

The background is a light green color with a white diagonal line running from the top-left to the bottom-right. Various geometric shapes and patterns are scattered across the page, including a cluster of four cubes in the top-left, a single cube in the bottom-left, a cluster of three cubes in the bottom-right, a square, a diamond, a triangle, a square, and a circle in the center, a wavy line in the top-left, a zigzag line in the top-right, a square, a circle, and a wavy line in the bottom-right, and several orange crosses and circles. A large dashed-line square is centered on the page, framing the text.

# DINÁMICAS PARA EL KRAAL



Usted es libre de:



Copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra.

Con la siguientes condiciones:



Reconocimiento. Hay que reconocer los créditos de la obra de la forma especificada por el autor o el licenciador (pero no de forma que se sugiera que da soporte o reciben soporte por el uso que se haga de esta obra)



No comercial. No se puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Compartir con la misma licencia. Si se altera o se transforma esta obra, o se generan obras derivadas, solo se podrá difundir la obra generada con una licencia idéntica a esta.

Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra. Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

## PUBLICA:



**federació  
d'escoltisme  
Valencià**

Plz. Escuelas Pias, 3 - 46001 Valencia (España)

Telf: 96 315 32 40 - FAX: 96 315 32 42

fev@scoutsfev.org

Edición 2018

REDACCIÓN

Antonio Almela

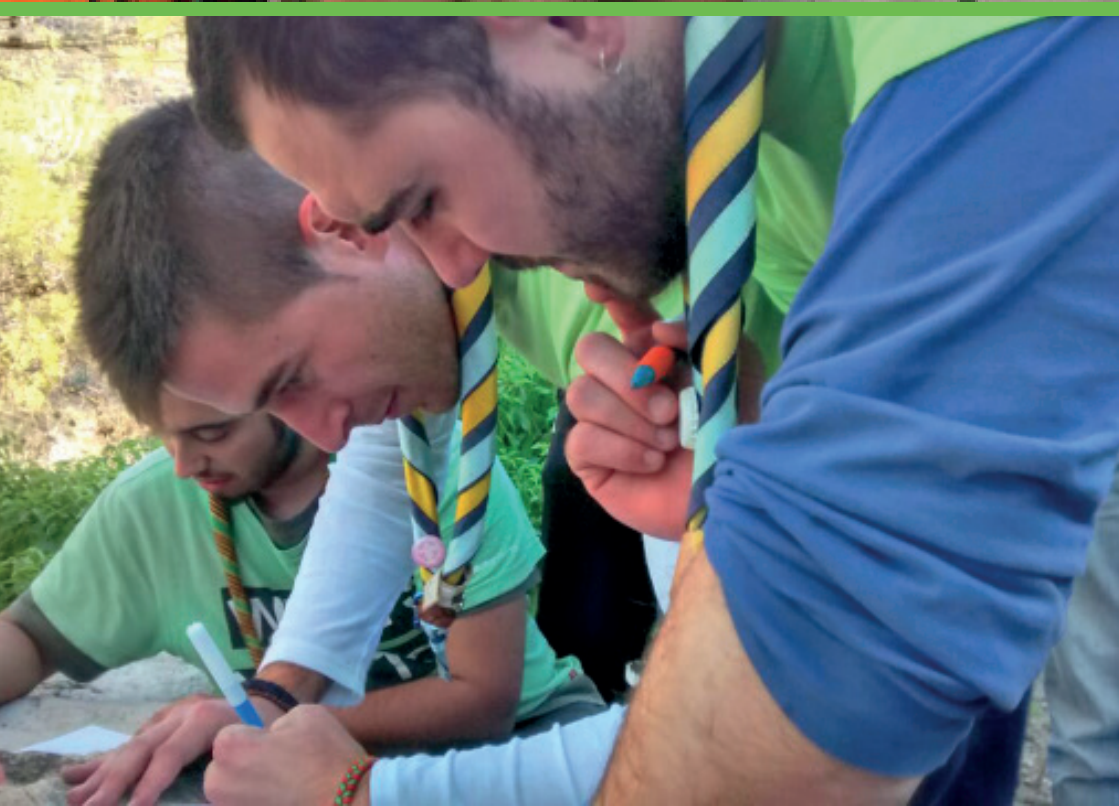
Eva Bujanda

Alicia Doménech

Oscar Rodrigo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Helena Dobón



Un kraal es tan complejo y está formado por tantos aspectos que puede parecer complicado llegar a identificar cuál es la herramienta idónea para mejorar su funcionamiento. En la vida del kraal podemos identificar cuatro dimensiones que se encuentran interrelacionadas, se influyen y se complementan unas a otras. No hay una dimensión más importante que las demás, sino que el buen funcionamiento del kraal depende del equilibrio entre las cuatro.

En este librito encontraréis una breve explicación de las cuatro dimensiones y de las necesidades que se engloban en cada una de ellas, para que podáis identificar con mayor facilidad cuál es el aspecto a trabajar dentro de vuestro kraal. Estas necesidades concretas, se relacionan con aspectos conflictivos que puede tener un kraal o simplemente con alguna carencia que se quiera mejorar.

Así pues, os presentamos un recopilatorio de dinámicas para trabajar cada dimensión. Es importante aclarar que solo son propuestas que deben ser adaptadas a cada kraal, pues cada equipo de trabajo es diferente y se encuentra en un contexto o en un momento determinado, que conlleva unas necesidades, carencias o situaciones muy diversas.

Responde a todos los aspectos formativos y de metodología scout, es decir, a las herramientas y habilidades que tienen los educadores para realizar su labor educativa.



**PEDAGÓGICA**

Son todos los aspectos que intervienen en la relación personal que se da entre las educadoras, los diferentes roles e interacciones que repercuten de forma directa en el funcionamiento del kraal como equipo de trabajo.



**RELACIONAL**

**KRAAL**

**ORGANIZATIVA**



Son los elementos más prácticos que se refieren a la organización y coordinación interna de las educadoras y que pueden hacer más eficaces los esfuerzos que realizan.

**DE SENTIDO**



Son todos los aspectos que intervienen en la identidad de la persona y su vinculación con el grupo y la tarea que desarrollan. Son necesarias para identificar, establecer y estructurar los elementos personales y grupales que configuran el "kraal como equipo de trabajo.

8

**Valores de un grupo** ⑧

**Tarro de las prioridades** ⑨

**Simulación** ⑩

**Mi compromiso** ⑪

**La pirámide** ⑫



13

**Saquito de acciones** ⑬

**El molino** ⑭

**El truco de un secreto** ⑮

**Papelitos sinceros** ⑯

**Pulseras de colores** ⑰





18 **¿Realmente me conoces?**

19 **¿Recuerdas quién eres?**

20 **¿Qué es nuestro grupo?**

21 **Face 2 face**

22 **El educador y educadora ideal**



23 **El orden de las edades**

24 **Buscando líderes**

25 **El naufragio**

26 **Puzzle**

27 **¿Hacia dónde vamos?**

# Valores de un grupo

- Clarificar su sistema de valores personal.
- Explorar los valores que se tienen en común con un grupo.
- Estudiar las diferencias existentes entre grupos.
- Empezar a quitar los diferentes estereotipos que tienen los miembros de los grupos.

## PARTE 1

Cada educadora de forma individual tiene que hacer una lista del resto de educadoras que forman el kraal ordenándolo según la implicación y compromiso, de forma que los más implicados estén arriba y los menos implicados en último lugar. La misma persona también tiene que situarse en esa lista.

Una vez acabadas las listas individuales se tiene que llegar a un consenso entre todos y hacer una lista general donde quede reflejada la implicación y compromiso de todas las educadoras.

Se abre un turno de palabra para que las personas que quieran expongan su opinión y sentimientos acerca del lugar en el que están situados.

## PARTE 2

Se forman tres subgrupos con base en el orden de participación (las primeras tres o cuatro personas de arriba, las tres o cuatro de en medio y las tres o cuatro de abajo). Cada grupo debe rellenar por consenso la "hoja de valores".

Puesta en común de las decisiones de cada grupo. La dinamizadora tiene que escribir la opinión de cada subgrupo y motivar a una discusión sobre los resultados enfocándolos a la relación entre el sistema de valores y la participación. Esto tiene que motivar a las personas menos implicadas a replantearse su participación en el grupo y su sistema de valores.

## MATERIAL

- Hojas de Trabajo de los Valores. ANEXO 1.
- Papel y lápiz para cada participante
- Rotafolio, marcadores y cinta adhesiva para cada participante





# Tarro de las prioridades

- ❑ Reflexionar sobre las prioridades de la vida; Entender por qué ordenar nuestras prioridades es importante en la vida.
- ❑ Al acabar la dinámica nos daremos cuenta de una manera muy visual cuáles son las prioridades y qué lugar ocupan.
- ❑ Entender por qué ordenar nuestras prioridades es importante para el trabajo en el grupo y ver que son las cosas que nos quitan tiempo.

OBJETIVOS  
DESARROLLO

Se dará a cada persona una botella vacía más el resto de materiales y se le pondrá un nombre de las prioridades al arroz, arena, piedras por tamaño...cada uno rellenará el bote y luego explicarán en que quieren poner sus esfuerzos y por qué para ellos eso es prioritario trabajar, luego tendrán que llegar a un consenso y a hacer un tarro de todo el kraal.



## MATERIAL

- ❑ Arroz.
- ❑ Arena.
- ❑ Piedras de diferentes tamaños.
- ❑ Botella transparente.
- ❑ Texto opcional. ANEXO 2.

# Simulación

- ❑ Recrear situaciones más o menos típicas, que se dan en los grupos scouts, para ver desde una óptica más externa algunas inercias o tendencias que podrían estar bloqueando el buen desarrollo de tareas importantes en el equipo de educadoras.
- ❑ Reflexionar sobre la realidad actual del grupo poniéndose en la postura de otro.
- ❑ Replantear los cargos en el grupo y ver la aceptación del kraal.

Vamos a llevar a cabo la simulación de un principio de ronda, haciendo los equipos para cada rama y redistribuiremos los cargos. Cada uno de los participantes tendrá un rol (en materiales adicionales hay una propuesta, pero se pueden adaptar en función de la realidad del grupo y sus necesidades). Una de las participantes será la coordinadora de grupo, y dirigirá el inicio de la reunión, proponiendo alguna metodología para la confección de los nuevos kraales y para la elección de la nueva coordinadora de grupo (puede ser juntarse por pequeños grupos y hacer propuestas, que cada educadora le diga, en privado, sus preferencias y que proponga el coordinador de grupo...). La dinamizadora les explica la situación del grupo y los roles que deben asignar.

Situación: Grupo Scout Rebrotet --> Niños + EDUCADORES

Colonia: 5 + 1

Manada: 24 + 4

U. de Exploradores: 18 + 3

Expedición: 12 + 2

Compañeros: 10 + 2

A partir de la asignación de roles, cada participante desarrollará el suyo. Durante la simulación los participantes deberán:

- Elegir una nueva coordinadora de grupo y hacer una lista con las características que piensan que debería tener una coordinadora de grupo ideal.
- Repartir cargos y hacer una lista de las características que debería tener la persona que ocupara dicho cargo (Dinamizadora, Tesorera, Secretaria, trabajo por comités...).

## CONCLUSIONES:

Una vez llevada a cabo la simulación, dejamos los roles y respondemos entre todos a estas preguntas:

- ¿Es fácil definir las características que debe tener la persona que ocupe cada cargo?
- ¿Es imprescindible y factible que todas las tengan?
- ¿Me siento identificado con algún cargo? ¿me gusta?
- La última parte de la actividad consiste en pensar entre todas si la distribución de los cargos en nuestro grupo es óptima según las características y tiempo disponible de cada educadora. Es importante que en esta parte de la dinámica sea cada educadora el que opine sobre su propia situación, abriendo el debate a todas posteriormente.

## MATERIAL

- ❑ Papeles de roles. ANEXO 3.



# Mi compromiso

## OBJETIVOS

- Conocer el compromiso del kraal.

Al iniciar la dinámica, se entrega a cada educador un papel con el siguiente cuestionario:

- Haz una lista las cosas que sueles hacer en tu día, en tu semana, los fines de semana.
- Haz una nueva lista con aquellas cosas que te gustaría hacer.
- Clasifica los ítems colocando: ME GUSTA, ME INTERESA, ME IMPORTA, ESTOY OBLIGADA A HACERLO.
- En la primera lista subraya aquellas cosas que no quisieras seguir haciendo.
- En la segunda lista, coloca por qué no las estás haciendo aún.

Se hace un plenario, en el que cada educador pueda compartir algunas cosas de sus listas, y el por qué. Luego, entregar un segundo cuestionario:

- ¿Para qué cosas tengo facilidad en la vida?
- ¿Para qué cosas me gustaría tener facilidad?
- ¿Qué espero de mí?
- ¿Qué espero de las demás?

Esta vez, lo compartiremos en parejas, para que pueda ser más íntimo. Finalmente, entregaremos este último cuestionario:

- Según lo que he escrito en estas hojas, ¿qué parte de mi Ley y mi promesa no estoy cumpliendo? Por qué?
- ¿Cuál es mi compromiso para resolver esto?

Finalmente, invitaremos al kraal a tomar una de las figuras que se haya sobre la mesa, y a que escriban en ellas una de las actividades colocadas en la segunda lista del primer cuestionario, como desafío personal para comenzar a hacer aquellas cosas que les agradan.

**CONCLUSIÓN:** A modo cierre y reflexión podemos leer la siguiente frase: *“Es necesario que cada una en su vida sea tan feliz como pueda porque si uno es feliz, tendrá el poder de hacer felices a todos los que le rodean”. B.P.*

## DESARROLLO

## MATERIAL

- Papel y lápiz para todas las participantes.
- Texto de la Ley Scout escrito en un cartel de forma que ocupe un lugar destacado en el salón.
- Flores o corazones recortados en papeles de colores. Uno por participante, colocados sobre la mesa
- Cuestionarios impresos para cada uno.

# La pirámide

- ❑ Evaluar la realidad del kraal y del grupo

## OBJETIVOS

Se repartirán post-its entre todas las educadoras del Kraal. Se propondrá que escriban las cosas que se deberían mejorar en el grupo (ejemplo: falta de motivación, no hay relación con las familias, las actividades que hacemos no tienen sentido...).

Una vez escrito los papeles se introducirán en una caja. Se sacarán los papeles de uno en uno y se irá comentado a qué dimensión pertenecen (observar los criterios abajo). Una vez tomada la decisión se colocará en la cúspide de la pirámide si se considera que es más importante cambiarlo y en la base si no es tan prioritario el cambio.

### DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

Enriquecimiento de actividades  
 La formación y renovación de la educadora  
 Evaluar para mejorar  
 Acuerdos de criterios educativos  
 Proyecto Educativo de Grupo

### DIMENSIÓN RELACIONAL

Buena comunicación  
 Conocimiento entre educadoras  
 Cohesión y confianza en el kraal  
 Resolución y aprender de los conflictos  
 Relaciones con familias  
 Relaciones con el Comité y la entidad Patrocinadora

### DIMENSIÓN DE SENTIDO

Compromiso  
 Motivación de las educadoras  
 Desarrollo personal del educador  
 Visión de la unidad y visión grupal  
 Plantearse las tradiciones

### DIMENSIÓN ORGANIZATIVA

Liderazgo  
 Reuniones eficaces y toma de decisiones  
 Definición y reparto de tareas  
 Coordinación y trabajo en equipo  
 Previsión de educadoras a corto, medio y largo plazo.

## MATERIAL

- ❑ Papel continuo tamaño puerta con una pirámide dibujada dividida en cuatro partes (cada trozo será para una dimensión).
- ❑ Post-its.



# Saquito de acciones

- Amenizar el fin de semana del PEG, trabajar y visibilizar de una manera divertida las carencias del kraal.

## OBJETIVOS

En función de las carencias que presente nuestro kraal (falta de comunicación dinamismo, asertividad, participación...) elaboramos unas acciones que se repartirán nada más llegar al PEG y que deberán llevarse a cabo durante todo el fin de semana. Estas carencias puede recopilarlas la persona dinamizadora del kraal a través de una encuesta previa o puede hacerse una lluvia de ideas entre todo el kraal. Según las educadoras que seamos, así como la duración del PEG, la dinamizadora de kraal puede preparar unas acciones para el sábado y otras para el domingo, o al final del sábado volver a repartirlas entre el kraal para el domingo. (Podemos intercalar acciones más serias con acciones más divertidas).

Ejemplos de acciones:

- Debo pedir siempre la opinión de al menos dos personas del kraal en cada punto del PEG.
- Cada vez que alguien de las “gracias” me acercará y le daré un abrazo.
- Si hay algo que hacer seré siempre la primera persona en ofrecerme voluntaria.
- He de inventarme una canción que hable sobre el PEG y cantarla a todo el Kraal.
- Cada vez que se genere un debate actuaré de persona mediadora.
- Me sentaré siempre al lado de la educadora menos participativa y le preguntaré y animaré a que participe.

Estos son algunos ejemplos, las acciones pueden variar en función del kraal que tengamos, de las carencias que queramos trabajar, los retos que nos hayamos propuesto o simplemente las ganas que tengamos de jugar.

**CONCLUSIÓN:** al acabar el fin de semana cada persona puede comentar la acción o acciones que le ha tocado e identificarlas con una carencia concreta del kraal. Así, se irán viendo cada una de ellas y podemos hacer algunas otras propuestas para trabajarlas. Desde acciones tan sencillas como las llevadas a cabo durante el fin de semana, hasta

## DESARROLLO

## MATERIAL

- Papelitos con las acciones redactadas previamente al PEG.
- Cajita o bolsa para mezclarlas.



# El molino

NECESIDAD

Conocimiento del kraal

- Generar un ambiente divertido, conocerse y/o demostrar cuánto sabes del resto de tu kraal.

## OBJETIVOS

Esta dinámica puede realizarse de dos maneras en función del nivel de conocimiento y relación del kraal. Si es un kraal nuevo que no se conoce demasiado, empezaremos la dinámica realizando la “cita exprés”. Divididas en dos círculos concéntricos, cada pareja enfrentada tiene 30 segundos para contarse la vida. Pasados los 30 segundos, el círculo exterior rota hacia la derecha y siguen la misma dinámica hasta que se ha completado la vuelta entera. A continuación, seguiremos con la siguiente parte de la dinámica (si no se realiza la anterior, empezaremos directamente por esta parte).

Divididos en cuatro equipos, las participantes se sitúan en forma de cruz como las aspas de un molino, enfrentadas entre sí (en fila de uno). La primera persona de la fila (de un equipo al azar) tira un dado con distintas categorías asignadas a colores (personal, profesional, académica, familiar, atrevida y elige tú). Según la categoría que salga, debe formular una pregunta sobre sí misma a cualquiera de los otros tres participantes (los primeros de las otras filas). La persona a la que pregunta, debe responder. Si acierta, el que ha preguntado se cambia a su equipo. Si falla, es el que responde el que se cambia al otro equipo. El equipo que se quede sin participantes, pierde. Cada turno que alguien pregunte se coloca al final de la fila.

Ejemplos: ¿tengo alguna cicatriz?, ¿cuál es mi animal favorito?, ¿qué me gusta hacer cuando no hay nadie en casa?, ¿cómo se llama mi abuela?...

CONCLUSIÓN: al acabar se puede comentar a modo cierre las personas que más preguntas han acertado, o las preguntas que más nos han sorprendido y no conocíamos su respuesta...etc.

DESARROLLO



## MATERIAL

- Dado de colores o ruleta de colores



# El trueque de un secreto

- Trabajar la comunicación entre las personas del kraal y mejorar la empatía y asertividad.

## OBJETIVOS

Se reparte una hoja a cada educadora, en ella deberán escribir las dificultades que sienten para relacionarse (en ocasiones) con los demás personas del kraal, algo que no le gustaría contar al resto (la idea es que no se sepa quién ha escrito cada papel, así que mejor hacerlo en privado e intentando cambiar la letra un poco). Todas las personas doblan la hoja de la misma manera y se mezclan todos los papeles, repartiendo de nuevo una a cada educadora. (Podemos escribir más de una dificultad/papel por persona para que haya más variedad y menos posibilidades de saber quién es quién o si el grupo es pequeño).

Cada educadora asumirá la dificultad que le ha tocado en el papel como si fuera suya y la contará al resto del kraal como si fuera su propio conflicto y les pidiera consejo o ayuda (hay que esforzarse por meterse en el papel). Al acabar de contarle esa persona deberá ofrecer algunas posibles soluciones a su dificultad, cosas que puede haber pensado para solucionar esta situación. Así una a una lo irán haciendo todas las personas del kraal y entre todas lo iremos comentando buscando posibles soluciones.

Hemos de respetar la privacidad de cada persona y no preguntar luego quién ha puesto cada conflicto o cada dificultad, aunque sí podemos debatir sobre posibles temas que surjan si e da pie, pero sin preguntar sobre el asunto y por supuesto sin “atacar a la persona en cuestión”.

**CONCLUSIÓN:** Al final de la actividad nos haremos estas preguntas individualmente o a nivel grupal, según como haya funcionado la dinámica.

- ¿Cómo te sentiste al describir tu conflicto?
- ¿Cómo te sentiste al explicar el conflicto de otra persona?
- ¿Cómo te sentiste cuando tu conflicto fue contado por otra persona?
- A tu entender, ¿la otra persona comprendió tu conflicto?
- ¿Consiguió ponerse en la situación?
- ¿Sentiste que comprendías el conflicto de las otras personas?
- ¿Cómo te sentiste en relación con las otras personas del grupo?
- ¿Cambiaron tus sentimientos en relación con las otras, como consecuencia de este ejercicio?

## DESARROLLO

## MATERIAL

- Papel y lápiz.



# Papelitos sinceros

NECESIDAD

Comunicación y asertividad

- Fomentar la comunicación y asertividad entre los miembros del kraal.

OBJETIVOS

Cada educadora tendrá una hoja con diferentes razones por las que pertenecemos a un grupo scout (positivas, negativas y neutras). Deberá poner individualmente a cada miembro del kraal una de estas razones (o más, máximo tres) y explicar al resto el porqué. Podemos hacer un mural con los nombres de las educadoras y que vayan saliendo individualmente a pegar estas razones en cada nombre. También se pueden añadir acciones que no existan en el documento adjunto.

CONCLUSIÓN: tras generar un ambiente sincero y de asertividad, es el momento de hablar con aquellas personas que no están cumpliendo con su compromiso o disponibilidad o todo lo contrario.

DESARROLLO



## MATERIAL

- Documento adjunto. ANEXO 4.





# Pulseras de colores

- Facilitar y promover las buenas relaciones entre el kraal

## OBJETIVOS

Cada educadora tendrá diferentes trozos de lana de distintos colores, cada color representa una frase que debemos completar. Podemos enfocar estas acciones hacia el próximo campamento, hacia el final del curso o más a nivel general de una ronda. Cada persona irá poniendo las diferentes pulseras a los miembros del kraal y diciéndole sus razones para hacerlo y qué representan. Las frases se pueden adaptar al kraal o a la situación concreta en la que se vaya a trabajar.

**CONCLUSIÓN:** al acabar, todas la personas del kraal habrán expresado sus pensamientos y sentimientos, y se habrán sincerado con otras personas, generando así un ambiente sincero y cómodo. Esta dinámica puede ayudar en la posterior resolución de un conflicto o como cierre de un campamento, para dejarnos un buen sabor de boca.

## DESARROLLO



## MATERIAL

- Trozos de lana de colores diferentes.
- Papel/cartel con la leyenda de cada color con su frase correspondiente.  
ANEXO 5.

# ¿Realmente me conoces?

- Saber identificar nuestras fortalezas y debilidades. Comunicar de manera asertiva. Potenciar la empatía en el Kraal.

## OBJETIVOS

La dinamizadora de Kraal introducirá la dinámica diciendo que se va a hacer un trabajo autocrítico donde deberemos de remarcar 3 fortalezas y 3 debilidades del resto de compañeras que participan en la dinámica. Para emplear un orden deberemos de sentar en círculo y empezando por la derecha cada persona deberá de anotar en un post-it las fortalezas y debilidades de la compañera que tenga y así sucesivamente. Finalmente cada una pondrá 3 fortalezas y 3 debilidades de ella misma.

Una vez rellenado cada post-it de cada compañera. La dinamizadora habrá preparado en un mural una fotografía (o el nombre, al menos) de cada compañera en el cual debajo de la fotografía (o el nombre) se pegarán todos los post-its.

Para preservar el anonimato, a los post-its no se pondrá el nombre de la educadora que nos ha evaluado, sólo las 3 fortalezas y las 3 debilidades. Por último, cada persona podrá ver la opinión que tiene sobre ella misma y la opinión que tienen de ella las compañeras.

Para acabar la dinamizadora de Kraal deberá hacer un pequeño análisis personal para determinar cuáles deberían ser los aspectos a mejorar y apoyar los aspectos positivos.

**CONCLUSIONES:** con esta dinámica podremos establecer de manera clara cuál es la opinión que se tiene de las compañeras y qué son los aspectos que podemos mejorar para ser más completo.



## MATERIAL

- Un bolígrafo por cada participante. Tantos post-it por participantes (10 participantes - 10 post-it). Una fotografía de cada participante. Un mural o papel continuo.

# ¿Recuerdas quién eres?

- Fomentar la pertenencia al grupo. Recordar las raíces que nos ligan al escultismo.

## OBJETIVOS

La dinamizadora de Kraal preparará un mural con un dibujo de un árbol donde quede claro el tronco y la copa del árbol.

En la copa del árbol colocará una fotografía de una Flor de Lis o de Baden Powell.

A continuación la persona encargada de la dinámica, pondrá un video para el resto del Kraal (<https://www.youtube.com/watch?v=NXXrDIYuPdI>), donde se visiona la escena de El Rey León que aparece Simba y este ve en un sueño a su padre y le hace un discurso sobre las raíces de Simba. Con este video y una vez se acabe, se propondrá una pregunta abierta para el resto del Kraal las cuales deberán reflexionar sobre un papel. La pregunta es: “¿Cómo he llegado a aquí? (al escultismo).” Lo que se pretende es que las educadoras recuerden cuáles fueron las motivaciones por las cuales se adentraron en el mundo del escultismo.

Una vez hayan acabado de escribir todos, se explicará que el árbol representa la ascensión al idealismo puro del escultismo, al summum del escultismo. El tronco del árbol representan los inicios al escultismo y la copa (donde está situada la fotografía de Baden Powell o la Flor de Lis) representa ser la educadora ideal. Deberán colocar su hoja donde ellos piensen que han llegado, desde su origen al escultismo hasta el punto donde están ahora mismo.

**CONCLUSIÓN:** con esta dinámica podremos volver a las razones por las cuales nos hemos “desvuido” por el grupo y volver a sentir la adrenalina de los primeros días, anhelar y reconstruir nuestros mejores momentos y con el árbol podremos representar cuales han sido nuestras aspiraciones en el escultismo y donde nos encontramos en nuestro camino en él.

## DESARROLLO



## MATERIAL

- Papel y bolígrafos para cada participante.
- Mural con forma de árbol.

# ¿Qué es nuestro grupo?

- Reflexionar sobre la identidad de nuestro grupo. Identificar las costumbres y tradiciones que se practican en el grupo. Plantear mejoras o nuevas costumbres al grupo.

## OBJETIVOS

Para esta dinámica, la dinamizadora de Kraal deberá preparar un listado con el nombre de todas las tradiciones y costumbres que se practican en el grupo.

Empezando por el PEG hasta el campamento de verano, por ejemplo: paellas del grupo, acampada de aniversario, de rama, de navidad, compromisos, etc.

Una vez esté leída la lista se abrirá una ronda para añadir alguna que la propia dinamizadora haya olvidado.

Cuando se tenga la lista definitiva y para agilizar el trabajo se crearán comisiones de trabajo dónde por equipos de varias educadoras tendrán que hablar sobre las costumbres y tradiciones que les haya tocado y debatir si se acoplan a la realidad del grupo, si han quedado desfasadas o de qué manera se pueden readaptar al grupo. Por otro lado pueden elaborar una lista con nuevas costumbres.

Cuando todos los equipos hayan debatido sobre las costumbres y tradiciones que les haya tocado se volverá a reunir todo el Kraal y cada equipo deberá explicar qué tenían y qué han propuesto para mejorarlas. A continuación el Kraal aceptará, o no, estas mejoras y entre todas se construirá lo que determinará la identidad del grupo.

Por último en una cartulina de grande tamaño (A3 o más) se escribirán todas las costumbres y tradiciones que formarán parte del grupo para poder consultarlas y llevarlas a cabo.

**CONCLUSIÓN:** con esta dinámica se pretende crear un nuevo punto de partida para reconstruir la identidad del grupo y que apoye todas las opiniones de sus integrantes para que cada miembro del Kraal esté reconocido en el seno de su grupo.

## MATERIAL

- Una hoja y un bolígrafo para la dinamizadora de kraal.
- Una cartulina tamaño A3.



# Face 2 face

- Conocer las inquietudes del resto del Kraal. Establecer lazos con las compañeras de Kraal. Ser capaces de sincerarse con las compañeras. Conocer los rasgos de identidad de las compañeras de Kraal.

## OBJETIVOS

En primer lugar se hará una lista con todos los miembros que participan en la dinámica. A continuación dividiremos los dos grupos, por ejemplo: somos 14 educadoras, dos grupos. Grupo A: 7 educadoras, Grupo B: 7 educadoras. Una vez dispuestos los dos grupos se explicará que disponen de tres "bombos" (palancanas) donde tendrán, por orden, un lugar donde deberán de ir, una pregunta que tendrán que contestar a quien le toque y por último la pregunta que tendrán que contestar.

Los lugares se decidirán en el momento en el que conozcamos debidamente el emplazamiento. Las posibles preguntas son:

- Qué crees que podría hacer... para mejorar como educadora.
- Describe el tipo de relación que tienes con... y qué puedes hacer para mejorarla.
- Dime 3 aptitudes y 3 defectos sobre...
- Explica a... por qué quieres continuar una Ronda más.
- Dime 5 objetivos que debería trabajar... para trabajar mejor con su rama.
- Sé sincera con... ¿Qué cambiarías de ella en general?
- Explica a... ¿Por qué entraste en los Scouts? ¿Ahora que estás dentro, qué piensas?

Con estas preguntas, primeramente se hará una rueda donde cada persona del grupo A deberá interactuar con cada persona del grupo B, por eso hay 7 preguntas y 7 lugares donde ir. (La cantidad de preguntas varía en la cantidad de Educadoras que haya en cada grupo).

Cada integrante del grupo A sacará una bola de cada "bombo", por ejemplo: Teresa coge una bola que pone "Terraza", otra que pone la pregunta que tiene que contestar y por último a qué persona se lo tiene que decir. Cada persona tendrá 4 minutos para contestar la pregunta, cuando la primera persona acabe de contestar la pregunta, será la otra persona la que deberá contestar la misma pregunta. Cuando lo hayan hecho volverán al lugar donde están los "bombos". Después cada persona del grupo A volverá a hacer el mismo procedimiento hasta que hayan interactuado con todas las personas del grupo B.

Una vez hayan interactuado los dos grupos entre ellos, se dividirá cada grupo en dos subgrupos, quedando:

- Grupo A: Sub-Grupo 1 y Sub-Grupo 2
- Grupo B: Sub-Grupo 1 y Sub-Grupo 2

El procedimiento será el mismo, ahora una persona del Grupo A y Sub-Grupo 1 cogerá un nombre del Sub-Grupo 2 y así sucesivamente.

Cuando todos hayan interactuado entre ellos se acabará la dinámica.

**CONCLUSIÓN:** con esta dinámica se pretende establecer lazos comunicativos entre todo el Kraal puesto que por afinidad o preferencia se acaban haciendo grupitos dentro de los Kraals y de este modo permites que todas puedan interactuar con todas, ahora bien, siempre bajo la premisa de la sinceridad y de la comunicación empática y asertiva.

## DESARROLLO

## MATERIAL

- Tarjetas individuales.
- Palancanas para los papeles.
- Un bolígrafo por participante.

# La persona educadora ideal

Compromiso

- Identificar de forma personal los aspectos que cada educadora aporta al grupo y en qué aspectos podría mejorar. Crear la referencia de un educador/a ideal.

## OBJETIVOS

La dinamizadora de kraal dibujará la silueta de una educadora en papel continuo a tamaño natural. A continuación todo el kraal hace una lluvia de ideas sobre cuáles son las características que tendría que tener una “educadora ideal” escribiéndolas en el interior de la silueta. Se genera así el perfil de la educadora ideal para un determinado kraal.

Se reparte una hoja con la silueta de un/a niño/a a cada educadora. Individualmente tienen que analizarse y apuntar cuáles son las características que han puesto en el dibujo y que ellos puedan tener como educadora (que sea de un niño o niña posibilita que se auto dibujen, pero es importante que sus características quedan reflejadas por escrito).

Se ponen en común, uno a uno, las características que ha puesto cada persona para que el resto del kraal pueda valorar y aportar otros aspectos.

Cuando todas hayan comentado sus características, se hace una reflexión/comparación entre las características que han puesto en la educadora ideal y las que ellos se han puesto, viendo qué aspectos podrían mejorar. Así, redactan un compromiso a nivel personal.

El compromiso tiene que ser elaborado y no un listado de características, para que tenga un mayor sentido. Para acabar uno a uno lo van explicando y lo irán colocando en la pared.

Es importante que quede todo muy reflejado: la educadora ideal, las cosas que tiene cada persona y a lo que se va a comprometer para mejorar y acercarse a ese ideal creado entre todos.

**CONCLUSIÓN:** después de un tiempo es importante retomar estos compromisos y valorar los cambios que se han dado para reforzar positivamente a quien los cumpla.

## MATERIAL

- Papel continuo, rotuladores.
- Papel con niño/a impreso.



# El orden de las edades

## OBJETIVOS

- El conocimiento de los miembros de un grupo.
- La expresión corporal.
- La cooperación de equipo.
- Reflexionar sobre la importancia de la participación y la coordinación.
- Hablar sobre la importancia de trabajar todos a una y no por ramas independientes.

## DESARROLLO

Es un juego cooperativo y de conocimiento. Se trata de ordenarse por edades sin hablar. Todas en fila, adquieren el compromiso de no hablar mientras dure el juego, sólo pueden hacer señales.

El objetivo del grupo es ordenarse por fechas de nacimiento por orden descendente, de mayor a menor, pero sin hablar. Ganará el grupo cuando esté ordenado. Al final se contrasta la orden conseguida sin hablar con las fechas reales que cada uno nos cuenta.

### CONCLUSIONES:

- ¿Qué ha sido la actitud del grupo? (todas hemos participado igual, era muy difícil entenderse, no había orden...).
- ¿Alguien ha hecho la función de coordinadora? En caso negativo: ¿Hubiera facilitado la ordenación que alguien lo hubiera coordinado?
- Vemos alguna similitud entre el juego y el kral?
- Con este juego podemos conocer mejor al grupo con que estamos trabajando, conocer a aquellas personas más tímidas y a los que no tienen ningún problema en la hora de hablar ante otras compañeras.

## MATERIAL

- Calendario anual (para apuntar el aniversario de los participantes al finalizar la dinámica).
- Consigna de partida: No hablar durante el juego...

## VARIACIONES

Se puede hacer también con sillas para llegar de un lugar a otro sin hablar o con hojas de periódico.

# Buscando líderes

- Mostrar la importancia de trabajar en equipo.
- Concienciar a las personas participantes sobre el problema del diálogo y la buena comunicación.
- Reflexionar sobre la importancia de poner en común los valores y actuar todos en la misma dirección.
- Observar la capacidad de liderazgo de los participantes.

Se indica a las participantes que ellas son, a partir de este momento, una empresa, y que la que dirige la dinámica (moderadora) será la clienta. Todas tienen que participar en la dinámica. Después se les dan las instrucciones siguientes:

Instrucciones: "Cada una se encuentra asentado en una silla, mi petición como cliente es que todos cambiáis de lugar en menos de 2 segundos". Una vez habiendo observado la reacción del grupo, se les puede preguntar si tienen alguna duda. La moderadora puede decirles que pueden mover las sillas, **SÓLO EN EL SUPUESTO DE QUE SE LO PREGUNTAN**.

Se tendrá que utilizar un cronómetro para medir el tiempo. En el supuesto de que el grupo lo solicite, se le puede otorgar UN MINUTO cada vez que inician un intento de diálogo porque puedan ponerse de acuerdo. Es importante que en cada intento, se les pide a las participantes que piensen en cómo pueden conseguirlo y como mejorar sus resultados. Es interesante ver como en el grupo empiezan a surgir líderes que pretenderán organizarlas a todas para conseguir el resultado.

El ejercicio se tiene que repetir hasta conseguir que los participantes consigan hacerlo en menos de dos segundos. Incluso se les puede pedir que mejoren el resultado a pesar de haber conseguido el ejercicio en el tiempo indicado.

CONCLUSIONES:

- ¿Tiene alguna similitud la dinámica con nuestro grupo?
- ¿Durante los diferentes intentos de contentar al cliente ha cambiado la actitud de los participantes?
- ¿Si una de nosotras no se entera o no colabora, Conclusiones es posible cumplir nuestro cometido?

## MATERIAL

- Sillas exactas una para cada participante.





# El naufragio

- Conocer las opiniones de las educadoras.
- Toma de decisiones.
- Cooperación.
- Tolerancia.
- Comunicación.
- Roles de las personas participantes (coordinadora, dictadora, activa, pasiva, conciliadora, graciosa...).

La ambientación de la dinámica es la siguiente:

Imagináis que os encontráis en un naufragio. Con dificultades, habéis conseguido llegar a una isla donde tendréis que pasar tres años de vuestra vida, sin salir de allí. Viviréis en estas condiciones:

Ocuparéis un espacio físico cuadrado. Este espacio mide veinte kilómetros cuadrados y está repartido de la manera siguiente:

1/4 es un lago con pescados;

1/4 es una tierra de cultivo;

1/4 es un bosque salvaje;

1/4 es un terreno sin cultivar.

La climatología es estival, con una temperatura constante de 30° durante el día y 20° durante la noche.

Sólo llueve 30 días al año.

Las únicas personas con las cuales os relacionaréis durante vuestra estancia en la isla serán los propios miembros del grupo.

Entre todos las personas del grupo podéis rescatar 3 objetos de los 36 que hay en el barco.

Si el grupo es muy numeroso conviene dividirlos en pequeños grupos porque la participación sea mayor.

## CONCLUSIÓN:

Una vez acabada la toma de decisiones será importantísimo analizar cómo ha sucedido. Habrá quién haya respetado las opiniones otras personas pero seguro que hay también quién se haya impuesto con su opinión sin dejar mucho de espacio a otros diferentes. Más que juzgar se trata de escuchar, abrir un espacio en el debate. Cuanto más organizado sea el debate más oportunidad de hablar tendrán aquellas personas que normalmente guardan silencio en estos momentos.

## MATERIAL

- Una fotocopia para cada grupo con: condiciones de vida y lista de material a elegir. ANEXO 6.
- Un boli por grupo.
- Temas a reflexionar. ANEXO 7.
- Opcional: Modelos de roles.

# Puzzle

- ❑ Fomentar la visión de grupo.
- ❑ Identificar las potencialidades de cada persona a la hora de contribuir al trabajo grupal.
- ❑ Conocer como “lo todo es más que la suma de sus partes”.

Se reparte a cada persona una pieza del puzzle y se le pide que escriba en ella una o varias cosas que aporta al funcionamiento del grupo. Hay que destacar que no hablamos del funcionamiento de las ramas sino del trabajo global del grupo.

Se monta el puzzle entre todas por la parte escrita y cada persona explica y razona, si es con ejemplos mejor, aquello que ha escrito en la pieza. Los otros pueden aportar el que consideran.

Se le da la vuelta al puzzle y aparece el escudo del grupo.

CONCLUSIÓN: Se reflexiona de forma conjunta sobre los aspectos siguientes:

- El grupo lo forman todas las educadoras.
- Cada persona tiene cosas diferentes que aportar al funcionamiento del grupo.
- Si se juntan las fuerzas y capacidades de cada persona, se obtiene un resultado grupal más potente y más fuerte.



## MATERIAL

- ❑ Una cartulina con el dibujo del escudo del grupo que se tiene que recortar en tantas piezas de puzzle como personas hay en el kraal. Las piezas deben ser del mismo tamaño.



# ¿Hacia dónde vamos?

## OBJETIVOS

- Ser conscientes de la realidad del kraal.
- Ver gráficamente el futuro del kraal en cuanto a número de educadoras.
- Poder establecer la necesidad de conseguir educadoras nuevas, o no, para el futuro.
- Reflexionar sobre la situación del kraal i las relaciones interpersonales.

Divididos en dos pequeños grupos, el kraal analizará su realidad de la siguiente manera:

En una hoja A3 o una cartulina tendrán que dibujar un campamento atravesado por un camino, de punta a punta. Reflexionando sobre todas las educadoras del grupo, tendrán que dibujar a los miembros del mismo según crean que están.

*Por ejemplo: si una de ellas está en proceso de salida y va a su bola, podrán dibujarlo al final del camino, fuera del campamento o escuchando música. O si otra se encuentra en fase de desarrollo y es muy sociable y atento con los demás, podrán hacerlo en medio del campamento con mucha otra gente. O si hay la típica súper animalista, pueden hacerlo rodeado de animales en su parte del camino.*

Se recomienda dividir el dibujo en las cuatro fases de la educadora (definición y preparación, incorporación, desarrollo, madurez, y reconocimiento y desvinculación).

Cuando estén todos dibujados, se pondrá en común para ver cuántas educadoras tenemos en cada fase y, en caso de que haya algún error en cuanto a la situación, se hablará.

Después, cada educadora pondrá una pegatina con su nombre en la fase hacia donde se dirige su recorrido y lo explicará. Por ejemplo, si hay alguien que esté en la fase de desarrollo pero el año que viene se deja el grupo porque se va a vivir fuera, pondrá su nombre fuera del campamento y de la última fase.

### CONCLUSIONES:

- ¿Cuántas educadoras tenéis en cada fase?
- ¿Pensáis que tenéis suficiente gente para la ronda que viene?
- ¿Todas las educadoras estáis repartidos en todas las fases o hay mucha gente en unas y pocas en otra?

## DESARROLLO

## MATERIAL

- Una cartulina grande para cada grupo.
- Pinturas.
- Pegatinas con los nombres (o dibujo) de las educadoras.

## VARIACIONES

- Se puede añadir al dibujo elementos que representen cosas útiles para la ronda que viene, como títulos de formación que tengáis, o intención de hacer, etc.
- También se puede utilizar muñecos hechos con antelación en vez de dibujar *in situ*.



**ANEXOS**



## HOJA DE TRABAJO

### HOJA DE TRABAJO DE LOS VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO

#### INSTRUCCIONES

Poned una X en aquellos valores que correspondan a los vuestros y una cruz en aquellos que rechazáis personalmente. A continuación, ordenad los tres valores que son más importantes para vosotros de la siguiente manera: 1, junto al valor que es más importante; 2 para el siguiente valor y así sucesivamente. Seguid el mismo procedimiento para los valores que rechazáis en forma más fuerte, poniendo 1 junto al que más rechazáis y así sucesivamente.

ES MUY VALIOSO SER PERSONA...

	Activa		Investigadora		Sensible
	Ambiciosa		Buena		Espontánea
	Consciente		Mejor		Coherente
	Empática		Honesta		Segura
	Precavida		Manipuladora		Culta
	Competente		Leal		Tolerante
	Creativa		Sincera		Confidente
	Crítica		Trabajadora		Única
	Diferente		Organizada		Tierna
	Considerada		Arriesgada		Inteligente



## TEXTO OPCIONAL:

Un experto en gestión del tiempo que estaba dando una conferencia puso sobre la mesa de la sala un frasco de cristal y un montón de piedras del tamaño de un puño. “¿Cuántas piedras caben en el frasco?”, preguntó.

Mientras las personas del público hacían sus conjeturas, fue introduciendo piedras en el frasco hasta llenarlo. Luego preguntó: “¿Está lleno?”. Todas asintieron. Entonces sacó de debajo de la mesa un cubo con gravilla, puso parte de ella en el frasco y lo agitó. Las piedrecitas penetraron por los espacios que dejaban las piedras grandes. El experto volvió a preguntar: “¿Está lleno?”. Esta vez, los asistentes dudaron.

“Tal vez no”, dijo uno, y, acto seguido, el conferenciante extrajo un saquito de arena y la metió dentro del frasco. “¿Y ahora?”, inquirió. “¡No!”, exclamó el público, y tomó un jarro de agua que empezó a verter dentro del recipiente. Éste aún no rebosaba.

Terminada la demostración, preguntó: “¿Qué acabo de demostrar?”. Uno de los asistentes respondió: “Que no importa lo llena que esté tu agenda; si lo intentas, siempre puedes hacer que quepan más cosas”.

“¡No!”, repuso el experto, y concluyó: “Si no pones las piedras grandes al principio, luego ya no cabrán”.

Encuentra las piedras grandes en tu vida, en tu trabajo y programa en la agenda lo verdaderamente importante. Seguro que el resto hallará su lugar.

## MATERIAL COMPLEMENTARIO: PROPUESTA ROLES

**COORDINADOR DE GRUPO SALIENTE** Dirige la reunión. No quiere que haya problemas y tiende a evitar los conflictos. Tiene preferencia hacia el aspirante a coordinador de grupo perteneciente al kraal de tropa, por afinidad personal y porque ya le quitó el cargo hace tres años, por lo que piensa que es su momento. De todos modos, sabe que sólo quiere serlo para figurar, y que no es la mejor opción para el grupo.

**EDUCADOR DE U. DE EXPLORADORES ASPIRANTE A COORDINADOR DE GRUPO** Es un antiguo, lleva “la tana” de años en el grupo y nunca ha logrado ser coordinador de grupo, siendo rechazado por el kraal en dos ocasiones. Ahora ve su oportunidad, aunque sabe que no conecta demasiado con el kraal, sobre todo con sus compañeros de este último año en U. de Exploradores. Siente que ser coordinador de grupo es el colofón de su progresión personal dentro del grupo scout.

**EDUCADOR DE EXPEDICIÓN ASPIRANTE A COORDINADOR DE GRUPO** Lleva 4 años en el grupo, 2 en el kraal de manada y 2 en el de expedición. Este último año ha ido cogiendo protagonismo en las reuniones de kraal, y en su cabeza tiene claro qué proyecto quiere para el grupo, proyecto que comparte con el resto del kraal y comité siempre que puede. Algunos educadores lo ven demasiado pedante cuando habla de su proyecto para el grupo.

**EDUCADOR DE COMPAÑEROS** Lleva muchos años en el grupo, siempre en Compañeros, y ya no tiene ganas. Está quemada. No le apetece seguir, pero siente que sin ella la rama no funcionaría. En principio, se quiere dejar el grupo, pero si el kraal se lo pide, se queda. Le gusta hacerse de rogar. Si el kraal se lo pidiera, se pondría hasta de jefa de grupo. Sabe lo del “rollito” de su compañero de kraal de rama Paco con una compañera de ruta.

**EDUCADOR DE COMPAÑEROS** Tiene poco tiempo, por eso el kraal decidió ponerlo en Ruta (como prácticamente no necesitan educador...). Por su

trabajo y porque tiene las ganas justas, no participa mucho ni en los kraales ni en la rama. Insiste mucho en que no hayan “malos rollos”, puesto que el poco tiempo que pasa en el grupo quiere que sea lo más agradable posible. Piensa que el tiempo arreglará los problemas que haya. No quiere sacar a la luz los conflictos. Ha tenido un “rollito” con una compañera de ruta, y eso le motiva a seguir en esa rama, pero esto sólo lo sabe su compañero de rama.

**EDUCADOR DE EXPEDICIÓN** Es un veterano. Ha sido compañero de Salva durante este último año, y le apoya. De todos modos, le jode que si es coordinador de grupo ya no vayan a seguir trabajando juntos en la rama, puesto que han tenido muy buen “feeling”. Para la confección del nuevo kraal, quiere seguir en la expedición y **NO QUIERE ESTAR CON NUEVOS**. Quiere estar con alguien con experiencia, que no se vea obligado a tirar de los chavales y de su compañero de kraal.

**EDUCADOR DE U. DE EXPLORADORES** Lleva un año en el kraal, entró por su novio. Tiene un carácter fuerte y mala leche. Es dominante. Le gustan los niños, pero sobre todo le gusta el ascendente de autoridad que tiene sobre ellos. Si no fuera por su novio, que la defiende e intercede por ella, ya la habrían tirado del grupo. Apoya al aspirante a coordinador de grupo. Con tal de no estar con él en la rama, lo que sea, aunque sea un coordinador de grupo nefasto. Si es coordinador de grupo, al menos a ella no le dará por el saco en las actividades y reuniones de rama. Le atrae mucho su otro compañero de kraal y ha intentado liarse con él en algunas noches de acampada de rama. Él de momento no ha accedido, pero ya caerá.

**EDUCADOR DE U. DE EXPLORADORES** Es veterano, lleva 5 años en la misma rama y quiere cambiar. Quiere una rama superior, expedición o ruta, no le van mucho los nanos pequeños. No se lleva bien con su compañero de kraal que quiere ser coordinador de grupo, no ha trabajado nada durante la ronda, y no entiende que ahora, encima, quiera ser coordinador de grupo. Para colmo, su mejor amigo (**EDUCADOR** de manada) es el novio de su compañera de kraal de rama, que se ha pasado las noches de las acampadas de rama “tirándole los trastos”. Él ha aguantado por su amigo, pero la chica le atrae, sobre todo si es una relación de una noche y ya está. Quiere cambiar de kraal y no estar con ella, para evitar problemas y peligros de acabar liándose con ella y peleado con su mejor amigo.



EDUCADOR DE MANADA Es nuevo, ha sido ruta y este es su primer año en el kraal. Está más perdido que un pulpo en un garaje, y no conoce de las inercias y tirantezas que existen en el kraal. Tiene ganas, pero quiere estar con alguien de quien pueda aprender. Ha pasado todo el año con su compañero, el “novio dominado”, y casi ha tenido que tirar él de la rama, siendo el nuevo. Tiene miedo de quemarse por coger excesivas responsabilidades antes de lo natural. Tiene roces gordos con su compañero de rama veterano. Como es su primer año, ha hecho los cursos y cada fin de semana volvía con mil ideas para mejorar o cambiar. Su compañero José es reacio a cambiar cosas, no acepta sus propuestas de mejora y estos choques los han distanciado mucho, llegando a no hablarse durante una parte de la ronda... No tiene demasiado claro que su compañera de kraal de rama que ha vuelto al grupo después de 9 años, deba estar con los chavales. Está muy deprimida y su actitud ante ellos es inestable. A veces se pone a llorar delante de ellos, sin atender a ayudas o consuelos. No sabe si decirle que no esté sería peor, porque la hundiría del todo.

EDUCADOR DE MANADA Lleva en el grupo desde lobato. Hace un par de años se echó novia y el año pasado la metió en el kraal (era o eso o dejarla). Desde entonces, ya no es el mismo. Su opinión sólo existe si está de acuerdo con la de la novia. Comenzaron ambos en el kraal de manada, pero no duró mucho. María lo anulaba y él se dejaba anular. Ahora que cada uno está en una rama, por lo menos no hacen el cuadro delante de los chavales ni en las reuniones de kraal de rama. Sin embargo, en las reuniones de kraal es un pelele sin opinión, una marioneta. Para la próxima ronda quiere estar en un kraal con su novia, pero sabe que el resto del kraal no va a aceptar. No tiene demasiado claro que su compañera de kraal de rama que ha vuelto al grupo después de 9 años, deba estar con los chavales. Está muy deprimida y su actitud ante ellos es inestable. A veces se pone a llorar delante de ellos, sin atender a ayudas o consuelos. No sabe si decirle que no esté sería peor, porque la hundiría del todo.

EDUCADOR DE MANADA Lleva muchos años en el grupo y le encantan los niños. No quiere saber nada de formación o de metodologías, y le rechinan los cambios. No ha encajado bien con el nuevo de su rama, Esteban, sobre todo desde que volvió de los cursos con “la verdad” y pretendía cambiarlo todo para que fuera más “pedagógico”. La mayoría del kraal le

tiene respeto, miedo en algunos casos. No tiene demasiado claro que su compañera de kraal de rama que ha vuelto al grupo después de 9 años, deba estar con los chavales. Está muy deprimida y su actitud ante ellos es inestable. A veces se pone a llorar delante de ellos, sin atender a ayudas o consuelos. Es partidario de ser claro con ella, que se tome un tiempo de recuperación personal, y que después, si quiere, que vuelva, pero en condiciones.

**EDUCADOR DE MANADA** Se dejó el grupo hace 9 años, cuando era pionera de tercer año. Su pareja de toda la vida se ha roto y ahora ha vuelto al grupo. Necesitaba un espacio de confianza y dónde poder cambiar de aires y trabajar en un ambiente nuevo y sano, sin recuerdos de su relación acabada recientemente. Le han puesto en manada para echar un cable, pero de momento está muy deprimida y en ocasiones se derrumba delante de los chavales. Sabe que una parte del kraal (sobre todo los de su rama) tiene dudas sobre si debería estar o no en el grupo, o al menos con chavales. Cree que tienen miedo a decírselo por si la hunden del todo.

**EDUCADOR DE COLONIA** Tiene 5 niños que están a un año de entrar en manada, y el grupo no quiere perderlos. No cogen más niños en edad de castores, de modo que estos serán los últimos que tendrá el grupo, por ahora. Ha hecho los cursos este año, y junto al nuevo de manada tiene muchas propuestas de mejora para el kraal, que no siempre son bien entendidas y/o acogidas. Lleva poco tiempo en el grupo, pero el suficiente como para haber visto una serie de costumbres absurdas y tradiciones que se mantienen por sí mismas, pero que no favorecen en nada la educación en valores de los nanos, e incluso a veces la entorpecen. Está dispuesta a luchar por una calidad y un sentido común en el grupo scout.

**EX-EDUCADOR** Hace un año se dejó el kraal tras 10 años como EDUCADOR, pero participa en el comité de grupo y siempre está dispuesto a ayudar. Su motivación principal es que cree que el grupo está mal y necesita de gente con las ideas claras como él. Coincide el EDUCADOR más veterano de manada y su mejor amigo, en que no le gustan los cambios, y menos en momentos de crisis. Su opinión cuenta mucho en el kraal, porque es transmitida a las reuniones de educadores por la parte más veterana y tradicionalista del kraal, sus amigos de toda la vida. Este sector está pensando, con el como cabecilla, dar un “golpe de estado” y “reorganizar” el grupo según el orden y las costumbres correctas. Si es necesario, volvería

a ser coordinador de grupo. Lo fue hace 6 años.

**REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD PATROCINADORA** Es un sacerdote mayor, que debería estar jubilado. Su orden tiene cedida la gestión de una institución que es de propiedad diocesana, y mientras no renuncien a la gestión, la diócesis no puede recuperar la plena propiedad de la institución. Por este motivo, tiene broncas continuas con el arzobispado. Él se siente imprescindible para la buena marcha de la institución, cree que sin él, la entidad se va a pique. El grupo scout está incluido como una línea de trabajo con la juventud dentro de la entidad, y tiene los locales en unos bajos que pertenecen a dicha institución. Como consiliario, no participa mucho en la vida del grupo scout, pero EXIGE QUE SEA UN MOVIMIENTO EVALGELIZADOR, como corresponde al ideario y la línea de trabajo de la entidad que acoge al grupo scout. Para él, al fin y al cabo, el grupo scout debe ser un reflejo, en formato de movimiento juvenil, de los ideales de la institución y de la orden a la que él representa. Además, el grupo pertenece al MSC, con lo cual... Sabe que el kraal no está muy de acuerdo con esto, que no vive demasiado esos “valores evangélicos”, al menos tal y como él los entiende, pero como no dejan de participar en misas, comuniones y demás actos religiosos de la entidad, no les mete mucha caña.

**PRESIDENTE DEL COMITÉ DE GRUPO** Es un recién llegado al escultismo. Su hijo entró en el grupo y él comenzó a participar en el comité. Poco a poco, su gusto por la faena bien hecha le hizo ir tomando más responsabilidades, hasta acabar como presidente. Su inclinación es apoyar a Salva como aspirante a coordinador de grupo, cree que tiene buenas ideas y un buen proyecto para el grupo, y además lo ve con capacidad para impulsarlo. Es una persona abierta a los cambios y cree que a veces hay que probar cosas nuevas para mejorar. No soporta a la gente que se escuda en las tradiciones para mantener su estatus o para evitar cambios que les asustan o les dejarían fuera de juego. Es confiado y aceptará la decisión del consejo de grupo, sea cual sea.

# ANEXO 4



CREO QUE SÓLO VIENES/ESTÁS AL /  
AL GRUPO PARA DIVERTIRTE

ERES INCREÍBLE ORGANIZANDO Y  
ORGANIZÁNDONOS

CREO QUE SÓLO VIENES/ESTÁS AL /  
AL GRUPO POR TU PAREJA

ES EL MOMENTO DE QUE EMPIEZAS  
A FORMARTE

CREO QUE SÓLO ESTÁS/VIENES AL /  
AL GRUPO POR TUS AMIGOS

LOS NIÑOS/SE TE ADORAN, TE HAS  
HECHO CON TODOS

ERES UN PILAR BÁSICO EN EL  
GRUPO

CREO QUE TENDRÍAS QUE VENIR  
MÁS LOS SÁBADOS

TE ENCANTA EDUCAR Y  
DEMUESTRAS QUE LO HACES GENIAL

CREO QUE TENDRÍAS QUE VENIR  
MÁS A PROGRAMAR

PIENSO QUE DEBERÍAS TENER MÁS  
COMPROMISO

CREO QUE TENDRÍAS QUE VENIR  
MÁS A LOS CONSEJOS DE KRAAL

HACES MUY BUEN TRABAJO,  
SERÍA GENIAL SI TE IMPLICARAS/  
ESTUVIERAS MÁS

PIENSO QUE TENDRÍAS QUE SER  
MÁS PUNTUAL

ME ENCANTA COMPARTIR  
CAMPAMENTOS CONTIGO

TENDRÍAS QUE HABLAR MÁS CON  
LAS MADRES/PADRES

CREO QUE DEBERÍAS PLANTEARTE  
TU FUNCIÓN EN EL GRUPO

NO QUIERO QUE TE QUEMES PARA  
ESTAR DEMASIADO CARGADO/DA

PIENSO QUE TENDRÍAS QUE COGER  
MÁS RESPONSABILIDADES

PIENSO QUE TENDRÍAS QUE DAR  
SIEMPRE TU OPINIÓN, ES MUY  
VÁLIDA

QUE NO SE TE PASE POR LA  
CABEZA IRTE EL AÑO QUE VIENE,  
¡TE NECESITAMOS!

EL GRUPO FUNCIONA GRACIAS A  
EDUCADORAS COMO TÚ

SÉ QUE TE GUSTARÍA  
COMPROMETERTE MÁS PERO QUE  
AHORA MISMO NO PUEDES.

CUANDO NO VIENES, SE NOTA

ERES UN/A CRACK EN EL ÁMBITO DE  
LA ANIMACIÓN



PERDONA POR...

NUNCA OLVIDARÉ.../ TE RECORDARÉ  
SIEMPRE POR...

ME GUSTARÍA COMPARTIR CONTIGO...

ME COMPROMETO CONTIGO A...

SEMPRE HE PENSADO DE TI QUE...

QUIERO VIVIR CONTIGO (EN EL PRÓXIMO  
CAMPAMENTO)...



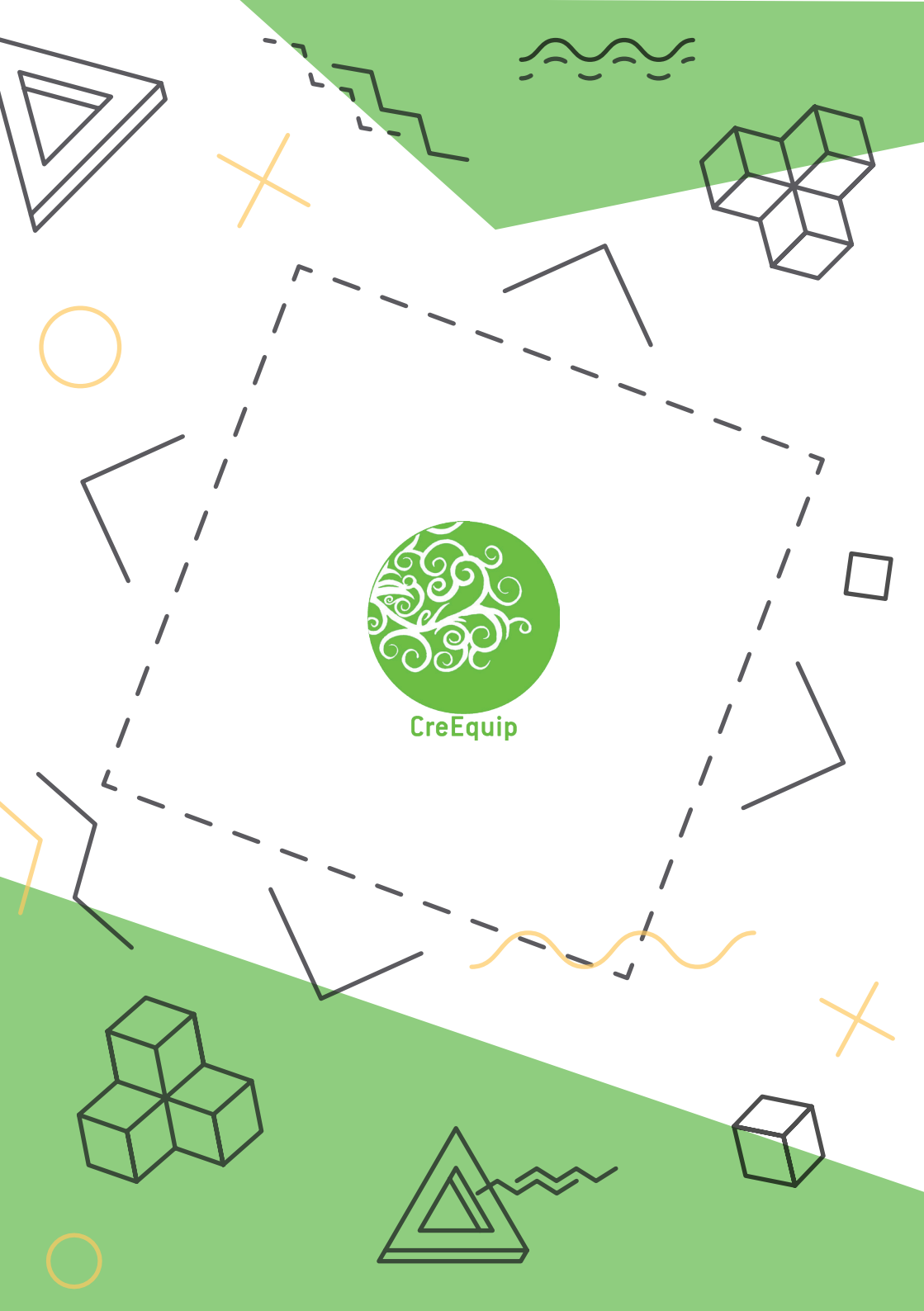
## LISTADO DE OBJETOS A ELEGIR:

- Un equipo completo de pesca.
- Dos pales y dos picos de jardinería.
- Tieso raquetas de tenis y veinte pelotas.
- Dos guitarras.
- Veinte pastillas de jabón.
- Lo cuadro de la \*Gioconda.
- Diez películas y un proyector de pilas.
- Una mochila para cada persona del grupo.
- Cien rollos de papel higiénico.
- Una vaca y un buey.
- Cien cajas de conservas surtidas.
- Cien libros de literatura clásica.
- Cien botellas de bebidas alcohólicas.
- Un Jeep nuevo.
- Una barca de remos.
- Cien cajas de \*mistos.
- Un caballo de seis años.
- Una buena cantidad de penicilina.
- Cien paquetes de tabaco.
- Tres peleas de cartas.
- Un gato siamés.
- Artículos de tocador y de belleza.
- Entonces de varias clases.
- Una máquina de escribir.
- Cinco armarios llenos de ropa.
- Veinticinco fotografías de personas queridas.
- Cinco mil hojas de papel para escribir.
- Un fusil y cien balas.
- Un equipo de pinturas al aceite y treinta tubos de repuesto.
- Cien discos y un tocadiscos de pilas.
- Un Cadillac y cuatro mil litros de gasolina.



## TEMAS A REFLEXIONAR:

- ¿Hemos conseguido ponernos de acuerdo? ¿Por qué?
- ¿Han participado en la decisión todas las personas del grupo? ¿Por qué? (unas más que otras, alguien ha acaparado gran parte de las discusiones, no se han tenido en cuenta todas las opiniones...)
- ¿Qué formas de comunicación se han establecido (con respeto, imponiendo...)?
- ¿Han favorecido por igual el buen resultado?
- ¿La actitud de las personas participantes en la dinámica ha sido parecida a la que tienen en realidad?
- Podemos crear un listado con “normas” para establecer las bases de la comunicación entre vosotros



CreEquip