**PLIEGO N°2**

**Caso: Descripción de un recibimiento.**

**“¿Qué está en juego en un recibimiento?”**

**Grupos: de 6 a 11 años**

**Edad de los madrijim: entre 15 y 16 años.**

Los chicos van llegando a la kehila, los padres los dejan en la entrada del mismo en donde los recibe Martin cobrándole la kupá y hacen pasar a los chicos al sector de atrás.

Allí están los janijim de todas las edades mezcladas donde deben sumarse a la que desean.

Algunos madrijim están jugando al fútbol con los varones que se quieren incluir, otros están preparando los materiales para la actividad siguiente, otros charlan entre ellos acerca de lo que hicieron el fin de semana y el resto está jugando a la mancha con unos chicos. En un espacio hay una propuesta autogestiva, y se les plantea que si quieren pueden ir a

pintar con crayones. En los primeros 45 minutos van llegando los janijim, algunos se incorporan a la propuesta, otros charlan entre ellos, otros miran, los más chicos comienzan dibujando y luego caminan de un sector a otro. Los madrjim continúan realizando sus tareas. Una de las nenas de 6 años que estaba sentada en un costado se larga a llorar, una

compañerita le avisa a Andrea, la madrija que estaba ordenando el material. Andrea decide llamar a los papás de la janijá para que la vengan a buscar ya que ella manifiesta que le duele la panza. En ese momento Andre se dan cuenta que la lista se la olvidó en la casa.

El mazkir se fija y tampoco tiene las listas actualizadas de las kvutzot, entonces deciden llamar a otro papá para preguntarle el teléfono de dicha janijá. Mientras deciden a quién llamar se acerca la hermana de 7 años a ver qué pasaba porque le habían contado que Viqui estaba llorando; en ese momento le piden el teléfono de su casa y se comunican telefónicamente. Mientras tanto el resto de los janijim y madrijm continúan jugando ya que el mazkir no les avisó que ya era el momento para realizar la apertura de la tarde con el mifkad.

**Preguntas a la situación:**

Referencia de las áreas.

(P) Planificación

(PE) Psicología Evolutiva

(H) Hadrajá

- ¿Qué está en juego en el recibimiento? (P y PE)

- ¿En qué momento comienza la peulá? (P)

- ¿Qué implica recibir a alguien? (P y PE)

- ¿Este momento tan importante se planifica? ¿A cargo de quién está? (P)

- ¿La familia es parte del Ken? (H)

- ¿Con los padres hay otras que cosas que interactuar aparte de la kupá? (H)

- ¿Cuándo empieza la función del madrij? (H y P)

- ¿La apertura comienza cuando el mazkir dice o hay un cronograma de la tarde? (P y H)

- El recibimiento es para preparar el jomer? (P)

- ¿Las listas pueden no estar o es parte de uno? (H)

- ¿Cuál es el rol del madrij y del mazkir? (H)

- ¿Cuál es la distribución de tareas en el Ken? (H)

- ¿Esta janijá que dice dolerle la panza no estará aburrida? (PE)

- ¿Se llama a los padres en primera instancia o se buscan recursos para que permanezca y

se divierta? (H)

**Psicología Evolutiva**

Una de las cuestiones más difíciles a las cuales nos que tenemos que enfrentar es la realización de actividades, propuestas o momentos generales, en donde se encuentran juntos los janijim de 6 a 11 años. ¿Cómo hacemos para pensar un recibimiento acorde a las características evolutivas de tan variada edad? Empecemos primero por hacer un pequeño recorrido por las edades:

A los 3 años necesitan una persona de confianza, que la identifiquen como referente, por eso se utiliza la adaptación en donde se construye un puente entre la familia y el ken. Las consignas que se tienen que dar deben ser sencillas, simples y los materiales que se utilizan -en su mayoría- es conveniente que sean coloridos y llamativos.

A medida que van creciendo, el lenguaje toma un papel predominante, se pueden utilizar mayor cantidad de consignas y en ocasiones es conveniente acompañarlas con ejemplos; hay un mayor desarrollo de la motricidad y la coordinación. El madrij toma el lugar de guía y mensajero. Comienzan a identificarse mucho con el grupo y sus amigos. Utilizan la investigación como medio de comunicación.

Cuando comienzan la latencia (aproximadamente a los 6 años), se nota un cambio importante en sus actitudes frente a los demás. La escritura y lectura toman un papel predominante, debido a que estos aprendizajes son acompañados por el comienzo de la escolaridad primaria. Las consignas son generales, a ellos les gusta poner sus reglas y sentirse protagonistas.

A medida que crecen los varones y mujeres comienzan a separase y el modo que utilizan para conectarse es la pelea, el contacto corporal agresivo o la utilización de malas palabras. En los juegos eligen al que más les conviene teniendo en cuenta las cualidades individuales; son muy competitivos. Cada vez son más independientes del adulto; una cuestión a tener en cuenta es la importancia de los límites y de las reglas claras. Debido a la división de los sexos, los chicos tienen una comunicación más fluida con el madrij y las chicas con la madrijá. A las chicas no les gustan los juegos brutos; los chicos quieren demostrar que son mejores que el resto.

Con todo este material podríamos llegar a la conclusión de que es imposible el trabajo con todas las edades juntas, pero esto no es cierto. La diferencia enriquece y si encontramos propuestas en donde el objetivo esté puesto en complementarse, esto suena más lógico.

Pero, ¿cómo hacerlo?

Para ello es fundamental planificar y realizar una clara distribución de roles, tanto de los madrijim, como de los janijim y tener en cuenta qué es lo que cada uno necesita de este momento. Los chicos más chicos necesitan lograr un buen despegue de sus padres; para ello hay que pensar que la propuesta sea llamativa y que el madrij que la conduzca sea un referente claro. Para que ellos

estén bien, los padres deben sentirse seguros, por eso un madrij debe recibir a los padres y crear cierto vínculo de confianza con ellos. Los más grandes necesitan actividades en donde poner su energía en movimiento, en donde puedan interactuar con sus pares. Necesitan juegos para no aburrirse.

Pero pensando un poco más llegamos a la conclusión de que algo que los une a todos es que necesitan una tarea clara, ya que el hacer algo con objetivos claros nos conduce hacia el mismo lugar: tener un buen recibimiento y ganas de quedarse para compartir la tarde.

**Planificación**

Planificar es una cuestión fundamental para llevar adelante nuestra tarea de educadores. El recibimiento es un momento muy importante de la tarde debido a que es el primer impacto que la familia y los janijim tienen de lo que va a ser el día.

Un recibimiento no puede ser prolongado debido a que si no, pierde el sentido del mismo, esto es, recibir.

¿Cómo se recibe a alguien? No hay textos dedicados a dicho concepto pero lo podemos describir teniendo en cuenta el diccionario: “Salir a encontrarse con uno para cortejarle cuando viene de afuera.” Para llevar adelante dicho concepto podemos pensar que es fundante planificar las propuestas que se van a llevar a cabo y pensar estratégicamente en la distribución de tareas de los madrijim.

Para obtener un mejor resultado se recomienda dedicar un tiempo en las aseifot o armar una vaadá dedicada exclusivamente a pensar este momento teniendo en cuenta las características evolutivas de los chicos, las propuestas más adecuadas y la distribución clara de roles.

Pero aquí hay otro gran desafío, que es no sólo pensar sino escribir, ya que de esta manera la planificación no es sólo de aquellos que la pensaron, sino que es de todos. Esto nos invita a reflexionar sobre la importancia de tener un registro escrito. El argumento que podemos emplear entonces es "¿para qué se necesita escribir la planificación si, de todos modos, el madrij puede planificar -y efectivamente planifica- en tanto proceso mental?". La respuesta contempla las ventajas generales de la lengua escrita:

- Organizar el pensamiento de modo coherente y consistente, y respondiendo a una lógica sintáctica y semántica;

- Actuar a modo de memoria del pensamiento, es una comunicación duradera; - Permitir la confrontación y contrastación con otras producciones, propias y ajenas, anteriores y actuales - Facilitar la reflexión sobre los procesos decisorios del quehacer docente

- Apuntar a la producción conjunta en lo referido a la planificación didáctica: estimular el “compartir”; - Facilitar la coherencia entre los diversos componentes didácticos: su selección, gradualidad, complejidad y articulación; - Permitir el acceso inmediato y constante del docente a un instrumento organizador de sus prácticas en el momento y lugar que así lo necesite; - Optimizar el seguimiento de la concreción de las intenciones, apuntando a garantizar que se enseña lo que se quiere enseñar; - Permite la búsqueda de una relación armónica entre la planificación grupal, la planificación institucional, y por ende apunta a responder a los lineamientos del Diseño Curricular vigente; - Exige una selección lo más precisa posible de la información que porta, ya que se intenta que el texto contenga aquella considerada relevante para los fines previstos.

Es importante realizar por **escrito** este proceso ya que la planificación a su vez sirve como **documento de trabajo** y como propio **proceso evaluativo** durante el trabajo.

Planificar implica poner en palabras aquello pensado, implica pensar para repensar. Teniendo en cuenta el caso, es que podemos hacer referencia a la importancia de que cada madrij sepa la tarea que debe cumplir, ya que un momento general es parte de todos y es para todos.

**Hadrajá**

Podemos comenzar pensando sobre una de las funciones del rol del madrij que tiene que ver con el cuidado y mantenimiento del Encuadre; será el garante del Encuadre, de que éste se cumpla de acuerdo a lo acordado. Incluimos acá aquello que el madrij considere como “lo negociable y lo no negociable”, los límites y las normas establecidas a partir del consenso grupal, el tiempo y el espacio. Será entonces función del madrij mantener este encuadre, hacer que se respete, y evitar así que éste se desdibuje provocando situaciones conflictivas de desorganización. A su vez, esta estabilidad permitirá incentivar de manera adecuada y armónica la Tarea Grupal. Será el madrij un motor importante tanto en la propuesta, como en el mantenimiento de la misma. Para esto deberá ubicarse como facilitador de la Tarea, brindando el apoyo y contención necesario para lograr la concreción de los objetivos propuestos.

Pensar en el Rol del Madrij implica pensar en dos dimensiones de su tarea, una referida al grupo, y otra más allá de él, al exterior del mismo, al “afuera”.

Para pensar esto es necesario ubicar al madrij en un contexto determinado. Cada grupo se encuentra en relación a otros grupos, con los cuales comparte un mismo Ken, una misma Tnua. Entonces desde este enfoque, el madrij tendrá relación con su grupo, con estos otros, y con los madrijim encargados de ellos.

Con éstos últimos compartirá, además, espacios específicos de los madrijim: las reuniones de equipo (Aseifot y Vaadot). Entonces se plantean cuestiones diferentes, una en relación a los demás madrijim, y la otra referida a la relación con los janijim.

Esto quiere decir que el madrij puede encontrarse dirigiendo actividades para “otros”, que no son su propio grupo, tales como un recibimiento, una actividad especial, un Mifkad, etc. A su vez, cada equipo de madrijim tiene un mazkir, un coordinador encargado de dirigir el área, con el cual tendrá otro tipo de relación de las nombradas.

Existe, a su vez, otro ámbito donde el madrij desempeña su función. Este tiene que ver con los padres de sus janijim. Esto incluye llamados telefónicos, entrevistas, charlas, consultas, darles información. La relación con los padres tiene un valor fundamental, y no debe ser dejada de lado. Por un lado, estos pueden darnos información útil y, por otra, son ellos quienes depositan la confianza de sus

hijos en nosotros. Esto implica abrir un espacio para “escucharlos”, y para que “nos escuchen”. Seguramente, el tipo de contacto y la frecuencia del mismo irá variando acorde a la edad de los janijim (no será lo mismo lo que ocurra con los padres de los chicos de jardín, quienes vienen a buscarlos todos los fines de semana, que los padres de primaria, con quienes el contacto es un poco más esporádico, y por supuesto que tampoco será igual con padres de adolescentes). Sin embargo, es necesario tener en cuenta a este público particular, que son los padres, y que muchas veces pueden aportar cosas.

Tener claro cuál es mi rol lleva a posesionarme dentro de la tnua de una manera diferente y a apropiarme de un espacio y de un proyecto. El recibimiento es un momento de todos, de los madrijim, de los janijim y de las familias; cada uno tiene una tarea por llevar adelante y no se necesita de alguien que marque qué es lo que se debe hacer en cada momento y lugar.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_PLANIFICACIÓN**

Para comenzar es importante entender que la planificación es una herramienta que permite al madrij una mayor organización, le da la posibilidad de prever, anticipar y pensar la tarea. Se debe considerar que al planificar, al darnos el tiempo de pensar y de realizar un plan de trabajo, como la palabra lo dice, se establecen metas que permiten desarrollar nuestra intencionalidad educativa como transmisores de cultura y de valores. Tener intención implica establecer criterios,

decisiones, y hacer un recorte de lo que se desea transmitir en función del destinatario, pensando en cómo hacerlo para ser lo más fieles posible a los objetivos planteados. Se debe tener en cuenta que antes de desarrollar un proyecto o actividades sucesivas, se debería realizar una evaluación inicial del grupo con el que se va a trabajar. Para esto es

interesante evaluar la etapa por la que está atravesando el grupo, sus situaciones dinámicas, así como también tener en cuenta las individualidades o particularidades de cada janij. Se deben tener en cuenta las características evolutivas y además los saberes que los chicos poseen, los denominados saberes previos, ya que estos serán el punto de partida de nuestra planificación para avanzar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aspirando a que los chicos adquieran nuevos aportes acerca del contenido a abordar. Además de los factores antes mencionados debemos ser críticos en relación a los intereses y las necesidades de los janijim, detectándolos por un lado, y por el otro diferenciándolos de los intereses y necesidades de los madrijim. Se debe realizar una lectura grupal que permita detectar aquellos aspectos de la dinámica que se encuentran tanto explícitos como implícitos, es decir, manifiestos como aquellos latentes, generalmente estos últimos más difíciles de detectar. Es importante analizarlos, ya que estos son otra fuente de información y de demanda que debemos abordar para realizar, por medio de nuestra planificación e intervención, algún tipo de modificación.

Una vez realizada esta evaluación inicial y antes de adentrarnos en los elementos que constituyen a la planificación en sí, se debe tener en cuenta un elemento más, que es la Institución ya que ésta establece un tipo de cultura, estilo y normas, que inciden en la planificación del madrij, ya que este es referente de la misma además de ejercer la acción multiplicadora de cultura a su interior.

Janijim y madrijim, educadores y educandos, hemos recorrido el camino de nuestra propia formación. En el trayecto hemos formado (la familia, la escuela, las tnuot, entre otras), por lo que contamos con concepciones intuitivas de lo que es enseñar y aprender, profundamente arraigadas a nosotros, producto de nuestra propia experiencia, que regulan nuestras relaciones pedagógicas– educativas. Así el madrij que tuvimos se convirtió en nuestro modelo; adoptamos

sus actitudes y ponemos en práctica sus métodos, sus peulot, sus estrategias. Por eso es tan importante ponerse a pensar, a reflexionar sobre el madrij que queremos ser y qué modelo educativo queremos brindar. Para poner en práctica dicho trabajo es fundamental poner las ideas sobre papel, plasmar aquello que pensamos en la planificación, ya que el escribir organiza las ideas y las clarifica. Al planificar podemos pensar en los objetivos, contenidos y las peulot con

que voy a llevarlos a cabo. Para ello hay que contextualizarse y ver a qué institución pertenezco, cuál es el ideal de hombre al que quiero llegar y articular allí a la familia, fuente de trabajo poco explotada.

Para pensar y planificar un recibimiento hay que tener la capacidad de realizar una lectura general, pensando en las necesidades de cada uno en forma individualizada y de todos a la vez; pensando en las necesidades de los janijim, del ken y de la familia. Este primer momento es donde los padres traen a sus hijos a la actividad: lo que ven es lo que cuenta, esta impresión es la que se llevan. Estos padres necesitan saber dónde dejan a sus hijos, qué van a realizar en el

transcurso de la tarde, quizás este es el momento en donde pueden interactuar con el madrij o acordar un horario para ser llamados telefónicamente. Este es un momento de intercambio, no sólo de entrega de kupa, sino de conocer a la familia con la que trabajamos. Cuando pienso en la familia lo primero que viene a mi mente es: “el padre nos da lo mas

preciado que tiene en su vida” y esto no es poca cosa a tener en cuenta. Se me ocurren varias cuestiones que son fundamentales en nuestra labor educativa en relación con:

- CUIDADOS de JANIJIM: estar con los ojos abiertos en todos los momentos, incluso en aquellos en los que denominamos informales. Por nada del mundo, el madrij tironea o agarra al janij (después el janij dice que el madrij le pega).

No hacer la vista gorda ante situaciones que creemos “normales” o “cotidianas”. Tampoco minimizarlas. No perder de vista a ningún janij, priorizarlo por sobre la actividad. No ser cómplices del no cuidado de los janijim (por parte de los padres). Tener capacidad de escucha de lo que dice el janij (contención).

- PADRES: Cada llamado debe construir y reforzar la confianza de los padres y viceversa. Frente al comentario o queja de un padre a la que no sabemos qué contestar, ofrecerle volverlo a llamar o decirle que lo llamará el mazkir. Hablar con los padres ante reacciones que nos llamen la atención de los chicos.

- LA PEULA: Tarea continua durante la peulá, una actitud activa en todas la propuestas. No operar sobre el conflicto, sino anticipar situaciones (evitar la escalada del conflicto). No subestimar situaciones médicas o dinámicas. No encubrir el problema. Estar atentos no sólo a los janijim de uno, los janijim son de todos.

- RELACION MADRIJ-MAZKIR: Si hiciste algo mal contale a tu mazkir, si no ya van dos cosas mal hechas. Cualquier caída, dolencia, enojo: el madrij debe informar al mazkir. La pregunta y la duda debe ser situaciones cotidianas, en donde haya confianza para poder expresar lo “real” de la situación. Comunicación durante la aseifá (no esperar hasta último momento). Establecer en qué situaciones los límites los pone el madrij y cuándo decide o interviene el mazkir. Conceptuar y acordar criterios entre madrijim y mazkir.

- TNUA: Concientización del rol del madrij como referente de la tnua para los janijim; que pueda sostener las normas y las decisiones, desde el Encuadre: “nosotros, en esta tnua, pensamos que...” Nuestro rol es profundo, complicado y tenemos que hacerlo a conciencia. El compromiso es algo que nos va a guiar en nuestra tarea día a día.

**TNUA, ¿UNA ORGANIZACIÓN EN SÍ MISMA?**

Antes de pensar si la tnua es una organización, a qué modelo responde y qué modelo educativo propone, me parece importante hacer un recorrido teórico por tres tipos de organizaciones: las democráticas, las totales y las autogestivas, para luego pensar cómo articulamos esta teoría con la práctica hadrajati.

Las organizaciones democráticas poseen el gran peso de la palabra democracia, la misma proviene del latín democratia y refiere a un “sistema de gobierno en el cual el pueblo, entendido como la totalidad de los ciudadanos de un país, ejerce la soberanía política” La democracia responde a una modalidad de gobierno, a su funcionamiento, a la distribución

y delegación de poder, lo cual remite al Estado y sus Instituciones. Si traspolamos lo democrático, como concepto, nos permitirá dar cuenta de la distribución de funciones, de la delegación de poder según los cargos, de los derechos y obligaciones que implica cada puesto de trabajo basado en los reglamentos internos de cada organización. Las formas posibles son la directa o pura, en la cual el poder pertenece a una Asamblea general, y la indirecta o representativa, en donde el pueblo actúa por medio de sus representantes elegidos. ¿Qué se puede observar en este tipo de instituciones?

*  Contratos
*  Reglamentaciones internas
*  Obligaciones y derechos
*  Organigrama
*  División técnica y jerárquica del trabajo
*  Distribución de roles y funciones
*  Tiempo limitado en las funciones
*  Responsabilidad en función al cargo

Si tomamos las organizaciones, debemos partir pensando que la autogestión significa: Auto, deriva del griego autós, que quiere decir mismo, propio; gestión, del latín gestio, acción y efecto de gestionar, de administrar, hacer diligencias para el logro de algo. A partir de estos significados, definimos la autogestión como la acción y efecto de gestionar y administrar a partir de lo propio, de sí mismo para el logro de algo. Nos remite a una dimensión que se relaciona directamente con lo económico y su trasfondo cultural y político. La autogestión implica un intenso poder instituyente que brindaría la posibilidad de establecer nuevas prácticas sociales y simbólicas; consiste en la posibilidad de plantear un objetivo, armar un proyecto y construir todo aquello que resulte necesario a fin de concretar el mismo, es decir, propiciar los medios para alcanzar el fin propuesto. La forma de organización autogestiva implica la distribución igualitaria del poder entre los miembros que la componen. Si bien puede existir un miembro que funcione, como dirigente, estas funciones son rotativas y están ligadas al rol de coordinación.

Principios básicos de la autogestión:

*  Hacer participar a todos de la elaboración de sus objetivos, teniendo en cuenta los objetivos generales
*  Determinar los medios necesarios para la realización normal de sus objetivos
*  Pensar con ellos los medios de regulación en la ejecución
*  Explicar con ellos los medios de control y los de autocontrol

Y por último están las totales, que Elliot Jacques las caracteriza como aquellas organizaciones que “...tornan imposibles las relaciones de seguridad... y confianza entre los individuos. Ellas comprimen las interacciones sociales ajustándolas a un molde necesitado de formas de comportamiento que despiertan la sospecha, la envidia, la rivalidad hostil, la ansiedad y frenan las relaciones sociales, indiferentes a lo que sería el bien común...” En las organizaciones totales encontramos:

*  Individuos aislados
*  Imposibilidad de que se establezcan relaciones de seguridad y confianza entre los individuos
*  No fomentan las relaciones sociales
*  Controlan todos los aspectos del individuo: su cuerpo, su aptitud y disponibilidad para el trabajo, su conducta cotidiana, su moral, sus tendencias y disposiciones
*  Regulan el tiempo de vigilia y el del sueño, el uso de la palabra, del pensamiento, la voluntad y el deseo.
*  Supresión de subjetividad, pérdida de identidad.

Por todo lo descripto podemos afirmar que las tnuot son organizaciones, por eso se las denomina “Organización Judeo-Sionista”; en ella hay integrantes que luchan por ideales comunes. Es obvio, y por cuestiones de espacio no lo vamos a trabajar aquí, pero sí podemos decir que hay diferentes tipos de tnuot, con objetivos distintos pero no tan lejanos.

Una tnua apunta más al estilo de una organización democrática y autogestiva, la dificultad con la cual nos encontramos es que estos dos conceptos son tomados como sinónimo y tienen entre ellos cosas que difieren. Si ponemos el eje en la distribución de funciones me pregunto: ¿funciona con una asamblea, o con representantes elegidos, o hay una distribución igualitaria del poder entre los miembros con uno de ellos que funciona rotativamente como coordinador?

¿podrá la autogestión y la democracia ir juntas? Es una pregunta que quedará abierta para pensar...

Pero algo que sí vamos a responder es con qué modelo educativo trabajamos o pretendemos trabajar, y esto mantiene una relación directa con el ideal de bogrim que queremos formar. Si queremos janijim críticos tenemos que pensar momentos de participación, pero dichos espacios se tienen que dar desde el saber, porque si no, caemos en opinar sin fundamentos. Y para que ellos conozcan tienen que aprender, pero tenemos que tener en cuenta que no se pueden

transmitir visiones únicas, ya que vivimos en una sociedad compleja, democrática, donde no se trata de trasmitir valores sino de trasmitir la posibilidad de construirlos. De trasmitir la capacidad de elegir, de tomar decisiones.

El madrij es un educador que transmite permanentemente y lo hace a través de su comportamiento, actitudes, forma de moverse, de expresarse y de los espacios que deja, que brinda y esto se ve reflejado en las peulot que lleva adelante con sus janijim. Si los juegos son de preguntas y respuestas cerradas, si hay elaboración y búsqueda en las planificaciones, si el janij puede expresarse libremente o se espera que diga algo específico, si tomo en cuenta los conocimientos previos de los chicos o sólo tengo en cuenta lo que yo quiero trasmitir, la planificación que llevo adelante habla de qué modelo ropicio, que boguer busco.

Un madrij educa, enseña a descubrir y para hacerlo tiene que pensar en que el aprendizaje sea significativo.