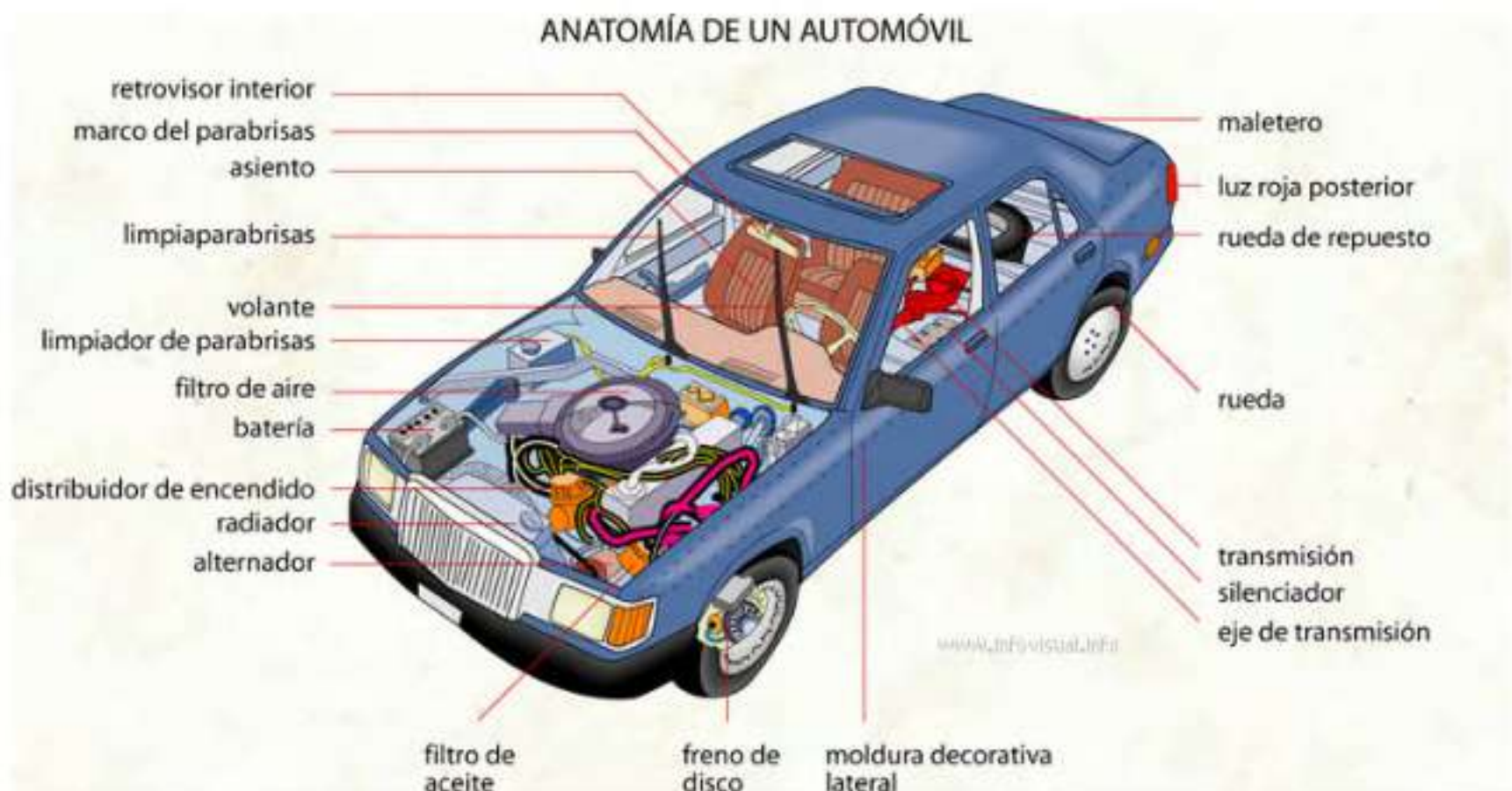
Método 2

El auto



VISUALIZAR:

- Se le enseña al grupo la siguiente imagen de la anatomía de un auto:





FORMULAR:

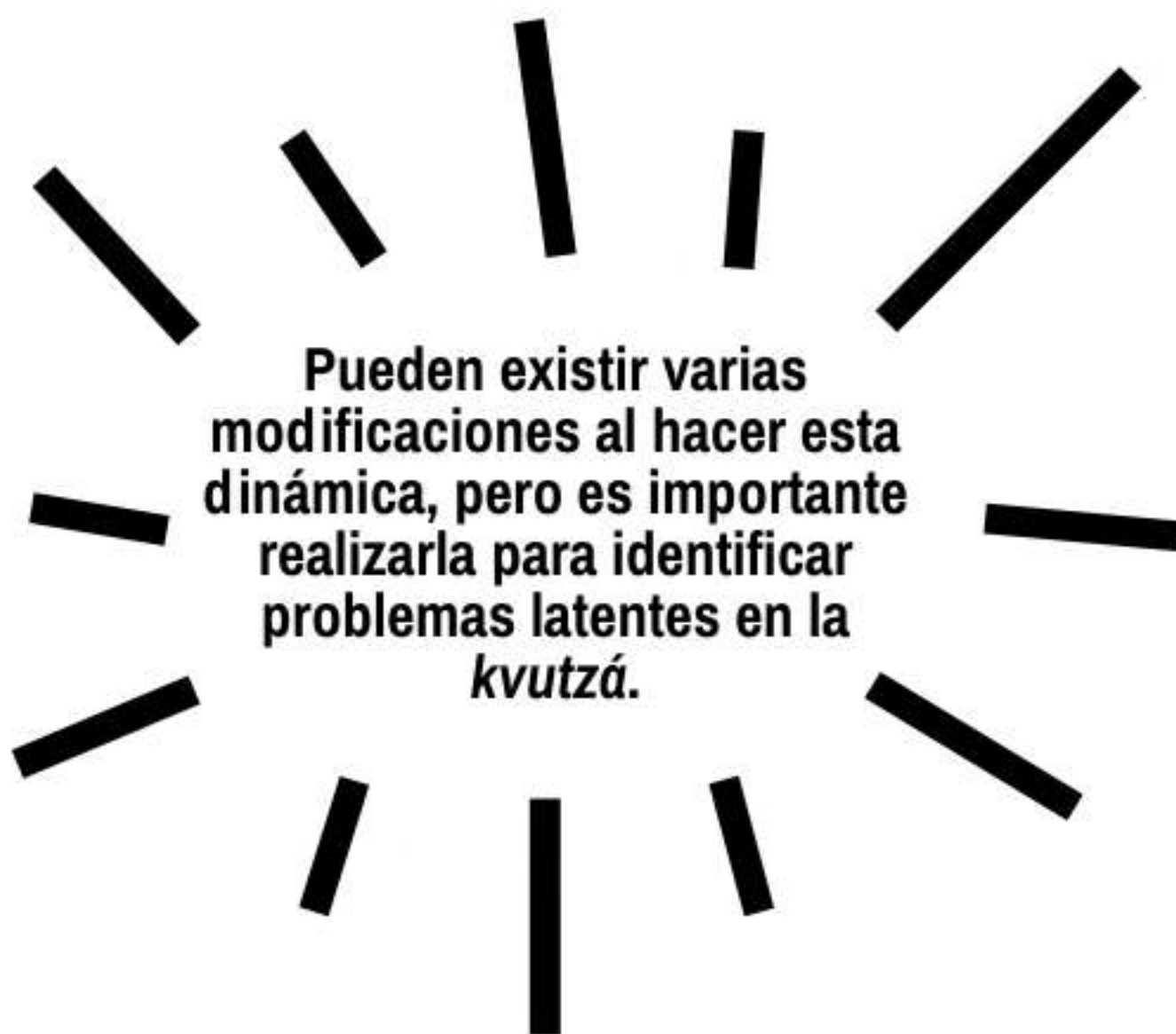
- Se les pide que en una hoja contesten:
 1. ¿Qué parte del auto consideras que representas en relación a la *kvutzá* y por qué?
 2. ¿Qué parte del auto crees que te consideran los demás en relación a la *kvutzá* y por qué?
- Se recolectan las hojas y luego de la *peulá* se juntan los *madrijim* a leerlas.

feed **1** ↓ back



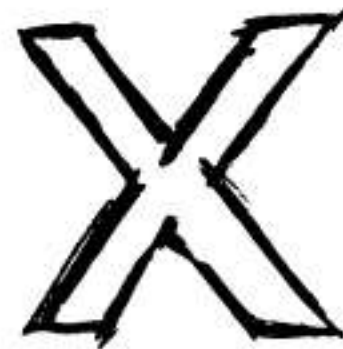
CONCLUSIONES:

- En base a los resultados, se puede tener una idea de cómo se siente cada *janij* con su rol en la *kvutzá* y su nivel de autoestima.
- Además, nos da una perspectiva de cómo cree cada *janij* que lo ven los demás y así, nos ayuda a identificar situaciones de exclusión o bullying.



Roles dentro de la *kvutzá* y cómo manejarlos

EL LÍDER NEGATIVO



Trata de hacer sentir su superioridad manipulando al grupo para generar acciones en contra del bien de la actividad. Para reconocer a un líder negativo, se debe prestar atención a los siguientes indicadores:

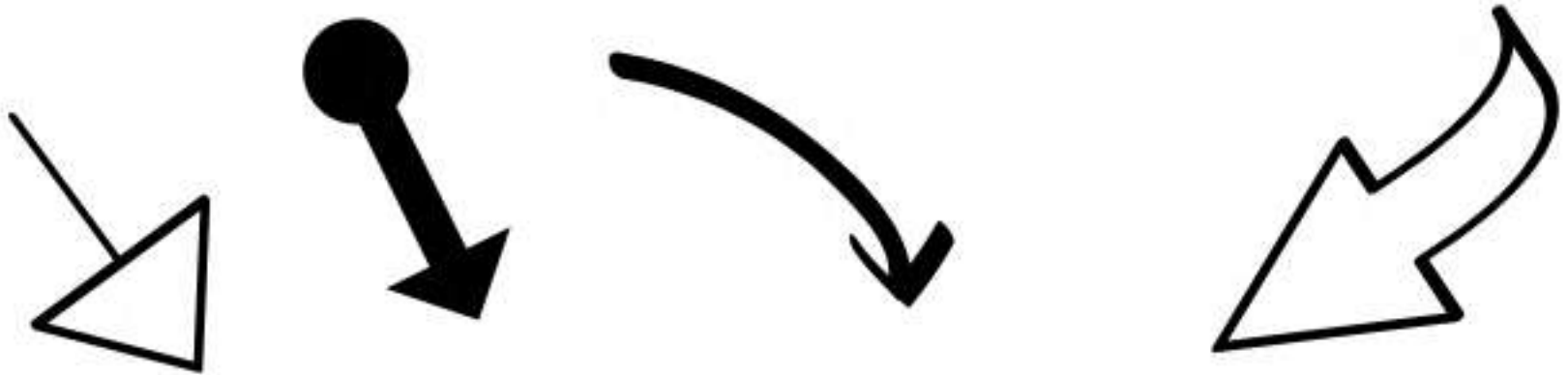
Obstructor: Tiende a ser pesimista y tercamente resistente, está en desacuerdo o se opone sin razones e intenta mantener un problema después de que el grupo ya lo ha superado.

Apático: Hace alarde de su falta de compromiso en los procesos de grupo. Esta actitud puede tomar la forma de cinismo, indiferencia o de actitudes “fuera de foco”.

Boicoteador: No permite el desarrollo de las actividades planeadas. De diferentes formas obstaculiza el desarrollo de la tarea grupal, y busca que la atención se centre en él.



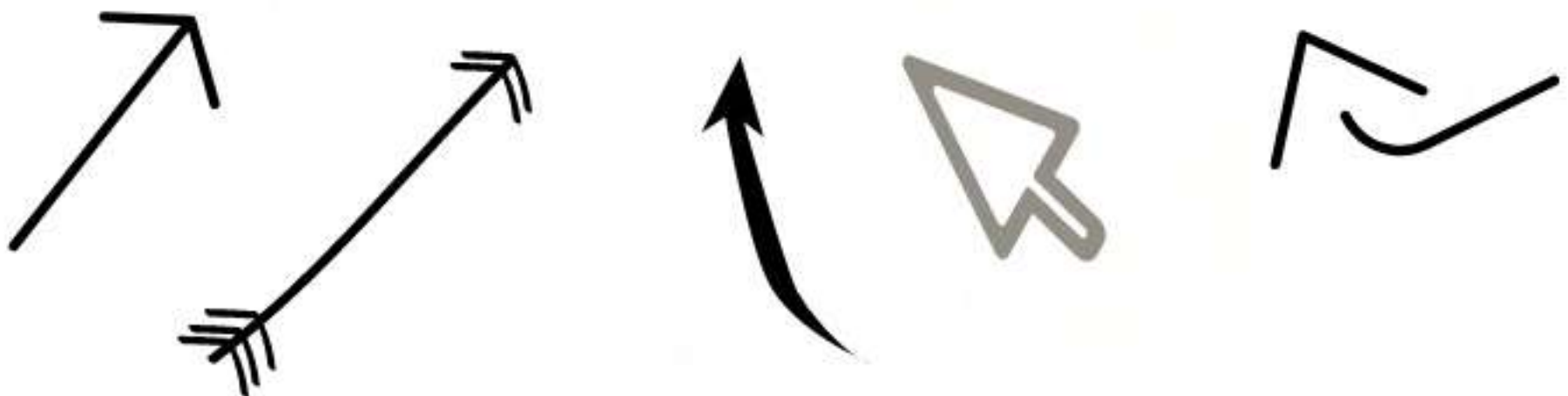
Se hace depositario de los aspectos positivos del grupo, se caracteriza por su sentido de pertenencia con respecto a la realidad grupal. Las siguientes actitudes pueden ayudar a reconocer a este tipo de líder:



Conciliador: Hace de intermediario en las diferencias entre otros miembros, intenta conciliar desacuerdos, mitiga la tensión en situaciones de conflicto haciendo una broma, un gesto amigable, etc.

Cooperador: Se da cuenta cuando la actividad no está resultando de acuerdo a lo planeado y ayuda a mover al grupo, de forma que colaboren con el fin de lograr los objetivos establecidos.

Solidario: Siempre quiere ayudar. Está seguro de sí y de su posición en el grupo. Dispuesto a oír a los demás y dejarse convencer.



El tímido:

Es una persona que tiene ideas pero le cuesta o no se atreve a expresarlas. Se dedica a oír.

A este *janij* se le reconoce por estar alejado de los demás o por ver cómo trata de participar sin encontrar la manera.

El chivo expiatorio:

Se hace depositario de los aspectos negativos del grupo. En él se descargan las tensiones grupales con agresiones, burlas, u otros mecanismos de segregación y descarga. Se reconoce al ver a quién se dirigen dichas agresiones.

El cabeza dura:

No entiende razones, solo quiere hacer prevalecer su opinión. Se le identifica en las discusiones.

El charlatán:

Es el que habla todo el tiempo, saliéndose del tema de un modo cansador.

Su tema más interesante es él mismo, dejando que las discusiones de grupo no fluyan.

EL PAYASO:

POSEE LA CALIDAD DE HACER REÍR EN LOS MOMENTOS ADECUADOS.

SIEMPRE TIENE EL COMENTARIO PRECISO Y CONTAGIA CON SU OPTIMISMO.

EL AGRESOR:

- Disminuye el status de otros
- Desvaloriza actos de los demás
- Niega interés al problema hablado



Tips

Líder Negativo:

1. Evitar juntarlo en grupo con sus amigos cercanos
2. No darle excesiva atención
3. Hablar en privado con él para ganarte su confianza
4. Utilizar peulot que incluyan dinámicas de roles
5. Si nada funciona, hablar con los padres

El Tímido:

1. Hacer actividades grupales
2. Darle papeles importantes en peulot
3. Alentarlo a participar en discusiones
4. Reconocer sus aportes directamente

Líder Positivo:

1. Reconocer sus actitudes de manera indirecta
2. Regular la atención que se le da, para que no se le suban los humos
3. Ganarte su confianza, podría ser un buen aliado en algún momento

El Chivo Expiatorio:

1. En las actividades, juntarlo con quienes se sienta más cómodo
2. Reconocer sus intervenciones para que se sienta valorado
3. Conversar con el líder positivo para que promueva un cambio en sus compañeros

El Cabeza Dura:

1. Evitar darle excesiva atención
2. Conversar con él en privado
3. No permitir sus interrupciones constantes
4. Evitar darle la palabra más que al resto

El Charlatán:

1. Conversar con él en privado
2. Evitar darle importancia a sus intervenciones que desvíen el tema
3. No juntarlo con sus amigos más cercanos
4. Tocar temas de su interés y preguntarle directamente su opinión

El Payaso:

1. No darle atención y separarlo de los compañeros que celebren sus chistes
2. Conversar en privado, en especial cuando se toquen temas serios
3. Darle espacio para sus bromas. Es positivo el humor en la kvutzá, pero hay que saber moderarlo

El Agresor:

1. Evitar darle mucha atención
2. Sancionar su mal comportamiento
3. Conversar con él en privado
4. Separarlo del chivo expiatorio y de los tímidos
5. Hablar con los padres si las agresiones persisten



OJO!



Si bien aquí se describen distintos tipos de roles que pueden existir en un grupo, es importante que el madrij nunca olvide que la dinámica grupal es, precisamente, dinámica. Es decir, queda en manos de los madrijim intervenir de manera profesional y asertiva para que estas categorías descriptivas iniciales no se conviertan en estereotipos fijos.

A través de peulot, es posible mover las energías del grupo, cambiarlas y direccionarlas, permitiendo así el crecimiento integral y saludable de todos los janijim, independientemente de la categoría inicial que dimos en un principio.



Pasos para escoger las fases adecuadas



El Objetivo educativo

La elección de la fase debe estar acorde al contenido de la actividad y a los objetivos de la misma.



¿Qué hay que tener en cuenta?





Preparación del madrij

Debes conocer exactamente las reglas de la dinámica, qué quieres transmitir y cuál es el equipo que necesitas para hacerlo. Recuerda demostrar y ejemplificar, eso ayuda a entender.



Conducción del juego

Transmite en pocas palabras las reglas, es conveniente agregar el resto de los detalles durante el juego mismo.



Participación de todos los janijim

Debes tener variedad de tipos de actividades, de estructuras y de cualidades que se necesitan para que todos participen, convenientemente hasta el final.



División en pequeñas kvutzot

Para impedir que los menos aptos para el juego sean elegidos últimos, arma los grupos de antemano o ponlos como capitanes de cada grupo y que partan a elegir a los demás miembros.



Variedad de juegos

Vale la pena animarse y probar siempre fases nuevas, aún si tenemos algunas que siempre salen bien. Debemos tener en cuenta variedad, de esta manera cada participante encontrará interés en una de ellas.



Finalización de un juego

Se debe parar el juego cuando llegue a su máxima expresión. No debemos extenderlo demasiado, para que todos queden con ganas de jugar de nuevo, así la próxima vez, será recibido de buena manera.



¿Cómo hacer participar a los "perdedores"?

Evitar sacar de la actividad a los que pierden ya que por lo general estos son los más "débiles" o los que más necesitan apoyo. Si los sacamos, los "fuertes" seguirán jugando hasta el final y el resto se aburrirá a un costado. En esporádicos casos se puede sacar participantes, y conviene que sean fases cortas y rápidas.

Estableciendo límites



Se deben establecer límites para marcar la diferencia entre el *madrij* y el *janij*, una vez ya establecidos, deben de respetarse y ponerse en práctica. A continuación se recomiendan algunos límites a tomar en cuenta:

- 1 **Flexibilidad:** Cuando fue establecida una sanción, hay que ser consecuente y mantenerla, pero a veces puede suceder que el *janij* haya entendido su error y cambiado su conducta. En ese caso, te recomendamos ser flexible y evaluar la anulación de la sanción antes impuesta.
- 2 **Recompensa:** No te olvides de reconocer y recompensar el buen comportamiento, las buenas acciones. Muchas veces nos concentramos más en lo negativo y en el error y les enseñamos de alguna manera a que ellos también sean así. Felicítalos lo más que puedas.
- 3 **Etapas evolutivas:** Si resolviste aplicar una sanción ya sea a un *janij* o a la *kvutzá* entera, piensa que esta debe ser acorde a su etapa evolutiva (edad), igual que si pensaras una *peulá*.
- 4 **Comadrijim:** El que pone el límite no es "el malo de la película". De todas formas como en todo es recomendable que los límites los pongan todos, y no quede la responsabilidad fijada en uno solo de los *madrijim*.
- 5 **Explicación:** Los *janijim* necesitan entender las reglas claramente, puede ser bueno conversar con ellos sobre las que existen en la *tnuá*, en la *kvutzá*, con sus amigos y con sus *madrijim*. Explicar lo que está implícito o el porqué de alguna regla no está de más.
- 6 **Dugma Ishit:** Como ya sabemos educamos más que nada con el ejemplo, conversen entre *comadrijim*, con los otros *bogrim*, etc. acerca de las reglas. Asegúrense de que ustedes cumplen las reglas y respetan los límites, pues de lo contrario sería incoherente y los *janijim* no tendrían porque cumplirlas.

Oratoria

La mirada:

- Mirar a los ojos y a los diferentes sectores del *jeder*.
- Utilizar la mirada como herramienta para controlar a los dispersos y a los que molestan.

El espacio en el *jeder*:

- Entrar en el micro espacio del *janij* (acercarse a menos de un metro) para controlar a los que molestan, para resaltar hechos positivos y transmitir mejor los mensajes.
- Moverse, caminar por el *jeder*, todo en la medida adecuada. No excederse.
- No dar la espalda a ningún grupo de personas.

Las manos:

- Mover las manos tratando de que éstas acompañen el ritmo de lo que uno está diciendo.
- Enfatizar con las manos cosas claves, marcar lo más importante.
- Cuidar de poner las manos en los bolsillos, puede parecer que estas escondiendo algo. (Puede no representar un lenguaje corporal adecuado a la hora de dirigir una *peulá*.)

Objetos de distracción:

- No jugar con lapiceras, relojes, pelo, etc.
- No ponerse la casaca/buzo/polerón en la cintura.
- No apoyarse en bancas o paredes.

La voz:

- Intentar no elevar el tono de voz. Una vez que el *madrij* elevó el tono y se acostumbra a gritar es difícil que luego pueda volver a hablar en un tono de voz normal y que los *janijim* lo respeten.
- Acompañar con el tono de voz lo que uno está diciendo.

Muletillas (tics o repetición de palabras):

- Realizar un trabajo de equipo entre los *comadrijim* y observar si alguno tiene una muletilla. En tal caso, tratar de identificarla y de a poco ir eliminándola.

La lectura:

- Manejar las pausas y la monotonía.
- Informarse sobre lo que se va a leer y de esta manera aportar cosas nuevas sobre el tema.
- Practicar la lectura antes de la actividad para que en la medida de lo posible podamos ver a nuestros *janijim* y caminar mientras leemos.

Los chistes:

- Saber usar un humor inteligente, hay que ser espontáneo y no forzar los chistes.

La postura:

- No recostarse en la silla ni en el piso, de esta manera estamos transmitiendo que no queremos estar ahí dando la *peulá*.
- Controlar la postura de los *janijim*, que se sienten de una manera adecuada para hacer la *peulá*.

¿Cómo dirigir una discusión?

Elementos a tener en cuenta:



- Enseñar a:
 - Escuchar.
 - Pensar (formar opiniones).
 - Generar argumentos (preguntar por qué).
 - Expresarse: clarificar palabras, ser precisos, definir los términos.
- Aportar información nueva.
- Generar preguntas (qué les parece..., qué piensan de..., con qué lo relacionan..., etc.)
- Señalar intervenciones de los *janijim*.
- Confrontar ideas de distintos *janijim*.
- Polemizar: generar argumentos que contradicen lo planteado o que incentivan a seguir pensando.
- Tomar una actitud de "abogado del diablo", es decir defender lo contrario o lo indefendible, a pesar de no necesariamente estar de acuerdo, para enriquecer el pensamiento crítico y el debate.
- Preguntar con nombre algo a un *janij* que no está participando.
- Controlar que la discusión no se vaya por las ramas.
- Sintetizar la discusión al final de la misma.



- Los que siempre defienden el mismo punto de vista
- Gente que no es escuchada
- Janijim que no están participando y podrían estar aburriéndose
- Que la opinión de los madirjim descredite otras opiniones



Fuente:
Majón Lemadrijim 2018
Majzor 135

Glosario:

Tnuá: Movimiento o grupo juvenil; puede ser religioso, sionista, etc. (Jewish English Lexicon, s.f.)

Ken: La traducción literal es "nido". Se entiende como el espacio donde se desarrollan las actividades de los sábados.

Vaadá: Comité.

Kvutzá: Grupo de personas de una misma edad. En plural "kvutzot".

Boguer: Significa "madurez". En este contexto, se utiliza para referirse a una persona que ya acaba su etapa de formación en el movimiento o que subió a la capa directiva (Yosef Elidad, 2010/2015). En femenino "bogueret". En plural masculino "bogrim". En plural femenino "bogrot".

Janij: Hace referencia al educando o persona que recibe el contenido educacional. En femenino "janija". En plural masculino "janijim". En plural femenino "janijot".

Madrij: La traducción literal es "guía". Se entiende como una persona que se encarga de las actividades semanales de una kvutzá. En femenino "madrija". En plural masculino "madrijim". En plural femenino "madrijot". Al referirse a 2 o más madrijim que trabajan juntos (con un mismo grupo), se utiliza el término "comadrijim", en masculino, o "comadrijot", en femenino.

Peulá: Actividad. En plural "peulot".

Jeder: Cuarto o salón donde se desarrollan las actividades dentro del ken.

“Solos podemos hacer
muy poco, juntos
podemos hacer mucho.”
Helen Keller

“El trabajo en equipo es el secreto
que hace que la gente común
logre resultados poco comunes.”
Ifeanyi Onuoha

“Un barco no avanza si cada
uno está remando en una
dirección.”
Proverbio Swahili

“Si he visto más lejos que otros,
es por estar a hombros de
gigantes.”
Isaac Newton

קבוצת ית

101

המטה של

נכתב על ידי:

יואל לריש, קווין פלישמן
ומיכל סנדהאוס

קבוצה שנת הכשרה 2018

הנוער הציוני ופרו

