

Manual de la Rama Guías

Un método de educación no formal
para niñas y jóvenes de 11 a 15 años



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE



El Manual de la Rama Guías fue aprobado por la Comisión de Educación de Guías y Scouts de Chile (COMEDUC) en sus sesiones celebradas los días 30 de mayo y 10 de junio de 2018, con la calificación de publicación oficial, según lo establecido en el artículo 114, letra d), del Reglamento de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser traducida o adaptada a ningún idioma, como tampoco puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, incluyendo las ilustraciones y el diseño de las cubiertas, sin permiso previo y por escrito de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.

ISBN: 978-956-7574-37-7

Primera edición: 2.000 ejemplares, junio de 2018.



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE

Av. República 97, Santiago, Chile
Código postal 8370040

Tels. +56 2 2689 9000
+56 2 2672 0996 | +56 2 2671 9166

comunicaciones@guiasyscoutschilecl
www.guiasyscoutsdechile.cl

PRESENTACIÓN

La historia de este Manual tiene su origen en el 8° Congreso Guía y Scout, celebrado en la Hacienda Picarquín, comuna de Mostazal, en septiembre de 2010, con la participación de más de 500 guidoras y dirigentes provenientes de todo el país. Procurando responder a la difícil situación institucional de la época, el 5 de septiembre de ese año el Congreso aprobó la Visión 2020, documento que luego fue ratificado por el Consejo Nacional de la Asociación con fecha 12 de septiembre del mismo año.

Teniendo como perspectiva los postulados de la Visión, el Consejo Nacional aprobó a continuación el Proyecto Estratégico 2015, el que fue ratificado por la Asamblea Nacional los días 27 y 28 de noviembre de 2010. En base a los nudos de gestión detectados, el Proyecto fijó los resultados estratégicos esperados para el quinquenio 2011-2015 respecto de nueve distintos componentes, desde el programa de jóvenes hasta las relaciones internacionales.

El nudo de gestión en programa de jóvenes mostraba en aquella época que en materia de método y programa las propuestas eran “poco claras, excesivamente teorizantes, con cambios constantes, falta de decisiones oportunas, carencia de material educativo y falta de apoyo a los Grupos.” Para resolver esa situación el Proyecto 2015 se propuso como resultado esperado al año 2015 la “existencia de una propuesta educativa articulada y flexible, integrada entre todas las Ramas, apoyada por material educativo apropiado y accesible, cuya aplicación es animada en terreno con efectividad, facilitando a los jóvenes construir su programa de actividades y lograr sus objetivos personales.”

No obstante que durante los años 2011 y 2012 se realizaron numerosas jornadas de actualización con relación a los contenidos del antiguo Manual dado a conocer a fines de 2010, éste demostró ser insuficiente y contradictorio para lograr el resultado esperado por el Proyecto Estratégico. Como esta situación se detectó en otras Ramas, la Dirección de Métodos Educativos, a mediados de 2013, con motivo de la puesta en marcha de la *Estrategia de desarrollo de los animadores adultos* y de su énfasis en el programa de jóvenes, construyó una línea transversal de animación del programa que fuera común para todas las Ramas y respondiera con efectividad a las carencias detectadas en el nudo de gestión antes aludido.

La línea transversal se diseñó a partir de los *fundamentos* del Movimiento, destacó la aplicación armónica del método como garantía de la creación de un clima educativo en las Unidades, instaló un *ciclo de programa* de aplicación continua como sistema de planificación participativa para la construcción del programa por los jóvenes, invitó a guidoras y dirigentes a *reconvertir sus roles tradicionales* y culminó fijando una *evaluación para el desarrollo* como modalidad de animar la progresión personal de niñas, niños y jóvenes.

Todos los Cursos Iniciales, Medios y Avanzados dictados desde esa fecha, sin desatender las particularidades de cada Rama, han revelado la aceptación de guidoras y dirigentes a esta modalidad de animación del programa, lo que no asegura el éxito futuro, pero constituye un buen augurio. Este resultado llevó a la Comisión de Educación a aprobar, en junio de 2014, el documento denominado *Marco conceptual del método y modalidad de animación del programa de jóvenes*, donde se desarrolla la línea transversal referida y en base a la cual se ha elaborado este Manual.

Junto con responder a dicho Marco conceptual, este Manual profundiza y promueve la participación y protagonismo de las jóvenes en la selección, preparación, ejecución y evaluación de las actividades y proyectos que realizan en sus patrullas y en su Compañía. Al mismo tiempo afirma el carácter democrático del pequeño grupo de amigas, al cual invita a convertirse en una comunidad de aprendizaje, testimonio de sus valores y genera un espacio único que fomenta el empoderamiento de niñas y jóvenes, donde pueden participar con libertad e igualdad.

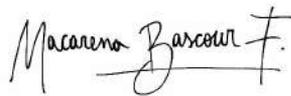
Este Manual es también una oportunidad para que las guadoras releen y reanalicen algunos conceptos relacionados al aporte ético del Movimiento a la formación de las jóvenes, para lo cual las invita a reflexionar sobre la Ley y la Promesa con una mirada diferente, atentas a las características, desafíos y necesidades que presenta el mundo en que hoy están las niñas y jóvenes. Parte de nuestra misión es animarlas a ellas a construir desde cada espacio en que viven un mundo mejor, a aportar con las herramientas y experiencias que les entregue el Movimiento en el presente, como personas relevantes de la sociedad, que pueden superar desafíos y cumplir sus sueños.

Debemos entonces estar a la altura de ese desafío. El Manual de la Rama Guías será exitoso en la medida en que las guadoras apliquen sus recomendaciones en la vida diaria de sus Compañías. Para eso no solo hay que conocer y comprender las propuestas del Manual en toda su amplitud, sino también realizar el esfuerzo de diseñar cada Compañía de acuerdo a sus recomendaciones, a las características de las jóvenes que la componen y a la realidad del entorno en que actúan. No debemos olvidar que el resultado esperado en el Proyecto Estratégico no solo nos pide disponer de “material educativo apropiado y accesible”, sino también de que su aplicación sea “animada en terreno con efectividad”.

Buena suerte a todas en esa tarea.



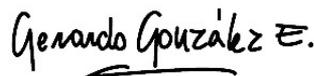
Enza Alvarado Parra
Comisionada Nacional
Rama Guías



Macarena Bascour Fredes
Coordinadora Nacional
Programa de Jóvenes



Alberto Del Brutto
Director de Métodos Educativos



Gerardo González Erba
Director Ejecutivo

ÍNDICE

	Página		Página
PRESENTACIÓN	3	CAPÍTULO 7	153
CÓMO USAR ESTE MANUAL	6	LAS GUIADORAS	
CAPÍTULO 1	7	<i>Las guidoras</i>	155
LAS ADOLESCENTES DE 11 A 15 AÑOS		<i>Las animadoras adultas como organizadoras</i>	156
<i>Conceptos básicos</i>	9	<i>Las animadoras adultas como educadoras</i>	164
<i>Las principales tareas de desarrollo entre 11 y 15 años</i>	14	CAPÍTULO 8	179
<i>Un perfil a grandes trazos según los distintos aspectos de la personalidad</i>	20	EL CICLO DE PROGRAMA	
<i>Educación en perspectiva de género</i>	23	<i>Conceptos generales</i>	181
CAPÍTULO 2	31	<i>Diagnóstico de la Compañía</i>	187
LAS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT: EL CLIMA EDUCATIVO		<i>Propuesta y selección de actividades</i>	193
<i>Los elementos del método scout</i>	33	<i>Organización, diseño y preparación de actividades</i>	198
<i>El clima educativo</i>	38	<i>Desarrollo y evaluación de las actividades</i>	205
CAPÍTULO 3	43	<i>El desarrollo del ciclo de programa se puede resumir en un esquema de tiempos</i>	214
LA LEY Y LA PROMESA		CAPÍTULO 9	215
<i>El proyecto educativo del Movimiento Guía y Scout</i>	45	LAS ÁREAS DE DESARROLLO	
<i>La Ley Guía</i>	47	<i>Las dimensiones de la personalidad</i>	217
<i>Reflexiones sobre la Ley Guía</i>	53	<i>Reflexiones sobre las áreas de desarrollo</i>	221
<i>La Promesa</i>	66	CAPÍTULO 10	237
CAPÍTULO 4	75	LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS	
EL MARCO SIMBÓLICO		<i>Naturaleza de los objetivos educativos</i>	239
<i>Los símbolos</i>	77	<i>La propuesta de objetivos</i>	246
<i>El gusto por explorar</i>	81	<i>Las etapas de progresión</i>	266
<i>El interés por la apropiación de un territorio</i>	91	CAPÍTULO 11	271
<i>La pertenencia a un grupo de amigas</i>	96	LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS	
<i>La aplicación del marco simbólico</i>	100	<i>Objetivos, actividades y experiencias</i>	273
CAPÍTULO 5	105	<i>Tipos de actividades</i>	276
LA PATRULLA		<i>Las actividades fijas en la Compañía</i>	280
<i>La Patrulla</i>	107	<i>Las actividades variables</i>	290
<i>La Patrulla como grupo informal</i>	110	<i>Las especialidades</i>	295
<i>La patrulla como comunidad de aprendizaje</i>	126	<i>Celebraciones y ceremonias en la Compañía</i>	300
CAPÍTULO 6	133	CAPÍTULO 12	309
LAS COMPAÑÍA DE GUÍAS		LA PROGRESIÓN PERSONAL	
<i>La naturaleza de la Compañía</i>	135	<i>El periodo introductorio</i>	311
<i>La estructura de la Compañía</i>	141	<i>El seguimiento de la progresión personal</i>	319
<i>La identidad en la Compañía</i>	147	<i>Conclusiones de la evaluación de la progresión personal</i>	324
		CONSTANCIAS Y RECONOCIMIENTOS	328
		GLOSARIO	329
		LAS AUTORAS Y AGRADECIMIENTOS	348

¿CÓMO USAR ESTE MANUAL?

Este libro tiene 12 capítulos. En el reverso de la portada de cada capítulo se ha puesto un sumario con su contenido, en el que se encuentran los temas que se tratan en sus diferentes secciones y párrafos.

La lectora que desee tener una información rápida sobre el contenido del libro, podrá hacerlo leyendo esos sumarios o recorriendo los títulos de todos los párrafos.

CONTENIDO

EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO GUÍA Y SCOUT

- 🌱 En el Movimiento Guía y Scout contribuimos a la educación de niñas y jóvenes a través de un sistema de valores
- 🌱 Los valores propuestos son un proyecto para la vida de todas las que somos guías

LA LEY GUÍA

- 🌱 La ley es un tema central en el inicio de la adolescencia
- 🌱 Solo a partir de los 10 u 11 años niñas y niñas perciben que la norma es resultado de un consentimiento mutuo
- 🌱 Antes de los 10 u 11 años la moral es convencional
- 🌱 A partir de los 10 u 11 años se inicia el acceso a la autonomía moral
- 🌱 Las niñas y adolescentes aprenden el valor de la norma por el testimonio de sus "modelos" y por la experiencia de la relación con sus pares
- 🌱 La Ley Guía se hace propia al igual que la norma: a través de guías que son testimonio de la Ley y por el clima educativo existente en las patrullas y en la Compañía
- 🌱 La Ley Guía propone vivir de acuerdo a valores

REFLEXIONES SOBRE LA LEY GUÍA

- 🌱 Es digna de confianza
- 🌱 Es íntima
- 🌱 Sirve sin esperar recompensa
- 🌱 Comparte con todos
- 🌱 Es alegre y cordial
- 🌱 Protege la vida y la naturaleza
- 🌱 Es responsable y nada hace a medias
- 🌱 Es optimista
- 🌱 Cuida las cosas y valora el trabajo
- 🌱 Es coherente en su pensamiento, palabra y acción.

LA PROMESA

- 🌱 La Promesa es un compromiso voluntario
- 🌱 Por la Promesa nos comprometemos a hacer lo mejor de nosotras
- 🌱 La Promesa nos invita en primer lugar a buscar a Dios
- 🌱 Prometemos amar a nuestra familia, un amor muy amigo en la humanidad y en el Movimiento.
- 🌱 Nos comprometemos con los demás y con nuestro país
- 🌱 Nos comprometemos a trabajar por la paz
- 🌱 Prometemos que la Ley Guía será parte integrante de nuestra vida
- 🌱 Hacer la Promesa es un momento muy importante en la vida de las guías
- 🌱 Las propias niñas deciden si están preparadas para comprometerse
- 🌱 El lema recuerda la Promesa efectuada
- 🌱 La buena acción es un testimonio del compromiso adquirido
- 🌱 La oración guía pide la fuerza necesaria para cumplir el compromiso

REFLEXIONES SOBRE LA LEY GUÍA

A continuación analizaremos las propuestas contenidas en la Ley Guía, lo que es muy útil para:

- 🌱 Ampliar la comprensión de los valores incluidos en ellas.
- 🌱 Reflexionar sobre su impacto en tu vida personal.

🌱 Entregar herramientas que faciliten su presentación a las guías de tu Compañía, a través del relato de historias de mujeres y hombres que encarnan estos valores, y que independientemente de sus hazañas, dificultades o contextos, muestran con sencillez y claridad la coherencia de vivir guiados por estos valores.

Es digna de confianza

Una persona es digna de confianza cuando sus actos y sus palabras son coherentes con su vida interior. Es alguien en quien se puede confiar, dice lo que cree y cree lo que dice. Es una apertura interior que nos permite encontrarnos con la persona tal cual es.

Es la sinceridad, la franqueza, la autenticidad, la coherencia, la buena fe. Es el reverso de la hipocresía, la mentira, los dobles estándares, la inconsecuencia, la mala fe. Para ser digna de confianza hay que amar la verdad y ser fiel a lo verdadero. Se trata de vivir y de pensar en verdad, hasta donde sea posible, aun al precio de la angustia o de la desgracia. Es no mentir al otro ni a una misma. Es saber que más vale una tristeza auténtica que una alegría falsa.

Una verdadera guía pone su honor en merecer confianza. En que su "sí" es "sí", y su "no" es "no". No cifra su honor en el dinero, el nombre, el éxito, el poder u otras condiciones similares que a menudo enorgullecen a las personas. Todo su honor reside en que los demás confían en ella porque sus actos son fieles a sus palabras.

En 1939, Irena Sendler era enfermera en Polonia y trabajaba en los comedores comunitarios del Departamento de Bienestar Social de Varsovia; ella cree que todos los desamparados, sin importar su religión, debían tener alimentos y refugio. Fue en esa época en la que los nazis invadieron Polonia.

Irena fue testigo de la persecución y matanza de los judíos; para ella no bastaba la labor humanitaria que hacía, era necesario ayudar más. Se unió al Consejo para la Ayuda de Judíos y consiguió un permiso del Departamento de Control Epidemiológico para acceder al Gueto de Varsovia, un barrio amurallado donde los nazis habían reclutado a todos los judíos, con escasa alimentación, medicamentos y duros trabajos forzados.

Irena iba a ayudar con un temible brote de enfermedades contagiosas y trasladarla a los enfermos más graves, sin embargo, amplió su labor a procurar salvar a los niños de muertes seguras. Primero los sacaba en ambulancias como víctimas de trifulca, luego se valió de todo lo que estaba a su alcance para esconderlos y sacarlos de allí como por ejemplo en cestos de basura, cajas de herramientas, cargamentos de mercaderías, sacos de papas o ataúdes... constantemente ideaba nuevas vías de escape para que los niños no fueran descubiertos.

Los textos en **color celeste** aluden a los conceptos más relevantes relativos a un tema, sobre los cuales se ha querido llamar la atención.

Los textos en **gris** corresponden a la información básica necesaria sobre un asunto.

Los textos en **color morado** se refieren al contenido que se ha considerado complementario, de lectura recomendada para profundizar una idea.

Se ha estimado que de esta forma las lectoras se familiarizarán con el Manual y lo consultarán con frecuencia, según sus necesidades e intereses.



CAPÍTULO 1

LAS ADOLESCENTES DE 11 A 15 AÑOS

CONTENIDO

CONCEPTOS BÁSICOS

- ✿ *La adolescencia es una etapa de desarrollo y progreso personal que comienza en la biología y termina en la cultura*
- ✿ *La duración y las características de la adolescencia dependen de cada persona*
- ✿ *La pubertad marca el inicio de la adolescencia*
- ✿ *En la primera etapa de la adolescencia se pueden distinguir dos rangos de edad: 11 a 13 y 13 a 15 años.*

LAS PRINCIPALES TAREAS DE DESARROLLO ENTRE 11 Y 15 AÑOS

- ✿ *Construir el "esquema corporal"*
- ✿ *Tener una buena opinión de sí misma*
- ✿ *Afirmar la identidad sexual*
- ✿ *Desarrollar nuevas formas de pensamiento*
- ✿ *Aprender a manejar emociones cambiantes*
- ✿ *Aprender a "ponerse en el lugar del otro" y construir normas consensuadas*
- ✿ *Iniciar la búsqueda de la identidad, la apertura a la sociedad cercana y la construcción de un proyecto de vida.*

UN PERFIL A GRANDES TRAZOS SEGÚN LOS DISTINTOS ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD

- ✿ *Un cuerpo nuevo*
- ✿ *Ideas emergentes*
- ✿ *Valores propios*
- ✿ *Emociones contradictorias*
- ✿ *Amigas para la vida*
- ✿ *Una fe personal*

EDUCAR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ✿ *Hombres y mujeres son iguales y diferentes*
- ✿ *Los estereotipos de género y el empoderamiento*
- ✿ *Educación en la igualdad y en la diferencia*
- ✿ *Mucho podemos hacer en la Compañía y la Tropa para empoderar a las y los jóvenes*
- ✿ *Cada joven es una historia y un proyecto irrepetibles*



CONCEPTOS BÁSICOS

La adolescencia es una etapa de **desarrollo y progreso personal que comienza en la biología y termina en la cultura**

De un modo general, entendemos por adolescencia el período de nuestra vida que se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y finaliza con la entrada en el mundo de los adultos.

Hace 200 años este período no existía o transcurría inadvertido. Ni siquiera se usaba la palabra adolescencia y sólo se diferenciaba entre “niños” y “adultos”. La aptitud fisiológica para la procreación, que llamamos *pubertad*, marcaba la frontera entre ambas edades.

La creciente complejidad de la sociedad, que ha diversificado las funciones sociales y ha exigido mayores competencias para el mundo del trabajo; la consiguiente evolución de la escuela; la prohibición del trabajo de los niños; el aumento de la expectativa de vida y otros factores que han transformado la sociedad, han determinado el surgimiento de esta etapa de maduración sexual y social.

Durante mucho tiempo se la mencionaba como una etapa de “transición”, como un simple pasaje a la etapa adulta caracterizado por agitaciones e inestabilidad. A pesar que la adolescencia con perturbaciones no es lo habitual, se aludía muy fácilmente a ella como un período tormentoso de inestabilidad emocional y se enfatizaba en exceso la rebeldía juvenil.

Con mayor conocimiento científico del proceso que viven las personas jóvenes, hoy se ha generalizado la visión de la adolescencia como un período de fuerte crecimiento y progreso personal, que comprende no solo los aspectos puramente biológicos de la pubertad, sino también aquellos cambios mentales y sociales que serán determinantes en la formación de la futura personalidad.

La adolescencia no es un mal inevitable. Es un período del ciclo vital que tiene su propia naturaleza, que se diferencia claramente de la niñez y de la adultez, que presenta enormes posibilidades de desarrollo y que hay que vivirla y vivirla bien. Es tan rica en vivencias que no puede ser valorada ligeramente como un simple “paso a”. Los jóvenes, hombres y mujeres, piden ser considerados como tales, no como “exniños” o “futuros adultos”.

La rebeldía que se atribuye a la juventud, por ejemplo, más que una característica propia de la edad, es una valoración que se hace desde la perspectiva adulta, ya que esa supuesta rebeldía no es otra cosa que la autoafirmación que las y los jóvenes hacen de su diferencia, indispensable para la formación paulatina de su propia personalidad.

Las grandes tareas de desarrollo de la adolescencia en su totalidad, desde la pubertad hasta la entrada en el mundo adulto, podrían resumirse en las siguientes:

- 🌀 Alcanzar la madurez sexual, en todos los aspectos que ella comprende y no sólo en los biológicos.
- 🌀 Lograr la identidad.
- 🌀 Plantearse un proyecto de vida propio.

Es así como podemos decir que la adolescencia comienza en la biología y termina en la cultura. Se manifiesta su inicio con la aparición de los cambios corporales que sirven de índices del sexo y continúa en nuevas formas de pensar que permiten comprender los acontecimientos de manera integrada, transcurre en la búsqueda de ser uno mismo en forma coherente y continua, y concluye con la inserción en el mundo con un proyecto de vida propio, o al menos con la convicción de que se necesita tomar una opción de vida y que se es capaz de hacerlo.

La duración y las características de la adolescencia **dependen de cada persona**

Si bien de un modo general la adolescencia se inicia entre los 10 y los 13 años y culmina alrededor de los 25 años, su inicio, duración y término son muy variables, dependiendo básicamente de la naturaleza de cada persona, de su historia personal y de las características sociales y culturales de la comunidad en que vive.



Es un período largo, ya que los desafíos de la sociedad contemporánea plantean exigencias cada vez mayores y más alto es el nivel de competencia requerido para satisfacerlas, lo que demanda tiempo.

Esta misma extensión favorece, por lo general, estados de ambigüedad y contradicción, procesos de avance y retorno, los que son necesarios para que las jóvenes encuentren su propia identidad y el sentido de su vida.

Tampoco la adolescencia tiene una naturaleza fija e inmutable. Ella depende de las características de cada persona, de la situación existente en la comunidad y, sobre todo, del mayor o menor apoyo de los recursos psicológicos y sociales que la joven obtuviera en su crecimiento previo. La calidad de vida que se tuvo durante la niñez influye notoriamente en la forma en que se vive y culmina la adolescencia.



La pubertad marca el inicio de la adolescencia

No puede fijarse una edad definida de comienzo de la pubertad, como tampoco es posible caracterizar de un modo absoluto esta primera parte de la adolescencia. Son grandes sectores del organismo y de la personalidad que se modifican y lo hacen en edades diferentes y con ritmos de crecimiento distintos. Más que edades cronológicas es preferible considerar *historias personales de madurez y desarrollo*.

De un modo muy general, puede decirse que en nuestro medio la pubertad se inicia en las jóvenes entre los 10 y los 12 años y en los jóvenes entre los 11 y los 13 años.

Al activarse e incrementarse ciertas hormonas de la glándula pituitaria, se inicia la maduración y liberación periódica de óvulos y la producción de espermatozoides, se presentan las características sexuales primarias y secundarias, se producen los cambios en otras funciones fisiológicas no sexuales y los cambios en tamaño, peso, proporciones corporales, fuerza, coordinación y destreza muscular.

Las *características sexuales primarias* se refieren a la constitución de los órganos sexuales involucrados en la copulación y en la reproducción. Estos órganos presentaron durante la niñez un desarrollo menor que los otros sistemas de órganos. En la pubertad se produce el crecimiento del pene, los testículos, el útero, la vagina, el clítoris y los labios genitales mayores y menores.

La capacidad de procreación no es simultánea con la menarquia en las mujeres, proceso biológico que cada vez ocurre a más temprana edad, ni tampoco simultánea con la primera polución en los hombres, ya que estas son apenas las fases iniciales del proceso de maduración sexual. Sin embargo, la capacidad de engendrar hijos aparece antes de que el crecimiento físico se haya completado, por lo cual el embarazo en adolescentes se considera una situación de riesgo tanto para la madre como para el hijo.

Las *características sexuales secundarias* se refieren a las modificaciones corporales, aparece el vello en la zona genital, cuya denominación “pubes” es la que da origen al término “pubertad”; surge también vello en ambos sexos en otras zonas del cuerpo, siendo más marcado en los hombres. En estos últimos se desarrolla además en el pecho y en la barba. En las jóvenes el crecimiento de los senos es con frecuencia el primer signo que evidencia el comienzo de la pubertad.

En ambos sexos, aproximadamente entre los 14 y los 15 años, la laringe se modifica produciendo los conocidos cambios de voz, que son más notorios en los hombres.

Se desarrollan las glándulas sudoríparas y sebáceas. Las primeras hacen que los jóvenes comiencen a presentar el característico olor de transpiración axilar. Las segundas, debido a la acumulación de secreción oleosa y retención de polvo, originan los familiares puntos negros, que al bloquearse e infectarse producen el acné. La piel de los jóvenes se pigmenta, contribuyendo a oscurecer zonas del cuerpo como los pezones y los genitales.

Las estructuras esqueléticas y musculares siguen un patrón general de estirón, si bien con ritmos de crecimiento distintos. Las jóvenes se adelantan en el crecimiento, pero alrededor de los 15 años los muchachos las superan en estatura. El crecimiento esquelético alterna con el aumento de peso.

En la primera etapa de la adolescencia se pueden distinguir **dos rangos de edad: 11 a 13 y 13 a 15 años**

La repentina maduración sexual de los adolescentes, el acelerado crecimiento que le sigue, los cambios mentales que se asocian a los cambios biológicos y las consecuentes demandas que la sociedad les hace a los jóvenes, permiten que entre 11 y 15 años distingamos dos rangos de edad.

En el primero, aproximadamente de 11 a 13 años, de un modo general las preocupaciones de cada adolescente se concentran en los aspectos biológicos del yo. Las y los jóvenes se encuentran muy atareados en ajustarse a una velocidad insólita de maduración biológica y se repliegan sobre sí mismos. Como no se sienten seguros, no están muy interesados en sus pares del otro sexo, no propician contactos con ellos e incluso tienden a rechazarlos. Esta actitud varía alrededor de los 13 años, a medida que las y los jóvenes se adaptan a las nuevas condiciones, consolidan su imagen corporal y adquieren nuevas seguridades. Al avanzar el desarrollo, los grupos informales de amigos del mismo sexo ceden su lugar a los mixtos.

En el plano físico, debemos tener presente que el llamado “estirón”, que consiste en la acelerada tasa de estatura y peso que sigue a la maduración sexual, se produce en distintos momentos según si se trata de hombres o mujeres.

En las jóvenes, en promedio, la aceleración del desarrollo comienza entre los 10 y los 11 años, llega a su máximo a los 12 años y cerca de los 13 años baja rápidamente hasta alcanzar las tasas de desarrollo anteriores al estirón, lo que no impide que el crecimiento lento continuado prosiga durante varios años más. En el muchacho medio, en cambio, la rápida aceleración del crecimiento comienza poco antes de los 13 años, alcanza su máximo hacia los 14 años y poco después baja bruscamente hacia las tasas previas al estirón.

La circunstancia de que las mujeres alcanzan su estatura y peso de adultas unos dos años antes que los hombres, alimenta la creencia común de que "las mujeres maduran antes que los varones", lo que es un error si consideramos que la madurez es un proceso que comprende toda la personalidad y no solo el desarrollo físico.

Tanto en hombres como en mujeres el desarrollo muscular avanza a medida que aumenta la estatura y llega a una tasa máxima de crecimiento poco después de alcanzado el punto culminante en el aumento de estatura. Sin embargo, los hombres avanzan más rápido que las mujeres y el incremento de su tejido muscular y de su fuerza es mayor que el de ellas, característica que conservan durante los años de su edad adulta. Esta circunstancia es muy importante de considerar para el diseño de actividades educativas y la animación de juegos, especialmente cuando se opera en actividades mixtas entre guías y scouts, ya sea de manera habitual, esporádicamente o solo en ciertos aspectos del programa.

A la maduración sexual y a los cambios físicos les seguirán los cambios psicológicos. El desarrollo de la identidad requiere darse cuenta del propio yo como algo distinto o aparte de los demás, a la vez que encontrar y experimentar a través del tiempo un cierto sentimiento de *congruencia*, tanto en relación a sí mismo como a los demás. Estos aspectos del ajuste son simultáneos a la maduración sexual y al *estirón*, pero como la identidad individual se forma lentamente, se necesita más tiempo para integrar esos cambios. De ahí que aspectos psicológicos tales como la independencia respecto de la familia y el acercamiento al grupo de pares como fuente primordial de seguridad y estatus, se hacen más notorios de 13 a 15 años y se prolongan hasta etapas posteriores, aun cuando la velocidad del crecimiento haya disminuido.

De 13 a 15 años, también de manera general, se acentúa el desarrollo cognitivo asociado al cambio físico. Aparece con más claridad la etapa de las operaciones formales o pensamiento abstracto, constituida por la capacidad de pensar acerca de aseveraciones que no guardan relación con objetos reales del mundo. En este rango de edad los jóvenes demuestran más capacidad de formular y probar hipótesis y de pensar en lo que podría ser y no sólo en lo que es, lo que los hace más introspectivos y analíticos. El aumento en el uso de la ironía, la capacidad de crítica y hasta el gusto por la utilización del doble sentido son expresión del deseo de demostrar sus nuevas destrezas cognitivas.

La aparición de estas nuevas capacidades intelectuales aumentan a su vez las demandas que la sociedad hace a los jóvenes entre 13 y 15 años, especialmente en materia de educación, vocación e independencia, lo que modifica progresivamente sus relaciones con los adultos y acelera su integración en el grupo de pares.

Desde el punto de vista del programa de jóvenes, estos dos rangos de edad dan origen a dos columnas diferentes de objetivos, que si bien apuntan a los mismos objetivos terminales, consideran las particularidades de cada rango de edad según se han descrito.



LAS PRINCIPALES TAREAS DE DESARROLLO ENTRE 11 Y 15 AÑOS

Construir el “esquema corporal”

La transformación del cuerpo es la más evidente modificación que experimentan los jóvenes de 11 a 15 años. El *esquema corporal*, que es la imagen interna que manejamos de nuestro propio cuerpo, se ve alterado por dichas transformaciones.

En la infancia, el ritmo pausado de los cambios permite que el niño los integre a su esquema corporal a medida que los experimenta, pero la velocidad e intensidad de los cambios en esta etapa hacen muy difícil que el joven pueda integrarlos manteniendo una sensación de estabilidad y familiaridad consigo mismo.



Tener una buena opinión de sí misma

Las modificaciones corporales siguen un curso irregular y la apariencia física de los jóvenes, hombres y mujeres, pierden la armonía de los años anteriores. Como el esquema corporal no es sólo un conocimiento objetivo, sino que está impregnado de valoraciones subjetivas, la irregularidad en los cambios influye fuertemente en la imagen que el joven o la joven tiene de sí mismo y, por consiguiente, en la *autoestima*. Además, en la infancia su autoestima dependía casi exclusivamente de lo que sobre él o ella le decían sus familiares y otros adultos en posición de autoridad, mientras que ahora depende de su experiencia de sí mismo y de la opinión de sus pares, lo que produce inseguridad y deseo de afirmar su atractivo y aceptación afectiva y social.

Afirmar la identidad sexual

Los cambios corporales están asociados a la *maduración sexual*. Durante la niñez, la sexualidad estuvo presente casi como un juego. Se expresaba fundamentalmente en la curiosidad y en la autoestimulación orientada por el propio placer. Cuando en la juventud irrumpen los impulsos sexuales, los problemas del sexo y del amor se tornan conscientes y se produce una acumulación de tensiones provenientes de las demandas propias del desarrollo sexual.

La resolución de estas tensiones dependerá de la fuerza de los impulsos, de la habilidad para evaluar la realidad, de la facilitación o prohibición del ambiente cultural en que se actúa, de los valores que orientan el carácter, de los mecanismos de gobierno de su personalidad, de su historia personal y de sus particulares circunstancias de vida.

La evolución sexual conduce durante todo este período a una progresiva y apropiada *afirmación de su identidad sexual*, la que depende, entre otros factores, de una fuerte y positiva identificación con la figura materna, ya sea el progenitor del mismo sexo u otra figura adulta que lo reemplace, de experiencias gratificantes con personas del sexo opuesto y de vínculos identificatorios con otros jóvenes de su mismo sexo. Solo más allá de los 13 años, primero de manera esporádica y luego más frecuentemente, comienzan a aparecer vínculos y amistades con pares del otro sexo.

Desarrollar nuevas formas de pensamiento

Paralelamente, emerge en este período una transformación intelectual que se desarrollará durante toda la adolescencia. *Nuevas formas de pensamiento* le permiten encontrar una comprensión más amplia e integradora de lo que ocurre. Cada vez con más estabilidad desarrolla operaciones formales que caracterizan la capacidad de generalización y abstracción. Por el mayor conocimiento derivado del entrenamiento y la experiencia, las jóvenes demuestran capacidad para hacer juicios más lógicos apoyados en razonamientos causales.

Como señala un estudio de la Universidad de Harvard, en esta edad los jóvenes tienen “una mayor efectividad para comprender y coordinar ideas abstractas, para pensar en posibilidades, para probar hipótesis, para pensar con anticipación, para pensar acerca del pensar y para construir filosofías”.

Una niña de 7 años juega con fuego sin reflexionar que eso puede terminar causando un incendio. Su imposibilidad de establecer relaciones causales le impide ver las consecuencias. Una joven de 12 años, es capaz de establecer representaciones simbólicas, puede adelantarse a una situación que aún no ocurre en la realidad y sabe que, si se dan ciertas condiciones, puede producirse un incendio, aun cuando en el momento en que establece esa relación no haya fuego de por medio.

Si a un grupo de niñas de 7 a 9 años que juegan en la calle se les escapa la pelota más allá de un cruce de calles, éstas tratarán de recuperarla a toda costa, sin advertir el riesgo que implica lograr su objetivo. Jóvenes de 11 a 13 años, en las mismas circunstancias, poseen la capacidad de evaluar simultáneamente tiempo y espacio, distancia y profundidad, y por tanto apreciar el riesgo que implica tratar de alcanzar el balón perdido.

Estas habilidades se adquieren progresivamente, por lo que no puede pensarse que en esta edad los jóvenes están en condiciones de medir todos los riesgos a que pueden verse enfrentados.

Una tenista de 7 años se limita a responder los lanzamientos que recibe y a tratar que la pelota devuelta pase la malla. Sólo a partir de los 11 años reconocerá las reglas formales. Basándose en esas reglas y en la observación del estilo de su contrincante advertirá patrones de juego y de errores, produciendo una respuesta estratégica. Ha aprendido a abstraer, a generalizar, a establecer causalidades y, como resultado, a dar respuestas más adecuadas.

Estos ejemplos nos permiten entender que lo mismo pasa en el terreno de los conceptos más abstractos y en los valores. De ahí que ciertas “respuestas estratégicas” imprevistas de los adolescentes, suelen descolocar a los padres y a los profesores. Es igual que si jugando relajadamente con nuestra tenista del ejemplo, fuéramos de pronto sorprendidos por un increíble “remache”.

Aprender a manejar emociones cambiantes

En este período también se presentan cambios emocionales que son característicos y que convergen con los cambios hormonales y las transformaciones intelectuales o son consecuencia de ellos. Época de confusión de sentimientos en que se desea “ser grande” e independiente a la vez que se añoran el trato familiar acogedor y la seguridad que caracterizan a la infancia. Tiempo de iniciativas portentosas que se suceden unas a otras y que de improviso se ven interrumpidas por episodios de apatía, indolencia y ensimismamiento. Momentos de alegría incontenible que de pronto se tornan en tristeza y hasta en llanto. Períodos de intenso asombro y reflexión ante el despertar de la propia sexualidad, que pasan por la ansiedad y se encaminan después hacia la curiosidad y el descubrimiento de estos procesos en el sexo complementario.

Las jóvenes de esta edad no avanzan en forma lineal hacia la etapa adulta, sino que en su camino reaparecen impulsos y necesidades infantiles que coexisten con el ansia de insertarse en el mundo en una forma nueva. Esto requiere tiempo y paciencia, especialmente de parte de los adultos, que con frecuencia fomentamos salidas rápidas y no guardamos frente a la joven un mismo comportamiento.

Junto con decirle “ya no eres un niño”, a menudo le recordamos que “todavía no eres una adulta”. Con esto fomentamos reacciones ansiosas y las inducimos a buscar soluciones adaptativas prematuras para resolver la tensión natural del período. Sin embargo, esta ansiedad cumple un papel positivo al promover el aprendizaje, incrementar la capacidad de ejecución y aumentar el nivel de aspiraciones.

Nuestras propias confusiones y contradicciones como adultos se reflejan en nuestro pensamiento y la joven las percibe ahora con más claridad que en la infancia. Ello agrega un nuevo factor de incertidumbre a las inquietudes que de por sí vive en su intento de interpretar y accionar con el mundo en forma coherente. De ahí que las jóvenes tengan tendencia a seguir a los adultos que, tal como ocurre con las guadoras en la Compañía, se presentan ante ellas con un sistema de valores definido.

Aprender a “ponerse en el lugar del otro” y construir normas consensuadas

Las jóvenes adolescentes desarrollan y aplican progresivamente una visión en perspectiva que les permite ponerse en el lugar del otro. Esta capacidad nueva y poderosa para comprender las relaciones humanas les ayuda a resolver problemas y conflictos en las relaciones aun cuando no se desarrolla plenamente sino hasta el comienzo de la adultez emergente.

Estas nuevas capacidades se reflejan también en la evolución que se produce desde el respeto unilateral de los niños por las reglas que le presentan los adultos, hacia el respeto mutuo entre jóvenes pares en torno a reglas consensuadas. Por ello es un tiempo en que las jóvenes deben gozar de espacios para cuestionar e incluso rechazar la ley establecida por los adultos, de modo que puedan reconstruir las normas o establecer otras nuevas que puedan interiorizar. En el capítulo 3, cuando se habla de la formación de la norma en las jóvenes y de la Ley Guía, se volverá con mayor amplitud sobre este tema.



Iniciar la **búsqueda de la identidad**,
la **apertura a la sociedad cercana**
y la **construcción de un proyecto de vida**



Esta capacidad de reflexionar, de volver a mirar su forma de pensar y la de los demás, lleva al joven o a la joven a cuestionar las orientaciones que provienen de su niñez y que se formaron básicamente en torno al grupo familiar. Son las primeras manifestaciones del paso de la dependencia infantil a la autonomía adulta, que se desarrollará fuertemente más avanzada la adolescencia.

Las oportunidades y el aprecio de los otros dependen cada vez más del mundo exterior que del ámbito familiar, por lo que se produce, como en otras etapas de la vida, una confrontación entre pasado y futuro. La opinión de los pares pasa a ser más poderosa que la opinión de la familia o la de los adultos. Los cambios corporales e intelectuales obligan a buscar nuevas modalidades de ajuste social. *La identidad personal* comienza a elaborarse mediante una síntesis entre las identidades infantiles y los nuevos impulsos y capacidades, tratando de alcanzar la sensación de continuidad.

Sin embargo, este proceso de elaboración de la identidad no culmina en este período ni tampoco durante la adolescencia, ya que continúa estructurándose a través de los años que corresponden a la etapa del adulto joven. Pero en este período se manifiesta fuertemente su deseo de no ser considerada como niña dependiente, sino como un sujeto que a partir de la conciencia de sí misma es capaz de hacer aportes, diferenciados y propios, a su vida y a la de los adultos.

En el plano social aparecen nuevas relaciones interpersonales, procurando efectuar aquellas acciones que permitan extender su expresión personal a un universo más amplio que el grupo familiar. No obstante, el ámbito social no se abre aún con la amplitud, cuestionamiento e inquietudes con que lo hará en las etapas siguientes de la adolescencia.

Por último, el joven y la joven comienzan a evolucionar desde un estilo y *proyecto de vida* complementario de la vida familiar hacia la elaboración de un *proyecto existencial propio*. Sin embargo, sólo en las fases siguientes lo visualizará claramente y lo podrá poner a prueba en la práctica, ya que su identidad no se consolidará en este período.

Aun cuando en el capítulo 10, al presentar los objetivos educativos propuestos para esta edad, volveremos sobre estas "tareas de desarrollo", es conveniente que para estimular a las jóvenes en la realización de actividades y sobre todo para acompañar su desarrollo personal, amplíes y profundices la información anterior, la que puedes encontrar en textos especializados de psicología evolutiva.



UN PERFIL A GRANDES TRAZOS SEGÚN LOS DISTINTOS ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD

A continuación se presentan algunas características de los jóvenes en este período, tanto hombres como mujeres, que se diferencian de las anteriores por ser más generales, dar a las guías un ordenamiento práctico para enfrentar las tareas propias del período y analizar sus necesidades, donde el foco está más cercano a las distintas áreas de desarrollo. Muchas de ellas les parecerán familiares y les evocarán a las jóvenes de su Compañía, sin embargo, cada niña o joven tiene ritmos propios.

Un cuerpo nuevo

El cuerpo se renueva cada día. En él pasan cosas que desconciertan, que invitan a la exploración, que empujan al extremo de los propios límites, que revelan la belleza, que hacen surgir el pudor, que rompen las proporciones, que importan demasiado o que importan demasiado poco, que alegran, que entristecen, que duelen, que dan placer y que son parte del camino de ser hombre y ser mujer.

El cansancio es un invitado permanente. El orden no es su fuerte, el deporte las atrae, la presentación personal las inquieta, la ropa no les queda, y si les queda, nunca es la apropiada. El día es demasiado corto para cumplir con todas sus tareas y demasiado largo cuando hay poco que hacer.

Todo está en constante cambio, crecimiento y desarrollo. Tanto, que se hace difícil lograr una imagen estable de sí misma.

Ideas emergentes

El mundo también empieza a cambiar y a crecer. Aparecen los conceptos que ya no necesitan estar atados a la realidad. Las ideas tienen vida propia, son ahora combinables y dan su fruto en nuevas ideas. Y ese mundo de ideas, poco a poco, le gana espacio a la realidad, a lo práctico, a lo concreto. Hacer que las cosas sucedan, “poner los pies en la tierra”, es siempre un desafío, incluso al momento de expresar lo que se siente y lo que se piensa en palabras concretas.

Las preguntas, antes dirigidas al mundo exterior, se concentran en sí mismas. ¿Quién soy?, ¿cómo soy?, son interrogantes que no alcanzarán una respuesta hasta dentro de algunos años más, y que son el motor de un cuestionamiento que alcanza a todo, especialmente a lo que antes se asumía como una verdad indiscutible.

Valores propios

Y el mundo de lo correcto y lo incorrecto también es objeto de dudas y preguntas. Se analiza, se crea, se vuelve atrás y se reemprende la marcha, se cambia como cambian las ideas y los conceptos. Surge la capacidad de ponerse en el lugar del otro y de pronto todo puede ser cuestionado desde ese "otro" punto de vista, en un ejercicio que parece no tener fin.

Este es el punto de partida de la construcción de un código de conducta que comienza a ser asumido personalmente, que ya no depende de la opinión familiar -que muchas veces no es considerada- y que se articula a partir de las propias creencias y, especialmente, del diálogo permanente con otras jóvenes de la misma edad.

Emociones contradictorias

El mundo interior cobra fuerza. Las sensaciones, emociones y sentimientos se suceden unos a otros, en oleadas coincidentes y contradictorias, siempre intensas y mucho más perdurables que en la etapa anterior. Los sentimientos inundan, llenan, desconciertan, descontrolan, y pasan a ser un eje central de la vida de las jóvenes. Su conocimiento, su conducción, su control, son tareas de esta etapa.

Amar el amor, odiar el odio, ser amiga de las amigas y enemiga de las enemigas son características de las jóvenes, demasiado grandes para ser niñas y demasiado pequeñas para ser adultas.

En la búsqueda de ser una misma, de tener identidad propia, a veces son una y a veces son otra. Algunas veces esta dualidad nos hace perder la paciencia, pero en la mayoría de las oportunidades descubrimos el crecimiento que día a día experimentan las jóvenes, y vemos con satisfacción que lo que hacemos por acompañarlas está dando sus frutos.

Una fe personal

Vivir el tránsito entre la fe de las niñas, compartida con la familia en sus inicios, y la fe del adulto, personal, íntima y consecuente en los actos, es también un proceso que comienza en esta etapa y que va a terminar mucho más tarde que ella. En la mayoría de los casos bastante más tarde.

Este tránsito se vive en la dualidad entre la crítica permanente a la forma y la búsqueda constante del sentido; y en el cuestionamiento que intenta diferenciar la creencia del adulto que "viene de fuera" y la propia creencia "construida desde dentro".

Descubrir que la trascendencia es un hecho esencial en la existencia humana será una tarea que tomará tiempo y esfuerzo, tanto por parte de las jóvenes como de los adultos que acompañan el proceso.



Amigas para la vida

En las amigas se confía, en las amigas se cree, en las amigas se descansa y con ellas se recuperan las fuerzas. Las amigas son menos pero la amistad es más profunda. Son un círculo cercano que permite crecer. Son un espejo y un motor del desarrollo.

Y a veces se siente que la familia parece no entender lo que se quiere, que los padres están demasiado cerca o, tal vez, demasiado lejos, que las libertades nunca son suficientes y demasiadas las responsabilidades con los demás.

La lucha constante entre estar con los demás o estar con una misma, entre la compañía y la soledad, entre lo interno y lo externo, es un ir y venir que parece no tener fin.

Se transita entre la familia y el descubrimiento de la sociedad cercana y las confrontaciones se producen dentro de ese eje. Aún no aparece la sociedad global en toda su amplitud, menos su cuestionamiento ya que aún no hay *toma de perspectiva*, o sea la capacidad de entender los pensamientos y sentimientos de los demás.



EDUCAR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hombres y mujeres son iguales y diferentes

Como se ha dicho, los cambios hormonales que detonan el despertar de la adolescencia marcarán diferencias físicas y motrices y ritmos de crecimiento distintos entre el hombre y la mujer.

También es posible observar diferencias en aspectos afectivos y cognitivos, que se refieren a los rasgos, comportamientos, actitudes e intereses de jóvenes de uno y otro sexo. El origen de estas diferencias en aspectos de la personalidad que no son físicos ha dado lugar a discusiones, pero hoy es generalmente aceptado que las formas de comportarse de hombres y mujeres son adquiridas y que dependen casi por completo del ambiente en que los jóvenes han sido educados y de los modelos que han tenido a su alrededor, los que representan para ellos una forma “heredada” de ser hombre y ser mujer.

El origen fuertemente “cultural” de estas diferencias se relaciona estrechamente con ciertos estereotipos que prevalecen en nuestra sociedad, pues aunque mucho se ha avanzado hacia la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres –sobre todo en el plano teórico- aún subsisten en amplios sectores marcados estereotipos de lo que se estima propiamente femenino o masculino.

Debido a la necesidad de afirmación de la identidad sexual, característica de este período, para establecer amistades suelen buscarse mutuamente los jóvenes de un mismo sexo: varones con varones y mujeres con mujeres. De ahí que los grupos naturales son habitualmente homogéneos en cuanto a sexo, particularmente en el primer tramo de edad, que va de los 11 a los 13 años, aproximadamente. La ansiedad que puede surgir en las jóvenes por explorar la relación con personas del sexo complementario no suele resolverse en este primer momento. Su urgencia por atender a sus propios cambios interiores es más fuerte e incluso genera cierta distancia “defensiva” entre jóvenes de uno y otro sexo. A partir de los 13 años, según el ambiente y las características personales, el mejor conocimiento y manejo de las nuevas pulsiones que viven los jóvenes, tanto hombres como mujeres, despierta su interés hacia personas del otro sexo.

También debe prestarse atención a los estereotipos, los que tienden a reforzarse en grupos sexualmente homogéneos. La aplicación apropiada del método scout permite compensar la tendencia y mantener equilibrio entre los jóvenes. Incluso en algunas sociedades muy abiertas, suele haber tendencias a que las jóvenes sean educadas en habilidades de relación, consenso y negociación, mientras que los muchachos reciben énfasis en habilidades de competición, confrontación y asertividad, lo que contribuye a mantener los estereotipos

En nuestro Grupo debemos evitar condicionarnos por esos estereotipos y prevenir, por ejemplo, la tendencia a que solo los hombres desarrollen actividades que involucren desafío y liderazgo, mientras que las tareas más pasivas y de servicio se reservan a las mujeres.

Por otra parte, el deseo de afirmar la igualdad entre los sexos no puede hacernos olvidar las diferencias que se presentan y la natural complementariedad entre el hombre y la mujer. Por eso decimos que los jóvenes de uno y otro sexo son *iguales y diferentes*.

Los estereotipos de género y el empoderamiento

En el marco de las tareas de desarrollo propias de la adolescencia, las jóvenes se encuentran enfrentadas a lograr una identidad personal y plantearse un proyecto de vida que se ven inevitablemente influenciadas por los roles de género.

Aunque usualmente los confundimos como sinónimos, es necesario realizar la distinción entre *sexo* y *género*. El primero de los términos se refiere a las características y diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas presentes en un ser vivo que determinan su función en la reproducción de la especie, en base a la cual se le define como macho o hembra. En los seres humanos, el macho es denominado hombre y la hembra, mujer.

Cada cultura atribuye de forma diferenciada una serie de características a uno u otro sexo que no están relacionadas directamente con la reproducción y que afectan la forma de actuar, pensar y sentir. Así, emerge el concepto de género como el conjunto de ideas y creencias sobre la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, diferencia a hombres y mujeres. Dicha diferenciación no suele ser neutra, sino que implica valoraciones positivas o de mayor importancia asignada a uno de los sexos, usualmente al hombre.

Como ya se ha mencionado, ello forma caracterizaciones que identifican socialmente a cada género, representado en estereotipos de lo que es ser masculino o femenino, como una forma heredada de ser hombre o mujer, influyendo en el comportamiento, funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre los sexos.

A continuación se presentan múltiples ejemplos de la diferenciación entre los estereotipos masculinos y los femeninos, que no solo es posible ver en la sociedad, sino también al interior de las Compañías y las Tropas. Es fundamental que cada guiadora y dirigente tome conciencia de dichos estereotipos y la manera en que están presentes en la Unidad, así como que trabaje por erradicar estas creencias en lo personal y, especialmente en el trato a niñas, niños y jóvenes y en los roles que les asignan en las actividades.

	Se suele pensar que el hombre es o debe ser...	Se suele pensar que la mujer es o debe ser...
En relación a la <i>estabilidad emocional</i>	firme, decidido y tranquilo	emotiva, sensible, temerosa y cambiante
En relación a la <i>autonomía y dependencia</i>	independiente, aventurero, luchador, valiente y seguro	dependiente, sumisa, necesitada de apoyo e insegura
En relación a la <i>sexualidad y la afectividad</i>	centrado en el sexo	tierna, dulce, púdica, con un ideal maternal
En relación a la <i>agresividad</i>	combativo, luchador, competitivo	astuta, manipuladora.



En relación con esta diferenciación de sexo y género, es útil tener presente el concepto de empoderamiento, consistente en un proceso de adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido, en este caso las mujeres y los jóvenes, quienes toman conciencia de su situación y de su capacidad para remontar por sí mismos la posición en que se encuentran, incrementando sus capacidades y reduciendo su vulnerabilidad. En resumen, la mantención de los estereotipos de género dificulta el empoderamiento de todas las personas jóvenes impidiéndoles alcanzar su potencial pleno.

Durante la adolescencia las jóvenes pueden pasar por fases en las que se sienten empoderadas, pero esta situación puede modificarse prontamente. Es el caso de algunas jóvenes quienes durante la preadolescencia (9 a 11 años) lograron construir un cierto sentido de identidad, autoestima, deseo de actuar y capacidad de elección y, al llegar a la adolescencia inicial (11 a 13 años) y media (13 a 15 años) sienten presión familiar o social para adaptarse a los roles tradicionales de género, lo cual las hace perder seguridad en sí mismas y sentirse desempoderadas.

Por ello, el empoderamiento de niñas, niños y adolescentes ayuda a combatir ciertos aspectos de la discriminación presente en la sociedad para que así puedan gozar y ejercer plenamente sus derechos. Esto promueve su participación en distintos niveles de la sociedad, su capacidad de tomar decisiones y contribuye a superar la inequidad de género.

Educación en la igualdad y en la diferencia

Se debe entonces *educar en la igualdad*, haciendo que los jóvenes experimenten un real aprendizaje de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, garantizando a ambos sexos las mismas oportunidades de pleno desarrollo. Esto significa promover el conocimiento del otro, el respeto por sus particularidades y el carácter complementario de ambos sexos.

Simultáneamente se debiera *educar en la diferencia*, rescatando y resaltando las múltiples posibilidades de ser hombre y ser mujer de modo distinto. Eso supone que cada joven dispone en su respectiva Unidad de la libertad suficiente para desarrollar sus habilidades e intereses individuales, sin que tal o cual comportamiento se tipifique anticipadamente como inadecuado para uno u otro sexo.

Así como las diferencias no debieran implicar antagonismo o superioridad de un sexo sobre el otro, la igualdad de oportunidades no tiene por qué significar uniformidad o simetría.

Para lograr un proceso educativo que respete la igualdad y la diferencia, resulta fundamental que padres, profesores, dirigentes y guías de jóvenes actuemos de común acuerdo. Es la única forma de superar la tendencia machista que subsiste en la cultura y la reacción más bien ideológica de cierto tipo de feminismo, que se le opone como una especie de machismo al revés.

La realización de actividades en común con los scouts de la Tropa del mismo Grupo o de otras Tropas, crea oportunidades para que guías y scouts descubran y valoren diferencias y similitudes. Se trata de ejercitar las diversas formas en que, venciendo los estereotipos de género se complementan en la sociedad. Esta participación conjunta en las mismas actividades se conoce como *coeducación*, alternativa que contribuye al logro de los objetivos personales de cada joven.



Mucho podemos hacer en la **Compañía** y en la **Tropa** para empoderar a las y los jóvenes

La adolescencia representa una excelente etapa para empoderar y superar los problemas de inequidad de género. En efecto, el proceso de desarrollo físico, emocional e intelectual hace que las diferencias se tornen más evidentes y hacer que la identidad, autoestima, seguridad y desarrollo de las y los jóvenes se vean seriamente comprometidos, “perdiendo la voz” que pudieran haber tenido en la etapa anterior, dado que en la infancia media (hasta los 9 años aproximadamente), niñas y niños suelen tener cierta libertad para decir abiertamente lo que piensan y sienten.

Entre las conductas que podemos adoptar se encuentran:

Desarrollar espacios libres y estimulantes para las adolescentes

En nuestra Unidad las guías tienen libertad para expresarse y opinar; alentamos el diálogo, potenciamos su liderazgo y participación, fomentamos que todas tengan similares oportunidades al participar en reuniones, tener responsabilidades y tareas que aporten a su autonomía, decidir con igualdad qué actividades realizar y otras actitudes similares.

También potenciamos el trabajo en equipo, en sus patrullas, en las cuales ejercen diversas funciones que alientan la confianza en sí misma, el compañerismo, la expresión de la personalidad individual, la toma de decisiones, la formación de amistades y redes y la elección de proyectos para su vida.

Promover una imagen positiva de sus cuerpos

En la adolescencia los cambios físicos (características sexuales secundarias) pueden influir de forma negativa en la autoestima de las niñas, provocando que se priven de hacer lo que les gusta, de participar y expresarse con libertad, inhibiendo la capacidad de legitimar sus propios deseos, necesidades y proyectos.

Podemos promover una imagen positiva mediante la práctica de algún deporte o ejercicio físico, impulsar la autoconfianza en su personalidad más allá de lo físico, diluir la influencia de la publicidad sobre el mito de la imagen de una belleza ideal y la aceptación sin temor de los cambios de su cuerpo como algo normal.

Instar a las familias a que acompañen a las niñas

Debemos estar atentas al rol que cumplen las familias en esta etapa de la vida. En ella se encuentra pertenencia y afecto como en ningún otro lugar. No es posible aplicar el método scout sin que las guidoras interactuemos con las familias de las niñas. Así, debemos procurar que las familias acompañen este proceso de cambio y afirmación. Es importante contribuir a su información para que eviten fomentar mitos y miedos sobre el propio cuerpo y estereotipos de género. Las guidoras debemos comunicarnos con las familias, saber cómo se desenvuelve cada niña en su hogar y contribuir a su empoderamiento más allá de su participación en la Unidad.

Alentar una buena relación con una figura adulta significativa

Como adultas que acompañan el proceso de crecimiento de niñas y jóvenes, es esencial que tengamos presente que el rol que cumplimos es de vital importancia en este camino. Las adolescentes necesitan figuras adultas que resulten significativas para la vida, esto significa que encuentran en ellas elementos que pueden ayudarles a la construcción de su propia identidad.

Es por eso que resulta primordial actuar en consecuencia con lo que se dice, la coherencia entre nuestras palabras y acciones será una gran escuela para las jóvenes.

Cuidar la asignación de roles

Al estar las características de mujeres y hombres condicionadas por estereotipos, se suele asignar tareas a niñas o niños relacionadas con el género, encasillando diversos roles pensando que se relacionan con la capacidad o incapacidad general de una u otro, o bien describiendo al género masculino como “fuerte” y al femenino como “débil”.

Al realizar actividades en conjunto, guías y scouts deben reconocer que ambos son igualmente capaces de asumir tareas de liderazgo, de enfrentar desafíos físicos, de realizar tareas de servicio, de manifestarse con asertividad a la vez que se procura construir consenso.

Reconocer al lenguaje como agente socializador

El lenguaje representa lo que es percibido por las personas y contribuye a crear realidades, una representación del mundo que influye de forma importante en la manera cómo percibimos la vida. Así, debemos cuidar no invisibilizar a uno de los géneros al expresarnos.

Por lo general, lo masculino suele ser usado como genérico, por lo que al describir una situación en la que hay personas de ambos sexos, aunque las mujeres sean las protagonistas, se tiende a usar el referente masculino. Podemos mitigar ello incluyendo tanto a mujeres y hombres en las descripciones y evitar la caracterización de mujeres y hombres con alusiones a los estereotipos descritos.

Como guadoras somos responsables de los mensajes que entregamos a las guías y es preciso tener en cuenta que todo comportamiento es una forma de comunicación. Así, estamos llamadas a cuidar no solo nuestro lenguaje, sino que también nuestra forma de actuar: no caer en descalificaciones hacia el sexo complementario ni permitir que se den comentarios, actitudes o conductas que denigren o discriminen a mujeres u hombres. Igualmente, se debe evitar juegos, cantos o actividades sexistas que no contribuyan al desarrollo en igualdad.

Educación en perspectiva de género supone que cada niña, niño o joven en la Compañía o la Tropa tiene la libertad suficiente para desarrollar sus habilidades e intereses individuales, sin condicionar sus comportamientos a los estereotipos. Ello no significa alentar antagonismo o superioridad de un sexo, sino que busca superar barreras para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, dando el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, a sus proyectos de vida y a las tareas que desempeñan en la sociedad.

Cada joven es una historia y un proyecto irrepetibles

Saber las características generales de los jóvenes entre 11 y 15 años y reconocerlos como iguales y diferentes, constituyen un conocimiento y una actitud elementales para nuestro trabajo de educadoras voluntarias de tiempo libre.

Sin embargo, no obstante las semejanzas, es evidente que no todas las personas jóvenes son iguales ya que no todas se enfrentan a las mismas demandas de su ambiente, por cuanto las condiciones económicas, el entorno del barrio, la composición familiar, las competencias parentales y, en general, los contextos sociales, harán variar sus intereses y necesidades.

Todos los adolescentes comparten cierto número de experiencias y problemas comunes. Todos pasan por los cambios físicos y psicológicos de la pubertad y del crecimiento posterior. Todos se enfrentan a la necesidad de establecer su identidad y trazarse su propio camino como miembros independientes de la sociedad. Sin embargo, y no obstante lo que comúnmente se diga en los discursos, no existe una identidad a la que podamos llamar “el adolescente” o “los jóvenes de hoy”, ya sea que se les mire eufóricamente como “el futuro del país” o negativamente como “el reflejo de todos los males de nuestra sociedad”. Estas son simplificaciones abusivas y engañosas.

De ahí que conocer las generalidades no es suficiente. En una etapa de crecimiento y grandes cambios, irregulares e individuales, es necesario, además, conocer a cada uno personalmente. No basta saber qué son la adolescencia y la pubertad y cuáles son los desafíos que se presentan a los jóvenes entre 11 y 15 años.

Para conocer cómo es ella personalmente, es fundamental observar las particularidades que hacen única su personalidad y que dependen de su conformación orgánica, del hogar en que nació, del orden que ocupa entre sus hermanos, de la escuela en que estudia, de los amigos y amigas con quienes comparte, del entorno que la rodea, de la forma en que se ha desarrollado su vida, en fin, de su irrepetible historia y realidad individual.

Para obtener esa información de cada joven que integra la Compañía –especialmente de aquellas cuyo desarrollo sigues y evalúas– no bastan libros, cursos ni manuales. Es necesario darse tiempo para compartir con ella, conocer su ambiente, vivir los mismos momentos, ser testigo de sus reacciones, entender sus frustraciones, escuchar su corazón, desentrañar sus sueños, en una palabra, descubrir a cada una como persona.

Ese esfuerzo es la primera tarea de una guiadora y su éxito dependerá de la calidad de la relación que se establezca con cada joven. Una relación educativa que supone interés, respeto y amor. 



CAPÍTULO 2

LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT: EL CLIMA EDUCATIVO

CONTENIDO

LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

- ☞ *El método scout es parte esencial del sistema educativo aplicado por las guías*
- ☞ *El método scout opera como un todo*
- ☞ *Primero, las personas: las jóvenes y sus equipos, las guías y la calidad de la relación entre ellas.*
- ☞ *Segundo, lo que las personas quieren lograr: los objetivos educativos y las actividades que contribuyen a obtenerlos.*
- ☞ *Tercero, la manera en que lo quieren lograr: los demás elementos del método scout.*

EL CLIMA EDUCATIVO

- ☞ *El clima educativo es el resultado de la aplicación del método scout*
- ☞ *El clima educativo es atractivo y útil para las niñas y jóvenes*
- ☞ *El clima educativo promueve la vivencia de valores y contribuye a formar la conciencia moral*
- ☞ *La calidad del clima educativo depende de las animadoras adultas*



LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

El método scout es **parte esencial** del sistema educativo aplicado por las guías

El método scout puede ser definido como un sistema de autoeducación progresiva, complementario de la familia y de la escuela, fundado sobre la interacción de varios elementos, entre los cuales se destacan:

- ❧ Sistema de equipos, que promueve la participación en pequeños grupos, el que en nuestra Rama se materializa a través de la patrulla.
- ❧ Aprendizaje por la acción, mediante un programa de objetivos asumidos por las propias jóvenes y de actividades que contribuyen a su logro, las que son preparadas y realizadas con su activa participación.
- ❧ Orientación de adultas, que acompañan el desarrollo y el aprendizaje y ofrecen su testimonio personal de vida.
- ❧ Marco simbólico apropiado para la edad de las niñas, cuyo propósito es incentivar la imaginación, reforzar la pertenencia y motivar el crecimiento personal.
- ❧ Adhesión voluntaria a la Promesa y a la Ley, propuestas que constituyen un programa de valores que las jóvenes personalizan y hacen suyo a medida que crecen.

El apellido "scout" con relación al método podría conducir a entendimientos erróneos, en el sentido de que se refiere a los hombres o que solo es propio de ellos. La circunstancia que lo explica es histórica. El fundador de los scouts llamó método scout al método creado originalmente, y con posterioridad, al crearse el Movimiento Guía, se extendió su aplicación a las Ramas Femeninas, sin que por ese hecho, se le haya introducido modificación alguna, ni en el contenido ni en el nombre, por lo que hasta la fecha la expresión método scout comprende tanto el método usado por los scouts como por las guías. *(Marco conceptual del método y modalidad de animación del programa de jóvenes, AGSCH, 2014)*

El método scout opera como un todo

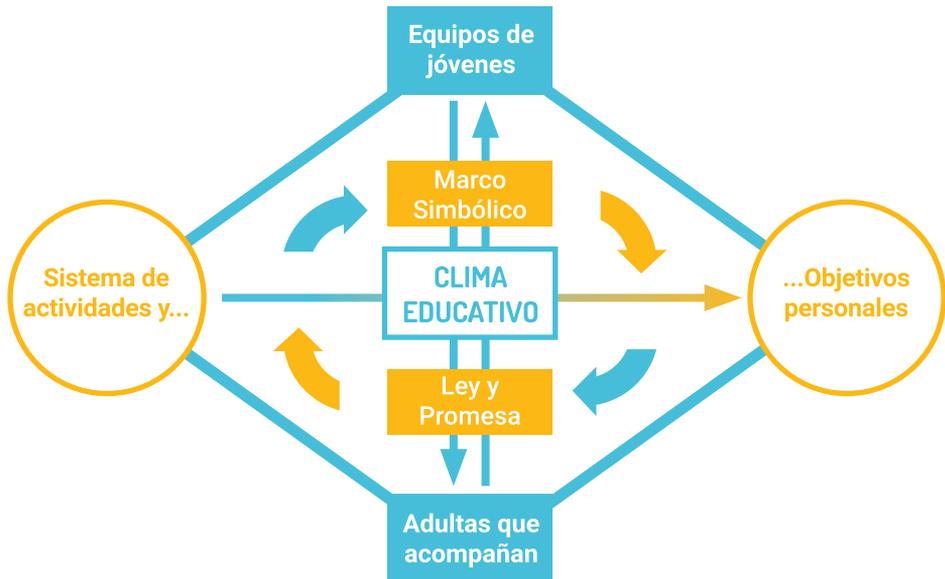
No obstante que estos elementos tienen existencia individual, para entender el método scout hay que haberlos comprendidos como un conjunto y apreciar las interconexiones y los procesos que operan entre ellos. La articulación y equilibrio entre sus elementos le confieren al método su carácter propio. Si en una sinfonía faltan algunos instrumentos y otros desafinan o aumentan su intensidad, el conjunto deja de sonar acorde y colorido.

A menudo se suele poner énfasis excesivo en la determinación y número de estos componentes y en una cierta separación de cada uno sin referencia a los otros. Esta manera de aproximarse al método scout puede resultar incompleta si al mismo tiempo no se da cuenta de la manera en que estos componentes se engranan entre sí, permitiendo comprender el comportamiento global que deben tener al momento de su aplicación.

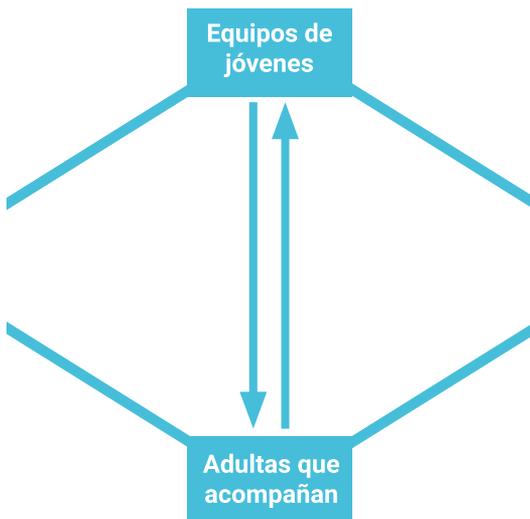
La aplicación parcial de uno o varios de estos componentes produce resultados educativos que no son despreciables, pero la plena eficacia del método scout solo se logra mediante la aplicación articulada de todos ellos.

En el gráfico que sigue a continuación, en el cual se observan los elementos del método scout como un todo, podemos distinguir tres grupos de componentes y un producto final que resulta de la articulación entre todos ellos:





Primero, las personas: las jóvenes y sus equipos, las guidoras y la calidad de la relación entre ellas



En el vértice superior del rombo se ubican las jóvenes y las patrullas; y en el inferior, en una línea de mutua relación con ellas, las guidoras, adultas o jóvenes adultas.

Esto representa:

-  La atención central que el método scout otorga a los intereses y necesidades educativas de las jóvenes.
-  La orientación adulta, representada por las guidoras que se ubican en el gráfico en la parte inferior, simbolizando de esa manera su actitud de apoyo educativo y no de mando jerárquico.
-  La relación interactiva, de colaboración educativa y aprendizaje mutuo, existente entre las jóvenes y sus guidoras.
-  El aporte que las jóvenes proporcionan al clima educativo, ya sea individualmente o a través de sus patrullas, así como también los estímulos que reciben del clima educativo existente.

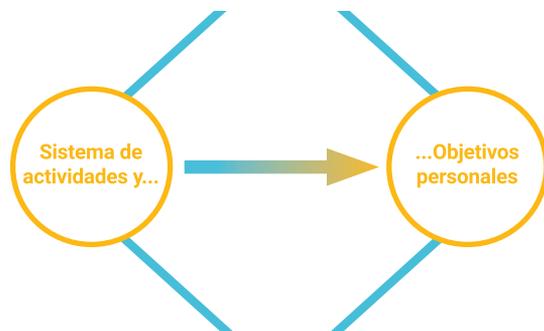


Segundo, lo que las personas quieren lograr: los objetivos educativos y las actividades que contribuyen a obtenerlos

En los vértices de los costados se ubican las actividades y los objetivos de desarrollo personal de las jóvenes, en una línea de relación que va de las actividades a los objetivos.

Esto significa:

- ☞ Que en las patrullas y en la Compañía todo se realiza mediante actividades que enfatizan el descubrimiento, de acuerdo al principio de aprendizaje por la acción. Es lo que llamamos programa de jóvenes y que se lleva a cabo a través de ciclos de programa
- ☞ Que a las niñas se les propone que adopten objetivos personales apropiados a su edad, los que son convenientes por cada joven con las integrantes de su patrulla y la guiadora encargada de acompañar su desarrollo
- ☞ Que las actividades suscitan en las guías experiencias personales, cuya secuencia progresiva y paulatina conduce al logro de esos objetivos, con la participación mediadora de sus amigas y de sus guiadoras.



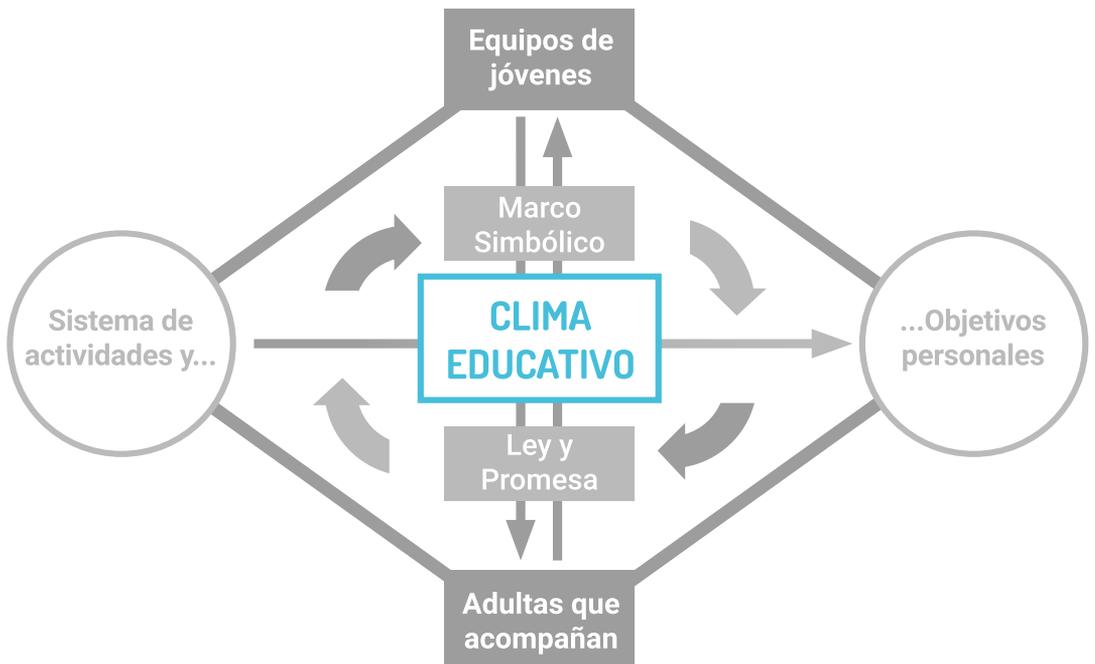
Tercero, la manera en que lo quieren lograr: los demás elementos del método scout

En el interior del rombo, en un círculo en continuo movimiento y relación, se ubican los otros elementos del método.

- La Ley Guía, código de conducta que expresa y propone, en lenguaje comprensible para las jóvenes, los principios que nos guían; y la Promesa, compromiso voluntario y personal que la joven asume de hacer cuanto de ella dependa para buscar a Dios, amar a su familia, ayudar a los demás, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Guía.
- El marco simbólico, representado en la Rama Guías por la aventura de explorar nuevos territorios con un grupo de amigas.



Y como resultado final, ¡el clima educativo!





EL CLIMA EDUCATIVO

El clima educativo es el resultado de la aplicación del método scout

El resultado principal de la aplicación integral del método scout es la creación, en la Compañía y en las patrullas, de un ambiente especial, una atmósfera, a la que denominamos *clima educativo* que consiste en un contexto grupal que genera y promueve estímulos continuos que facilitan la actividad educativa.

En el clima educativo las posibilidades se amplían al máximo y las constricciones se minimizan, generando una especie de *educabilidad inevitable* que desarrolla en las jóvenes su capacidad de cambiar y adquirir nuevas conductas.



La riqueza de la convivencia en las patrullas, la actitud acogedora de la guías, el atractivo de las actividades que se realizan, el desafío que representan los objetivos personales, los valores de la Ley y las normas espontáneas que rigen la vida en común, el compromiso que genera la Promesa, el sentido de propósito que otorga el marco simbólico, la atracción de la vida al aire libre, la alegría obtenida a través del servicio a las demás personas, los mecanismos democráticos utilizados para la toma de decisiones, la pertenencia que dan los símbolos, el significado de las celebraciones, los juegos, los cantos, en fin, todo lo que ocurre como producto de la aplicación articulada del método scout, va construyendo progresivamente esa atmósfera especial.

El clima educativo es **atractivo y útil** para las niñas y jóvenes

El clima educativo determina el atractivo que el Movimiento Guía ejerce en las niñas. Esa atmósfera tiene tal fuerza, que quien ingresa a la Compañía percibe de inmediato que está situada en un espacio diferente que vale la pena aprovechar. Esta percepción es esencial para la permanencia de las jóvenes. Si surge un clima educativo, el sistema se desplegará y las jóvenes desarrollarán identificaciones poderosas que permanecerán hasta la vida adulta.

Además, el clima educativo permite aprender de forma vivencial, no frontal, sin clases ni charlas, sin memorizaciones ni calificaciones, sin verticalismos ni autoritarismos, sin premios ni castigos, desarrollando capacidades cognitivas como la atención, la solución de problemas, la planificación, entre otras, con la participación cordial de guías que acompañan el proceso de desarrollo.

El clima educativo promueve la vivencia de valores y contribuye a formar la conciencia moral

El clima educativo –junto con ser un ambiente cálido y participativo que permite a las adolescentes expresar sus dinamismos, explorar nuevos mundos y ejercitar su gusto por el descubrimiento y la aventura- les ayuda a construir su propia personalidad en unión de un grupo de amigas que experimentan sueños y angustias similares, acompañadas por adultas que encarnan los valores propuestos.

Esta atmósfera facilita el desarrollo de la conciencia moral y la construcción de una escala personal de valores.

La *conciencia moral* es una facultad propiamente humana, que permite a la joven reconocer el bien y el mal y que implica la percepción de normas y valores que guían sus acciones y merecen orientar su futuro proyecto de vida.

La atmósfera de la Compañía facilita que las jóvenes identifiquen esos valores, no permanezcan indiferentes ante ellos y opten por aquellos que en su opinión destacan por su dignidad.

Al mismo tiempo aprenden a dar a cada valor la importancia que merece, estableciendo progresivamente, de manera implícita, una *jerarquía de valores* que definirá su proyecto de vida. No es lo mismo, por ejemplo, la productividad, como valor técnicamente útil, que el derecho a un salario justo, que constituye un deber ético, o el respeto por la vida, que es un valor trascendente.

No debemos olvidar que la calidad de la educación está determinada por la dignidad, profundidad y extensión de los valores que hayamos sido capaces de suscitar y actualizar.

La originalidad educativa del método consiste en que la joven adhiere a esos valores siendo parte de un proceso que efectivamente está ocurriendo y que la tiene a ella como protagonista. Inmersas las jóvenes en esa atmósfera, los valores se viven y la conciencia se amplía sin siquiera proponérselo.

Es mucho más que una adhesión intelectual o afectiva. Es un estilo de vida que se incorpora, es decir, que “pasa por el cuerpo”, marcando el modo de ser de cada niña y joven.





La calidad del clima educativo depende de las animadoras adultas

Se ha dicho que la atmósfera que constituye el clima educativo se logra aplicando en la Compañía el método scout como un todo. Como veremos en el capítulo 7, aplicar el método y velar porque se mantenga fiel a la misión del Movimiento Guía, es una tarea que corresponde a las animadoras adultas.

En consecuencia, la calidad y la riqueza del clima educativo dependen de las guadoras y de la comprensión y aplicación del método como un todo articulado. Es una de sus principales responsabilidades. 

CAPÍTULO 3
LA LEY Y LA PROMESA



CONTENIDO

EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO GUÍA Y SCOUT

- ✚ *En el Movimiento Guía y Scout contribuimos a la educación de niñas y jóvenes a través de un sistema de valores*
- ✚ *Los valores propuestos son un proyecto para la vida de todas las que somos guías*

LA LEY GUÍA

- ✚ *La ley es un tema central en el inicio de la adolescencia*
- ✚ *Sólo a partir de los 10 u 11 años niños y niñas perciben que la norma es resultado de un consentimiento mutuo*
- ✚ *Antes de los 10 u 11 años la moral es convencional*
- ✚ *A partir de los 10 u 11 años se inicia el acceso a la autonomía moral*
- ✚ *Las niñas y adolescentes aprenden el valor de la norma por el testimonio de sus “modelos” y por la experiencia de la relación con sus pares*
- ✚ *La Ley Guía se hace propia al igual que la norma: a través de guiadoras que son testimonio de la Ley y por el clima educativo existente en las patrullas y en la Compañía.*
- ✚ *La Ley Guía propone vivir de acuerdo a valores*

REFLEXIONES SOBRE LA LEY GUÍA

- ✚ *Es digna de confianza*
- ✚ *Es leal*
- ✚ *Sirve sin esperar recompensa*
- ✚ *Comparte con todos*
- ✚ *Es alegre y cordial*
- ✚ *Protege la vida y la naturaleza*
- ✚ *Es responsable y nada hace a medias*
- ✚ *Es optimista*
- ✚ *Cuida las cosas y valora el trabajo*
- ✚ *Es coherente en su pensamiento, palabra y acción.*

LA PROMESA

- ✚ *La Promesa es un compromiso voluntario*
- ✚ *Por la Promesa nos comprometemos a hacer lo mejor de nosotras*
- ✚ *La Promesa nos invita en primer lugar a buscar a Dios*
- ✚ *Prometemos amar a nuestra familia, un amor muy antiguo en la humanidad y en el Movimiento.*
- ✚ *Nos comprometemos con los demás y con nuestro país*
- ✚ *Nos comprometemos a trabajar por la paz*
- ✚ *Prometemos que la Ley Guía será parte integrante de nuestra vida*
- ✚ *Hacer la Promesa es un momento muy importante en la vida de las guías*
- ✚ *Las propias niñas deciden si están preparadas para comprometerse*
- ✚ *El lema recuerda la Promesa efectuada*
- ✚ *La buena acción es un testimonio del compromiso adquirido*
- ✚ *La oración guía pide la fuerza necesaria para cumplir el compromiso*



EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO GUÍA Y SCOUT

En el Movimiento Guía y Scout contribuimos a la educación de niñas y jóvenes a través de un sistema de valores

La *misión* del Movimiento Guía y Scout es contribuir a la educación de jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad.

Esta misión se cumple aplicando el *método scout* como un todo armónico, ofreciendo un espacio para que la joven se convierta en la principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

Parte esencial del método es la invitación a niñas y jóvenes para que adhieran a determinados principios espirituales, sociales y personales. Estos principios constituyen el *sistema de valores* del Movimiento, que es común para todas las guías y los scouts del mundo.

Los valores propuestos son un proyecto para la vida de todas las que somos guías



Estos principios constituyen una propuesta para ser asumida personalmente por cada una y representan un desafío para todas las que somos guías. A través de ellos, niñas, jóvenes y adultas estamos invitadas a ser mujeres en búsqueda permanente de nuestra plenitud.

No obstante las diferentes formulaciones que puede tener el *proyecto educativo* de cada país, las distintas versiones expresan el mismo sistema de valores. El texto que se inserta a continuación, tomado del *Marco Conceptual* de nuestra Asociación, proclama los principios del Movimiento Guía y Scout usando palabras que le dan una cierta jerarquía, indicando así la importancia que se atribuye al ideal que se desea alcanzar.

Los hombres y las mujeres que compartimos en el Movimiento Guía y Scout, aspiramos a hacer todo lo que nosotros dependa para ser:

Una persona íntegra y libre,
limpia de pensamiento y recta de corazón,
de voluntad fuerte, responsable de sí misma,
que ha optado por un proyecto personal de vida
y que, fiel a la palabra dada, es lo que dice ser.

Una persona servidora de los demás,
solidaria con su comunidad,
defensora de los derechos de los otros
comprometida con la democracia, integrada al desarrollo,
amante de la justicia, promotora de la paz,
que valora el trabajo humano,
que construye su familia en el amor,
que reconoce su dignidad y la del sexo complementario
y que, alegre y afectuosa, comparte con todos.

Una persona creativa
que se esfuerza por dejar el mundo mejor de cómo lo encontró,
comprometida con la integridad de la naturaleza,
interesada por aprender continuamente,
en búsqueda de pistas aún no exploradas,
que hace bien su trabajo
y que, libre del afán de poseer,
es independiente ante las cosas.

Una persona espiritual,
con un sentido trascendente para su vida,
que camina al encuentro de Dios,
que vive alegremente su fe y la integra a su conducta
y que, abierta al diálogo y a la comprensión,
respeto las opciones religiosas de los demás.

Estos principios están contenidos en la Ley Guía, con la cual las jóvenes de 11 a 15 años se comprometen mediante su Promesa.



LA LEY GUÍA

La ley es un tema central en el inicio de la adolescencia

Uno de los grandes temas de la primera etapa de la adolescencia es el de la ley, es decir, la elaboración de una actitud positiva y responsable frente a las normas y a la construcción de los valores morales personales.

En un primer momento -sobre todo debido a la actitud inicial de los adultos, que se desconciertan ante la nueva realidad de las jóvenes y “reaccionan” generalmente en forma rígida- la adolescente entra en una fase de indisciplina y cuestionamiento de la autoridad de los padres y de los adultos. Las normas, fácilmente aceptadas durante la infancia, ahora son cuestionadas. Es una etapa necesaria y decisiva para acceder a la autonomía moral. Más que contrarrestar este cuestionamiento, las educadoras debemos favorecerlo y apoyarlo. El método en la Rama Guías otorga una gran atención a este asunto, ya que si la adolescente fracasa en la construcción de su autonomía moral, las consecuencias pueden ser dramáticas para su equilibrio futuro.

Sólo a partir de los 10 u 11 años niños y niñas perciben que la norma es resultado de un consentimiento mutuo

Se puede entender la evolución del concepto de la ley observando la forma en que progresivamente las reglas del juego son consideradas y aceptadas por niños y niñas.

En el juego, la norma es el resultado de un compromiso entre dos deseos contradictorios: de una parte, el deseo de ganar, de ser el más fuerte, de afirmarse frente a los otros; y de otra parte, el deseo de continuar jugando “con” los otros. Si yo quiero ganar siempre, terminaré por frustrar a los otros, los que evitarán jugar conmigo. Para que el juego continúe, yo debo admitir que los otros también deben tener la posibilidad de ganar. Debo ser capaz de “ponerme en su lugar”, aceptando una regla que defina de manera objetiva los derechos y los deberes de cada uno y determine cómo se puede ganar.

Hasta los 2 ó 3 años, niñas y niños no tienen ningún sentido de la norma. Utilizan sus juguetes según el capricho de su fantasía: los lanzan en cualquier dirección, los entierran, los abandonan, los retoman. En la etapa preescolar juegan “en compañía” de otros pero no “con otros”, ya que aún el concepto de la regla no aparece. Esto se aprecia muy bien en los jardines infantiles, donde se puede ver a los niños “jugando juntos”, pero muy poco “entre ellos”.

A partir de los 5 ó 6 años y hasta los 9 ó 10 años, las reglas se hacen presentes pero son consideradas como sagradas, ya que los niños piensan que provienen de los adultos y que ellos mismos no pueden cambiarlas o modificarlas. En esta edad, con distintas intensidades a medida que se crece, los niños todavía están demasiado encerrados en su propio deseo de afirmarse y aún son incapaces de ponerse en el lugar de los otros como para aceptar verdaderamente una norma. Ellos imitan la regla de los más grandes, pero no llegarán verdaderamente a respetarla. Siempre habrá un jugador que hace trampas porque el deseo de ganar es demasiado fuerte. Cuando eso ocurre, todo el mundo se pelea, el juego se detiene, se ponen nuevamente de acuerdo y el juego recomienza, para detenerse solo algunos minutos más tarde en medio de nuevas disputas.

A partir de los 7 u 8 años, niñas y niños empiezan a ser más capaces de cooperar en un grupo, es decir, repartirse responsabilidades para lograr un objetivo común, ya que se reconoce progresivamente una ley. Respecto a ella, el aprendizaje consiste en obedecerla y ponerla en práctica. Es por eso que en las Ramas Menores la Ley incluye la proposición “escucha a los demás”. Pero como todavía no hay una aceptación razonada de la regla, aún no puede haber cooperación plena. De ahí que, en la Manada y la Bandada, la seisena y la colonia básicamente facilitan la organización y seguridad del grupo, como también fomentan el liderazgo infantil, no llegando a tener el carácter de “comunidad de vida” que atribuimos a la patrulla y, con más intensidad, a las comunidades o equipos de las Ramas Mayores.

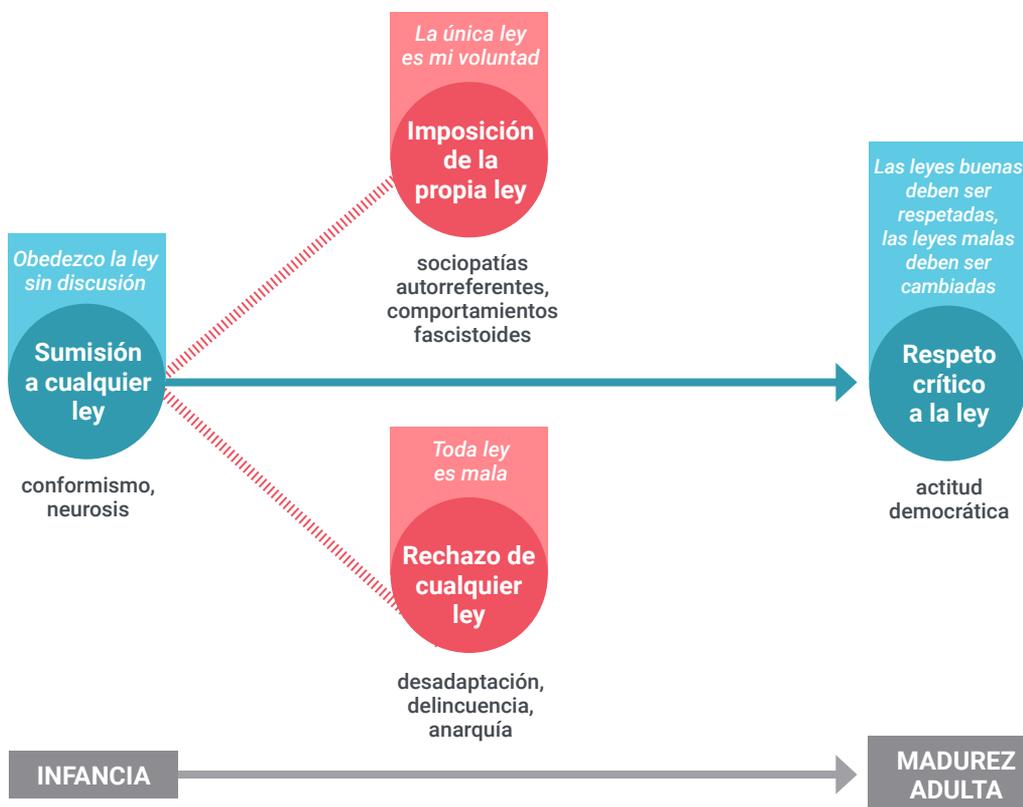
Es solamente a partir de los 10 u 11 años que las cosas cambian: se empieza a percibir que la regla reposa sobre un consentimiento mutuo. A partir de entonces la opinión de niños y niñas es que la norma no proviene de los adultos. Ha sido inventada por ellos mismos y pueden cambiarla si están de acuerdo en hacerlo.



Antes de los 10 u 11 años la moral es convencional

De la regla del juego se pasará a las normas morales. Hasta los 7 u 8 años niñas y niños no juzgan los actos por sí mismos y se conforman con etiquetarlos a partir de normas culturales: “bueno o malo”, “con razón o sin razón”. Solo frente al beneficio personal inmediato se obtiene que los niños eviten el castigo y se sometan a la autoridad. Ellos estiman, por ejemplo, que mientras más inverosímil más grave es una mentira. Una tontería es más grande mientras más grave es el daño material que produce. La intención no cuenta. El castigo es considerado como expiatorio: es preciso aplicar al culpable una pena de tal magnitud que le haga sentir la gravedad de su falta.

De los 7 u 8 hasta los 10 u 11 años es la etapa de la moral convencional. El niño y la niña adecúan su comportamiento al rol que corresponde a las expectativas de sus padres o del grupo social, según ellos percibe lo que es ser un “buen niño”. La ley y el orden, el respeto a la autoridad, son considerados como absolutos. A falta de una experiencia social suficientemente rica o porque han sido sometidos a una educación demasiado rígida o autoritaria, ciertos adultos permanecen bloqueados a este nivel. Aplicando el gráfico que sigue, podríamos decir que ellos quedan detenidos en los comportamientos sumisos propios de la infancia y que, tratándose de adultos, se convierten en comportamientos neuróticos.



A partir de los 10 u 11 años se inicia el acceso a la autonomía moral

A partir de los 10 u 11 años, al mismo tiempo que deviene capaz de razonar lógicamente, el niño y la niña acceden poco a poco a la etapa de la autonomía moral. Capaces de evaluar a las personas a partir de sus actos y de reconocer sus rasgos íntimos de carácter, perciben sus defectos y sus debilidades y no tienen ya más una confianza ciega en su autoridad. Es así como comienzan a juzgar por sí mismos sus propios actos y los de los demás.

Los principios morales son aceptados personalmente como una manera de compartir los derechos y los deberes en el grupo al cual se pertenece. Hacia los 12 años, niños y niñas aceptan las reglas como una suerte de contrato entre los individuos. Las leyes ya no son intangibles y pueden ser cambiadas por consentimiento mutuo. Poco a poco –y sobre todo en la adolescencia media, hacia los 15 años –la y el joven acceden al concepto de valores universales: justicia, reciprocidad, igualdad, dignidad. Los principios morales se ligan a un “ideal social” más que a la realidad de la sociedad. El “derecho” es definido a partir de una adhesión personal y consciente a los principios morales. Es, en el hecho, el acceso al concepto “adulto” de la ley, que supone un respeto crítico y una actitud democrática, como se muestra en el gráfico anterior.

Niñas, niños y adolescentes aprenden el valor de la norma por el testimonio de sus “modelos” y por la experiencia de la relación con sus pares

Esta “evolución moral” no cae por su propio peso. Como lo muestra el gráfico, las posibilidades de bloqueo o de desviación son numerosas y pueden impedir al individuo acceder realmente a la autonomía moral y a una concepción adulta de la ley. Ciertas personas, puestas en la situación de educadores, agravan las dificultades en razón de que ellas mismas tienen un nivel de madurez insuficiente en relación a la ley. Como ya lo dijimos, el autoritarismo y el control excesivo pueden mantener abusivamente a la persona en una actitud de sumisión infantil: “yo obedezco sin discusión a toda ley y a toda autoridad”. Una actitud de sobreprotección, que reduce las interacciones sociales con los pares, puede conducir al mismo resultado.

A menudo el autoritarismo o la sobreprotección conducen a las y los jóvenes a una rebelión brutal y a un rechazo de toda ley. Como reacción, el o la adolescente rebelde desafía asumiendo comportamientos provocadores y experiencias de alto riesgo. Con la convicción de que “toda ley es mala”, la persona es conducida a la inadaptación e incluso a la delincuencia.

Al contrario, una actitud demasiado permisiva no dejará a la o el joven estructurarse. Ella le mantendrá fija en un estado en que los impulsos básicos y el placer personal serán la sola “ley”. Padres y educadores que han sufrido en su juventud una educación demasiado autoritaria, tienden a educar a sus hijos y alumnos en un ambiente en que la actitud central es “dejar hacer”, lo que puede conducir a variadas sociopatías autorreferentes y comportamientos de índole fascistoide.

Para acceder a un nivel adulto de “respeto crítico” frente a la ley, el célebre psicólogo Jean Piaget distingue dos “motores” que permitirán a la joven progresar hacia la autonomía moral. Por una parte, el respeto unilateral, es decir, el respeto de las jóvenes por los mayores y la influencia del adulto sobre la joven; y por otra, el respeto mutuo, es decir, la influencia recíproca que dos personas de igual estatus ejercen una sobre otra. El desarrollo armonioso de una joven, sobre todo durante la adolescencia, requiere estas dos influencias: “modelos” con los cuales se pueda identificar y que sean testimonio de valores de vida; y la posibilidad de experimentar en el seno de un grupo de pares una progresión que permita la discusión y la elaboración de normas.

Es fundamental que los adultos abran los espacios para el diálogo, el debate, pues a través de esta actitud niñas y niños podrán ir desarrollando su pensamiento crítico, clave a la hora de establecer su jerarquización de valores y la apropiación de ellos.

La Ley Guía se hace propia al igual que la norma: a través de guías que son testimonio de la Ley y por el clima educativo existente en las patrullas y en la Compañía

En la Rama Guías estos dos motores son esenciales y están representados, en primer lugar, por la Ley como código de valores, sustentada por el testimonio y ejemplo de las adultas; y por otra parte, el sistema de “autogobierno” propuesto por el método scout con sus pequeños equipos autónomos (las patrullas), el Consejo de Compañía (el “poder ejecutivo” de la sociedad de jóvenes) y la Asamblea de Compañía (el “poder legislativo”), donde el clima educativo será evaluado para definir y revisar las reglas de vida común, a la luz de la Ley Guía.

Como dice Piaget, estos dos elementos permiten a las jóvenes “aprender por la experiencia lo que es la obediencia a la regla, el apego al grupo social y la responsabilidad individual”.

Agreguemos que la Promesa refuerza el proceso de experimentación y apropiación de valores a través del clima educativo. La Promesa Guía es una decisión personal, por la cual la niña expresa su adhesión a los valores descubiertos y su compromiso de “hacer cuanto de mí dependa” para vivirlos y profundizarlos.

La Ley Guía propone vivir de acuerdo a valores

La Ley Guía expresa en forma ordenada aquella parte de los valores propuestos en el proyecto educativo del Movimiento Guía y Scout que las jóvenes pueden comprender y vivir a su edad.

Incluso es más que un ordenamiento armónico. Es un código de conducta que se propone a las niñas para elegir y orientar su camino en la vida. Y todavía más, es una invitación a que conviertan esos valores en parte de su personalidad.

Para ser coherentes, las personas necesitamos pensar y actuar de acuerdo a nuestros valores. Sólo de esa forma se convierten en instrumentos a través de los cuales observamos, interpretamos y experimentamos el mundo.

La Ley Guía es una proposición y no una imposición. Una proposición enteramente positiva, no arbitraria, expresada en un lenguaje próximo a las jóvenes y respaldada por razones que invitan a adoptarla.

A través de su Promesa Guía cada joven, en el momento en que se sienta preparada para tomar una opción, se compromete con los valores propuestos en la Ley y promete incorporarlos en su vida.

LA GUÍA

Es digna de confianza

Es leal

Sirve sin esperar recompensa

Comparte con todos

Es alegre y cordial

Protege la vida y la naturaleza

Es responsable y nada hace a medias

Es optimista

Cuida las cosas y valora el trabajo

Es coherente en su pensamiento, palabra y acción.



REFLEXIONES SOBRE LA LEY GUÍA

A continuación analizaremos las propuestas contenidas en la Ley Guía, lo que es muy útil para:

- 🌀 Ampliar la comprensión de los valores incluidos en ellas.
- 🌀 Reflexionar sobre su impacto en tu vida personal.
- 🌀 Entregar herramientas que faciliten su presentación a las guías de tu Compañía, a través del relato de historias de mujeres y hombres que encarnan estos valores, y que independientemente de sus hazañas, dificultades o contextos, muestran con sencillez y claridad la coherencia de vivir guiados por estos valores.



Es digna de confianza

Una persona es digna de confianza cuando sus actos y sus palabras son coherentes con su vida interior. Es alguien en quien se puede confiar, dice lo que cree y cree lo que dice. Es una apertura interior que nos permite encontrarnos con la persona tal cual es.

Es la sinceridad, la franqueza, la autenticidad, la coherencia, la buena fe. Es el reverso de la hipocresía, la mentira, los dobles estándares, la inconsecuencia, la mala fe. Para ser digna de confianza hay que amar la verdad y ser fiel a lo verdadero. Se trata de vivir y de pensar en verdad, hasta donde sea posible, aun al precio de la angustia o de la desgracia. Es no mentir al otro ni a una misma. Es saber que más vale una tristeza auténtica que una alegría falsa.

Una verdadera guía pone su honor en merecer confianza. En que su “sí” es “sí”, y su “no” es “no”. No cifra su honor en el dinero, el nombre, el éxito, el poder u otras condiciones similares que a menudo enorgullecen a las personas. Todo su honor reside en que los demás confían en ella porque sus actos son fieles a sus palabras.

En 1939, Irena Sendler era enfermera en Polonia y trabajaba en los comedores comunitarios del Departamento de Bienestar Social de Varsovia; ella creía que todos los desamparados, sin importar su religión, debían tener alimentos y refugio. Fue en esa época en la que los nazis invadieron Polonia.

Irena fue testigo de la persecución y matanza de los judíos; para ella no bastaba la labor humanitaria que hacía, era necesario ayudar más. Se unió al Consejo para la Ayuda de Judíos y consiguió un permiso del Departamento de Control Inmunológico para acceder al Gueto de Varsovia, un barrio amurallado donde los nazis habían recluso a todos los judíos, con escasa alimentación, medicamentos y duros trabajos forzados.

Irena iba a ayudar con un temible brote de enfermedades contagiosas y trasladaría a los enfermos más graves, sin embargo, amplió su labor a procurar salvar a los niños de muertes seguras. Primero los sacaba en ambulancias como víctimas de tífus, luego se valió de todo lo que estaba a su alcance para esconderlos y sacarlos de allí como por ejemplo en cestos de basura, cajas de herramientas, cargamentos de mercaderías, sacos de papas o ataúdes..., constantemente ideaba nuevas vías de escape para que los niños no fueran descubiertos.

Colocó las listas de los niños con los datos de las familias que los cuidaban en dos frascos de vidrio que enterró en el jardín de una vecina para asegurar que llegaran a las manos apropiadas si ella moría. Alcanzó a salvar cerca de 2.500 niños cuando fue apresada por la temible Gestapo, la policía secreta alemana nazi, y fue llevada a prisión.

Irena era la única que sabía los nombres y las direcciones de las familias –en su mayoría cristianas– que albergaban a los niños judíos que había sacado del gueto y por esa información sufrió las peores torturas; le rompieron los brazos y las piernas, pero jamás dijo palabra alguna, se rehusó a traicionar a sus colaboradores o a cualquiera de los niños ocultos. Fue condenada a muerte por ello, pero camino a su ejecución un soldado la dejó escapar. Años más tarde cuando su foto salió en un periódico, luego de ser premiada por sus acciones humanitarias durante la guerra, recibió la llamada telefónica de un hombre que le dijo: “Recuerdo su cara, usted es quien me sacó del Gueto.”

Durante su vejez, y a pesar de que llevaba años en una silla de ruedas debido a las lesiones causadas por las torturas a las que fue sometida por la Gestapo, jamás se arrepintió de lo que hizo. Tal es la sencillez de esta mujer que nunca se consideró una heroína: “Yo no hice nada especial, sólo hice lo que debía, nada más”. Sin lugar a duda, una persona digna de confianza, que nunca traicionó a quienes pusieron su esperanza en ella, confiándole su vida, identidad y libertad.

Es leal



La lealtad –o la fidelidad, que es lo mismo– es la persistencia de nuestra fe en lo importante. Es vivir dentro del reconocimiento de lo permanente, de lo durable. Es la perpetuación sin fin del combate contra el olvido o la negación. Por la lealtad nuestra existencia reconoce una historia como propia y nuestra personalidad se hace estable, firme y constante.

No se trata de ser fiel a cualquier cosa: eso no sería lealtad sino rutina, testarudez, evasión o comodidad. La lealtad depende de los valores a que se es fiel. La fidelidad a tonterías es una tontería más. No se cambia de amiga como de blusa, y sería tan absurdo ser fiel a una blusa como culpable no ser fiel con las amigas.

La lealtad no excusa todo: ser leal a lo peor es peor que renegar de ello. Los torturadores se juran fidelidad en la complicidad de su oficio, pero su fidelidad en el crimen es criminal, porque fidelidad al mal es mala fidelidad. Nadie diría tampoco que el resentimiento es una virtud, aunque la persona resentida siga fiel a su odio.

La lealtad es la creencia activa en la constancia de nuestros valores. Es una consagración consciente, práctica y completa a una causa, y también a los vínculos establecidos con las personas como depositarias de valores comunes. Es la persistencia en nuestros actos trascendentes.

Para las guías, las cosas dignas de fidelidad se expresan en la síntesis de nuestra Promesa: la búsqueda de Dios; el amor a la familia; el servicio al país, su tierra y su gente; el trabajo por la paz y el esfuerzo continuo por vivir los valores contenidos en la Ley Guía, tales como la verdad, la solidaridad, la protección de la vida y la naturaleza, la alegría, la limpieza de corazón.

En esa fidelidad se fundamenta nuestra identidad personal. Los seres humanos cambiamos constantemente y no somos siempre los mismos, pero no obstante la intensidad que puedan tener esas transformaciones, las guías encontramos nuestra identidad en la lealtad que hemos prometido ante nosotras mismas y los demás.

Sólo en la lealtad es también posible tener un plan de vida, proyectando nuestro compromiso presente como una forma de vida que será siempre la nuestra.

Hipatia fue una matemática, física, astrónoma y filósofa griega que vivió entre los siglos IV y V en la ciudad de Alejandría, Egipto. Fue alumna de su padre, Teón, un gran matemático de su época, por lo cual desde niña pudo tener una completa educación en las artes, las ciencias y la música, algo casi inexistente entre las mujeres de entonces.

Su talento le permitió establecer en su propia casa y en el área pública cercana un centro de instrucción a la manera del “Museo” en que había enseñado Teón, una especie de universidad en su tiempo. Ella llegó a superar a su padre en los conocimientos, realizando importantes aportes al desarrollo de la ciencia inventando o mejorando diversos instrumentos, a la vez que divulgaba las obras de Platón y Aristóteles.

Fue educadora de destacados pensadores cristianos y paganos, incluyendo al prefecto Orestes, cristiano que no compartía las ideas del obispo Teófilo. El que Hipatia sostuviese sus creencias tradicionales griegas en una ciudad en que la mayoría de las personas se había convertido al cristianismo, fue excusa para esconder motivos políticos de parte de Teófilo e instigar un fanatismo pseudoreligioso que señalaba que el conocimiento científico era producto de fuerzas oscuras.

Hipatia se negó a traicionar los conocimientos que había adquirido y sus creencias tradicionales. En una primera instancia logró salvarse gracias a que el prefecto había sido su alumno. Pero, el nuevo obispo Cirilo, sobrino de Teófilo y también enemistado con Orestes, la acusó de influenciar en forma maligna al prefecto y fue asaltada en plena calle, arrastrada y golpeada cruelmente por un grupo de fanáticos que acabó con su vida.

Hipatia fue leal a sus principios, a lo que ella creía. En una época de choques culturales, religiosos y políticos, ella fue víctima de la intolerancia de una sociedad que desencadenaba la violencia casi sin reflexión y tuvo que pagar con su propia vida esa lealtad. Así, escogemos su ejemplo pues nos enseña que debemos defender nuestras creencias por encima de cualquier presión externa.

Sirve sin esperar recompensa

Hombres y mujeres somos, por nuestra propia esencia, individuos en permanente relación con otros. Nuestra vida, de manera diferente y con distintos niveles de profundidad, es constantemente transformada por la presencia de otros hombres y mujeres, así como nuestros actos impactan en la vida de quienes comparten con nosotros.

Vivir en sociedad es más que coexistencia, es una invitación a convivir constructivamente entregando nuestro mejor esfuerzo para alcanzar nuestra felicidad y ayudar a los demás en la construcción de su propia felicidad. En esta convicción, promovemos en niñas y jóvenes que este esfuerzo debe ser realizado sin buscar una recompensa material o espiritual, solo la alegría de ver felices a los demás al alcanzar sus deseos y metas con nuestra ayuda.

Las guías creemos que la invitación a compartir con los demás tiene una de sus más plenas manifestaciones a través del servicio. Creemos que servir a los demás es mirar con cuidado y respeto al ser humano, es descubrir al otro tal como es, poniéndonos libremente a disposición de los demás para que cada uno sea, desde su propia dignidad, todo aquello que está llamado a ser. Pequeños actos de servicio y generosidad, que transmitimos a niñas y jóvenes como la buena acción diaria, es la forma tangible en que nuestras guías aprenden el concepto y la actitud permanente de servicio.

No creemos en el servilismo que humilla a quien da y a quien recibe, ni en el menosprecio que se disfraza de falsa compasión. Creemos en el amor que nace del respeto y que se transforma en una actitud permanente y profunda de solidaridad, de estar con los otros y ser uno con ellos. Estamos convencidas que todo aquello que hacemos en beneficio de los demás nos permite crecer espiritualmente y ser más plenas, nos ayuda a mirar la vida con esperanza. Por eso las guías propiciamos el servicio, porque entendemos que a través de él nos encontramos con el ser humano y a través de los seres humanos descubrimos a Dios.

“Dios me habló y me llamó a su servicio. La voz no dijo qué tipo de servicio era”, con estas palabras Florence Nightingale decidió que la mejor forma de ayudar a los demás era a través del cuidado de los enfermos, por lo que no dudó en enrolarse como voluntaria y viajar a Turquía a ayudar a los caídos de la guerra de Crimea.

Desde muy joven se había destacado en matemáticas, la que aplicó a sus estudios estadísticos de la epidemiología, y se formó como enfermera de manera prácticamente autodidacta debido a las restricciones que en la época había para la educación de las mujeres. En 1854 reunió a un contingente de 38 enfermeras entrenadas por ella –incluyendo a 15 monjas- y partió hacia la zona de guerra en que no había casi suministros para su labor.

Comenzó a salvar las vidas de los soldados heridos, muchos de los cuales morían por falta de higiene. Florence fue incansable en su labor, un periódico de la época señala: “Sin exageración alguna es un «ángel guardián» en estos hospitales, y mientras su amable figura se desliza silenciosamente por los corredores, la cara del desdichado se suaviza con gratitud a la vista de ella. Cuando todos los oficiales médicos se han retirado ya y el silencio y la oscuridad descienden sobre tantos postrados dolientes, puede observársela sola, con una pequeña lámpara en su mano, efectuando sus solitarias rondas”.

Por eso comenzó a ser conocida como “la dama de la lámpara”. Florence Nightingale es la precursora de la enfermería moderna, una mujer que escuchó el llamado de servir a los demás, sin esperar recompensa.



Comparte con todos

Servir a los demás y compartir con todos son, de alguna manera, caras de una misma moneda. ¿Cómo podemos servir a los demás, profunda y libremente, sin compartir con ellos? ¿Cómo podemos compartir con los demás sin que ese encuentro no nos lleve al servicio y a la entrega generosa?

Compartir es practicar el desprendimiento. Por una parte, el desprendimiento material, poniendo al servicio de los otros los bienes que poseemos. Pero más profundamente, compartir es tener una actitud abierta hacia las demás personas y sus particulares formas de ver el mundo y vivir la vida.

Compartir no es simplemente dedicar tiempo a los demás, es abrir nuestra vida para que los otros también tengan un espacio en ella. Los hombres y las mujeres que comparten son personas valientes que se han atrevido a vencer sus miedos, que han confiado en los demás y que han sabido mirar por encima de los prejuicios para descubrir al otro y descubrirse a sí mismas.

Quien comparte descubre que todas las personas tenemos algo que comunicar, que cada quien necesita espacios a través de los cuales manifestarse, que merecemos ser respetadas y apreciadas. Quien comparte vive la tolerancia, practica la amistad y cultiva el amor.

A los 12 años, Agnes Gonxha Bojaxhiu, nacida en la actual Macedonia, decidió que dedicaría su vida a Dios, por lo que a los 18 de edad ingresó en la congregación Instituto de la Bienaventurada Virgen María con la intención de servir en la India. Trasladada a Darjeeling, no obstante que su primer nombre Agnes significa “pura” y su nombre albanés Gonxha significa “pequeña flor”, asumió el nombre de Teresa en recuerdo de Teresa de Lisieux, patrona de los misioneros.

Fue profesora durante casi 20 años en un colegio de la congregación en Calcuta. Impresionada por la pobreza y la muerte producto de la hambruna de Bengala en 1943 y por la desesperación y el terror que generó la violencia entre hindúes y musulmanes en 1946, la hermana Teresa, que ya era directora del Colegio de las Hermanas de Santa Ana, decidió que quería ser misionera viviendo como pobre entre los pobres, por lo que solicitó su salida de la congregación para dedicarse de lleno a “llevar el amor de Dios a los pobres más pobres; quiero demostrarles que Dios ama el mundo y que les ama a ellos”. Recibió formación como enfermera de las Hermanas Misioneras Médicas de Norteamérica y en 1948 se asentó en el sector más necesitado de Calcuta.

La hermana Teresa comienza a fundar diversos centros de acogida y crea la congregación Misioneras de la Caridad, que tuvo algunos conflictos para ser reconocida oficialmente, pues en sus centros se atendía a todo tipo de persona, no solo quienes profesaban la religión católica. Incluso, para practicar una inclusión y una delicadeza extrema, rediseñó el típico hábito de las monjas para que tuviera el aspecto de un sencillo “sari”, vestimenta típica de la India. Teresa de Calcuta respondió a las críticas diciendo: “Para nosotras no tiene la menor importancia la fe que profesan las personas a las que prestamos asistencia. Nuestro criterio de ayuda no son las creencias, sino la necesidad. Jamás permitimos que alguien se aleje de nosotras sin sentirse mejor y más feliz, pues hay en el mundo otra pobreza peor que la material: el desprecio que los marginados reciben de la sociedad, que es la más insoportable de las pobrezaas”.

Es alegre y cordial

Habitualmente una niña grita su alegría cuando termina la clase y un nuevo período de la jornada comienza. Ama la novedad, lo imprevisto, la aventura. Como quien muerde una manzana, acomete la vida con alegría, con ganas. Pensamos que mucho podemos aprender las adultas de esta alegría infantil que es también propia de niñas y jóvenes, porque así es como la vida vale la pena vivirla.

La alegría no es comicidad pasajera, es una actitud permanente. No es reírse de cualquier cosa, eso sería carcajada vacía, humor vano. Alegría no es reírse de los demás, eso es más bien sarcasmo, burla o ironía, que lastiman y no construyen. Se trata de reír con los demás y no contra los demás. La alegría de vivir no impide la responsabilidad ni la seriedad, pero la seriedad no debe confundirse con la gravedad. La persona alegre nunca se considera demasiado importante, por lo que no teme reírse de sus propios absurdos

Por su parte la cordialidad, en su nivel más primario, designa la gentileza de los modales, el respeto y la benevolencia hacia los demás. Los antiguos griegos veían en ella un sinónimo de humanidad, lo contrario de la barbarie. Pero también puede ser vista en un contexto mucho más noble proveniente de su etimología, de las palabras latinas *cor* y *cordis*, que la emparentan con las cosas del corazón, el ánimo, los afectos, la franqueza, la sinceridad, como *capacidad de acoger al otro porque solo se le desea el bien*.

La cordialidad con los humildes se acerca a la generosidad; con los desdichados es bondad; con los culpables puede ser indulgencia y comprensión. Se convierte en dulzura y se nos muestra como fuerza de paz, coraje sin violencia, valentía sensible. Es lo contrario de la guerra, de la brutalidad, de la agresividad. Al final, la cordialidad se nos muestra unida a la solidaridad y al amor. ¿Cómo se podría servir a los demás y compartir con todos sin ser cordial?

Tampoco se pueden confundir la cordialidad con la cortesía, que es una cualidad más bien formal, que se acaba en la apariencia. Un mafioso cortés no elimina en nada los horrores de la mafia. Un tramposo no es menos indigno por ser cortés y quizás por eso mismo lo sea más. Un tramposo cortés podría incluso ser un canalla sin faltar a la cortesía. Mientras la cortesía puede ser pura forma, apariencia de virtud y solo apariencia, la cordialidad y la dulzura que la acompaña persisten y transforman a las personas.

La cordialidad es un sello propio de quienes han sido guías. Ser cordial de verdad, desde dentro, sin estrategia ni pose. Nada más falso que una cordialidad de mercado. Para esto no necesitamos pañolín, porque nos reconocemos fácilmente a través de esta característica tan generalizada y transversal. Nos reconocemos en una cordialidad que es un don de sí mismo y que no puede ser fingida por deseo seductor, interés propio o búsqueda de éxito. Cordialidad que es una disposición profunda del alma.



“Helen Keller quedó sorda y ciega a causa de una enfermedad cuando tenía 19 meses de edad. Sin embargo, gracias a su constancia y alegría, llegó a desarrollarse culturalmente, ser una escritora y política mundialmente reconocida. Helen no se desanimaba fácilmente y aprendió a descubrir el mundo con otros sentidos. Se graduó con título de honor de la Radcliffe College en 1904 gracias a su concentración extraordinaria y muy buena memoria.

En 1964, Helen fue premiada con la Medalla Presidencial de la Libertad, el más alto premio para personas civiles otorgada por el presidente Lyndon Johnson y también fue elegida como La mujer del “Salón de la Fama” en la Feria Mundial de Nueva York. A través de sus diversos trabajos escritos, lecturas y discursos, demostró a millones de personas que la discapacidad no es un impedimento para cumplir tus sueños.”



Protege la vida y la naturaleza

La vida es un fenómeno extraordinario, sobrecogedor y único. La vida es el espacio y el tiempo de nuestros sueños, nuestras esperanzas, nuestras pasiones y nuestros esfuerzos. La vida es el comienzo de nuestra historia y nuestra historia es el encuentro con la vida.

La vida está en la frescura de la mañana. Se manifiesta aun en el dolor de la enfermedad y el horror de la guerra. La vida se hace presente en el encuentro con los amigos y en la añoranza de su afecto cuando están ausentes. La vida es sonido y silencio; el de los seres humanos y el de la naturaleza. La vida está en nuestros logros y en nuestros fracasos. En el hombre y la mujer que se abren paso y desafían los misterios de la ciencia y de la tecnología. La vida hace al ser humano y el ser humano está llamado a respetar la vida.

Respetar y proteger la vida es proteger y potenciar al ser humano, hombre y mujer, niño y niña, joven, adulto y anciano, sin importar su origen, raza, credo, pensamiento político o condición social, reconociéndolos poseedores de una dignidad intrínseca y de unos derechos iguales e inalienables que permitan a todos los miembros de la familia humana vivir en libertad, justicia y paz.

Respetar y proteger la vida también es tomar conciencia de la relación que existe entre el ser humano y las especies vegetales y animales. Es respetar la naturaleza y comprometerse activamente con la integridad del medio ambiente, entendiendo que el desarrollo sostenible necesita de personas que se preocupen por el futuro y estén dispuestas a asumir una actitud solidaria con el destino de la humanidad y de las otras especies que conforman el ecosistema mundial. Para las guías, la protección de la vida forma parte de nuestra Promesa y es un reflejo de los principios que nos guían. Nos hemos comprometido a buscar a Dios, creador de la vida y servir al ser humano, haciendo de este mundo un lugar mejor para todos, los que ahora estamos y quienes lo habitarán en el futuro.

“Somos un grupo de niños de 12 y 13 años de Canadá intentando lograr un cambio. Recaudamos nosotros mismos el dinero para venir aquí, a cinco mil millas, para decirles a ustedes, adultos, que deben cambiar su forma de actuar. Viniendo aquí hoy, no voy a ocultar mi objetivo: estoy luchando por mi futuro. Perder mi futuro no es como perder unas elecciones o unos puntos en el mercado de valores. Estoy aquí para hablar en nombre de todas las generaciones venideras. Estoy aquí para hablar en defensa de los niños hambrientos cuyo llanto es ignorado por todo el mundo. Estoy aquí para hablar de los incontables animales que mueren en este planeta porque no les queda donde ir”. Con estas palabras Severn Suzuki, de 12 años, sorprendió a los mandatarios de todo el mundo reunidos en la Cumbre del Medio Ambiente y Desarrollo de Río de Janeiro, también conocida como la Cumbre de la Tierra, en 1992.

Severn junto a cuatro amigas, fundaron la ECO, Organización Infantil del Medio Ambiente, motivadas por los cambios que veían en su entorno y en las noticias del mundo. En la Cumbre, los asistentes se sorprendieron ante la fuerza de las palabras de esa niña que luchaba por la protección del medio ambiente y que exigía un cambio en nuestras costumbres.

Su gran pasión por el cuidado de la naturaleza la llevó a estudiar Ecología y Biología Evolutiva y luego Etnobotánica. Publicó el libro “Tell the World” (Díganle al mundo) con medidas medioambientales que cualquier familia puede implementar para cambiar el rumbo del planeta. En la actualidad Severn sigue luchando en favor del desarrollo sostenible, es oradora, presentadora de televisión y ha recorrido el mundo motivando a las personas y gobiernos a proteger la vida y la naturaleza.



Es responsable y nada hace a medias

Habitados a que la falta de responsabilidad sea frecuente, tendemos a considerar la responsabilidad como un valor propio de personas de excepción. Desde esa perspectiva, se toleran con excesiva condescendencia promesas que jamás se realizan, proyectos inconclusos y palabras que son solo palabras.

Esta propuesta del Movimiento pretende superar esa conformidad mediocre, insistiendo en la responsabilidad como un estilo de vida que toma conciencia de las consecuencias de los actos propios y nos vincula con nuestra capacidad de compromiso, haciendo ineludible la buena conducción de los asuntos confiados a nuestra administración.

Cuando una guía se compromete actúa en consecuencia: cumple lo anunciado porque es digna de confianza, completa lo iniciado porque valora el trabajo. Quien se compromete organiza su tiempo para lograr el objetivo que se ha propuesto, respeta la necesidad de los otros, aborda sin excusas la tarea y la saca adelante. Y lo hace porque dijo que lo haría, sin vanagloriarse por haber enfrentado una tarea que se había comprometido a asumir. Y procura hacerlo bien, con resolución y energía buscando siempre lo mejor.

Maria Skłodowska, que luego sería conocida como Marie Curie por su matrimonio con Pierre Curie, era una joven tímida y modesta que, al no poder entrar a la Universidad por las restricciones que había en la época para la educación de las mujeres, en 1891 viaja a París a proseguir sus estudios en matemática, física y química, que ya había avanzado en su natal Polonia educándose a sí misma y en una escuela clandestina.

Su vida allí no fue fácil, ya que daba clases particulares por la noche para subsistir y pagar sus estudios, pero los resultados no tardaron en llegar y en 1893 se licenció en física siendo la 1ª en su promoción y un año después en matemáticas siendo la 2ª. En la Universidad conoció a quien llegaría ser su marido, Pierre Curie, con quien tuvo 2 hijas. Dominó los idiomas polaco, francés, alemán y ruso, entre otros. Tras doctorarse y no poder obtener un puesto en la Universidad de Cracovia, Polonia, por ser mujer, continuó trabajando en Francia con su esposo en el laboratorio que tenían junto a la Facultad de Física y Química.

Por su inmensa labor y aporte a la ciencia ganó dos premios Nobel, el primero –en conjunto con su esposo Pierre- en 1903, en Física, por su contribución en el campo de la radiactividad así como sus aplicaciones a la Medicina; y el segundo en 1911, en Química, por sus avances en el descubrimiento de los nuevos elementos Polonio y Radio. Gracias a su trabajo, los médicos durante la Primera Guerra Mundial pudieron observar a los pacientes con un sistema de rayos X portátil (“las pequeñas Curies”) que ella propuso y así encontrar fragmentos de balas en sus heridas.

Fue así la primera mujer en obtener un premio Nobel, la única en recibir dos premios en dos disciplinas distintas, la primera en ser Profesora titular en la Universidad de París y la primera en fundar un instituto científico en la época moderna (del Radio, en 1914). La manipulación de elementos que producían radioactividad la llevó a contraer varias enfermedades, que fueron deteriorando su salud, pero siguió adelante con sus investigaciones, permitiendo muchos de los avances con los que hoy contamos. A pesar de su gran fama, siempre fue modesta y discreta. El propio Albert Einstein dijo de ella: “Madame Curie es, de todos los personajes célebres, el único al que la gloria no ha corrompido.”

Es optimista

Baden-Powell recomendaba ver el lado luminoso de las cosas y no el sombrío. Tal vez decía eso porque el optimismo es expresión de felicidad y el fundador del Movimiento consideraba que el verdadero éxito es la felicidad. Quizás por eso mismo la vida enfrentada con optimismo tiene sabor a triunfo y transmite la sensación de que se le está sacando el jugo a la existencia.

No faltan motivos para entristecerse o enojarse, abundan las razones para desconcertarse y hasta para desesperarse. La tristeza, la ira, el desconcierto, el pesimismo y la desesperanza hunden sus raíces en el temor. Temor al porvenir, temor a no poder controlar todo lo que nos pueda suceder, temor a que nuestra reacción no esté a la altura de las circunstancias. Y quizás ese temor se origine en una gran vanidad, en creernos demasiado importantes o demasiado poderosos.

Es el valor que nos ayuda a enfrentar las dificultades con alegría y esperanza, descubriendo lo positivo que se encuentra en las personas, en los hechos y en las circunstancias que vivimos. Quien enfrenta la vida con optimismo entiende que la fuerza para afrontar dificultades no nace solo de la voluntad, ésta opera mejor si se la acompaña con una sonrisa.



El optimismo nos proporciona un escudo contra el temor, refuerza nuestra curiosidad por lo incierto, nos empuja a arriesgar y aventurar, nos hace más lúcidos y más cordiales, con mayor capacidad de dar amistad y de entregarnos en servicio a los demás.

Ser optimista no es ser ingenuo o ignorante de las cosas negativas, es simplemente saber asumirlas e intentar rescatar todo aquello que nos ayuda a crecer y a ser mejores, a confiar en que todo se podrá resolver y que desde allí saldremos fortalecidas y listas para el próximo desafío.

La mirada optimista nos emparenta con todo, nos hace más receptivas y fértiles, nos conecta con nuevas ideas y le abre espacio a nuestra creatividad. Por eso las personas optimistas suelen ser grandes impulsoras de iniciativas y proyectos. Y el optimismo tiene otra virtud: se contagia, a tal punto que en un ambiente esperanzador, abierto al futuro, hay poco espacio para los aguafiestas.

En la actualidad es común que las mujeres estudiemos en la educación media y que

luego muchas tengamos la posibilidad de ingresar a la Universidad o a otro establecimiento de educación superior. Pero en nuestro país esto no siempre fue así. Hacia 1870 la educación para la mujer estaba principalmente confinada a las materias propias del cuidado de los hijos y el mantenimiento de la casa; solo pocas podían ir a escuelas secundarias.

La educadora chilena Isabel Le Brun tuvo la visión de una mujer profesional, en un pie de igualdad con los hombres. Con ese pensamiento fundó un colegio secundario para que sus alumnas tuvieran la posibilidad de presentar exámenes para ingresar a la Universidad. En 1876 en un acto de gran osadía presentó los documentos necesarios al Consejo de la Universidad para conseguir que sus alumnas lograran proseguir sus estudios. Esto no fue nada fácil, el Consejo le puso varios obstáculos, pues había algunos que no estaban de acuerdo con la incorporación de la mujer a la vida universitaria. Isabel no dudó, siguió insistiendo pues estaba segura de que su lucha era correcta. Esto no pasó inadvertido para la sociedad y los diarios de la época publicaron notas sobre la educación de las mujeres, insistiendo en que no existía ley que la prohibiera, pero tampoco una que la aprobara.

Como hubo tanto revuelo, el Estado tomó el asunto, y en 1877 el ministro de educación Miguel Luis Amunátegui firmó el decreto que marca un hito en la historia de la instrucción femenina: la validación de exámenes de mujeres ante comisiones universitarias. La puerta estaba abierta, por lo que en 1880 ingresaban a la Escuela de Medicina de la Universidad de Chile las dos primeras mujeres médicas de Chile y Latinoamérica: Eloísa Díaz y Ernestina Pérez, ambas estudiantes de Isabel Le Brun, una mujer que trató de hacer lo mejor y que no decayó cuando vio que estaba todo perdido, insistió en su causa y consiguió limpiamente su objetivo

Cuida las cosas y valora el trabajo

Los seres humanos estamos llamados a continuar la obra creadora de Dios. Para ello necesitamos descubrir nuestras potencialidades y a través de ellas intervenir en la construcción del mundo. Aportar con lo mejor que podemos hacer, de un modo creativo y consciente de la diversidad de las capacidades y expresiones humanas.

La historia del quehacer humano, los profundos cambios -sociales y económicos, científicos y tecnológicos- nos han llevado a la falsa ilusión que el progreso y el desarrollo están en el avance de la ciencia o en el manejo de la tecnología, incluida la informática. Ciertamente que, aplicadas en la dirección correcta, ciencia y tecnología, como otras ramas del conocimiento humano, permitirán a la persona mejorar su calidad de vida. Pero ellas no son nada sin su trabajo.

El cambio, el progreso y el desarrollo pasan por el pensamiento, el corazón y las manos del ser humano. Muy pocas cosas serían posibles sin el trabajo y su esfuerzo. Es el trabajo el que nos ha permitido superar enfermedades, edificar ciudades, establecer formas de comunicación rápidas y eficientes, tecnificar los procesos de producción. En otras palabras, hacer realidad nuestros sueños de progreso y mejorar nuestra calidad de vida.

Porque valoramos al ser humano y respetamos los sueños y utopías de los miles de hombres y mujeres que se esfuerzan día a día, es que las guías valoramos el trabajo. Y porque son el resultado del esfuerzo humano, es que las guías cuidamos las cosas.

No nos interesa la mera acumulación de bienes, porque sabemos que no bastan para proporcionar la felicidad humana. No nos dejamos llevar por la sociedad de consumo, porque sabemos que la verdad del ser humano no está en el tener, sino en el ser. Y por ello nos esforzamos en ser cada día mejores ciudadanas y nos preparamos para aportar en la construcción de un mundo que albergue las esperanzas de la humanidad y descubra las potencialidades de cada uno de sus integrantes.

Gertrud Bing siempre sintió una gran pasión por la historia y cómo nos conectamos con ella. Luego de finalizar sus estudios en Alemania, comenzó a trabajar como bibliotecaria en la Biblioteca Warburg de Ciencias de la Cultura, en la que no sólo se encontraba una gran y diversa colección de libros, también se estudiaban las relaciones entre el arte, la filosofía y la antropología. Sin embargo, la época en que vivió Gertrud no era sencilla, muchos de sus colegas de la biblioteca eran judíos, lo que en la Alemania nazi, ponía en peligro no solo sus trabajos, sino también sus propias vidas.

Gertrud no descansó hasta asegurar que toda la documentación sobre historia, producto de siglos de conocimiento, trabajo y estudio, estuviera a salvo. Junto a sus colegas, se encargó de trasladar a Londres todo el material que fue determinante para la historia del arte de la segunda mitad del siglo XX.

Una vez en Londres fundaron el Instituto Warburg, un centro de investigación asociado a la Universidad de Londres, donde Gertrud Bing fue la primera mujer en ocupar la dirección. Gertrud fue una mujer que supo apreciar el valor del trabajo de los demás, su riqueza histórica y que éste debía ser protegido y compartido en beneficio de toda la humanidad.

Es coherente en su pensamiento, palabra y acción

Esta última propuesta de la Ley, que Baden-Powell agregó a su texto original con posterioridad, se refiere a la *integridad* y no pretende aportar nada nuevo a las anteriores. Solo tiene por objeto ayudar a cada joven para que escrute la rectitud de espíritu con que ha aceptado y vive todas las otras propuestas.

Así, la coherencia, entendida como rectitud de corazón o rectitud de conciencia, se opone a todo aquello que hacemos de mala gana o con otras intenciones, a todo lo sórdido con que uno pudiera contaminar, profanar o corromper el sentido de lo que piensa y hace. Es incoherente decir la verdad solo cuando nos conviene, simular la lealtad, utilizar a los otros bajo la apariencia de servirlos, compartir solo con aquellos de quienes podemos obtener un provecho, amar al otro como si fuera un objeto, disfrazar la burla con humor, hacer las cosas por cumplir, decir una cosa y pensar otra.

Por eso esta última propuesta invita a examinarse, a plantearse constantemente cuánta coherencia e integridad hay en nuestra alma, en lo que pensamos, decimos y hacemos. No es una prescripción externa de comportamiento ni mucho menos una prohibición de decir malas palabras. Es una pregunta lacerante que nos confronta con el sentido profundo de nuestro compromiso: “los valores que viven en mí, ¿son lo que parecen ser?”

Paula Peláez Gómez tuvo que batallar con fuerza durante su juventud para que su familia aceptara su ingreso a la universidad y particularmente a la carrera de Medicina. Titulada en 1939, se especializó en nutriología, endocrinología y adolescencia dedicando su vida a los jóvenes. Fue profesora en la escuela media y en la universidad donde siempre se destacó por su manera noble y humorística de transmitir sus conocimientos; además de su dedicación a los temas de desarrollo de niñas, niños y jóvenes tanto en Chile como en muchos otros países. Recibió un sinnúmero de premios, entre los cuales se contó el Premio Amanda Labarca y el Premio a la Coherencia Laura Rodríguez (otras dos grandes mujeres de nuestro país).

A partir de 1984 y hasta el 2000, Paula fue un pilar importante en el desarrollo de la Asociación de Guías y Scouts de Chile, fue la primera Presidenta Nacional, luego fue Anterior Presidenta y más tarde fue elegida Vicepresidenta. Paralelamente, representó a Chile en actividades Guía y Scout internacionales en América y en otros continentes, llamando la atención siempre por la mirada renovada que, a pesar de lo avanzado de su edad, proyectaba sobre todos los problemas juveniles. Su intensa participación internacional en todo tipo de actividades, la hizo merecedora en 1992 de la Condecoración Juventud de las Américas y luego en el año 2000 se le otorgó la Condecoración Lobo de Bronce, máxima distinción concedida por la Organización Mundial del Movimiento Scout.

La participación de Paula en la Asociación no se limitó a los aspectos institucionales. De hecho en la época en que ella ejerció como animadora adulta el Movimiento se destacó por su renovación en método y programa, muchos originados en sus propios aportes en seminarios y cursos realizados en ese tiempo.

El 1° de julio de 2012, a los 100 años de edad, la destacada médico cirujano dejó de acompañarnos. Además de los hechos anteriores su más notable aporte consistió en su alegría y su buena disposición con todos, ya fuera para prestar atención al más serio problema o para tomar el acordeón, iniciar un canto y convertir una tertulia cualquiera en una improvisada fiesta. Como lo expresa en sus libros, el sentimiento fue mutuo, ya que guías y scouts también aportaron a su vida la posibilidad de una nueva juventud. Paula mostró, en cada faceta de su larga vida, que se puede ser coherente entre lo que uno piensa, lo que uno dice y lo que uno hace.

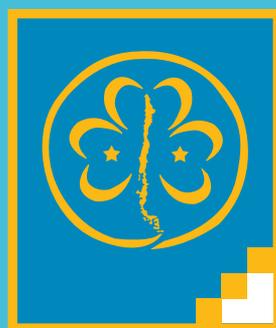


LA PROMESA

La Promesa es un **compromiso voluntario**

La Promesa es un compromiso voluntario hecho ante sí misma y los demás, para cumplir la Ley Guía. Sus palabras y sus conceptos son sencillos y expresan el compromiso tal como lo diría naturalmente una joven:

Por mi honor prometo
hacer cuanto de mí dependa para
buscar a Dios,
amar a mi familia,
ayudar a los demás,
servir a mi país,
trabajar por la paz
y vivir la Ley Guía.



Por la Promesa nos comprometemos a **hacer lo mejor de nosotras**

La Promesa es un ofrecimiento voluntario y no un juramento.
Por la Promesa, la guía asume libremente un compromiso, no reniega de nada ni hacen un voto de carácter militar o religioso.

Tampoco esto significa que nunca fallará al compromiso adquirido. Eso es imposible y significaría desconocer la naturaleza humana. Simplemente se compromete a poner lo mejor de sí misma en cumplir lo prometido. Pero lo promete sinceramente, con la voluntad firme de hacer todo *cuanto de ella dependa*.

Como se trata de un compromiso personal, fundado en una decisión libre y voluntaria, no corresponde “entregarle”, “darle” y menos “quitarle” la Promesa a ninguna niña o joven. Es la guía, orientada por sus compañeras de patrulla y sus guías, quien decide si está lista o no para realizarla.

Por el mismo motivo, las guadoras deben demostrar todo su buen criterio cuando se refieran al compromiso de las jóvenes. La evocación de la Promesa debe ser lo más general y clara posible, sin ironías ni veladas alusiones; tampoco utilizando palabras o gestos que hagan pensar que se duda de la honestidad del compromiso tomado.

No se deben hacer reproches individuales o colectivos de ningún tipo y se recomienda que el diálogo con una guía sobre los aspectos que necesita superar sea siempre individual y privado.

Debe recurrirse a la evocación de la promesa efectuada solo como un apoyo educativo, en momentos en que exista la mayor intimidad y apertura del grupo, poniendo en medio de la comunidad el recuerdo de los valores que justifican su razón de ser y con los cuales se ha tomado un compromiso.

No es recomendable utilizar este recurso a cada momento, ya que su habitualidad le hará perder fuerza. Además, si las guadoras se ven en la obligación de tener que hacerlo con frecuencia, eso puede ser signo de que algo de fondo no está caminado en el sistema, tanto que a cada rato se hace necesario refrescar lo prometido.





La Promesa nos invita en primer lugar a buscar a Dios

Frente a la profundidad del misterio sobre nuestro origen, naturaleza y destino, la Promesa invita a las guías a trascender el mundo material, a guiarse por principios espirituales y caminar en la búsqueda de Dios, presente en la existencia de todos los días, en las cosas creadas y en los demás. El fundador se refirió en varias ocasiones a su perspectiva experiencial y personal del encuentro de los jóvenes con la trascendencia.

Por eso no debe extrañar que Dios esté siempre presente en la existencia cotidiana de una Compañía. Como lo haría Baden-Powell, es una invitación a las jóvenes para que vivan su fe con alegría, sin hostilidades hacia quienes buscan o viven respuestas diferentes ante Dios, abriéndose al interés, a la comprensión y al diálogo ante las opciones religiosas de los demás.

De ahí que, al igual que en cualquier otra actividad, el nombre de Dios en la Promesa aparece de manera natural y espontánea.

Al igual que la Promesa, la relación de la niña con Dios debe ser personal. La búsqueda de Dios debe enfocarse en descubrir aquellos pilares que cimentarán su propia fe, su propia visión trascendente de la vida, pasando progresivamente desde la herencia espiritual que le ha sido transmitida por su familia o por la comunidad a la que pertenece, a una fe más adulta, producto de sus propias experiencias de Dios, más o menos intensas, más o menos reveladoras.

Prometemos amar a nuestra familia, un amor muy antiguo en la humanidad y en el Movimiento

La familia es el único lugar de nuestra sociedad en que somos amados por lo que somos y sin que se nos pida nada a cambio. Desde que tenemos noticias históricas del surgimiento de las primeras familias y durante todo el tiempo transcurrido hasta ahora, esto no ha variado mucho para la humanidad. La familia es la organización que nos proporciona la satisfacción de las necesidades básicas y a la que siempre recurrimos cuando necesitamos de apoyo psicológico o afectivo. Desde que nacemos la familia nos responde entregándonos un cariño que en su interior nadie se pregunta si lo merecemos, por lo que se da por el solo hecho de que existimos; y que no nos pide nada a cambio, salvo asumir las responsabilidades progresivas que todos sus integrantes deben cumplir en su seno para que la familia siga siendo lo que es.

La principal retribución a la familia por el cumplimiento de esta especie de *ley natural*, es el amor. La atención que presta a todas las necesidades materiales y espirituales, tangibles o intangibles, es solo por amor, por lo que merece una retribución que es el mismo amor, sin razón, medida ni obligación. La familia se respeta, se cuida, se protege, pero por sobre todo se ama. Y esto es muy antiguo, no solo en la historia de la humanidad sino que también en el método scout. Los primeros textos escritos para la promoción del Movimiento se referían a tres principios básicos: *Dios, patria y hogar*. Cuando esta frase dice hogar alude a la familia, pero en conceptos que recogen la variación de significado que han tenido las palabras en más de un siglo. Así por ejemplo, al decir "familia" nos referimos a los muchos y muy variados tipos de familia hoy existentes (nucleares, extendidas, uniparentales y muchos tipos más), tengan o no la connotación valórica que atribuimos a lo que podríamos reconocer como "un hogar" y cumplan bien o mal sus funciones.

Nos comprometemos con los demás y con nuestro país

Nuestro compromiso no termina con aquellos que nos rodean de manera más cercana. También prometemos ayudar a los demás, a ser solidarios en nuestra comunidad, a defender los derechos de los otros, de todos los otros, y ponernos al servicio de quien nos necesite.

Un país es antes que todo un territorio, un pedazo de tierra que nos vio nacer o que nos acogió en un momento de nuestra vida, o por el cual tuvimos razones para optar. De ahí que *servir a mi país* es, en primer lugar, servir a la tierra en que vivimos, al espacio natural que ocupamos en medio del ancho mundo. Servir al país es entonces proteger la naturaleza, darle más fertilidad al suelo, mantener puro el aire y limpia el agua, eliminar la basura, no contaminar; en una palabra, proteger el entorno en que vivimos.

Un país es también una determinada gente que, al igual que nosotros, habita el mismo pedazo de tierra. ¿Cómo servir a la tierra sin tener un compromiso con su gente? De ahí que *servir a mi país* es también tomar un compromiso con la justicia como fundamento de la paz, con los que más sufren, con los pobres, con los marginados, con los segregados y postergados. Es así como la expresión *servir a mi país* se convierte en solidaridad con su gente.

Además, un país es una determinada herencia cultural, una forma en que la gente ha construido historia en torno al pedazo de tierra que habita. ¿Cómo amar la propia tierra y su gente sin amar las raíces culturales que están en nuestro origen? Por eso, *servir a mi país* significa también amor a la música, a las tradiciones, al lenguaje, a los estilos culturales que forman parte de nuestra identidad. Significa reconocerlos, incrementarlos y estar orgullosa de ellos.

Y nuestro compromiso debe alcanzar también a los *inmigrantes*, a aquellas familias que por distintas razones, pero siempre por propia voluntad y no solo por el accidente del nacimiento, nos han escogido para vivir entre nosotros, trabajar para nuestro país y aportarnos parte de su cultura.

Nos comprometemos a trabajar por la paz

Siempre existe el riesgo que el orgullo por el propio país se entienda como excluyente, como un amor que encuentra su justificación en la ficción infantil de que mi país es el mejor o mi raza es superior a las otras. Se puede ser fiel a las propias raíces sin discriminar ni menospreciar la cultura de otros pueblos. La historia de Chile no puede entenderse sin tomar en cuenta los aportes de distintas culturas y etnias que han conformado finalmente nuestro país.

Pueblos originarios e inmigrantes de todo el mundo, especialmente de países vecinos y latinoamericanos, han forjado una multiculturalidad que se hace presente en todos los aspectos de nuestra vida diaria: el lenguaje que usamos, la música que escuchamos, la ropa que vestimos, la comida que comemos y hasta el color de nuestras pieles, por nombrar algunas, son expresiones de una mezcla única que nos da nuestra identidad nacional. Esta identidad no es mejor ni peor que otras, es simplemente distinta, y la convivencia pacífica con otras identidades, culturas o realidades debe ser una meta del “mundo mejor” en que queremos vivir.

Por eso la Promesa es también un compromiso para *trabajar por la paz*. Trabajar por la paz significa abrirse a las realidades internacionales, valorar la diversidad, comprender las otras culturas y superar los prejuicios racistas o nacionalistas.

El Movimiento Guía y Scout entiende la paz como algo más que la ausencia de violencia o el cese de las guerras. Desde la dimensión personal, el trabajo por la paz es la constante búsqueda de armonía entre nosotros y los demás. Desde la dimensión comunitaria, la paz es un resultado del establecimiento de una sociedad igualitaria orientada por la equidad y la justicia. Y desde la dimensión de las relaciones entre la humanidad y su entorno, es el trabajo por la seguridad, el bienestar social y económico y la relación con el medio ambiente.

Al hacer su Promesa las niñas y jóvenes deben ser invitadas a comprender todas las dimensiones de estas expresiones y a comprometerse con lo que ellas significan. Una persona que sirve a su país y que trabaja por la paz no se improvisa. Ella se forma en una cultura que desde su infancia le permitió experimentar esas dimensiones. Es algo que nunca debiéramos olvidar en nuestra Compañía.



Prometemos que la Ley Guía será parte integrante de nuestra vida

Por último, la Promesa es la manera en que las niñas se comprometen con la Ley Guía. El compromiso no consiste en saber la Ley de memoria, ni en recitarla sin repetir ni equivocarse, ni en conocer el estricto orden o número de sus artículos, ni siquiera en respetarla o sólo “cumplirla”, como si se tratara de una norma externa similar a las leyes del tránsito.

El compromiso con la Ley Guía es algo más, se trata de *vivir la Ley Guía*, esto es, de hacer que ella se integre a nuestras convicciones y a nuestra forma de ser como si fuera parte de nuestros músculos y de nuestro torrente sanguíneo. Si los valores se encarnan de esa manera, entonces la Ley se reflejará naturalmente en nuestra personalidad, en nuestras actitudes y en nuestro comportamiento, sin necesidad de fingir ni aparentar. Eso es pasar de la moral convencional a la autonomía moral. Y de eso se trata.

También es bueno decir que vivir la Ley Guía no solo es una promesa que se hace para nuestra juventud o mientras se permanece en el Movimiento Guía y Scout. El compromiso se hace para toda nuestra vida, en el Movimiento y fuera de él, para cuando se es joven y para integrarlo a nuestra vida adulta. Es lo que muchas viejas guías recuerdan cuando dicen “una vez guía, siempre guía”.

Hacer la Promesa es un momento muy importante en la vida de las guías

Tampoco la Promesa se hace en un momento cualquiera. Hay que dar a la petición de la joven la importancia que se merece, *creando un momento especial, un lugar apropiado y tomándose un cierto tiempo para su preparación*. El momento de la Promesa se comunica a la Compañía, a las amigas y a la familia y se organiza una pequeña ceremonia.

Esta ceremonia no es aparatosa ni grave. Carece de todo componente que la haga parecer un rito para iniciados. Es sencilla a la vez que solemne. Es una verdadera celebración, en que la Compañía y el ambiente en que actúa, festejan el hecho que una joven está dispuesta a asumir y cumplir un compromiso que libremente ha querido tomar.

No existe una fórmula única, pero como cualquier ceremonia debe tener una motivación inicial, un desarrollo y un cierre apropiado, contando con elementos que dan identidad a nuestra Rama. Los asistentes a ella, además de la Compañía, son invitados por la propia guía, los que pueden ser su familia, amigas, integrantes del Grupo, o quienes para ella sean importantes.

Se han agregado ciertos usos alrededor de esta ceremonia, ya sea quitando el protagonismo de la joven que se compromete o transformándola en una condición para recibir el pañolín de Grupo. Esto solo distorsiona el verdadero sentido del momento. El único símbolo apropiado es la entrega de la insignia de Promesa, que la guía luce en su uniforme indicando que ha asumido un compromiso.

Las propias niñas deciden si están preparadas para comprometerse

La Promesa no tiene un momento determinado para ser hecha ni está vinculada a las etapas de progresión personal de las jóvenes. *Simplemente se hace cuando la guía, una vez terminado su período de introducción, se considera preparada y pide a su Consejo de Patrulla que la presente al Consejo de Compañía para su calendarización. Las guías no deben dudar ni discutir el propósito de esa presentación, ni posponen la realización de una Promesa que ha sido presentada por el Consejo de Patrulla.*

El lema recuerda la Promesa efectuada

El lema de las guías está estrechamente ligado a la Promesa:

¡SIEMPRE LISTA!

Es casi un grito, una voz de alerta, una evocación de la Promesa, por el cual las niñas recuerdan ante sí mismas que han asumido un compromiso con la Ley Guía.

No es conveniente manosear el Lema invitando a las jóvenes a que lo proclamen a cada rato. Es para momentos importantes: una despedida, el cierre de una reunión, la partida de un campamento, el inicio de un día. Corear el lema equivale a una renovación de la Promesa y hay que darle a esa renovación simbólica el valor que tiene.

La buena acción es un testimonio del compromiso adquirido

La buena acción que las guías se proponen hacer todos los días está muy unida a la Promesa y al Lema.

La buena acción es una invitación a actuar, a convertir el compromiso en hechos concretos. No basta corear el Lema y repetir que una tiene un compromiso. Hay que hacer cosas que reflejen que se está actuando de acuerdo a ese compromiso y a ese Lema. Los gestos de servicio que las guías ofrecen a los demás y las modestas ayudas que prestan cada día, constituyen una invitación a manifestar su espíritu de servicio, una demostración de que están siempre listas.

Puede que estas buenas acciones diarias no sean muy significativas desde el punto de vista del adulto. La verdad es que eso no tiene mucha importancia. Este recurso educativo no fue ideado para que las guías o los scouts resuelvan complejos problemas sociales, sino más bien para mantener en ellos una disposición permanente de servicio hacia los demás. Se trata de combatir la indiferencia y poner de manifiesto la importancia de las otras personas.

En un principio puede resultar artificial tener que hacer cada día una buena acción en beneficio de los demás. Eso tampoco importa mucho, ya que poco a poco esta actividad irá generando una actitud, y cuando eso ocurra, el espíritu de servicio se habrá convertido en una manifestación espontánea del carácter de la joven, enteramente integrada en su personalidad.

La oración guía pide la fuerza necesaria para cumplir el compromiso

Cualquiera sea su fe religiosa, guías y scouts de distintas partes del mundo han adoptado como propia esta hermosa oración:

Señor
enséñanos a ser generosas,
a servirte como lo mereces,
a dar sin medida,
a combatir sin miedo a que nos hieran,
a trabajar sin descanso
y a no buscar otra recompensa
que saber que hacemos Tu voluntad.

Sus palabras denotan una entrega total al concepto del amor, que cruza transversalmente todas las propuestas de la Ley y de la Promesa y que pide al Señor la fuerza necesaria para cumplir lo prometido. 



CAPÍTULO 4

EL MARCO SIMBÓLICO

CONTENIDO

LOS SÍMBOLOS

- ☞ *Un símbolo representa una realidad o un concepto*
- ☞ *El marco simbólico es un sistema de símbolos*
- ☞ *El marco simbólico de las guías: Explorar nuevos territorios con un grupo de amigas.*
- ☞ *El papel del marco simbólico*

EL GUSTO POR EXPLORAR

- ☞ *Descubrir nuevos mundos*
- ☞ *Desplegar las posibilidades físicas*
- ☞ *Ampliar el conocimiento y usar el ingenio*
- ☞ *Dar una mirada diferente a la vida*
- ☞ *Comprometerse con todo lo que se es*
- ☞ *Convertir la exploración en búsqueda permanente*

EL INTERÉS POR LA APROPIACIÓN DE UN TERRITORIO

- ☞ *Ganar espacios*
- ☞ *Mejorar el mundo*
- ☞ *Asumir la aventura de crecer*
- ☞ *Descubrirse a sí misma y formar la propia personalidad*

LA PERTENENCIA A UN GRUPO DE AMIGAS

- ☞ *Amigas y amigos construyen nuestra historia personal*
- ☞ *Entre 11 y 15 años los pares son un modelo*
- ☞ *El grupo informal de amigas juega un rol educativo*
- ☞ *La patrulla "organiza" la pandilla natural*

LA APLICACIÓN DEL MARCO SIMBÓLICO

- ☞ *Mantener vivo el espíritu de exploración*
- ☞ *Evocar al héroe y la heroína y transferir el símbolo*
- ☞ *Contar es entrar en la magia*



LOS SÍMBOLOS

En todas las Ramas el marco simbólico se presenta como un ambiente de referencia que refuerza la vida en común en las patrullas, equipos y Unidades, contribuyendo a dar coherencia a todo lo que se hace y a reforzar los valores que el Movimiento propone.

El marco simbólico está relacionado con diferentes aspectos físicos, psicológicos y sociales del crecimiento, tales como la edad, sus características, los procesos que se viven y la síntesis esperada en cada período.

Un símbolo representa una realidad o un concepto

Un símbolo es una imagen, figura o expresión que posee una característica que le permite representar una realidad o un concepto. De ahí que en todo símbolo hay un *significante* y un *significado*. El *significante* es la imagen sensible de algo y el *significado* es el concepto al cual ese significante hace referencia.

La balanza, por ejemplo, es considerada símbolo de la justicia, ya que en razón del equilibrio que la caracteriza representa la equidad, que es esencial a la justicia. La balanza es el significante y la justicia el significado. Respecto a la paloma, por dar otro ejemplo de naturaleza diferente, existe la *convención* de considerarla símbolo de la paz, por lo que la paloma es el significante y la paz el significado.

El lenguaje que usamos para comunicarnos es un sistema de símbolos. Las palabras representan realidades y nos permiten identificarlas, comprenderlas y relacionarlas, pero no son las realidades en sí mismas. La capacidad de operar basándonos en un sistema simbólico posibilita una construcción o representación mental de la realidad, aun cuando no estén presentes los contenidos a los cuales el significante hace referencia.

El marco simbólico es un sistema de símbolos

Nuestro método recurre con frecuencia a los símbolos. La flor de lis, el trébol, el saludo con la mano izquierda, la seña, el lema, el uniforme, el nombre de las etapas de progresión y las insignias son algunos de los símbolos utilizados.

Cuando empleamos una imagen o una expresión que comprende varios símbolos relacionados y que en conjunto sirven para animar el proceso educativo en una de las etapas del Movimiento, hablamos de un *marco simbólico*, que no es otra cosa que un *sistema de símbolos*.

En el plano educativo, la existencia de un símbolo ayuda a tomar impulso para llegar a ser aquello con lo cual uno se identifica. Un marco simbólico estimula a las jóvenes para ir más allá de la vida cotidiana, transformando lo ordinario en extraordinario, lo imposible en posible, lo imperceptible en algo que puede sentirse intuitivamente, poniendo ante los ojos, el pensamiento y el corazón aquellas realidades que habitualmente no advertimos.

Para que esa transformación se produzca son necesarias algunas condiciones:

 **Debe haber correspondencia entre significante y significado, esto es, una “sintonía” exenta de cualquier ambigüedad.**

La identidad de varios símbolos en el Movimiento está claramente definida desde los tiempos del fundador. La flor de lis y la pañoleta, entre otros símbolos que utilizamos, apuntan al mismo significado: la exploración. Cualquier intento por introducir de manera descuidada en el ya rico marco simbólico de las guías y los scouts, conceptos, actividades, usos o “tradiciones” que no son tales, hace que el símbolo se vuelva equívoco y se produzca una brecha entre el significante y el significado.

Ejemplos de estos usos inapropiados son las formalidades militaristas, las imágenes medievales y el mantenimiento de tribus imaginarias, los que han derivado, entre otras distorsiones, en la existencia de “velas de armas” y “totemizaciones”.

 **El significante debe guardar relación con las necesidades psicológicas de la edad.**

Una niña jugando con muñecas pudiera ser un símbolo positivo de identidad, pues permitiría identificarse con un determinado modelo de vida. Pero una mujer adulta jugando con muñecas sería un signo de identificación regresiva, ya que este juego no guarda relación con las necesidades de su etapa de desarrollo. Por el mismo motivo, el símbolo de la historia fantástica de la bandada de Solsiré no puede prolongarse más allá de los 10 u 11 años, ya que a esa altura las niñas cambian su forma de pensar

 **Para evocar y aproximar al significado, el significante necesita estar vivo y latente.**

Es así como, desde hace muchos años en el Movimiento, la imagen de Juana de Arco promoviendo la unidad de su gente en la lucha por la libertad, ha sido para muchas guías un símbolo de fortaleza, valor y perseverancia ante dificultades a las que parece imposible hacer frente.

 **Para dar valor al significado, el significante necesita ser apreciado y empleado con cierta frecuencia en el lenguaje y en las imágenes usadas por las guadoras.**

Sin embargo, estas actitudes no son solo de los tiempos antiguos, donde gran parte del mundo esperaba ser descubierto y nuestra sociedad estaba en construcción. Tampoco son exclusivas de grandes hombres y mujeres de antaño que dejaron su marca en la historia de la humanidad sino que están presentes en nuestros tiempos. No obstante, ejemplos como el de Juana de Arco pueden ser utilizados en algunas Compañías de manera superficial y rutinaria, producto de la falta de importancia atribuida por las guadoras. Como deslavada referencia, hecha ocasionalmente en celebraciones formales, los símbolos tienden a perder nitidez y fuerza y no poseen el vigor suficiente para motivar el comportamiento de las jóvenes. Para hacer cercano el símbolo a las guías, el relato asociado a la exploración debe combinar las extraordinarias aventuras del pasado con las asombrosas historias de nuestros tiempos.

El marco simbólico de las guías: **Explorar nuevos territorios con un grupo de amigas**

El marco simbólico que el Método propone a las jóvenes de 11 a 15 años “explorar nuevos territorios con un grupo de amigas”, guarda una estrecha relación con las necesidades que ellas experimentan y expresan a través de sus actividades espontáneas.

Se apoya en tres dinamismos esenciales, propios de esta edad:

-  El gusto por explorar
-  El interés por la apropiación de un territorio
-  La pertenencia a un grupo de amigas

Estos centros de interés se expresan también en otras edades, pero en esta etapa de la adolescencia ocupan un lugar predominante.

El papel del marco simbólico

El marco simbólico se presenta como un ambiente de referencia que refuerza la vida en común en la patrulla y en la Compañía, contribuyendo a dar coherencia a todo lo que se hace.

El marco simbólico ofrece ventajas educativas desde diferentes aspectos:

-  **Incentiva la imaginación y desarrolla la sensibilidad**

Uno de los valores del símbolo es que da a las cosas un sentido distinto de aquel que aparente o habitualmente tienen. Los testimonios de exploradores, descubridores y científicos distantes en el espacio y el tiempo y tienen pocas posibilidades de ser replicados. Sin embargo, abren el horizonte y muestran que la propia realización personal es posible. El *significante* de esos testimonios es la posibilidad de construir *significados* en la propia realidad que se vive. Así, la realidad adquiere una dimensión que sin la ayuda del símbolo quizás no tendría, o no se dispondría de la sensibilidad para verla.

Refuerza la pertenencia a una comunidad que se encamina hacia un mismo propósito

El propósito del Movimiento Guía es lograr que las jóvenes se conviertan en personas autónomas, solidarias, responsables y comprometidas, que participan en la construcción de un mundo mejor. Este propósito está implícito y, lo más probable, no forma parte de las inquietudes de una joven cuando decide ingresar al Movimiento, pero se hace explícito a través del símbolo.

Para una niña que participa en el Movimiento, la exploración de nuevos territorios cumple el papel de *significante* respecto de la búsqueda de nuevas dimensiones para su personalidad. Y el grupo de amigas cumple igual rol respecto del valor que tienen los pares en esta edad y, en consecuencia, del *significado* de su patrulla.

Permite a las guidoras presentar los valores de manera atractiva y ayuda a las jóvenes a identificarse con esos valores

Los valores para ser vividos requieren el testimonio de otros que han sido capaces de encarnarlos en su vida. No hay nada más poderoso que una persona viviendo de acuerdo a lo que piensa. Esas personas son los verdaderos héroes. Cuando no hay héroes, a las jóvenes no les queda otra cosa que conformarse con *ídolos*. Del héroe se toma inspiración, del *ídolo* se imita su aspecto. El héroe crea significados permanentes, el ídolo promueve imitadores. El héroe hace libres, el ídolo crea dependencia. El héroe nunca falla, a menos que se lo idolatre, esto es, que se lo convierta en ídolo. El ídolo, tarde o temprano, decepciona.

En la educación de nuestro Movimiento, el testimonio de personas que vivieron de acuerdo a sus principios, presenta y refuerza los valores contenidos en la Ley y entusiasmo por hacer otro tanto en la propia vida.

Da unidad a las actividades que se hacen

En un sistema de actividades en que antes de confeccionar un programa se le pregunta a la joven por lo que quiere hacer, lo frecuente será que ese programa esté conformado por actividades de muy distinta naturaleza. La presencia de un *significante* común –explorar nuevos territorios con un grupo de amigas– conecta y da un sentido central a todo lo que se hace.

Motiva y da importancia al logro de objetivos personales

Veremos más adelante que la acumulación paulatina y secuenciada de experiencias personales producidas por las actividades, conduce al logro de los objetivos propuestos por el método, los cuales las jóvenes *personalizan*, adaptándolos a sus necesidades y aspiraciones.

Este proceso podría ser árido y “escolar” si no se insertara en una aventura vivida al modo de un juego. El marco simbólico aporta ese sentido de aventura, contagia entusiasmo y llena de emociones la vida de una Compañía.

Sin embargo, no se trata de un juego trivial, de una entretención más o menos rica en sensaciones. Como el marco simbólico encarna el tipo de persona que se aspira a ser, está directamente relacionado con los testimonios de héroes y heroínas que se presentan, con los valores de la Ley Guía y, en definitiva, con el comportamiento, a través del cual cada joven manifiesta que ha logrado los objetivos propuestos.

De ahí que el mundo de la bandada ofrecido a las golondrinas durante la infancia, con sus personajes fantásticos que realizaban sus primeros vuelos, es ahora sustituido por la atracción de las grandes exploraciones y sus líderes ejemplares. Esas exploraciones y sus protagonistas no solo entusiasman, también ayudan a desarrollar nuevas identificaciones, ofreciendo un testimonio que puede ser imitado aquí y ahora.

Se arma entonces la mochila y se sale, como en las grandes expediciones, en viaje hacia lo desconocido. El campamento habitual pasa a ser mucho más de lo que es, o de aquello que a los adultos nos parece ser, para adquirir una nueva significación en el alma juvenil. Una joven que parte a una excursión establece un vínculo entre su realidad y las aventuras de los grandes exploradores.



Su imaginación la puede llevar, por ejemplo, a recorrer la ruta de Jeanne Baret, la primera mujer en circunnavegar el planeta cuando se embarcó como asistente del botánico Philibert Commerson, en la que se realizó un catálogo de especies de todo el mundo.

La expedición empleó dos barcos de guerra franceses, al mando de Louis Antoine de Bougainville, pero como no estaba permitida la presencia de mujeres, Jeanne se disfrazó de hombre durante los tres años de travesía (1766-1769). Aunque embarcada de incógnito, finalmente fue descubierta su condición de mujer en 1768. Fue obligada a desembarcar en Isla Mauricio donde, sola y sin recursos, abrió un local de venta de bebidas en Port Louis para subsistir. Luego de algunos años conoció al oficial naval francés Jean Dubernat, con quien se casó el 17 de mayo de 1774 en la catedral de San Luis. Posteriormente, dedicados ambos a la botánica, regresaron juntos a Francia, completando así la vuelta al mundo.

En su regreso llevaban más de 6.000 muestras de especies vegetales de los lugares que visitaron: Brasil, el estrecho de Magallanes, las islas Madagascar, Tahití y Mauricio y que permitieron incorporar al catálogo botánico como unas 3.000 especies antes no descritas. El rey de Francia la felicitó, le entregó en custodia y propiedad la herencia del botánico Commerson y fue así reconocida como la primer botánica profesional de Europa.

Otra de esas grandes exploraciones que evocan la imaginación de las jóvenes es la legendaria travesía que entre 1914 y 1916 vivieron Ernest Shackleton y sus 27 tripulantes. Marineros expertos y científicos graduados en famosas universidades formaban la Expedición Imperial Transantártica, que tenía por objeto cruzar a pie el continente antártico. Luego de haber navegado 1.500 kilómetros entre icebergs, a solo un día de viaje del lugar en que comenzarían a caminar, el navío de Shackleton quedó atrapado entre hielos que durante 10 meses lo arrastraron lejos del continente, destruyéndolo finalmente como si fuera una cáscara de nuez.

La expedición debió vivir otros 10 meses en la Antártida, con elementos mínimos. Acampando y caminando cientos de kilómetros sobre masas flotantes de hielo o navegando en frágiles botes que habían logrado rescatar de su barco, comiendo vísceras frescas de animales para evitar el escorbuto, sin que nadie en el mundo supiera dónde estaban, hasta que fueron rescatados gracias a su propia entereza y con la ayuda del piloto Luis Pardo, a bordo de la escampavía Yelcho, de la Marina de Chile.

El testimonio de Jeanne Baret y de Shackleton no pretende poner a las jóvenes en situación de correr los mismos riesgos, sino invitarlas a que tomen de estas experiencias el ejemplo de resolver sus dificultades con entereza, la misma que significaba el nombre de *Endurance*, que los tripulantes de Shackleton habían puesto a su barco.

Vencer los obstáculos y lograr cumplir sus sueños es un anhelo que cada guía podrá experimentar al conocer ésta y otras historias.

Desplegar las posibilidades físicas

Buscar nuevas pistas, transitar caminos antes ignorados, subir una colina, atravesar una quebrada, descender por la ribera de un río, pasar la noche bajo las estrellas, preparar el propio alimento, procurarse abrigo y seguridad, son actividades que permiten usar el cuerpo para conocer el mundo, descubrir las propias posibilidades, probar las fuerzas que emergen, adquirir nuevas certezas y ganar confianza en sí misma.

También por esta necesidad de desplegar las posibilidades físicas, el Movimiento privilegia la vida al aire libre. La exploración es ante todo salir, ponerse en movimiento, actuar, trasladarse, viajar, buscar. Explorar viene del latín *explorare* que significa practicar un reconocimiento. Y aventura se origina en *venire*, que significa movimiento encaminado a un lugar específico.

Para gran parte de las niñas de hoy, cuya posibilidad de aventurar se reduce a la pantalla del computador, el celular o a los juegos de video, el testimonio de exploradores, hombres y mujeres, potencia las capacidades de soñar, abre nuevos horizontes, enriquece el mundo de sus juegos y se hace realidad en actividades y proyectos, impulsando a actuar, a desplazarse, a descubrir las posibilidades del propio cuerpo.

Ejemplos de ello podemos encontrar en algunas exploradoras y exploradores que con esfuerzo lograron grandes hazañas:

Entre el 20 y el 21 de mayo de 1932 Amelia Earhart, joven piloto estadounidense, realizó en solitario la travesía del Atlántico, siendo la primera mujer en completar sin acompañantes este peligroso viaje, lo que no había vuelto a producirse desde el histórico vuelo de Charles A. Lindbergh en 1927; estableció además una nueva marca de velocidad, al alcanzar Irlanda en apenas trece horas y cincuenta minutos.

Como no tomaba té ni café, se mantenía despierta oliendo sales aromáticas, y para alimentarse llevaba solo un termo con sopa y una lata de jugo de tomate.

Luego, en enero de 1935 voló en solitario desde Hawái a California en 18 horas, recorriendo una distancia superior a la existente entre Estados Unidos y Europa. Fue la primera aviadora en completar con éxito este difícil viaje sobre aguas del Pacífico; los anteriores intentos habían concluido en desastre.

Amelia mantenía un buen estado físico desde pequeña: subía árboles, se deslizaba en trineo y practicaba otros deportes. Fue enfermera voluntaria durante la 1ª Guerra Mundial y desarrolló muchas habilidades en el campo del cuidado de la salud, en especial durante la pandemia de gripe de 1918. Su desempeño como maestra y como trabajadora social le dio una buena preparación en habilidades de impacto comunitario. Hay que recordar que los aviones de la época no contaban con cabinas presurizadas ni aire acondicionado por lo cual el frío se hacía sentir tan pronto como tomaban altura. Los espacios, además, eran estrechos e incómodos, por lo que además de sus habilidades como piloto debemos recordar su extraordinario esfuerzo físico.



Elizabeth Jane Cochran, quien escribía con el pseudónimo de Nellie Bly, una valiente periodista estadounidense –un oficio entonces sólo de hombres– en 1888 se presentó ante su editor del World con la idea de dar la vuelta al mundo en 80 días, inspirada en el famoso libro de Julio Verne. Su editor le contestó: “Es imposible para ti hacer un viaje alrededor del mundo. Primero porque eres una mujer y necesitarías protector, y además, aunque pudieras viajar sola, necesitas tanto equipaje que te sería imposible ir rápido...”.

Ella respondió: “Muy bien, manda a un hombre, que salga ya... Yo partiré el mismo día y lo escribiré para otro diario...”. Con esto consiguió realizar el tan anhelado viaje, que realizó en 72 jornadas, 6 horas, 11 minutos y 14 segundos. La travesía resultó en numerosos encuentros con todo tipo de personas (diplomáticos, capitanes, enfermos de lepra a quienes visitó y consoló, mujeres ricas y pobres, familias extravagantes, empleados poco serviciales, habitantes de mundos exóticos, por nombrar algunos), muchas experiencias y reflexiones que fue escribiendo en su bitácora. Lo que vio y contó se convirtió en éxito. Ningún periodista, hasta entonces, había conseguido tanta popularidad, cuando no existía ni televisión ni radio.

El viaje era agotador y requería de gran esfuerzo físico, en especial para cumplirlo en un tiempo tan ajustado usando barcos y trenes, lo que Nellie podía hacer debido a su buena salud y su hábito de trabajar duramente en la fabricación de cajas, en molinos de granos, en el correo y en el comercio, entre otras tareas. Como investigadora social pasó diez días como supuesta enferma en un hospital psiquiátrico y escribió posteriormente notas para denunciar los malos tratos que recibían los internos. Ante la mala salud de su esposo, se retiró del periodismo y asumió la dirección de una fundición de hierro en la cual también se destacó como inventora industrial, patentando una nueva forma de envasar leche y nuevos recipientes para residuos de manera que no contaminaran. Una pionera que desplegó toda su capacidad para mejorar a su comunidad.

En 1799 desembarcó en Venezuela el gran naturalista, geógrafo e historiador alemán Alexander von Humboldt. Durante 5 años, en compañía del naturalista francés Bonpland, recorrieron los llanos, remontaron el Orinoco y por el río Casiquiare alcanzaron el río Negro y la selva ecuatorial. Estuvieron en Cuba y Colombia, ascendieron el río Magdalena y llegaron a Quito, desde donde se dirigieron a Los Andes, escalando el Chimborazo. Atravesaron la cordillera, estudiaron el Alto Marañón, volvieron a Lima y en 1804, antes de regresar a Europa, visitaron México.

Antes, durante y después que Humboldt viajara por América, muchos otros investigadores exploraron el continente en medio de condiciones adversas. José Celestino Mutis, médico sevillano establecido en Bogotá, montó en el siglo XVIII una expedición con sabios y artistas que prepararon más de 24.000 láminas sobre la flora de América, representando casi 5.000 especies. La biblioteca que dejó formada en Bogotá fue considerada por Humboldt como “mejor que la mejor del mundo”.

Estos y muchos otros testimonios de exploración al servicio del ser humano, no habrían sido posibles sin un esfuerzo que desarrollara al máximo las posibilidades físicas de sus protagonistas. ¡Qué oportuna coincidencia entre este aspecto de la exploración y la necesidad de las jóvenes de esta edad, por desplegar sus capacidades físicas!

Sobre la base de esta coincidencia educativa Baden-Powell fundó los scouts y les puso ese nombre. La palabra *scout* significa *explorador*, quien va delante, quien da noticia de lo que está por ocurrir, como en su momento lo hicieron tantos exploradores. Y asimismo fundó las guías, a las que puso ese nombre recordando el Cuerpo de Guías, un regimiento británico destacado por sus habilidades para el rastreo y el acecho, distinguiéndose por su destreza en las dificultades y por su valor y entusiasmo.

Ampliar el conocimiento y usar el ingenio

Como hemos visto en los testimonios anteriores, explorar también pone a prueba las capacidades intelectuales. De ahí que habitualmente usemos la expresión explorar como sinónimo de investigar. Igualmente, la palabra inglesa *scout* no solo significa *explorador*, ya que su origen se remonta a la palabra latina *auscultare*, que se refiere a escuchar, examinar y escudriñar; y la palabra inglesa *guide* está emparentada con el francés *guider* y viene del fránico *witan* que quiere decir *conducir* o del gótico *vitan* que alude a *observar*.

¡Magnífica oportunidad para las jóvenes y sus emergentes capacidades de abstraer, deducir, cuestionar y generalizar!

No hay exploración sin problemas o conflictos y no hay exploradores sin capacidad de resolver esos conflictos usando su ingenio. Tampoco hay ingenio sin conocimiento. Para que la exploración tenga relevancia requiere formación y crecimiento mental e intelectual a medida que la exploración progresa.

Es el caso de Marie Skłodowska Curie, una vida de pura lucha, como vimos en el capítulo anterior. Para lograr conquistar su sueño de ser científica, tuvo que superar infinitos obstáculos, dado que en su país, Polonia, las mujeres no podían ir a la universidad. Pasó hambre y frío, y arriesgó su salud con tal de no renunciar a su pasión.

Sobre la base de la radioactividad detectada por Becquerel, Marie trabajó con un material en bruto llamado “pechblenda” (en alemán “brea que luce”) del cual, una vez que retiró el Uranio, pudo aislar un elemento antes desconocido, lo llamó “Radio” precisamente porque “irradiaba” una forma de energía. Más adelante, descubrió otro elemento naturalmente radiactivo que era mucho más difícil de aislar, al que se dio por nombre “Polonio” en homenaje a su país natal.

Y pudiendo hacerse rica con sus descubrimientos, se mantuvo fiel a su espíritu de investigadora, y se negó a patentar el proceso de aislamiento del radio dejándolo a disposición de la comunidad científica. Ideó así, sistemas móviles de Rayos X (las pequeñas Curies) que se usaron durante la I Guerra Mundial (1914-1918) para el tratamiento de muchos heridos en el frente de batalla. Con todo, puede decirse que cumplió su sueño: fue la primera mujer que llegó a hacer clases en la Universidad de París como profesora titular de Física y Química y la primera en ganar el Premio Nobel de Química, compartido con su marido Pierre Curie, por sus investigaciones sobre los elementos radiactivos. Marie ganó por segunda vez el Nobel, por lo que es la única mujer en tener dos premios Nobel en distintas disciplinas: Física y Química.

Vencer obstáculos, buscar soluciones creativas, utilizar el ingenio son características que le permitieron llegar a completar sus metas.

Mary Douglas Nicol, fue una joven inglesa con una gran pasión por los viajes y el estudio de la antropología y la arqueología, pero que sin embargo tuvo que luchar contra las costumbres de la sociedad de principios del siglo XX, en la cual el rol de la mujer estaba relegado al cuidado del hogar. Su espíritu aventurero no se aplacó y gracias a su talento artístico pudo ser reconocida como una gran dibujante de artefactos antiguos, lo que le permitió acompañar al arqueólogo Louis Leakey diversas excavaciones. Juntos lograron realizar importantes descubrimientos que modificaron las teorías sobre la evolución del ser humano, como su descubrimiento de quince nuevas especies de animales, incluyendo fósiles con una antigüedad de unos dos millones de años y que serían bautizados como Procónsul, Zinjanthropus y Australopithecus, algunos de nuestros antepasados.

La clave está en el conocimiento, que se convierte en ciencia y técnica. El uso de una ciencia apropiada otorga legitimidad y valor a la exploración. Hoy se ven infinidad de proezas, pero si no se hace ciencia valiosa no se es explorador, es solo como si se tratara de un espectáculo circense. Sería como si las guías acamparan sin técnicas de pionerismo, cabayería o soluciones ingeniosas que protejan el medioambiente. Es como si consideráramos exploradores a un grupo de compinches que sale de picnic.

Dar una mirada diferente a la vida

Explorar no sólo implica nuevas tierras, despliegue físico y encuentro con la ciencia. También es adquirir nuevas dimensiones desde las cuales observar de manera distinta los hechos de siempre.

Al regreso de cada excursión o campamento los padres ven con sorpresa cómo las jóvenes vuelven distintas. De las nuevas tierras retornan un poco más autónomas, más capaces de entablar un diálogo horizontal; y también transformados, con una mirada diferente. Tan importante es este nuevo modo de ver las cosas de siempre, que en su extensa obra *En búsqueda del tiempo perdido*, el escritor francés Marcel Proust llega a afirmar que “el único y verdadero viaje de descubrimiento no consiste en ir a nuevos lugares, sino en verlos con nuevos ojos”.

Marija Birutė Alseikaitė, destacada arqueóloga y conocida como Marija Gimbutas, nació en Lituania, de una familia de intelectuales que incentivaron su amor por las culturas. Estudió lingüística en la universidad y luego hizo posgrados en arqueología, lingüística, etnología, folklore y literatura. En 1942 terminó su tesis para un máster con honores. La Segunda Guerra Mundial la hizo salir de su país y se instaló en Estados Unidos, donde trabajó en Harvard y otras universidades traduciendo textos arqueológicos de Europa Oriental y al final de la guerra se doctoró en arqueología, etnología e historia de las religiones en Tübingen (1946). Su trabajo aportó una nueva visión del pasado europeo al combinar métodos tradicionales con la lingüística y la interpretación mitológica. Reinterpretó la prehistoria europea haciendo uso de sus conocimientos en lingüística, etnología y la historia de las religiones, desafiando así las teorías tradicionales sobre los comienzos de la civilización en el continente, incluyendo la existencia de sociedades neolíticas matriarcales y centradas en la mujer.

Fue pionera en su síntesis interdisciplinaria de la arqueología y la lingüística. Como profesora de arqueología en la UCLA (Universidad de California en Los Ángeles) de 1963 a 1989 dirigió importantes excavaciones neolíticas al sudeste de Europa entre 1967 y 1980. Donde otros arqueólogos no esperaban encontrar más nada, Marija descubrió un gran número de artefactos y figuras de la vida diaria y los cultos religiosos que investigó y documentó durante toda su carrera, confirmando su tesis del desarrollo en la zona de las culturas eslavas. Ella supo mirar el mundo con otros ojos.

Comprometerse con todo lo que se es

Aunque parezca innecesario, hay que decir que explorar es mucho más que una hazaña para forzudas. La exploración física y mental traen aparejados el desarrollo del carácter, la expresión de los afectos, la sensibilidad social y la búsqueda espiritual.

Annie Smith Peck, profesora estadounidense de latín que en 1908, a los 59 años de edad, conquistó la cima norte del Huascarán, en los Andes peruanos, con sus 6.768 metros de altura, había comenzado su carrera de montañista sólo a los 45 años. Ella no era una experta, pero lo que le faltaba en experiencia lo suplía con su considerable tenacidad. Llegó a alturas que ninguna otra mujer había logrado y su última escalada fue el Monte Madison, en New Hampshire, cuando tenía 82 años de edad.

Cuando en su rústico laboratorio de París, la polaca Maria Skłodovska Curie soportaba las radiaciones que finalmente le causaron la muerte, además de explorar en los misterios de la ciencia pensaba sin duda en las vidas que estaba contribuyendo a salvar con el descubrimiento del radio. A los 56 años escribía que “no podemos confiar en construir un mundo mejor sin mejorar a los individuos. Con este propósito, cada uno de nosotros debe trabajar en su propio perfeccionamiento, aceptando, en la vida general de la humanidad, su parte de responsabilidad”.

Cuando Neil Armstrong -scout, como Baden-Powell lo había anticipado- se convirtió aquel 20 de julio de 1969 en el primer hombre que pisó la Luna, estaba poniendo a prueba todos los valores que templaron su carácter.

Cuando los integrantes de una cordada ascienden aferrándose con sus dedos a una angosta cornisa, cada paso es una aventura y también un gesto de amor y solidaridad con los demás escaladores que ascienden atados a ellos con débiles hilos.

El 1 de abril de 1922 aterrizó en Chile la piloto francesa Adrienne Bolland, luego de un largo viaje que incluyó el paso de Europa a Buenos Aires, luego a Mendoza y de cruzar la cordillera de Los Andes en su avión G3 y con apenas 40 horas de experiencia de vuelo. Estuvo más de cuatro horas sobrevolando los Andes a más de cuatro mil metros de altura sin mapas ni conocimiento previo de la zona buscando el punto apropiado para posar su avión; solamente las indicaciones de una misteriosa mujer que horas antes de despegar le advirtió de que en cuanto encontrara un lago en forma de ostra girara hacia la izquierda.

Verdad o leyenda, lo cierto es que Adrienne encontró el lago y siguió la advertencia, consiguiendo algo que otros pilotos antes que ella habían intentado sin éxito. Adrienne estaba acostumbrada a estos desafíos pues había sido la primera mujer en cruzar el Canal de la Mancha, entre otros registros notables de la aviación de la época.

En 1939, Virginia Apgar se licenció como médico de la Universidad de Columbia, iniciando un período de prácticas de cirugía en el Hospital Presbiteriano de Nueva York. Sin embargo, Virginia desarrolló estudios de anestesiología. Al egresar se convirtió en la primera mujer en entrar como profesora de anestesia en Columbia mientras dedicaba parte de su tiempo a la investigación en el campo de la anestesia obstétrica. Virginia se centró en estudiar los efectos de la anestesia en las mujeres durante el parto y en detectar las razones de las muertes prematuras de los bebés recién nacidos. Sus análisis se convirtieron en 1952 en el que se conocería y aplicaría en todo el mundo como Test de Apgar, donde se evalúan cinco aspectos de los recién nacidos: frecuencia cardiaca, esfuerzo en la respiración, reflejos, tono y color. Su test se sigue aplicando en los partos en la actualidad y ha salvado millones de vidas, previniendo enfermedades desde su primera aplicación a mediados del siglo XX.

Luchadora incansable, Virginia sufrió la discriminación de sexos en el campo de la ciencia y la medicina. No obstante, se graduó como magíster en salud pública, obtuvo varios doctorados (en Pennsylvania, New Jersey, etc.) y fue constante promotora de la vacunación materna contra la rubéola, en especial en el período de gestación. Polifacética, desarrolló muchas otras especialidades: violinista, lutier, pescadora, filatelista, golfista y jardinera. Sobre el desempeño de la mujer en el mundo de la ciencia y del trabajo escribió: "...las mujeres están liberadas desde el momento en que salen del útero de su madre...". Su manera de cambiar el mundo era una sola: continuar trabajando.

Por una casualidad de la vida, Lenka Franulic se convirtió en periodista, una de las más importantes de nuestro país. En 1953 participó de la fundación de la Escuela de Periodismo de la Universidad de Chile y en 1957 fue galardonada con el Premio Nacional de Periodismo, siendo la primera mujer en obtenerlo. Fue una mujer incansable en su trabajo, logrando entrevistar a famosos personajes de su época. Una vez le preguntaron si consideraba que había tenido "suerte" en su desarrollo profesional, a lo cual respondió: "Ciertamente el factor "suerte" influye en la carrera de un profesional, pero no hay que esperar que ella nos caiga del cielo. Hay que salirle al encuentro o perseguirla hasta dar con ella."

Todos estos testimonios demuestran que explorar es una actividad que entrelaza entre todas las otras actividades del ser humano, es una celebración de su espíritu e involucra todas las facetas de la personalidad.

Convertir la exploración en **búsqueda permanente**

Explorar no sólo es partir. El regreso también es parte de la aventura. Pasada la prueba, encontrado el camino, se regresa y se comparte lo aprendido. De la palabra latina *venire* derivó también el vocablo *adventus*, que significa llegada.



Pero luego de permanecer y compartir, algo desde adentro nos impulsa de nuevo a partir. El *adventus* se transforma en *explorare*. Y he ahí que de pronto nos sorprendemos en la vigilia de un nuevo viaje, ya sea a las profundidades de una nueva idea, a las entrañas de una cultura diferente o al interior de nosotras mismas. Lo necesitamos para reconstruirnos, para ser más, para seguir viviendo.

Maria Mitchell nació y creció en Massachusetts en una familia de orientación religiosa cuáquera en la cual se insistía en la no violencia y en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En el puerto de Nantucket muchas veces eran las mujeres quienes asumían todos los asuntos de desarrollo y finanzas de sus familias mientras los hombres pasaban meses en expediciones de pesca. Desde niña asistía a su padre en tareas docentes en la escuela que él dirigía. El papá

también le enseñaba astronomía con un telescopio con que contaban. A los 12 años de edad ayudó a calcular el momento exacto de un eclipse anular de sol. A los 17 años fundó su propia escuela en la que dio la bienvenida a niños de raza negra, algo controversial en 1835 en que en los Estados Unidos subsistía el esclavismo. A los 29 descubrió el cometa al que se le llamó coloquialmente “de la señorita Mitchell”, obteniendo una medalla de oro del Rey Federico VI de Dinamarca por su logro. Fue la primera mujer reconocida como astrónoma profesional, la primera en la Academia Americana de Artes y Ciencias, en la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia y la primera designada como profesora titular de astronomía en la Universidad Vassar. Fundó la sociedad para la promoción de la mujer en los Estados Unidos. En protesta contra la esclavitud en su país, en 1843 dejó de vestir ropas de algodón (en cuyos campos eran maltratados muchos esclavos) y se expresó de manera pública con fuerza hasta que la emancipación se logró en 1863. Luchó también a favor de que a las mujeres les fuera reconocido el derecho a voto en elecciones políticas aunque no llegó a ver el resultado pues murió en 1889. Una verdadera exploradora en todos los campos en que se dedicó con todo su compromiso.

Robert D. Ballard, científico del Instituto de Exploración de Mystic, Connecticut, quien logró encontrar el lugar en que se hundió el famoso Titanic, dice que “entonces iniciamos un nuevo viaje épico para soñar, preparamos nuestro equipo de argonautas y nos presentamos para ser nuevamente puestos a prueba”.

Ballard, quien describe su trabajo como aquellas antiguas búsquedas legendarias, agrega que “el espíritu de exploración es parte integral del ser humano”. Y concluye: “todos somos exploradores. ¿Cómo podría alguien pasar su vida observando una puerta sin jamás abrirla?”

Las jóvenes exploran espontáneamente, lo hacían antes del método scout y aun cuando éste no existiera lo seguirían haciendo. El valor del método es desentrañar esta característica del alma juvenil y convertir la exploración en una motivación, en un símbolo, en un estilo y en una pasión que se entrelaza con nuestra búsqueda de los orígenes, de la naturaleza y del destino del ser humano.



EL INTERÉS POR LA APROPIACIÓN DE UN TERRITORIO

Ganar espacios

La exploración está estrechamente ligada a la aventura y ésta a la búsqueda de nuevos territorios o espacios, que siempre significan nuevas dimensiones y perspectivas para la vida.

En las antiguas expediciones, con gran parte del mundo por descubrir, la exploración se confunde con la búsqueda de nuevos territorios. Casi no es posible encontrar exploraciones que no estén marcadas por este signo.

Es el propósito que en el siglo X impulsa a Erik Thorvaldson, más conocido como Erik “el Rojo”, a abandonar los fiordos y costas de Noruega y, en una frágil embarcación de no más de 5 metros de ancho, adentrarse en el helado Atlántico norte sin más brújula que el sol, la luna y las estrellas. Erik, que en esa ocasión no tenía más de 20 años, organizó la huida de su familia, agobiada por los impuestos del reyezuelo Haarfager, quien había exterminado a casi todos los reyes noruegos y suprimido los derechos de los que poseían tierras.

Erik y su familia llegaron a la “tierra del hielo”, hoy Islandia, donde antes había llegado el vikingo sueco Floki y posteriormente se construyó una colonia. Pero Erik volvió a partir, esta vez solo, adentrándose siempre rumbo al noroeste, avanzando entre los hielos eternos del Círculo Polar.

En un mar inmenso, sin días ni noches, con un pálido sol que no se ocultaba jamás, logró al fin encontrar una costa reverdecida, donde asomaban pequeños bosques de sauces y abedules, zarzamoras cargadas de frutos y pastos aptos para la cría de ganado. Erik llamó a esta tierra Groenlandia, que quiere decir “tierra verde”.

Alrededor del año 1000, Leif Erikson, hijo de Erik, quien heredó el temperamento de su padre, reunió a 40 jóvenes con los que construyó una flotilla de naves, en la que se lanzaron al Atlántico rumbo al suroeste. Descubrieron costas de bosques frondosos a los que llamaron Markland o “tierra de la madera”, y otras más al sur que denominaron Vinland o “país del vino”. Luego de un año de recorrido volvieron a Groenlandia a comunicar su descubrimiento, pero sus habitantes no se entusiasmaron con las nuevas tierras.

Hoy los historiadores modernos, al admitir que Leif llegó hasta las costas de Nueva Escocia, en el actual Canadá, lo reconocen como el primer europeo que estuvo en el continente americano, 500 años antes de la llegada de Cristóbal Colón.

La historia está llena de exploraciones épicas como éstas, en que cada una a su manera organizó el sueño de una persona o de un pueblo por la apropiación de un territorio.





Mejorar el mundo

Gracias a la tenacidad de generaciones de exploradores, apenas queda en la Tierra un lugar desconocido o sin nombrar. Sabemos qué hay en las profundidades oceánicas y en la cumbre de la montaña más elevada. Los mapas registran las áridas rocas de los desiertos y los glaciares de las regiones polares más frías. Ni siquiera la gravedad terrestre ha impedido a exploradoras y exploradores adentrarse en el espacio sideral.

Al hacerse familiares los lugares más distantes, ha cambiado la naturaleza de las exploraciones. Ahora el desafío no estriba en descubrir tierras desconocidas, sino en comprender el planeta con su clima y sus seres vivientes.

Invitar a nuestras guías a explorar es de manera intrínseca la invitación a descubrir un mundo nuevo para ellas que podemos dejar cada día mejor.

Durante millones de años los ecosistemas han vivido en delicado equilibrio. La exploración en sí misma apenas los altera. Pero cuando las personas emigran a regiones recién descubiertas, provocan cambios permanentes. Las exploraciones de otros tiempos mostraron a nuestros antepasados las maravillas de la Tierra y nos legaron a nosotros su testimonio. Es deber de los actuales preservar esta maravilla para las futuras generaciones. Hoy es la época de la exploración de nuevas dimensiones de la vida sobre el planeta.

Los exploradores de territorios han visitado selvas tropicales remotas, pero los científicos saben todavía muy poco, por ejemplo, acerca de la “canopia” o manto de follaje que se eleva a 30 metros de altura. La mayoría de las especies vegetales o animales que allí viven no han sido aún identificadas o nombradas. Sin embargo, el desarrollo comercial destruye casi 150.000 kilómetros cuadrados de selva al año.

Pareciera que poco queda por descubrir en el Amazonas, pero recién se inician con gran dificultad investigaciones científicas para estudiar el reciclaje de la selva, su suelo y sus aguas, la evolución del terreno y la vida de los insectos.

La Antártida ha sido explorada y parece suficientemente conocida, pero los 3,5 kilómetros de espesor de su casquete de hielo es un banco de datos que permite averiguar cómo han cambiado el clima y la atmósfera en los últimos 160.000 años.

Los satélites artificiales que hoy giran a una altura de 900 kilómetros de la Tierra ya no constituyen una novedad, pero a cada minuto nos envían señales que los computadores convierten en fotografías de alta precisión, útiles para ubicar nuestra posición exacta, pronosticar el estado del tiempo, observar el cambio del clima, cartografiar las regiones más remotas, buscar recursos minerales y detectar la polución y las plagas de las cosechas ayudando así a la protección del medioambiente.

La exploración de los desiertos es muy antigua y una de cada 8 personas vive en zonas desérticas o poco lluviosas, pero su estudio científico es relativamente reciente. Más de un millón de kilómetros cuadrados de tierra fértil se transforma en desértica cada 5 años. Hoy el desafío no es explorar esos desiertos, sino investigar para revertir a la brevedad este proceso.

“Cuando te das cuenta del valor de la vida, uno se preocupa menos por discutir sobre el pasado, y se concentra más en la conservación para el futuro”. Éstas son las últimas palabras de Dian Fossey, zóloga estadounidense que dedicó su vida al estudio y conservación de los gorilas en las montañas Virunga (entre Ruanda y el Congo).

Asumir la aventura de crecer

Ya sea en la proa de un barco vikingo, tratando de avistar nuevos territorios, o frente al lente de un microscopio, descifrando los misterios de la célula, a través de los siglos la exploración es siempre el fruto de un mismo espíritu de aventura. Sin aventura no hay nuevos territorios ni nuevas dimensiones de la vida.

La escritora estadounidense Helen Keller, que víctima de escarlatina quedó ciega y sorda a los 19 meses de vida, ya a los 13 años dominaba el alemán, traducía al latín, conocía el griego y empezaba a hablar francés. El “nuevo territorio” de su vida, como ella misma lo describió, consistía en sustituir la vista y el oído por un mundo de sensaciones táctiles y algo de gusto y olfato. Ese mundo tangible de volúmenes y formas, de sensaciones y olores, le permitió estudiar, conocer, comunicarse, escribir, amar y dedicar gran parte de su vida a otros como ella. Esta mujer, reconocida y admirada por el mundo entero, escribió desde la experiencia de sus sombras que “...la vida, o es una aventura, o no es nada”.

Para John Dewey, filósofo norteamericano que ha influido fuertemente en la educación moderna, la prueba de la vida residía en la aventura del crecimiento.

En su libro *Reconstrucción de la Filosofía*, Dewey afirma que el objetivo de la vida no es la perfección como meta final, sino “el constante proceso de perfeccionamiento, madurez y refinamiento”.

Ese proceso siempre será una aventura y significará explorar nuevos territorios, ámbitos y perspectivas.

De la exploración de nuevas dimensiones recogemos el elocuente testimonio de la poetisa y humanista mexicana Sor Juana Inés de la Cruz, quien llegó a ser una de las personalidades más destacadas en la literatura latinoamericana del siglo XVII. En 1667, a los 16 años de edad, abandonó la vida de la Corte del Virrey de Nueva España para ingresar a un convento carmelita, ya que, según su propia declaración, sólo la vida monástica le ofrecía la oportunidad de llevar a cabo sus propósitos intelectuales. Para poder realizar su hermosa obra poética, debió reivindicar la igualdad de oportunidades educativas para las mujeres, territorio que en su época estaba enteramente reservado a los hombres.

Descubrirse a sí misma y formar la propia personalidad

Este espíritu de aventura, simbolizado en la apropiación de nuevos territorios y dimensiones, está manifiesto en los dinamismos de las jóvenes. Y si no se manifiesta, está latente. Para que aflore es sólo cuestión de motivación o cambio de ciertas condicionantes, generalmente propias del entorno.

Al igual que los exploradores, los jóvenes de esta edad, hombres y mujeres, orientan continuamente su espíritu de aventura hacia la apropiación de un territorio o de una dimensión diferente, como si el acto de construir un dominio fuera un reflejo, una proyección del deseo de descubrirse a sí misma y de construir su propia personalidad.

Signos de apropiación de nuevos territorios se empiezan a dar espontáneamente en la vida familiar, más tarde o más temprano, según sea el criterio educativo de los padres. Tener un estante especial para guardar “sus” cosas, disponer de su copia de la llave de la casa, no ser interrumpida o espiada en las reuniones con sus amigas, tener un horario más flexible, si es posible tener una habitación exclusiva, quedarse a dormir en la casa de una compañera, tener mesada, aunque parezcan asuntos triviales, son hechos que significan traspasar un antiguo límite e ingresar en un “nuevo territorio”. Son signos de autonomía, o por lo menos, de reconocimiento de independencia, que afirman la propia imagen y la personalidad.

El programa de actividades es una fuente deliberada e inagotable de estas nuevas dimensiones.

La vida en la Compañía, organizada por las jóvenes sin manipulación de las guadoras; los “secretos” de la Patrulla, guardados con celo en el “Tally”; el “rincón” o local de Patrulla, exclusivo para ella; las excursiones a lugares variados, distantes o antes desconocidos; el enfrentamiento de responsabilidades, individuales y en grupo, que nunca se les habían entregado; son, entre muchos otros, nuevos territorios y dimensiones que brindan la oportunidad de explorar y conocerse, definir progresivamente la identidad e integrarse en el mundo.

Los nuevos territorios de las jóvenes probablemente nunca serán tan amenazantes como la costa de Groenlandia lo fue mil años atrás para el solitario Erik en su frágil embarcación, ni exigirán de la precisión que implica interpretar una señal satelital, como tampoco demandarán los sacrificios que debió hacer la notable Helen Keller. Lo importante reside en que su significado para las jóvenes es el mismo y en que del testimonio de aquellos grandes exploradores, ellas tomarán la fuerza y los valores que necesitan para acceder y manejarse en esas nuevas dimensiones.

El método scout no sólo abre las fronteras a nuevas tierras, sino también implica una resignificación de aquellas conocidas por las jóvenes hasta ahora. A medida que se crece, estos nuevos territorios introducirán en dimensiones cada vez más desafiantes. Es “la aventura del crecimiento” de que hablaba Dewey.

No nos atemorizamos ante el empleo educativo de las fuerzas de la imaginación. Como demostró Piaget, en esta edad las jóvenes pueden concebir sin problema espacios abstractos sin ninguna vinculación a lo concreto. Para el realismo total siempre sobraré tiempo. Además, ¿quién de nosotras no se ha forjado con las promesas de su imaginación?

El gran literato inglés William Shakespeare decía que “lo que interesa no es la noche en sí, sino los sueños, sueños que soñamos siempre, en todos los lugares, en todas las épocas del año, dormidos o despiertos”. Y Goethe agregaba que “podemos hacer cualquier cosa en que podamos pensar y soñar. El coraje de comenzarlas contiene en sí mismo el poder, el genio y la magia”.

De ese impulso estamos hablando cuando decimos que uno de los dinamismos que mueven a las jóvenes es la apropiación de un territorio.

La particularidad del Movimiento Guía y Scout es convertir ese impulso en estrategia educativa y estilo de vida.





LA PERTENENCIA A UN GRUPO DE AMIGAS

Amigas y amigos construyen nuestra historia personal

La amistad, uno de los sentimientos y virtudes que más continuamente experimentamos, es una de las muchas expresiones del amor. No es amor erótico ni filial, como tampoco es pasión. Es amor desinteresado que se instaura en las relaciones con algunas personas –no con todas, ni siquiera con muchas– en base a una cierta identidad que establecemos con ellas.

Afecto gratuito que no es un deber, ya que como el amor, no puede ser ordenado. Afecto personal y sin envidia, recíproco, que es comunidad, reparto, fidelidad y que se fortalece con el tiempo.

Anne Sullivan, profesora estadounidense que tuvo una infancia dura y triste y a quien una serie de operaciones le devolvió la vista, durante más de cuarenta años fue profesora y amiga cálida y fiel de Helen Keller, determinante para que ésta superara su ceguera y su sordera. “Creadora de un alma” la llamó María Montessori, quien además proclamó “se me llama a mí pionera, pero ¡ésta es la pionera!”. Efectivamente, en la educación de Helen Keller, Anne Sullivan se anticipó veinte años a la gran pedagoga italiana en la aplicación del principio de estimular la autoeducación de los niños. La propia Helen Keller da testimonio del valor de la amistad cuando dice que “mis amigos han construido la historia de mi vida, se han esforzado por transformar mis limitaciones en hermosos privilegios, habilitándome para caminar serena y alegre entre las sombras...”

Aristóteles decía que “sin la amistad la vida es un error” y Raïssa Maritain, escribiendo sobre la amistad que existía entre los humanistas cristianos franceses de la primera mitad del siglo XX, agrega que “nuestros amigos forman parte de nuestra vida y nuestra vida explica nuestras amistades”.

Si lo pensamos bien, la experiencia de Raïssa Maritain no es muy distante de la que todos tenemos. Cada una de nosotras podrá descubrir que su propia vida es parte y fruto de una comunidad de amigos y amigas. Nos construimos compartiendo con nuestros amigos, amándolos y aprendiendo de ellos, sostenidas por ellos muchas veces.

A pesar de que en 1877 las mujeres de Chile lograron la posibilidad de ingresar a la universidad para seguir carreras profesionales, la situación en términos de derechos civiles no cambió mucho, aún a inicios del siglo XX muchos espacios no se habían abierto para nosotras. Amanda Labarca, una visionaria educadora comenzó a impulsar diversas iniciativas que permitieran, por fin, la igualdad de géneros en términos sociales. Así, en 1915 fundó el Círculo de Lectura, una instancia donde las mujeres se juntaban y a través de la lectura iban aprendiendo y formando su propia opinión. En palabras de la misma Amanda Labarca: “¿Quién no ha visto en las tranquilas veladas invernales un grupo de cabezas, rubias o morenas, mientras crepita el brasero, parpadean las lámparas y la voz cantarina de una muchacha va desgranando lentamente sobre ellas la gracia de su timbre y el ensueño de unas páginas de amor?”

Gracias a la amistad que había entre esas mujeres y las ganas de reunirse a compartir se fueron fundando las bases para lo que luego sería el reconocimiento de la mujer como ciudadana igual al hombre, con los mismos derechos y deberes.

Los compañeros de Shackleton, perdidos en la Antártida, no habrían podido sobrevivir sin la preocupación mutua por darse ánimo y combatir los nervios y la depresión. Uno de los miembros de la tripulación escribió que la popularidad de Shackleton en su equipo no se debía a que era capaz de hacer cosas asombrosas y espectaculares, sino a que “se ocupaba personalmente de los detalles de menor importancia que nos afectaban a cada uno de nosotros”. Más que un jefe era un amigo.

Al igual que la solidaridad de los compañeros de aventura, la solidaridad de los amigos en la vida cotidiana es una fuerza que nos preserva y nos permite crecer en la intimidad emocional y en la confianza.

Entre 11 y 15 años los pares son un modelo

La amistad, si bien se construye en lo cotidiano, adquiere mayor relevancia en los momentos críticos de la vida. Entre los 11 y los 15 años, en que los cambios físicos van asociados a sentimientos de inseguridad, los pares cumplen un papel emocional y socializador fundamental. Son una audiencia crucial para afirmar el atractivo y obtener la aceptación sexual y afectiva.

También adquieren gran importancia para la elaboración de dimensiones de la identidad: enriquecimiento interpersonal, valores, reconocimiento de destrezas, ampliación de opciones, identidad sexual, participación social.

Esta importancia de los pares -más aún de aquellos que se convierten en amigos- se acentúa en razón de las limitaciones que en este período de la vida afectan a la familia, que hasta ahora representaba un marco de referencia estable e incuestionable. La capacidad de las jóvenes de reflexionar, de volver a mirar su forma de pensar y la de los demás, las lleva a cuestionar ese marco de referencia y a buscar otros modelos fuera de la casa, con lo cual la influencia de los pares se hace presente con fuerza.

Por otra parte, y a diferencia de antes, hoy la familia ya no está en condiciones de dar a sus hijos una socialización exclusiva, ya que les entrega una independencia cada vez más temprana, sin que les haya dado la autonomía que les permita saber usar esa independencia.

De ahí que los medios de comunicación social y la calle se han tornado un ámbito de influyente reconocimiento para las jóvenes. Poco a poco tienen interacciones significativamente más frecuentes con sus pares, en cuyos ambientes se sienten más relajadas y felices.

El grupo informal de amigas juega un rol educativo

El grupo informal de amigas o la pandilla del vecindario es el lugar donde cada joven trata de encontrar la certeza de que no es un personaje extraño, que también existen otras que experimentan las mismas angustias, las mismas frustraciones y los mismos sueños.

Se establece en el grupo de amigas una suerte de complicidad espontánea, la cual, lejos de angustiarnos, debemos valorar como fuente de creatividad y crecimiento personal.

Las hermanas Brontë, Charlotte, Emily y Anne son unas importantes novelistas inglesas cuyas obras trascendieron para convertirse en clásicas. Les tocó vivir en la sociedad europea del siglo XIX, donde las ocupaciones de las mujeres estaban más bien delimitadas. Este fue el principal problema de estas jóvenes inquietas. Apasionadas de la literatura, vivieron en una época que no las comprendía. La mujer no tenía cabida en el mundo intelectual.

Nacieron en Thornton, Yorkshire; su padre, Patrick Brontë, presbítero anglicano de origen irlandés, fue nombrado coadjutor de las capillas de Haworth, Stanbury y Oxenhope, junto a la parroquia de Bradford, pueblos de los páramos de Yorkshire, por lo que se trasladó al lugar al que desde entonces quedó ligada la familia. Para divertirse entre ellas en aquel pueblo aislado, transformaron en su imaginación unos soldados de madera en personajes de una serie de historias que escribieron sobre el reino imaginario de Anglia y de Gondal. Durante años confeccionaron libros diminutos escritos en una letra microscópica, que sólo puede leerse con lupa, con las crónicas de sus reinos que eran lugares apasionantes y violentos, luminosos y bárbaros. Años más tarde, Charlotte encontró unos poemas de su hermana Emily y le propuso publicarlos junto a los propios y los de su otra hermana Anne. Para sortear la discriminación que prevalecía en relación a la mujer y la literatura, el libro se editó bajo los seudónimos Currer, Ellis y Acton Bell, empleando cada hermana, respectivamente, las iniciales de su nombre como seudónimos. Gracias a esa unión y ayuda mutua hoy contamos con obras como *Cumbres Borrascosas*, *Jane Eyre* y *Agnes Grey*, joyas de la literatura universal, donde destaca la autonomía y autodeterminación de la mujer.

En la pandilla la identidad de cada una se refuerza con las similitudes que encuentra en su interior. En la pandilla no se cultiva la diferencia: las jóvenes se reúnen porque se parecen, pero eso no significa que se estimule la discriminación, si no que el objetivo es buscar todo aquello que refuerza esta identidad compartida: nombres, vestimentas similares, insignias, guaridas secretas, humor común, etc.



La patrulla “organiza” la pandilla natural

El genio de Baden-Powell consiste en haber comprendido este dinamismo de la pandilla, el atractivo que presenta para las jóvenes y las innumerables oportunidades que ofrece para un sólido desarrollo de su autonomía.

La capacidad de los jóvenes, hombres y mujeres, para cohesionarse en torno a un grupo de iguales es detectada por el fundador de los scouts y de las guías en la guerra del Transvaal, cuando observa la manera en que éstos desarrollan las tareas de mensajeros y observadores que debieron cumplir durante los 217 días que duró el sitio de la ciudad de Mafeking. Posteriormente, cuando en agosto de 1907, en la isla de Brownsea, inaugura el primer campamento scout, primero de todo organiza a aquellos 22 primeros scouts en 4 patrullas: Cuervos, Chorlitos, Lobos y Toros.

Una patrulla es un grupo natural de jóvenes como cualquier otro, pero que tiene un sentido para su vida y se orienta por los valores guía y scout. Incluso una pandilla formada por jóvenes discriminados racial o económicamente, para quienes el presente es vivido como un callejón sin salida y que probablemente derivará en una banda delictiva, se diferencia básicamente de una patrulla guía o scout en que estas últimas viven la Ley Guía y Scout. Pero los elementos sociológicos que refuerzan su identidad como grupo son básicamente los mismos.

El grupo natural de jóvenes es una fuerza que no es necesario reprimir, sino reconocer y orientar para que las ayude a construir su personalidad. El sistema de equipos del Movimiento se basa enteramente en esta convicción, pero mucho más durante esta etapa de la adolescencia. La forma en que funciona una patrulla se analizará en detalle en el capítulo siguiente.



LA APLICACIÓN DEL MARCO SIMBÓLICO

Mantener vivo el espíritu de exploración

El éxito sin igual que el Movimiento Guía y Scout ha obtenido entre los jóvenes, hombres y mujeres, tanto hoy como en sus orígenes, se explica porque les invita a realizar actividades que corresponden estrechamente a estos tres dinamismos esenciales: exploración, territorio y grupo de amigos. Puede que una Compañía no sea muy rigurosa en aplicar todos los elementos del método scout, pero si mantiene viva la respuesta a estos tres dinamismos, el interés de las jóvenes nunca decaerá.

De ahí que la idea simbólica de **explorar nuevos territorios con un grupo de amigos** debe estar siempre latente en el *clima educativo*. Para lograr eso, las guías deben repasar continuamente los conceptos del marco simbólico y confrontarlos con la forma en que lo aplican en la realidad cotidiana de la Compañía. Esa actitud permitirá que el símbolo esté siempre presente.

Evocar al héroe y la heroína y transferir el símbolo

La evocación de diferentes pasajes de la vida y de las aventuras de exploradores e investigadores, hombres y mujeres, puede estar presente en la Compañía y en las patrullas por medio de distintas actividades:

- 🌀 Animados relatos en noches de campamento
- 🌀 Presentación de exposiciones
- 🌀 Montaje de documentales en video
- 🌀 Dramatizaciones a la hora de la fogata
- 🌀 Pequeñas historias que proporcionan un fondo motivador a un juego prolongado
- 🌀 Visita a lugares históricos y museos
- 🌀 Entrevistas a quienes pueden proporcionar información sobre hechos y personajes
- 🌀 Diálogos en la Compañía con especialistas invitados
- 🌀 Actividades de investigación por patrulla



- ☞ Foros y comentarios a partir de determinados documentales o textos
- ☞ Lecturas sugeridas a las jóvenes individualmente
- ☞ Veladas con un tema central, en que todo lo que ocurre está relacionado con un relato o un personaje, incluido el lugar elegido, la ambientación, las vestimentas y la alimentación.
- ☞ Montaje de pequeños experimentos, maquetas u objetos útiles que utilicen descubrimientos científicos célebres.
- ☞ Ferias de “inventores”, que estimulen la creatividad de las jóvenes.

La lista de ideas es interminable y las actividades que se diseñen variarán según los ambientes, las iniciativas de las niñas y los recursos disponibles. Lo importante es que la evocación las ponga en contacto con un héroe o una heroína de verdad, que se trate de exploradores e investigadores al servicio de la humanidad y no de guerreros o colonizadores al servicio de causas oscuras, afanes de poder, ideologías u otros intereses similares. También es recomendable que el medio elegido sea atractivo, cuidando que no se intelectualice en exceso y que las guías, junto con recibir información, puedan “hacer cosas” que les ayuden a interiorizar el conocimiento adquirido.

Para que las evocaciones capten la atención de las jóvenes y sean variadas, las guías necesitan manejar información suficiente que les permita suministrar ideas, sugerir ejemplos y ser auténticas animadoras de la actividad.

En este Manual se presentan numerosos testimonios de exploradores e investigadores, hombres y mujeres, que contribuyen a animar la progresión personal de las jóvenes. Sin embargo, nunca estará de más que las guidoras se documenten en textos especializados, como el caso de *Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos*, editado por la Asociación en enero de 2016.

A la *evocación constante* le sigue naturalmente la *transferencia simbólica*, esto es, un proceso de interiorización del valor que se desprende de la conducta del héroe y una reflexión sobre el impacto que este valor tiene en la vida personal y en el comportamiento. El símbolo cumple aquí su rol educativo, impulsando a ser aquello con lo cual uno se identifica. En otras palabras, el *significante* conduce al *significado*.

Las guidoras deben favorecer que este tránsito se produzca en las jóvenes con el mínimo posible de interferencias. La aproximación al testimonio del héroe debe operar como una *experiencia*, la que depende de cada persona y no es posible intervenir. A la animadora adulta corresponde el papel de una educadora, es decir, solo *revelar* aquello que ante las guías podría pasar inadvertido y luego, por medio de las distintas formas que utiliza el acompañamiento y apoyo al crecimiento, *evaluar el comportamiento personal* y representarlo ante la propia joven, haciendo las veces de un espejo.



Contar es entrar en la magia

El marco simbólico también supone en las animadoras adultas la virtud del “buen contar”, la que no siempre se valora. Si una educadora posee esta virtud, poco se la estima; y si le falta, no se le pide que la logre.

Para Gabriela Mistral, maestra primaria, Premio Nobel de Literatura en 1945, “contar es encantar, con lo cual se entra en la magia”. En un artículo escrito en Avignon, Francia, en febrero de 1929, dice que todo puede ser aprendido gracias a la “bella arquitectura de un relato”, produciendo en las jóvenes “el mismo encantamiento de una fábula”.

Relatar los testimonios de los exploradores no consiste entonces en enumerar hechos ni en aburrir con fechas, lugares y apellidos. Gracias al “buen contar” se recrea un ambiente, los personajes caminan, gesticulan y actúan delante de los ojos de las guías y, según describe la poetisa chilena, “se les meten en el alma hasta ese núcleo en que tienen sentados a los demás seres con quienes entablan familiaridad”.

Para relatar bien no se requiere ser artista, ni poeta, ni cuentista, ni humorista. La fuerza del relato está en vivir lo que se dice, de manera que el relato brote de la interioridad, “salga de adentro”.

Para lograr eso, quien relata debe ser una persona rica en intimidad, en pensamientos y en vivencias, es decir, tener algo que comunicar a las demás. Eso se obtiene sabiendo observar, escuchando a otros, leyendo, experimentando, viviendo con intensidad. Una buena contadora de historias sabe descubrir en un paisaje los diferentes tonos de verde, porque ve más allá de la simple apariencia de las cosas. También debe surcar de encanto y fluidez sus palabras, porque las jóvenes son muy sensibles a la gracia.

Del texto de Gabriela Mistral y de la experiencia de buenos contadores de relatos pueden desprenderse algunos consejos para obtener esas condiciones:

-  El relato debe ser directo y no perderse en digresiones. El buen relato “camina como la flecha a su centro y no fatiga ojo de niño ni de hombre”.
-  Un relato es vivo si es sobrio. Basta que por sí mismo el hecho mágico o extraordinario esté “bien cargado de electricidad creadora”. Para motivar el interés no se necesita de adjetivos ni de expresiones pedantes o empalagosas. El atractivo debe brotar “honrado y límpido del núcleo mismo del relato”. Como el buen gimnasta, un buen relato es aquel que ha perdido la grasa de los detalles superfluos y ha quedado en “puro músculo”.
-  Si el relato debe ser transferido “sin añadiduras ni condimentos”, quien relata debe ser “sencilla y hasta humilde”, de modo que las jóvenes dejen de ver a quien cuenta y se sumerjan en los hechos que relata.

-  Quien narra debe saber elegir el momento oportuno. También debe aprender a transformar tiempos aparentemente perdidos en ocasiones de un buen relato. Un día de lluvia, una noche sin luz en campamento o un vacío en el programa de actividades pueden convertirse en una velada inesperada.
-  La descripción deberá reducir a imágenes lo que más pueda de la historia, dejando sin su apoyo “sólo aquello que no puede traducirse en ellas”.
-  Deberá usarse un lenguaje que tenga una relación vigente con el medio de las jóvenes y les evoque situaciones cotidianas.
-  Quien narre deberá educar su voz hasta “sacarle alguna dulzura”, porque quien escucha “agradece el regalo de una voz grata y que se pliega como una seda al asunto”.
-  Relatar no es sólo modular palabras. El lenguaje no verbal comunica muchas más cosas que el verbal. De ahí que quien cuenta una historia procurará que su cara, sus manos, sus gestos, sus miradas –sin excesos, por cierto– le ayuden a la belleza del relato, porque a las jóvenes les gusta ver “conmovido y muy vivo el rostro del que cuenta”.

Reaccionando como educadora, Gabriela Mistral termina su artículo diciendo que “no daría título de maestro a quien no contase con agilidad, con dicha, con frescura y hasta con alguna fascinación”. Con mayor razón, lo mismo podría decirse de una guidora del Movimiento Guía y Scout. 

CAPÍTULO 5
LA PATRULLA



CONTENIDO

LA PATRULLA

- ☞ *El sistema de patrullas es el eje central del método en la Rama Guías*
- ☞ *La patrulla guía tiene un doble carácter: formal e informal.*

LA PATRULLA COMO GRUPO INFORMAL

- ☞ *El método scout privilegia el carácter informal de la patrulla*
- ☞ *El ingreso a la patrulla es voluntario*
- ☞ *La libre integración determina la forma de ingreso*
- ☞ *La patrulla es un grupo cohesionado de carácter permanente*
- ☞ *No menos de 5 ni más de 8 integrantes*
- ☞ *Según la edad, las patrullas pueden ser verticales u horizontales.*
- ☞ *En la patrulla se necesita homogeneidad de intereses*
- ☞ *Actividades y tareas deben ser apropiadas*
- ☞ *La patrulla tiene identidad propia*
- ☞ *La estructura interna es flexible*
- ☞ *La patrulla tiene una sola estructura formal: el Consejo de Patrulla.*
- ☞ *El estatus que las jóvenes se asignan determina los roles y tareas internas*
- ☞ *Las normas implícitas de las jóvenes crean la cultura interna de la patrulla*
- ☞ *Existe relación entre las normas de los grupos informales y la Ley Guía*
- ☞ *La Guía de Patrulla es elegida y juega un rol relevante*
- ☞ *El rol de la Subguía de Patrulla complementa el rol de la Guía*
- ☞ *La patrulla posee símbolos de pertenencia*
- ☞ *Ante todo la patrulla es un espacio para compartir con las amigas*

LA PATRULLA COMO COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

- ☞ *Cambio en la conducta de “toda” la joven y aprendizaje “entre todas” las jóvenes*
- ☞ *En la patrulla se aprende a través de la acción*
- ☞ *El aprendizaje en la patrulla permite la respuesta en el momento preciso*
- ☞ *En la patrulla se aprende “en equipo” a través de la secuencia de actividades*
- ☞ *Las jóvenes aprenden a aprender*
- ☞ *La aplicación del método scout crea en la patrulla un “campo de aprendizaje” que es parte del “clima educativo”*
- ☞ *La patrulla impulsa a las jóvenes a integrarse en su comunidad cercana*
- ☞ *La patrulla también se interesa en la comunidad lejana*
- ☞ *La interacción entre las patrullas se produce en la Compañía*



LA PATRULLA

El sistema de patrullas es el eje central del método en la Rama Guías

Al hablar de los tres dinamismos juveniles esenciales en que se apoya el marco simbólico de las guías, junto con referirnos al gusto por explorar y al interés por la apropiación de un territorio, hablamos de la pertenencia a un grupo informal de amigas.

La utilización educativa de este dinamismo constituye el corazón del método en la Rama Guías. En *Orientaciones para la tarea del dirigente scout* (1919), el fundador precisó que “el sistema de patrullas es la característica esencial que diferencia a la educación scout de la que ofrecen todas las demás organizaciones similares”. La originalidad de Baden-Powell consiste en haber descubierto las oportunidades que estos pequeños grupos ofrecen para el desarrollo de la autonomía de los jóvenes, concepto que puso a prueba en el campamento de Brownsea en 1907.

Por un proceso de ensayo y error, el fundador de los scouts había puesto en práctica esta idea durante su carrera militar. El “experimento” más famoso corresponde a la formación de un cuerpo de cadetes durante el sitio de Mafeking en 1899. Cuando en el mismo año, bajo el título *Aids to Scouting*, publicó una colección de sugerencias para la exploración militar, el libro también se empezó a utilizar de diferentes maneras por los profesores, como una ayuda para su trabajo con jóvenes.

Técnica audaz para la época, el sistema de patrullas fue probado en 1907 con muchachos no militares, por el propio Baden-Powell, en el primer campamento que tuvo lugar en la isla de Brownsea. Poco después lo desarrolló en el libro *Scouting for boys*, y a partir de ese momento las patrullas scouts comenzaron a aparecer espontáneamente y a multiplicarse por el mundo entero.

En la actualidad, al igual que en 1907, las jóvenes mantienen su tendencia natural a formar pandillas o grupos de amigas. Al usar el sistema de patrullas como base para la mayor parte de las actividades del Movimiento, solo estamos capitalizando esa tendencia natural. Las posibilidades de éxito en su aplicación son casi totales, siempre que se le utilice apropiadamente, esto es, como una forma de entregar la iniciativa y la responsabilidad a las jóvenes y no como una manera de simplificar la tarea de la guiadora o subdividir administrativamente una Compañía.

Baden-Powell advirtió sobre estas posibles desviaciones del sistema de patrullas: “...el principal propósito no es precisamente ahorrarle problemas al Responsable de Unidad, sino ofrecer al joven la ocasión de asumir responsabilidades, dado que éste es el mejor de los medios para desarrollar el carácter”. (*Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).





La patrulla guía tiene un **doble carácter: formal e informal**

El sistema de patrullas es una forma de organización y aprendizaje en base al método scout, por la cual jóvenes amigas integran en forma libre y con ánimo permanente un pequeño grupo con identidad propia, con el propósito de disfrutar su amistad, apoyarse mutuamente en su desarrollo personal, comprometerse en un proyecto común e interactuar con otros grupos similares.

La patrulla es, en primer lugar, “una forma de organización espontánea”. Como luego veremos, es una organización con características “formales” e “informales”.

Un “grupo” es un conjunto de personas dentro del cual la conducta y el rendimiento de una de ellas está influida por la conducta y rendimiento de los demás. Se distingue entre grupos *formales* y grupos *informales*:

- 🌀 *Grupos formales* son los creados por decisión de la autoridad de una organización para llevar a cabo objetivos predefinidos por la misma organización con el propósito de alcanzar sus metas.
- 🌀 *Grupos informales*, en cambio, son los que se crean a partir de esfuerzos individuales y se desarrollan alrededor de intereses comunes y de la amistad, más que por un propósito intencionado. Surgen porque sus miembros tienen algo en común.

La diferencia radica en que los formales los crea una organización formal como un medio para conseguir un fin, mientras que los informales son importantes por su propia naturaleza y satisfacen la necesidad asociativa de sus integrantes.

La patrulla guía, ante todo, es un grupo informal. Mantenerle este carácter original es tarea primordial de las guías. “Desde el punto de vista de los jóvenes, el Movimiento Scout los reúne en pandillas de amigos, tal como se organizan naturalmente, ya sea para jugar, hacer travesuras o flojear.” (Baden-Powell, *Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

Sin embargo, al emplearla como instrumento para lograr propósitos educativos, el método scout la ha convertido a la vez en “un ámbito de aprendizaje”, con lo cual le ha agregado una faceta formal.

Al ser a la vez un grupo informal y formal, la patrulla adquiere cierta complejidad. Es informal, porque resulta del deseo asociativo de las propias niñas; y es formal, porque el método espera que contribuya a la formación de sus integrantes mediante su autoeducación. En otras palabras, pudiera decirse que es informal vista desde las guías y es formal desde la perspectiva de la animadora adulta.

Esta doble faceta le abre a la patrulla una amplia perspectiva, ya que la sitúa en un punto de encuentro e integración entre las aspiraciones y necesidades personales de las jóvenes, por una parte, y los fines educativos del Movimiento como organización, por la otra.

Para no desaprovechar esa posición de privilegio, es clave entender que la patrulla cumplirá su objetivo como grupo formal en la medida en que se respete su carácter de grupo informal.

LA PATRULLA COMO GRUPO INFORMAL	LA PATRULLA COMO GRUPO FORMAL
<p>Organización espontánea, reunida con ánimo permanente e identidad propia, integrada libremente por un grupo de amigas para disfrutar su amistad.</p>	<p>Comunidad de aprendizaje en base al método scout, por la cual un grupo de jóvenes se apoya en su desarrollo personal, se compromete en un proyecto común e interactúa con otros grupos similares.</p>

Mientras más se proteja su objetivo *informal* mejor se logrará su objetivo *formal*

Cuando esto sucede, la patrulla alcanza sus niveles más altos de lealtad, compromiso y energía al servicio de los fines organizacionales, mucho más de lo que se pudiese lograr si, para que cumpla su rol formal de comunidad de aprendizaje, la recargamos de reglamentaciones, instrucciones y normas provenientes del exterior. Entender esto es entender la clave del sistema de patrullas.

Por otra parte, al hablar de “ánimo permanente” de la patrulla como grupo informal, se entiende que la patrulla debe ser concebida “para durar”, es decir, al momento de constituirse se espera de ella que perdure en el tiempo. Sin embargo, su “permanencia” queda condicionada a que cumpla con las características que la hacen un grupo informal.



LA PATRULLA COMO GRUPO INFORMAL

El método scout privilegia el carácter informal de la patrulla

Aun cuando los grupos informales no tienen tareas específicas estructuralmente diseñadas, suplen muchas de nuestras necesidades psicológicas más básicas, a tal punto que se convierten en parte integrante de los diferentes contextos en que desarrollamos nuestra vida adulta:

☞ Los grupos son, ante todo, un medio para satisfacer nuestras *necesidades de afiliación*, es decir, nuestras necesidades de pertenencia, amistad, apoyo moral y afecto.

El prototipo original de estos grupos, conocido como “grupo primario”, es la familia, que nos proporciona la afiliación básica. Sin embargo, en cualquier edad, hombres y mujeres, seamos jóvenes o adultos, descubrimos que necesitamos grupos de amigos, de compañeros de trabajo, de recreación y muchos otros que satisfacen estas necesidades.

Estos grupos son mucho más determinantes entre los 11 y los 15 años, en que, iniciando la adolescencia, la joven necesita ser parte de algo, reconocerse y ser reconocida. Cuando una joven forma parte de una patrulla, su vida y las vidas de los otros se entremezclan: se preocupa por sus compañeras y, lo más importante, ellas se preocupan de ella. Su ausencia será notada, su contribución es apreciada.

☞ Son un medio para desarrollar, incrementar y confirmar nuestro *sentido de identidad y mantener nuestra autoestima*. También es la familia donde se inician estos procesos básicos, pero los grupos se convierten en un refuerzo importante para determinar o confirmar el concepto que tengamos de quiénes somos, de qué tan valiosas somos y, por consiguiente, qué tan dignas nos sentimos.

La patrulla de guías, no solo a través de su vida interna, sino también mediante sus símbolos, sus insignias, sus tradiciones y otras manifestaciones externas, ayuda a sostener la identidad y la dignidad de las jóvenes.

☞ Sirven para *establecer y comprobar la realidad social*. Podemos reducir la incertidumbre que nos produce el medio social discutiendo con otros los problemas que se nos presenta, buscando perspectivas comunes y tratando de llegar a un consenso sobre la forma de resolverlos.

A través del estilo propio de su patrulla, de sus actividades, de sus juegos y del diálogo permanente que se sostiene en su interior, las jóvenes desarrollan una forma personal de participar sin temores e integrarse en el mundo.

☞ También son útiles para *reducir la inseguridad, la ansiedad y la sensación de impotencia*. Mientras más personas están a nuestro lado, más fuertes nos sentimos y menos ansiedad e inseguridad nos produce el peligro, lo nuevo o lo desconocido. Mucho más aún si, como las personas que pasan por la adolescencia, vivimos una etapa en que estamos experimentando nuevas modalidades de ajustarnos a la vida.

☞ Es un medio por el cual sus miembros pueden *resolver sus problemas o enfrentar ciertas tareas que se deben realizar*. El grupo sirve para recoger información, escuchar, ayudar a alguien, tener otras perspectivas, conocer gente diferente y, al momento de decidir hacer algo, distribuir las responsabilidades y apoyar los resultados en los talentos individuales.

Todos estos aspectos se logran si mantenemos la naturaleza informal de la patrulla, esto es, su *libre integración*, su *ánimo permanente* y su búsqueda de una *identidad propia* como grupo de jóvenes que *disfrutan su amistad*.

El ingreso a la patrulla es voluntario

Este es un elemento de la esencia de un grupo informal. El hecho de pertenecer o no a una patrulla es un acto que depende de la propia elección de una joven y de la aceptación del resto de sus integrantes. Las jóvenes prefieren compartir con las personas que les gustan, con quienes se sienten cómodas, con amigas de intereses similares. Cada guía debe estar en la patrulla en la que se siente aceptada y capaz de operar.

Esta libertad de integración significa al mismo tiempo que las jóvenes pueden moverse a otra patrulla mientras las guías de esa patrulla estén de acuerdo con su traslado. Esto implica que las patrullas no siempre serán unidades establecidas o formalizadas y que es frecuente que en una Compañía haya patrullas dispares en número y fuerza.

Este dinamismo y heterogeneidad resultan incómodos para algunas guadoras, ya que cuando se trata de conducir actividades desde la perspectiva de la Compañía, esto es, desde la visión de conjunto de las 4 ó 5 patrullas que la conforman, se tiende a que sean relativamente equivalentes. Pero esa forma de actuar no es propia del sistema de patrullas. Lo importante es que las patrullas sean auténticos grupos de amigas y no que la Unidad se vea uniforme o equilibrada. Hay que entender a la Compañía como una federación de patrullas con identidades propias, disímiles, pero que comparten una realidad común y cada una de ellas coherente respecto de sí misma.

La libre integración determina la forma de ingreso

En virtud del principio de libre integración, cuando se crea una nueva patrulla o se inicia una Compañía a partir de una patrulla, lo apropiado es detectar una pandilla o grupo natural de amigas e invitarlas a integrarse al Movimiento y transformarse en una patrulla guía. Aún más, ése es el método ideal para continuar creciendo.

Cuando por distintas circunstancias una patrulla ha reducido el número de sus miembros y se ve necesario completarla con nuevas integrantes, lo normal es que las propias jóvenes inviten a otras amigas a incorporarse.

Si las nuevas integrantes provienen de la Bandada del mismo Grupo, las patrullas, deben tener la oportunidad de conocer a las futuras guías, crear vínculos personales, discutir su eventual ingreso y lograr el interés de la niña, por ejemplo a través de la participación previa de la golondrina en actividades de cada patrulla. Es un proceso de conocimiento y negociación que se produce “entre las niñas”, incluyendo al Consejo de Compañía. Al término del proceso la decisión final corresponde a la golondrina involucrada.

En el caso de una joven que viene de fuera del Grupo y que desea ingresar a la Compañía sin tener vínculos de amistad con alguna de las integrantes de las patrullas, lo recomendable es que las guías sugieran o propicien caminos para que esos vínculos se produzcan. Esta circunstancia ocurre cuando una joven llega porque la traen sus padres, o porque le ha sido sugerido por un profesor o simplemente por su propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por la Compañía en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen las guías y quiere ser una de ellas.

Felizmente las niñas hacen amistades con cierta rapidez, lo que facilita la integración. En todo caso, tres condiciones deben reunirse conjuntamente: deseo de la interesada, existencia de un vínculo de amistad y aceptación de la patrulla.

Lo erróneo en todos estos casos sería reestructurar y remendar patrullas a iniciativa de las guías, o realizar campañas de incorporación masiva desde la Compañía, o “distribuir proporcionalmente” entre las distintas patrullas las golondrinas que se incorporan desde la Bandada, o recurrir a métodos que arman y desarman patrullas cada cierto número de meses. Todos estos hábitos han demostrado ser efectivos para destruir el sistema de patrullas, quitándole al pequeño grupo su carácter de grupo informal de amigas y, lo que es peor desde el punto de vista de los objetivos del Movimiento, impidiendo que funcione como comunidad de aprendizaje.



“El propósito principal del sistema de patrullas es asignar verdadera responsabilidad al mayor número posible de muchachos, con el ánimo de desarrollar su carácter. Si el dirigente de Unidad a sus Guías de Patrulla plena autoridad, si espera mucho de ellos y les deja libertad de acción para cumplir su función, habrá hecho más por fortalecer el carácter de esos muchachos que lo que jamás pudiera hacer cualquier cantidad de instrucción escolar.” (Baden-Powell, *Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

La patrulla es un grupo cohesionado de carácter permanente

Si bien hablamos de libre integración, la patrulla no es una estructura ocasional diseñada para el logro de un objetivo inmediato. Es un grupo estable con miembros estables, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones y pone en común su compromiso, lo que se transmite progresivamente a las nuevas integrantes de la patrulla.

La estabilidad del grupo de amigas depende casi exclusivamente de su cohesión. La cohesión es la fuerza que hace que las integrantes del grupo permanezcan unidas y sea superior a las fuerzas que intentan separarlas. La cohesión es lo que hace que las niñas se sientan orgullosas de pertenecer a su patrulla.

Contribuye a la cohesión del grupo el hecho que los objetivos de la patrulla y los de sus miembros sean coincidentes, que el liderazgo impreso por la Guía de Patrulla sea participativo, que el grupo obtenga éxito en la ejecución de las tareas que se ha propuesto, que los roles internos se desempeñen de acuerdo a lo previsto, que las opiniones de todas sean escuchadas, que las actividades realizadas sean atractivas, que las jóvenes observen que su patrulla les ayuda a lograr sus objetivos personales, que el interés que las reúne se mantenga vigente y otros factores similares.

Dicen relación con esta cohesión algunos aspectos importantes de las patrullas: el *número de integrantes*, su *edad*, su *homogeneidad de intereses* y la *elección apropiada de actividades y tareas*.

No menos de 5 ni más de 8 integrantes

No existe un “número ideal” de integrantes de la patrulla, pero la experiencia recomienda que no sea inferior a 5 ni superior a 8. Dentro de esos márgenes, el mejor número es el número de integrantes que tiene el grupo de amigas o el que ellas consideran o se han propuesto como su óptimo. Las patrullas no funcionan mejor o peor dependiendo de su número de integrantes, sino de su cohesión interna. Es esta última la que debiera determinar su mejor número y nadie sabe mejor eso que las propias niñas que integran la patrulla.



Según la edad, las patrullas pueden ser verticales u horizontales

La patrulla *vertical* integra jóvenes de las diversas edades que comprende la etapa en la Rama, por lo que están viviendo diferentes momentos de su desarrollo.

Esta heterogeneidad de edades puede constituir una dificultad para que en el seno de la patrulla se produzca una comunión de intereses y se realicen actividades adaptadas a la edad de todas sus integrantes.

Sin embargo, esta diversidad permite el acompañamiento de las más nuevas por las más antiguas, las que aportan su experiencia para ayudarles a enfrentar y superar los desafíos que parecieran estar fuera de su alcance. Este acompañamiento genera una interacción entre mostrar y emular, facilitando el aprendizaje, enseñando a trabajar en equipo y contribuyendo al crecimiento de las guías más jóvenes.

La patrulla *horizontal* reúne a jóvenes de una edad similar, por lo que sus tareas de desarrollo serán bastante parecidas. Esta circunstancia facilita la integración entre ellas y la realización de actividades que resulten atractivas para todas. No produce con igual intensidad el acompañamiento que permite la patrulla vertical y, al egresar todas sus integrantes en un período relativamente corto, dificulta la creación de tradiciones y la continuidad de la patrulla con nuevas integrantes.

Muchas Unidades analizan largamente por cuál de estas dos modalidades pudieran optar. Sin embargo, en un sistema de patrullas que respeta la libre integración, no existe para las guías la posibilidad de optar entre una u otra alternativa. Simplemente una u otra se dan según cómo se producen las circunstancias o evolucionan las patrullas, y con esos hechos se planifica el trabajo en la Unidad.

La verticalidad u horizontalidad de una patrulla solo tiene relevancia para que las guías sepan cuáles serán sus puntos fuertes y los aspectos en que necesitará más apoyo. No nos imaginamos a una guía de Compañía rechazando la integración en patrulla de un grupo de amigas de edades diversas, fundado en que “en esta Compañía solo tenemos patrullas horizontales”. O a la inversa “rellenando” con golondrinas recién egresadas de la Bandada una patrulla bien cohesionada de jóvenes de 14 y 15 años, con el argumento que es necesario “recuperar la verticalidad” de esa patrulla.

Para resolver dificultades como las puestas en los casos anteriores, el único camino es que la propia patrulla resuelva su contingencia sin que las animadoras adultas interfieran en su cohesión interna.

En la patrulla se necesita **homogeneidad de intereses**

Como todo grupo de amigas, es natural que la patrulla tenga un número variable de miembros y que pueda ser heterogénea en cuanto a la edad de sus integrantes.

Sin embargo, contribuirá a su cohesión y estabilidad que las jóvenes tengan una cierta homogeneidad de intereses y de trayectorias personales, como también un consenso mínimo en torno a los valores básicos y a los objetivos que orientan su actuación en común.

Siendo amigas, es probable que esta homogeneidad preexista o se haya creado rápidamente entre ellas, aunque no se debe olvidar que es frecuente que entreguemos afecto y seamos amigas de personas muy distintas de nosotras. Si bien la trayectoria personal de cada una es un dato inmodificable, la identidad de intereses y el consenso en torno a valores y objetivos es algo que se adquiere en la misma patrulla durante el proceso de aprendizaje. En todo caso, este es un factor importante que las responsables de la Compañía y la Guía de Patrulla deberán considerar en su trabajo con el pequeño grupo.



Actividades y tareas **deben ser apropiadas**

La elección de actividades a realizar por parte de la patrulla debe ser proporcional a sus recursos humanos y materiales disponibles; y la asignación de tareas entre sus miembros debe guardar relación con sus habilidades y destrezas. Si las actividades no son lo suficientemente desafiantes y las tareas son mínimas, faltará motivación. Y si las actividades exceden la capacidad de la patrulla o las tareas son muy exigentes, se desarrollará una sensación de frustración. Ambos sentimientos afectarán la cohesión del grupo y, en consecuencia, su estabilidad.

Este ajuste entre actividades, tareas y recursos disponibles, es parte del aprendizaje de la patrulla, que se interioriza mediante el proceso continuo de ensayo y error. De no lograrse avances en este aspecto, es tarea del equipo de animadoras adultas apoyar a la Guía de Patrulla para que cree las condiciones que permitan al grupo lograr el equilibrio.

La patrulla tiene **identidad propia**

La identidad de una patrulla como grupo informal, también llamada “espíritu de patrulla”, es su conciencia de ser de una determinada manera a través del transcurso del tiempo y a pesar de las diferentes situaciones que se le puedan presentar. Dicen relación con su identidad su *estructura interna*, su *estatus y roles*, sus *normas*, su *liderazgo* y sus *símbolos de pertenencia*.

La estructura interna es **flexible**

En todas las patrullas existe un tipo de estructura interna de carácter espontáneo que evoluciona continuamente. Las niñas se diferencian en edad, en experiencia, en temperamento y todas ellas llegan a ocupar y a acomodar distintas posiciones en el grupo a medida que se conocen, que crecen, que las guías más antiguas egresan o que se incorporan nuevas integrantes.

Dicha estructura interna debe responder a las características del grupo informal y no a proposiciones de otras estructuras o del exterior, ya sea de antiguas integrantes, del equipo de guiadoras, la existencia de “tradiciones de la Unidad” o de las normas institucionales. Se debe siempre respetar la realidad propia de los grupos informales y ser flexible, de manera que cada patrulla la pueda utilizar o adaptar según su estructura espontánea lo permita.

Mientras menos rígida sea la estructura formal propuesta desde la Unidad, más se protegerá el carácter de grupo informal de la patrulla. Y ya sabemos que mientras más se proteja a la patrulla como grupo informal de amigas, mejor cumplirá la misión que el método le ha asignado como comunidad de aprendizaje. La eficacia del sistema de patrullas depende mucho de que las guiadoras no olviden nunca esta aparente paradoja.

La patrulla tiene una sola estructura formal: el Consejo de Patrulla

El Consejo de Patrulla es una instancia formal de toma de decisiones relevantes, en el que participan todas las integrantes de la patrulla bajo la conducción de la Guía de Patrulla. Sus reuniones pueden realizarse cada vez que la patrulla lo estime necesario, sin que su excesiva frecuencia lo convierta en la reunión habitual de patrulla, que es más bien de carácter operacional. Los acuerdos del Consejo pueden registrarse en el “Tally” o Libro de Patrulla, que es el diario de vida de la patrulla.

Los asuntos que se analizan en el Consejo deben ser relevantes, tales como:

-  Evaluación de la vivencia de la Ley y la Promesa dentro de la patrulla.
-  Aprobación de las actividades de la patrulla para un ciclo de programa y de las actividades que propondrá para ser realizadas por la Compañía.
-  Evaluación de las actividades de patrulla y de las de larga duración.
-  Contribuir con sus comentarios a la autoevaluación de cada joven.
-  Elección de la Guía y Subguía de Patrulla, a menos que el Consejo de Patrulla le pida a la Guía que designe a la Subguía.
-  Determinación y asignación de cargos en la patrulla y evaluación de su desempeño.
-  Administración de los recursos de la patrulla.

El estatus que las jóvenes se asignan determina los roles y tareas internas

El *estatus* es la posición que a una persona se le reconoce por los demás dentro del grupo. Mientras que en los grupos formales el estatus se basa por lo general en la posición ocupada en la organización formal, en los grupos informales el estatus puede estar basado en cualquier circunstancia relevante para el grupo. En la patrulla, las guías se asignan estatus entre ellas según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas.

Este estatus asignado casi siempre determina el jerárquico formal. De acuerdo a eso, las patrullas acostumbran designar a todas sus integrantes en distintos cargos relativamente permanentes:

Guía de Patrulla

Ejerce el liderazgo principal, coordina a la patrulla y la representa en el Consejo de Compañía, es escogida por las demás integrantes en el Consejo de Patrulla.

Subguía de Patrulla

Reemplaza a la Guía, hace equipo con ella, aconsejando en la toma de decisiones y apoyando el liderazgo de la patrulla. Guía y Subguía de Patrulla representan a la patrulla en el Consejo de Compañía. Al igual que la Guía es escogida por las demás integrantes de la patrulla (a menos que ellas le pidan que la designe).

Secretaria o “Guardiana de los Secretos”

Mantiene el “Tally” o Libro de Patrulla, toma nota de los acuerdos y recuerda compromisos y plazos. Administra una pequeña biblioteca con material de interés, guarda y cuida los recuerdos de la patrulla, se encarga del registro audiovisual y mantiene actualizada la presencia de la patrulla en las redes sociales o diario mural, cuando corresponde.



Tesorera o “Guardiana del Tesoro”

Administra los recursos financieros de la patrulla, cobra cuotas y mantiene un libro contable con entradas y salidas de dinero y guarda la caja en un lugar seguro.

Enfermera o “Guardiana de la Salud”

Mantiene el botiquín de patrulla y se preocupa porque todas conozcan las principales normas de seguridad y primeros auxilios.

Responsable de juegos o “Guardiana de la Aventura”

Conoce muchos juegos y actividades cortas y siempre tiene una oportuna para proponer.

Responsable de la Expresión o “Guardiana de la Leyenda”

Se encarga de los cantos y de que se prepararen buenas representaciones artísticas, aportando ideas nuevas para fogones y veladas.

Responsable de Técnicas o “Guardiana de la Naturaleza”

Se encarga de conocer técnicas de acampado que respeten el medioambiente y promuevan su cuidado. También puede colaborar en la elección del lugar de campamento de patrulla.

Encargada del equipo

Lleva un inventario de los materiales de patrulla, cuida de ellos y distribuye entre todas las tareas que exige su mantenimiento.

Cocinera

Confecciona un menú equilibrado para campamentos y excursiones, de acuerdo a las necesidades y gustos de la patrulla y se preocupa que se cocinen cada vez comidas variadas.

Así también hay otros cargos que surgen espontáneamente de las necesidades de organización de la patrulla, los que deben responder a tales necesidades y no a antiguas costumbres o estructuras sin sentido ni uso, es parte de estar en una patrulla el tener al menos una tarea a su cargo.

Las jóvenes rotan en estos cargos cada cierto tiempo, sin perjuicio que si el Consejo de Patrulla lo estima conveniente las reelija, a todas o a algunas de ellas. No es conveniente establecer períodos fijos, dejando que la evaluación interna regule este aspecto, cuidando sí que se mantenga una cierta estabilidad en los cargos. No es conveniente que en este proceso intervengan las guiadoras, ya que corresponde a un tema de estructura interna del grupo de amigas.

Paralelamente, se asignan *tareas* dependiendo de las actividades y proyectos calendarizados en el respectivo ciclo de programa. *Cargos y tareas* son una oportunidad para ejercer responsabilidades, incorporar conocimientos, asumir actitudes y adquirir habilidades. La práctica de estos roles, su evaluación continua y los ajustes que se introducen, constituyen un aprendizaje progresivo.

Las principales dificultades al interior de la patrulla se producen cuando la percepción de estos roles se distorsiona o es inexacta. Las diferencias surgen entre las conductas que los demás esperan de quien ejerce un rol (rol esperado), las conductas que quien ejerce un rol cree que debe asumir (rol percibido) y el comportamiento que realmente ejerce (rol representado). La cohesión de la patrulla, y por ende su estabilidad y permanencia, depende de la coincidencia entre estos tres tipos de roles. Los desajustes entre ellos normalmente generan conflictos y es necesario que el Consejo de Patrulla, al evaluar, introduzca los cambios y adaptaciones que restituyan el buen funcionamiento.

Puede que el Consejo de Patrulla no sea capaz de resolver estos conflictos, lo que dependerá de la madurez, experiencia y personalidad de las jóvenes. Si el conflicto no se resuelve por la propia patrulla, se puede contar con la visión externa que aportan el equipo de guiadoras, el Consejo de Compañía, y en último término, la Asamblea. En el siguiente capítulo se analizará la importancia de contar con instancias donde las patrullas puedan interactuar.

Las normas implícitas de las jóvenes crean la cultura interna de la patrulla

Las normas de un grupo informal son los estándares que comparten sus miembros y que se presentan como importantes para ellas. Todos los grupos informales de jóvenes tienen una gran variedad de normas que se comunican de manera verbal y no escrita, y que en muchos casos ni siquiera están explícitamente definidas, pero que, de alguna manera, son conocidas por todos los integrantes.

Aparte de las normas fundamentales contenidas en la Ley Guía, y que dicen relación con aspectos trascendentes, la patrulla tendrá naturalmente muchas otras normas referidas a su forma de funcionar. Estas normas conforman lo que podríamos llamar la *cultura interna de la patrulla*, que cambia a medida que la patrulla evoluciona y que se expresa muy claramente cuando las niñas dicen que “así hacemos las cosas en nuestra patrulla”.

Esta cultura interna se refleja, por ejemplo, en la manera en que realizan sus reuniones, en el tiempo que dedican a su patrulla, en el estilo de su Tally, en la forma en que mantienen su equipo, en el mayor o menor orgullo que sienten por ser de esa patrulla, en las relaciones existentes con la Guía y entre ellas mismas, en lo mucho o poco que se imitan entre ellas, en la puntualidad y en la responsabilidad, en la mayor o menor reserva que le atribuyen a sus recuerdos, en la estructura que se dan internamente, en aquello que les parece normal y en lo que consideran inaceptable, en sus gustos personales, en las relaciones entre hombres y mujeres. Las animadoras adultas deben cuidar que dichas normas implícitas sean positivas y aporten en el desarrollo personal de cada niña, sin que derive en discriminaciones o en situaciones que se alejen de la Misión.

Es importante conocer que en todos los grupos informales ocurren algunos fenómenos interesantes con relación a la norma, entre los cuales se destacan los que se conocen como la identificación, el contagio y la inspiración.

La *identificación* es un mecanismo por el cual, para ser aceptada como una más del grupo, sus integrantes adoptan de forma inconsciente las normas y actitudes comunes. Eso hace que se sientan semejantes y disminuye el temor a ser rechazadas como “extrañas”. El *contagio*, por su parte, hace que las normas y actitudes de una integrante sean transmitidas por imitación a las otras. Una vez que dos o más integrantes actúan de determinada forma, es normal que ese comportamiento sea adoptado también por las demás. Por último, la *inspiración* se caracteriza por la aceptación natural de las normas y actitudes demostradas por la líder o por quienes tienen una posición considerada como “superior”.

En la patrulla estos fenómenos también acontecen. Para sentirse perteneciente a su patrulla, la niña hace cosas semejantes a las que hace el grupo, imita y sigue los ejemplos de sus amigas y acoge naturalmente las reglas establecidas por la líder. Estos fenómenos no son buenos ni malos, simplemente son. Pero es tarea de las animadoras adultas lograr que las Guías de Patrulla los conozcan, aprendan a manejarlos y traten de evitar que su excesiva ocurrencia limite la generación de normas en forma libre, consciente y consensuada, proceso que es parte de la formación de la conciencia personal y de la autonomía.

Existe relación entre las normas de los grupos informales y la Ley Guía

Se ha confirmado que entre las normas aceptadas en la generalidad de los grupos informales de jóvenes, están las que fomentan la confianza mutua basada en la verdad, la lealtad y el compromiso entre sus miembros. Se puede observar la impresionante coincidencia que existe entre esas normas y los valores contenidos en varios artículos de la Ley Guía.

¿Y esto por qué? Porque la Ley Guía y Scout ha sido concebida por el fundador del Movimiento no solo bajo la orientación de los principios del Movimiento, sino también atendiendo a las aspiraciones de la juventud. De ahí que la primera propuesta del método scout a las patrullas es que hagan suya la Ley y la consideren entre sus normas fundamentales. A partir del momento en que las niñas aceptan en sus vidas la Ley Guía, la patrulla comienza a jugar su doble papel como grupo de amigas y comunidad de aprendizaje.

Se podría argumentar que esta especie de inducción de los valores de la Ley Guía entre las normas de la patrulla, supone una intervención en la informalidad del pequeño grupo desde la formalidad de la organización. Esto no debiera llamar la atención tratándose de un movimiento educativo. Sin embargo, es de tal manera coincidente la Ley Guía con los sentimientos y aspiraciones de las jóvenes y con las normas que espontáneamente reconocen en sus grupos informales que la intervención es mínima, especialmente comparada con los beneficios que otorga disponer de un código elemental escrito que orienta la vida de las jóvenes. Tan importante como tener un código es el hecho que éste sea autoimpuesto, ya que en virtud de eso la joven pone a su conciencia como maestra y jueza de su vida. Es la aceptación de este código lo que constituyen la inmensa ventaja comparativa de la patrulla respecto de cualquier otro grupo informal.



En todo caso, la adopción de la Ley Guía siempre pasa por la experiencia personal. Cuando una experiencia es gratificante, es decir, cuando produce buenos resultados, tiende a ser repetida. Si una joven orienta continuamente sus actitudes por los valores de la Ley Guía y haciendo eso se siente gratificada por actuar de acuerdo a lo que piensa y obtiene el reconocimiento de las demás, progresivamente incorporará esos valores en su comportamiento. A través de este proceso la Ley Guía deja de ser algo externo para transformarse en código personal de vida.

La Guía de Patrulla es elegida y juega un rol relevante

El liderazgo interno de la patrulla está determinado por el estatus que las mismas niñas se asignan. Por eso la Guía de Patrulla es elegida por las jóvenes y, si el Consejo de Patrulla en vez de elegir a la Subguía le pide a la Guía que la designe, ésta podría seleccionar a quien la patrulla le asigna la función de segunda o bien a quien pueda hacer equipo con ella, complementando su liderazgo de la mejor manera. Guía y Subguía representan a la patrulla en el Consejo de Compañía.

La existencia de una líder en el pequeño grupo es una característica esencial. La joven que se convierte en líder es una integrante muy respetada, que sigue siendo una más de la patrulla, pero que cumple ciertas funciones que son relevantes para la patrulla:

-  Coordina a la patrulla para que consiga sus objetivos.
-  Permite que todas las integrantes satisfagan sus necesidades.
-  Es mediadora en los conflictos del pequeño grupo.
-  Da cuerpo a los valores de la patrulla: ella personifica los valores, motivos y aspiraciones de las demás guías.
-  Es una iniciadora de las acciones de la patrulla.
-  Se esfuerza por mantener su cohesión.

Baden-Powell destacó la relevancia del Guía de Patrulla y señaló que “el Guía es responsable por la eficiencia, ingeniosidad y buen tono de su patrulla. Los scouts de su patrulla lo siguen no por miedo a un castigo, como ocurre con frecuencia en la disciplina militar, sino porque constituyen un equipo que actúa en conjunto y respalda a su líder por el honor y el éxito de la patrulla.” (*Movimiento Scout para jóvenes*, 1908). En otro de sus libros definió claramente que “el Responsable de Unidad trabaja por medio de los Guías de Patrulla.” (*Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

En un artículo publicado anteriormente, hablándole a los animadores adultos, ya había afirmado la misma idea: “Para obtener los mejores resultados con el sistema de patrullas, deben depositar verdadera y completa responsabilidad en los Guías de Patrulla. Si solo se les asigna una responsabilidad parcial, los resultados también serán parciales.” (*Gaceta de la Oficina Nacional*, mayo de 1914).

La líder no es una joven encantadora que hace el gusto de las guías, ni una que lo sabe todo, tampoco es necesariamente la joven que lleva más tiempo en la Compañía.

En la medida en que es posible esperarlo a su edad, requiere visión, objetivos claros, capacidad de comunicación y voluntad para trabajar y cooperar, tanto hacia el Consejo de Compañía y el equipo de guadoras, como hacia sus compañeras de igual o menor madurez. Centra su actividad en iniciar diálogos que fomenten y mantengan compromisos orientados a la cooperación en las acciones proyectadas por su misma patrulla, ya que la Guía, como todas las integrantes, está al servicio de su patrulla. De este modo debe aprender a ser a la vez abierta, animando el espíritu común; así como decidida y determinada, interviniendo para conseguir los objetivos que la patrulla se ha propuesto.

Hay que tener presente que el liderazgo no sólo lo ejerce la Guía de Patrulla. Algunas integrantes de la patrulla, dependiendo de sus actitudes y habilidades y de la actividad de que se trate, aportan liderazgo en circunstancias específicas, el que varía de intensidad según la situación. Por ejemplo, la "Guardiana de la Leyenda" tomará el liderazgo al momento de organizar una representación artística.

El rol de la **Subguía de Patrulla** complementa el rol de la Guía

Es importante que la patrulla reconozca el espacio que corresponde a la Subguía, quien no solo debe estar preparada para la eventualidad en que reemplace a la Guía, sino que de forma habitual hace equipo con ella, complementando su estilo de liderazgo como se ha señalado en varias partes de este capítulo.

La Subguía debe tener afinidad con la Guía para entenderse con ella y acompañarla, pero no tanto como para no reforzar su acción con habilidades que la Guía puede no tener. Una Guía estricta puede beneficiarse de una Subguía conciliadora, tanto como una Guía soñadora puede requerir el apoyo de una Subguía práctica y una orientada a los resultados necesita de una compañera orientada a la relación. Por ello el rol de la Subguía de Patrulla es muy importante para lograr la cohesión del pequeño grupo.

La patrulla posee **símbolos de pertenencia**

Los principales símbolos de la identidad de una patrulla son su nombre, el rincón o local de patrulla y su Tally o Libro de Patrulla.

 Mediante la elección de un *nombre* la patrulla afirma su individualidad, el sentido de pertenencia de sus miembros y autonomía. Normalmente se elige un animal que representa ciertos atributos por los cuales las integrantes de la patrulla desearían ser reconocidas. El nombre de la patrulla se acompaña generalmente con un "grito", que las mismas guías componen y utilizan para anunciar su llegada a formaciones, actividades, juegos, etc.

El rincón o local de patrulla es un espacio que debiera ser exclusivo, como manifestación básica de la apropiación de territorios que es particular en esta edad. De acuerdo a la realidad de la Compañía y disponibilidad de espacios físicos, el rincón es acomodado y decorado según los gustos e intereses de las integrantes de la patrulla y refleja la dedicación que ellas le entregan a este espacio personal y privado. En el local se realizan las reuniones de patrulla y en él se guardan sus equipos y demás pertenencias. Cuando la patrulla acampa con toda la Unidad, esta necesidad de un espacio propio debe reflejarse en la elección de los sitios de patrulla por parte de las jóvenes, los que deben ser lo suficientemente independientes unos de otros y así permitir intimidad y vida propia.

El Tally o Libro de Patrulla es un libro mantenido con cierta calidad artística y en él se registran todos los hechos y sucesos importantes de la vida de la patrulla y sus integrantes. Encierra la historia de la patrulla, la que se siente orgullosa de su pasado, quiere dejar constancia de su presente y desea transmitir a sus futuras integrantes las experiencias vividas. En él, quedan registrados los sucesos más importantes; por ejemplo, la fecha de la Promesa de sus miembros, la elección de la Guía, los campamentos, las anécdotas, etc. La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a una integrante de la patrulla, aunque todas escriben en él.

Espontáneamente las patrullas generan otros elementos simbólicos como lema, banderín, escudo, himno, colores y muchos otros. Sin dejar de respetar las iniciativas de las guías, las animadoras adultas deben fomentar en este sentido una cierta sobriedad y elegancia de las patrullas, procurando que no se recarguen sus símbolos de pertenencia de elementos artificiales que los presenten como grupos herméticos o infantiles.

Ante todo la patrulla es un espacio para compartir con las amigas

Al completar el análisis de la patrulla como grupo informal, debemos insistir en que la principal motivación de las niñas para pertenecer a ella es compartir con un grupo de amigas. Este es su signo distintivo y nunca debe perderlo.

Por distintos motivos una patrulla puede demorarse en cumplir los objetivos que de ella esperamos las guías, como también declinar en su rendimiento, pero si se mantiene como una comunidad de amigas felices de estar juntas, siempre tendrá posibilidades de recuperarse y lograr todos sus propósitos. La alternativa contraria no existe. No es posible que una patrulla genere un “clima educativo” si no es una forma de organización basada en la amistad.

La patrulla es un lugar donde prima el afecto y, para ser real, el afecto se ha de experimentar. Esto será reforzado en la medida en que las guidoras traten a las jóvenes con afecto, creando en la Compañía una atmósfera cálida para la interacción de las patrullas.

El afecto se aprende como conducta hacia los demás en la medida en que uno lo experimenta. Si la Compañía tiene una estructura verticalista y encasillada con guidoras distantes, para quienes las interacciones con las jóvenes no constituyen una prioridad, esto influirá en el estilo de liderazgo que aplicarán las Guías de Patrulla y, por consecuencia, en la totalidad de la patrulla, deteriorando su carácter de grupo de amigas.

En la Compañía el afecto es central, las personas se escuchan unas a otras; el humor es espontáneo y brinda apoyo, no es hiriente; las jóvenes se ayudan unas a otras y celebran los buenos resultados de todas; los visitantes son recibidos con sonrisas; se observa un absoluto respeto por las opiniones ajenas, aunque no se compartan; y el cariño es auténtico, no artificial. En este ambiente, las jóvenes pueden consolidar y profundizar su amistad en el seno de las patrullas, cumpliéndose el primer objetivo del sistema, a partir del cual se edifica el segundo: ser una comunidad de aprendizaje.





LA PATRULLA COMO COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

En el momento en que una joven asume su compromiso ante la Ley Guía formalizado a través de su Promesa, la patrulla pasa a ser para ella no sólo un grupo de amigas con quienes se disfruta, sino también una comunidad de aprendizaje que apoya en el desarrollo personal e invita a comprometerse con un proyecto común.

Cambio en la conducta de “toda” la joven y aprendizaje “entre todas” las jóvenes

El aprendizaje que se logra en la patrulla está destinado a producir un *cambio en la conducta*, ya sea en términos de conocimientos (saber), de habilidades (saber hacer), de actitudes (saber ser) o de relaciones (saber convivir). No es sólo un incremento de los conocimientos -como ocurre básicamente en la sala de clases o en un grupo de estudio escolar- sino un crecimiento interior de la persona en todos los aspectos que forman su personalidad: cuerpo, inteligencia, voluntad, afectos, sociabilidad y espiritualidad. Es un aprendizaje de “toda” la joven. En capítulos posteriores se profundizan las distintas dimensiones de este “todo” a través de las áreas de desarrollo.

Como las personas aprendemos de muy diversas formas, este crecimiento interior se da mediante un “continuo” que incluye escuchar, observar, preguntar, hacer cosas, investigar, reflexionar, autoevaluarse y ayudar a los demás a aprender. En consecuencia, el aprendizaje también es “entre todas”.

En la patrulla se aprende a través de la acción

Es un aprendizaje esencialmente *activo*, en parte consciente y en parte inconsciente, que se produce fundamentalmente en tres planos:

- ☞ A través de la vida en común, compartiendo significados, aprendiendo a mirar e interpretar juntas las cosas que ocurren, transmitiéndose sus sueños, encarnando los valores en la conducta y logrando el diseño y compromiso con un proyecto, que es en parte común y en parte individual. Este es el aspecto en que la patrulla cumple un papel de *comunidad de vida* fundada en el afecto común y dentro del marco valórico que ofrece la Ley Guía.
- ☞ Por medio de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades. La patrulla opera aquí como una *micro empresa*, imaginando la actividad, diseñándola, adquiriendo las competencias y habilidades técnicas que permiten llevarla a cabo, generando y obteniendo los recursos, acompañando a sus integrantes en la realización de la tarea, evaluando los resultados y representando fortalezas, debilidades y errores. En la patrulla los errores son parte del proceso de aprendizaje, ya que no se considera que éstos sean descritos, sino oportunidades de ver lo que se habría podido hacer de modo distinto.
- ☞ Las actividades producen experiencias, cuya secuencia y acumulación paulatina permite que las jóvenes logren las conductas previstas en los objetivos educativos que el Movimiento les propone y que ellas han hecho suyos, modificándolos y complementándolos de acuerdo a sus intereses personales.

Es la parte del aprendizaje en base a objetivos, en cuyo avance las integrantes de la patrulla hacen las veces de *tutoras mutuas*, que se asisten en su crecimiento personal, estimulan sus logros, refuerzan su autoimagen.

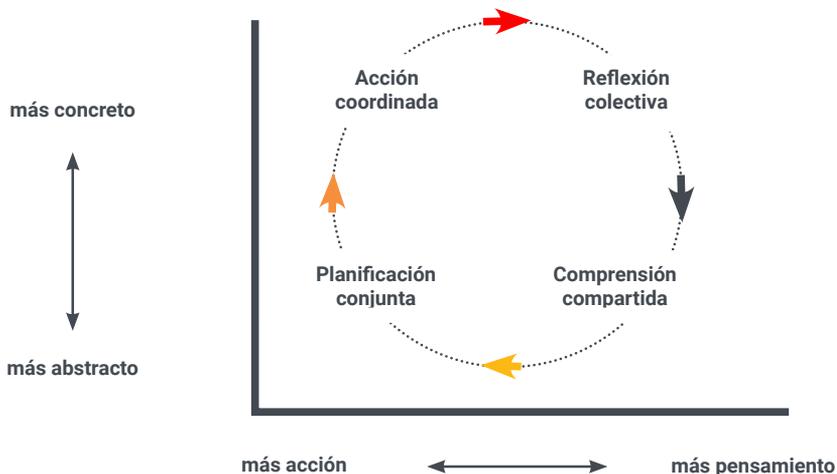
El aprendizaje en la patrulla permite la respuesta en el momento preciso

En todos estos planos el aprendizaje al interior de la patrulla permite la *respuesta en el momento preciso*, lo que significa que en vez de acumular existencias de hechos y datos en las mentes de las jóvenes hasta que sea necesario su uso en un momento posterior, dichos datos se pueden utilizar sobre la base de su aplicación en el momento oportuno.

Los hechos e informaciones aprendidos se olvidan con facilidad si no encuentran eco en problemas reales. En cambio en la patrulla, el aprendizaje se produce porque el dato relativo a un tema específico se asimila en el momento en que se necesita. Si la primera vez que una guía debe preparar la comida en un campamento recibe la ayuda de otra más experimentada, bajo cuya mirada aprende a combinar los diferentes ingredientes, se habrán unificado enseñanza y aprendizaje en un mismo acto.

En la patrulla se aprende “en equipo” a través de la secuencia de actividades

Dijimos que el aprendizaje en la patrulla era en parte consciente y en parte inconsciente. Esto se logra porque el aprendizaje en equipo, especialmente con relación a las actividades, sigue un ciclo que se repite constantemente, y que va pasando sucesivamente de lo más concreto a lo más abstracto y de lo más activo a lo más reflexivo.



☞ Por medio de la *reflexión colectiva*, las integrantes de la patrulla observan sus propios actos y pensamientos. Generalmente esta fase se inicia con la evaluación de una actividad: ¿cómo funcionó? ¿qué pensábamos y sentíamos cuando lo estábamos haciendo? ¿qué circunstancias nos afectaron? ¿qué falló? ¿vemos ahora las cosas de otra manera? ¿resultó mejor de lo pensado? ¿por qué? Es una fase muy rica en opiniones divergentes, donde destacarán las guías que tienen capacidad para ver las cosas desde distintos ángulos. Como animadoras adultas debemos estimular esta manera de pensar, que aunque a veces puede ser descabellada, es un paso necesario para la creatividad y la innovación.

El Consejo de Patrulla es una instancia ideal para este tipo de reflexiones colectivas. Es por eso la importancia de que las guías motiven su desarrollo y aseguren que se realice en un ambiente relajado y cómodo.

☞ De manera muy natural, casi imperceptible, la reflexión desemboca en una *comprensión compartida* de lo que pasó, buscando lazos y conexiones entre lo que se hizo y lo que se podría hacer. ¿Cuáles son los caminos que podríamos seguir en adelante? ¿qué hemos aprendido? ¿qué podríamos hacer a continuación? Es el momento de pensar ordenando las ideas, afinando la visión, encontrando alternativas posibles y descubriendo similitudes entre los hechos. Es el momento en que se destacan quienes tienen capacidad para encontrar motivos por los cuales las cosas ocurrieron de una determinada forma.

Es recomendable que el resultado de la reflexión colectiva y la comprensión compartida se refleje por escrito, preferentemente en el Libro de Patrulla o Tally. De esta manera se deja registro de las opiniones de cada joven, las concesiones realizadas, los acuerdos alcanzados y las conclusiones obtenidas.

☞ Luego viene la *planificación conjunta*, en que a partir de las posibilidades generadas en la etapa anterior se toman decisiones y se diseñan entre todas las cosas que se van a hacer en lo sucesivo. Esta etapa incluye generalmente cambios en la manera de actuar y en los roles de las integrantes. La decisión implica el aprendizaje de tomar opciones: “esto es lo que vamos a hacer y por estas razones”. Aquí aparecen las jóvenes con “pensamiento convergente”, buenas para idear soluciones, propensas a experimentar, que se impacientan por desplazarse rápido hacia un cierto punto que desemboque en la acción.

☞ Por último se produce la *acción coordinada*, en que cada cual trabaja en diferentes tareas encaminadas a un mismo objetivo, respaldadas por el análisis de todas las etapas precedentes. En esta fase se destacan “las prácticas”, especialistas en acomodar la teoría a la realidad; y si ven que la teoría no funciona, demuestran una capacidad natural para hacer ajustes sobre la marcha, lo que las hace esenciales.

Cuando se termina la actividad o la tarea, se regresa de inmediato a la etapa reflexiva: ¿cómo funcionó? Y la rueda del aprendizaje sigue su curso interminable.

No siempre se reúnen en una patrulla los distintos estilos o tipos de inteligencia que hemos descrito con ocasión de cada fase. Sin embargo, el uso constante de este ciclo de aprendizaje hará que afloren y se desarrollen todos los estilos que están potencialmente presentes en la patrulla. Si no aparecen todos, la Guía de Patrulla sabrá dónde están los puntos débiles y las guías de la Unidad le ayudarán a compensar esa carencia. Si todos esos estilos se manifiestan, la patrulla tendrá resultados muy fructíferos, pero el clima interno será agitado y la Guía de Patrulla tendrá que aprender a orientar los debates en un grupo valioso pero difícil de gobernar.

Las etapas en que se comparte la comprensión de un problema y se planifica en conjunto, desarrollan en las jóvenes la *capacidad de abstraer*, uno de los prerrequisitos en la formación del conocimiento. Por su parte, la acción coordinada y la reflexión colectiva desarrollan la *capacidad de ser concreta*, un componente importante de la realización personal. A su vez, *planificación conjunta* y *acción coordinada* están en el terreno del actuar, mientras *reflexión colectiva* y *comprensión compartida* se sitúan en el terreno del pensar. Esto permite que las jóvenes aprendan que todos los actos de su vida se moverán sobre la concurrencia línea que va y vuelve constantemente del pensamiento a la acción, de la teoría a la práctica.

Las jóvenes aprenden a aprender

Una de las ventajas de este aprendizaje cíclico es que las niñas lo practican casi sin darse cuenta. Si progresivamente las guías procuran que las Guías de Patrulla asuman que su principal papel es mantener la “rueda del aprendizaje” en movimiento, esta forma de actuar se convertirá en un modo de vida para las jóvenes, tal como el método científico es un modo de vida para quienes trabajan en laboratorios.

Al hacerse consciente este ciclo, las guías no sólo aprenderán, sino que también aprenderán a aprender, lo que hoy se conoce como “potencial de aprendizaje” o “metaaprendizaje” y que Baden-Powell denominaba “autoeducación”. En un sistema de formación centrado en los contenidos, en el mejor de los casos se aprende, pero se aprende de forma estática, con la ilusión de que se aprendió para siempre. En un sistema centrado en los procesos, se aprende de forma dinámica, porque se aprende a aprender.

En un mundo de cambio incesante, en el cual lo que más cambia es la velocidad del cambio, de poco sirve centrar el aprendizaje en los contenidos, ya que lo que hoy se aprende, mañana estará obsoleto. Si por el contrario, el aprendizaje enfatiza los procesos, se está aprendiendo a *aprender*, a *desaprender* y a *reaprender*, sabiendo encontrar o generar los contenidos en el momento en que se necesitan. *Desaprender* es hacer un esfuerzo consciente para decodificar y desconocer patrones establecidos abandonando zonas de comodidad intelectual. Es dejar de lado aquello que se aprendió para luego retomarlo desde una óptica distinta. Después de aprender y desaprender llegaría el momento de *reaprender*. Al reaprender la persona cambia el paradigma y de manera consciente y voluntaria vuelve a recorrer el camino del aprendizaje para codificar de otra manera los conceptos, abriéndose a nuevas formas de significar lo ya conocido.

Eso es lo que pasa en la patrulla en términos de aprendizaje, o lo que “debiera pasar” si aplicamos apropiadamente el sistema de patrullas. Los procesos no se aprenden escuchando charlas ni haciendo pruebas. Se aprenden viviéndolos, por lo cual la patrulla, donde todo es vida, es un espacio privilegiado para aprender procesos.

El aprendizaje debe centrarse en el proceso más que en el contenido mismo, ya que así la guía tendrá experiencias que le serán útiles por más tiempo. Para que este aprendizaje ocurra y ocurra bien, necesitamos además apoyarnos en el “clima educativo” de la patrulla.

La aplicación del método scout crea en la patrulla un “campo de aprendizaje” que es parte del clima educativo

Hemos dicho que la aplicación armónica de todos los componentes del método scout crea en la Compañía y en las patrullas, un ambiente especial, una “atmósfera”, a la que llamamos clima educativo, que consiste en un contexto grupal que genera y promueve estímulos continuos que facilitan la actividad educativa.

Ahora debemos agregar que cuando este ambiente especial se proyecta sobre *el saber y saber hacer* (conocimientos y habilidades), decimos que el clima educativo ha generado un *campo de aprendizaje*, que influye en el rendimiento y desempeño de todas las integrantes.

Un campo de aprendizaje, como parte del clima educativo, es una estructura inmaterial pero real, que atraviesa una Compañía en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todas sus integrantes y facilitando el aprendizaje. Hoy sabemos que este tipo de campos existen –al igual que los campos gravitacional, electromagnético o cuántico- no porque los veamos directamente, sino porque experimentamos sus efectos. Cuando nos comunicamos por un teléfono celular estamos utilizando una red de ondas electromagnéticas que no vemos, pero que existen y atraviesan el espacio en distintas direcciones. Lo mismo ocurre con las ondas sonoras o con la fuerza de la gravedad.

Las guías comprobamos en nuestros cursos la existencia de estos campos de aprendizaje. Preparamos en detalle la ambientación de la sala, la distribución de los espacios, las ayudas audiovisuales de las presentaciones, la forma de sostener diálogos, la entrega de los materiales de apoyo. Luego las participantes aportan diálogos y establecen relaciones que nosotras jamás habríamos producido o siquiera imaginado. De pronto percibimos que todos estos factores han creado un “campo de aprendizaje” que en muchos aspectos nos hace innecesarias.

Todas las Guías y Subguías de Patrulla que preparan con dedicación un campamento, que escogen el lugar apropiado, que distribuyen las tareas, que estimulan los esfuerzos individuales de las integrantes de la patrulla, que organizan su *rincón* al aire libre, que realizan actividades atractivas, que logran que todas participen y opinen, que siguen con rigor un programa y que contribuyen a crear muchas otras condiciones, observan de pronto que “las cosas están saliendo bien”, que las guías parecen transformadas y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros. Sin que ellas lo adviertan y ni siquiera sepan que el ambiente surgido de esos esfuerzos tiene ese nombre, han logrado sin embargo crear un clima educativo.

A continuación mencionamos algunos de los factores que derivados del clima educativo e interactuando entre sí contribuyen a generar un campo de aprendizaje:

-  Ambiente exento de crítica destructiva, castigos o medidas represivas
-  Sensación de desafío
-  Incentivos a la participación, la creatividad y la innovación.
-  Reconocimiento oportuno de logros
-  Tolerancia a la espontaneidad
-  Propensión a escuchar
-  Estimulación de las opiniones divergentes
-  Interés manifiesto por el crecimiento personal de cada joven
-  Ambiente de experimentación
-  Información fluida
-  Interacción continua
-  Disposición de las líderes a aprender
-  Paciencia con los ritmos individuales de aprendizaje
-  Conducción flexible
-  Escasa “reglamentación”

Entre esos factores propios de un campo de aprendizaje y los componentes del método, que crean el clima educativo, existe una estrecha relación. Se puede reconocer con facilidad que el aprendizaje por la acción, expresado en el sistema de actividades y objetivos, entre otros resultados, crea una propensión a la experimentación y mantiene latente una sensación de desafío; o que el sistema de equipos es un poderoso incentivo a la participación, creatividad e innovación; o que el interés manifiesto por el crecimiento personal de cada joven es un producto de la acción de las adultas que acompañan y evalúan el aprendizaje.

Más aún y más allá de muchas otras interacciones especiales que pueden existir entre factores de aprendizaje y componentes del método, el clima educativo refuerza de un modo general al campo de aprendizaje por cuanto sus componentes valóricos actúan como razón y motivación del desarrollo de conocimientos y habilidades. A la vez, las proposiciones concretas del campo de aprendizaje complementan al clima educativo, aproximándolo a la práctica educativa cotidiana.

De ahí que una de las tareas principales de las líderes –especialmente del Equipo de guías y Consejo de Compañía- es la creación y mantención del clima educativo. Su existencia estimula a la patrulla como comunidad que aprende. Su ausencia deteriora el sistema de patrulla o lo convierte en una mera división administrativa de la Compañía.

Para crear un clima educativo no es necesario hablar de él ni dictar charlas que lo expliquen. Basta aplicar los componentes del método como un todo y tanto el clima educativo como su lado cognitivo, esto es, el campo de aprendizaje, se instalan naturalmente.

La patrulla impulsa a las jóvenes a integrarse en su comunidad cercana

A pretexto de que las jóvenes están “en período de formación”, muchas Compañías se cierran y cierran a sus patrullas sobre sí mismas, “mirándose el ombligo”. Sin dejar de mencionar que tal período no existe –toda nuestra vida es un largo período de formación donde nunca dejamos de aprender- afirmamos que el aprendizaje necesita proyectarse para ser efectivo.

El primer ámbito de proyección de una patrulla es su comunidad cercana, esto es, su Grupo Guía y Scout, la institución que lo patrocina, la escuela, sus compañeros, el vecindario, los padres y las familias de las guías. Su apertura a esos ambientes implica aprendizaje, ya que su interacción con ellos hace las veces de “espejo” que les devela el avance en su crecimiento.

Además el ambiente cercano es una espléndida oportunidad de servir. Muchas son las organizaciones de la comunidad cercana a un Grupo que no llegan a apreciar para qué sirve, o que consideran a las guías y los scouts óptimos ante sí mismos pero no muy útiles para los demás.

La patrulla también se interesa en la comunidad lejana

La comunidad lejana empieza donde termina la comunidad cercana. Por comunidad lejana entendemos entonces la ciudad, la región, el país y el mundo. En el terreno del Movimiento encontramos el Distrito, la Zona, la Asociación, las organizaciones mundiales, tanto de Guías como de Scouts.

En un mundo interconectado y globalizado, en que gran parte de lo que ocurre en lo local tiene sus orígenes en lo global, la patrulla no puede aprender en el aislamiento. Necesita saber cómo funciona el mundo, sus redes, sus influencias, sus problemas, sus actores. La lectura, el acceso a la información, el manejo útil de internet y redes sociales, la voluntad de compartir significados, la capacidad de desentrañar los supuestos y las causas que subyacen en las simples noticias, son aprendizajes inevitables y necesarios.

Las cosas funcionan en círculos. ¿Cómo vivir en un punto del círculo sin interesarse por averiguar cómo éste se conecta con los demás? Ese espíritu inquisitivo está latente en las jóvenes y se expresa en dinamismos que nuestro método utiliza. No olvidemos “el gusto por explorar” y el “afán de apropiarse de nuevos territorios”. Este interés en la comunidad lejana brotará con fuerza tan pronto como lo estimulemos.

La interacción entre las patrullas se produce en la Compañía

Hay un aspecto de la patrulla como comunidad de aprendizaje que mencionamos en su definición y que no hemos analizado en detalle hasta ahora. Es el caso de la interacción entre las patrullas, asunto que analizaremos en el capítulo que sigue, por cuanto corresponde al ámbito de la Compañía.



CAPÍTULO 6
LA COMPAÑÍA DE GUÍAS

CONTENIDO

LA NATURALEZA DE LA COMPAÑÍA

- ☞ *La Compañía respalda al sistema de patrullas*
- ☞ *La Compañía es centinela de la misión del Movimiento*
- ☞ *La Compañía es una comunidad en marcha hacia una visión compartida*
- ☞ *La Compañía es el espacio en que las patrullas interactúan*
- ☞ *La Compañía se compone idealmente de 3 a 5 patrullas y no más de 32 jóvenes*
- ☞ *Jóvenes de 11 a 15 años, dependiendo de los ritmos individuales de crecimiento.*
- ☞ *La Compañía y la Tropa se complementan*

LA ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA

- ☞ *Además de las patrullas, en la Compañía hay tres instancias o componentes.*
- ☞ *La Asamblea de la Compañía establece normas de convivencia y decide objetivos y actividades de la Unidad*
- ☞ *El Consejo de Compañía ordena las operaciones y capacita*
- ☞ *El Equipo de guadoras entrega orientación educativa, apoya y evalúa.*
- ☞ *Cómo captar nuevas guadoras*

LA IDENTIDAD EN LA COMPAÑÍA

- ☞ *Los símbolos en la Rama Guías*
- ☞ *Cada Compañía también posee símbolos de pertenencia*



LA NATURALEZA DE LA COMPAÑÍA

La Compañía **respalda** al sistema de patrullas

El método scout es un método de educación que confía en las jóvenes y cree en su autoeducación. En la Rama Guías esta confianza se manifiesta en la aplicación del sistema de patrullas, esto es, en el mantenimiento de un sistema que favorece el dinamismo de grupos informales de amigas para que operen como comunidades de aprendizaje.

¿Por qué entonces crear una Compañía y no dejar que las patrullas operen por su cuenta?

- ✿ Porque para cumplir su doble papel –grupo de amigas y comunidad de aprendizaje– una patrulla requiere un mínimo de organización que la respalde.
- ✿ Porque las patrullas necesitan un espacio donde interactuar con otras patrullas que les sirvan de modelo y medida de su propio rendimiento.
- ✿ Porque las líderes de los pequeños grupos precisan de un ambiente educativo complementario a la patrulla donde aprender y practicar su estilo de liderazgo.
- ✿ Porque el método supone un espacio donde se experimente el acompañamiento educativo de la adulta, sin que ésta interfiera “dentro” de la patrulla.
- ✿ Porque las patrullas tienen necesidad de un territorio seguro donde actuar, que aumente al máximo la confianza en el funcionamiento del sistema de pequeños grupos.



En consecuencia, la primera razón de existir de una Compañía es velar por el libre y completo funcionamiento del sistema de patrullas. La patrulla es la comunidad de aprendizaje y la Compañía es su organización de respaldo. Al cumplir esta función, la Compañía debe estar atenta y mantenerse dentro de su rol, sin invadir el campo de las patrullas o crear condiciones que directa o indirectamente las inhiban, limiten o anulen.

La Compañía es centinela de la misión del Movimiento

La *misión* -a la que ya nos referimos en el capítulo 3- constituye el “por qué”, equivale al propósito del Movimiento, es común para todas las guías y los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de nuestra Asociación.

La 35ª Conferencia Scout Mundial, reunida en Durban, Sudáfrica, en julio de 1999, estableció que mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y en la Promesa, nuestra misión es contribuir a la educación de las y los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad. Esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte a cada joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

¿Cuál es el rol de la Compañía con relación a la misión?

La misión nos vincula y compromete a todos los que participamos en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales. Pero la forma específica en que envuelve a las jóvenes de 11 a 15 años es a través de la Compañía, la que es responsable de aplicar en forma completa y equilibrada todos los elementos del método, es decir, lograr que las jóvenes experimenten esa atmósfera que hemos llamado *clima educativo*.

La misión también alcanza a las patrullas, pero no son las jóvenes las responsables de ser vigías de que el barco navegue siempre en dirección a ella. Como lo señala su marco simbólico, ellas están principalmente interesadas en la aventura de “explorar nuevos territorios con un grupo de amigas” y sería extraño que hubieran ingresado al Movimiento “para ser educadas”. Su aprendizaje sobreviene como un resultado del clima educativo que se genera al poner en funcionamiento los elementos del método. La mantención de este clima educativo es una responsabilidad de la Compañía, orientada por el Equipo de guadoras. Por esto, la Compañía se convierte en *centinela de la misión*, rescatando continuamente dos aspectos básicos:

-  El *sentido* de lo que se hace: contribuir a la educación de las jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor.
-  El *proceso* a través del cual se hace: aplicando el método scout, que convierte a la joven en la principal agente de su desarrollo.

La Compañía es una comunidad en marcha hacia una visión compartida

La *visión*, que responde a la pregunta “¿hacia dónde vamos?”, es la imagen que la Compañía tiene de su propio futuro. Normalmente la visión se concreta en uno o varios objetivos anuales que a proposición de la Unidad se consignan en el plan del Grupo de Guías y Scouts al cual ésta pertenece.

Constituyen una visión propuestas tales como “este año conseguiremos local para todas las patrullas”, “la deserción se reducirá a un 10% como máximo”, “acamparemos 20 noches bajo carpa y tendremos campamentos mejor preparados”, “nos integraremos en todas las actividades distritales y nacionales que ofrece la Asociación”, “la institución que nos patrocina nos considerará como su mejor programa educativo”, “a fines de año habremos crecido en un 50%”, “seremos la mejor Compañía del Distrito”; y muchas otras como éstas, que dependerán del nivel de desarrollo de la Unidad, de sus expectativas de futuro y de la valoración que hagan sus miembros de su capacidad de hacerlas realidad.

Para que una visión sea eficaz debe ser compartida, esto es, una visión en que todas, jóvenes y guidoras, se sienten interpretadas y la construyen en conjunto. Una *visión compartida* es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de cada guía. Puede originarse en una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de todos, cesa de ser una abstracción, se hace palpable y se comienza a percibir como si fuera visible. Crea una sensación de vínculo común que impregna la Unidad, y por dispares que sean las actividades de las patrullas, brinda coherencia a todo lo que se hace.



La Compañía es el espacio en que las patrullas interactúan

Cuando hablamos de la patrulla dijimos que ésta interactúa con otros grupos similares. La Compañía es el espacio en que tiene lugar esa interacción. Ella se produce de manera general y espontánea a través de todos los componentes de la vida de grupo, pero se acentúa en algunas situaciones específicas:

- ❧ En las *actividades variables* comunes para toda la Unidad, ya sea porque todas las patrullas han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que las involucra a todas. Las actividades de Compañía deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de patrulla, que son prioritarias.
- ❧ En los *proyectos*, en que las patrullas asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura.
- ❧ En los campamentos, juegos, fogatas, competencias y demás *actividades fijas*, cuya preparación supone que las patrullas asumen responsabilidades diferenciadas.
- ❧ En el *Consejo de Compañía*, donde se concilian los distintos intereses de las patrullas, representadas por sus Guías y Subguías.
- ❧ En la *Asamblea de Compañía*, donde todas las integrantes de las patrullas ejercen su derecho a opinar y decidir.

Esta interacción permite que las patrullas:

- ❧ Aprendan unas de otras.
- ❧ Aprecien su propio rendimiento y traten de superarse.
- ❧ Experimenten las ventajas de la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- ❧ Asimilen la vida democrática, tomando decisiones, asumiendo las responsabilidades que resultan de esas decisiones y respetando la opinión de la mayoría.
- ❧ Ejerciten habilidades sociales en una especie de espacio virtual, con bordes limitados, donde se puede ensayar y cometer errores sin riesgos desproporcionados ni consecuencias irreversibles.



La Compañía se compone idealmente de **3 a 5 patrullas** y no más de **32 jóvenes**

La experiencia ha demostrado que una Compañía compuesta por 3 a 5 patrullas, constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades. Al existir 2 patrullas la interacción se reduce al mínimo y las actividades de Unidad pierden atractivo.

Con más de 5 patrullas surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que las guidoras pueden dar a Guías y Subguías y a las niñas cuyo crecimiento acompañan.

Tomando como base el tamaño recomendado para las patrullas, un número ideal de 4 patrullas oscilará entre 20 y 32 jóvenes. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que las patrullas estén conformadas por grupos de amigas, independientemente de su número. No hay que olvidar que una Compañía es una federación de patrullas disímiles pero con identidades propias, coherentes respecto de sí mismas y que comparten una realidad común. No es conveniente recibir en la Compañía más patrullas que aquellas que puede atender el número de guidoras capacitadas de que se dispone.

No son recomendables las Compañías “gigantes”, que dan la sensación de capacidad de convocatoria y poder, pero en las que se pierde toda posibilidad de realizar un trabajo personalizado. Una vez que se cuenta con más de 5 patrullas, y según sean las características del Grupo, es probable que lo más adecuado sea constituir 2 Compañías con 3 patrullas cada una. Es obvio que esto conduce a la necesidad de captar y capacitar a guidoras en número suficiente para mantener una atención personalizada.

Jóvenes de 11 a 15 años, dependiendo de **los ritmos individuales de crecimiento**

La Compañía agrupa patrullas compuestas por jóvenes de 11 a 15 años, ciclo de desarrollo que corresponde a la primera etapa de la adolescencia, con características juveniles comunes que permiten diferenciarla del período anterior y del siguiente. En su interior distinguimos dos rangos de edad: 11 a 13 y 13 a 15 años. Estos rangos determinan 2 columnas diferentes de objetivos que se proponen a las jóvenes en todas las áreas de desarrollo, como veremos en el capítulo 10.

Se trata de rangos genéricos y no de límites estrictos de edad, ya que cada joven tiene su propio ritmo de crecimiento según diversos factores que influyen en ella.

De ahí que el ingreso y la permanencia de una joven en una patrulla, como también su paso de una etapa de progresión a otra, dependerán más bien de su grado de desarrollo que de su edad, lo que será evaluado en cada caso por la propia guía con la ayuda de su patrulla y de la guiadora que acompaña su crecimiento.

Esto significa que no por el hecho de cumplir 11 años una niña estará en condiciones de ingresar a una patrulla. Así también podrían ingresar después que cumplan 11 años, como es el caso de las niñas que muestran un ritmo de crecimiento más pausado. Aunque de ninguna manera debieran incorporarse niñas menores de 10 años, ya que el tipo de actividades y el método utilizado no les resultarán apropiados.

En cualquier caso, la madurez opera como un antecedente previo, pero el ingreso y permanencia dependen de la amistad y aceptación de la patrulla.

De la misma manera, las jóvenes no egresan de su patrulla el día que cumplen 15 años, sino en el momento en que se consolidan inquietudes e intereses que encontrarán una respuesta más adecuada en la Avanzada de Pioneras y Pioneros. Naturalmente las jóvenes emitirán signos de su deseo en ese sentido, los cuales hay que aprender a percibir oportunamente.

La Compañía y la Tropa se complementan

Dependiendo de la madurez de las niñas, es muy probable que exista interés de las patrullas por realizar actividades en conjunto con Tropas de Scouts, especialmente de su mismo Grupo. Estas actividades conjuntas permiten que cada niña adquiera experiencias individuales que contribuyan al logro de sus objetivos personales.

Esta práctica coeducativa genera resultados positivos, los que se pueden incrementar aplicando las recomendaciones siguientes:

-  Que ocurran programadas y no improvisadas. Esto implica que deben surgir de la planificación coordinada de los Consejos de Compañía y Tropa y no del solo impulso de los animadores adultos que conforman el equipo de ambas Unidades.
-  Que no resulten como una reacción a una carencia de organización, de programa o de dirigentes y/o guiadoras.
-  Que en ellas se respete la naturaleza e intereses de cada sexo, evitando fomentar roles estereotipados que se asignan culturalmente a cada género.
-  Que no se constituyan en un hábito que, existiendo Unidades separadas, impida la identidad propia de cada una de ellas.
-  Que en esas actividades se fomente el liderazgo por igual, con independencia de género.



LA ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA

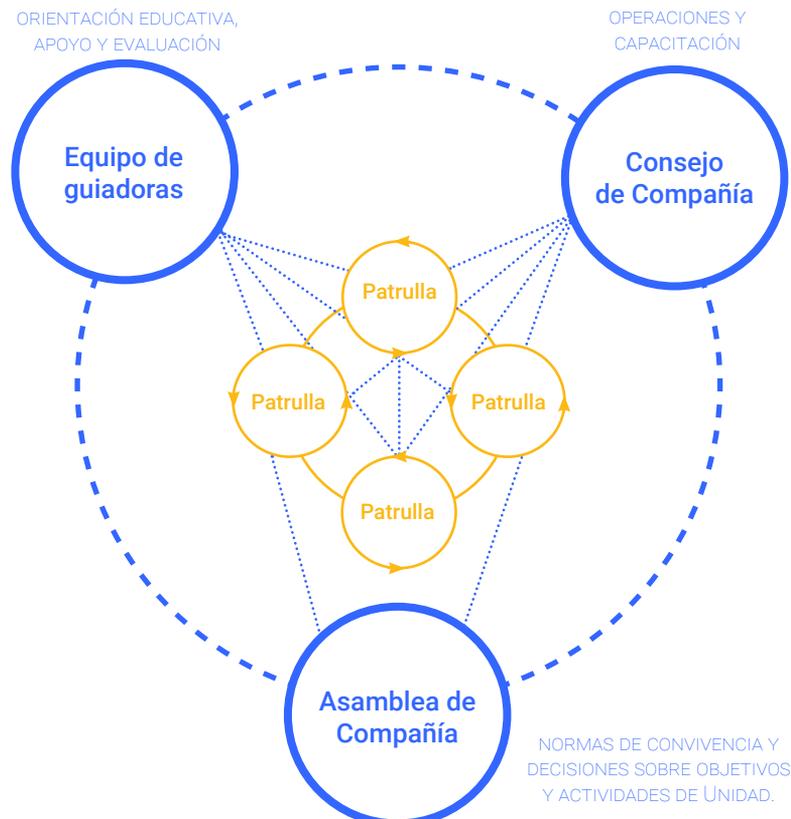
Además de las patrullas, en la estructura de la Compañía hay **tres instancias o componentes**

Estas instancias son parte de la Unidad como organización de respaldo del sistema de patrullas:

☘ La Asamblea de Compañía ☘

☘ El Consejo de Compañía ☘

☘ El Equipo de guidoras ☘



Como se muestra en el gráfico, estas instancias “orbitan” alrededor del sistema de patrullas como un refuerzo no interferente, cumpliendo cada una de ellas una función distinta.

La Asamblea de Compañía establece normas de convivencia y decide objetivos y actividades de Unidad

Por medio de los múltiples procesos de toma de decisiones que se dan en la patrulla y en la Compañía, las jóvenes comprenden el respecto por los acuerdos adoptados entre todas y asumen una actitud de colaboración con las representantes elegidas.

La patrulla y la Compañía ofrecen la oportunidad de desplegar el sentido crítico propio de esta edad, pero desarrollan a la vez la capacidad y la responsabilidad de construir reglas comunes. La norma descubierta sustituye la norma impuesta, lo que impulsa a construir una disciplina interior que reemplace a la disciplina exterior.

Para que la Compañía funcione como una estructura de apoyo al sistema de patrullas, es imprescindible que ésta defina de manera consensuada su visión compartida. Esta visión se establece a través de objetivos que incluyen tanto las actividades a realizar como las normas de conducta a respetar. La visión compartida debe ser asumida como propia por cada integrante de la Compañía, por lo cual debe ser acordada a través de mecanismos de participación amplia.

La Asamblea de Compañía es el organismo máximo de la Unidad, donde a través de la participación de todas sus integrantes se definen las normas de convivencia, los objetivos y las actividades de Unidad. Está integrada por todas las guías de la Compañía, sin establecer restricciones de edad, antigüedad, experiencia y otros, quienes intervienen en ella individualmente y no como representantes de sus patrullas. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando las circunstancias lo hacen necesario. La preside la guía que ha sido elegida con ese propósito al comienzo de la Asamblea. Las guadoras participan en ella sin votar.

Cada vez que en la Compañía se deben establecer normas de funcionamiento o convivencia, éstas son determinadas por la Asamblea. Como las normas afectan a todas, todas intervienen en su determinación. Es el principal aporte de la Asamblea al funcionamiento del sistema.

Adicionalmente interviene en asuntos que igualmente afectan a todas:

-  Determina los objetivos anuales de la Compañía, tal como se expresarán en el plan anual del Grupo al que pertenece, dicho de otra forma, fija la visión.
-  Decide las actividades de Compañía que se realizarán en un ciclo de programa.
-  Aprueba el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por el Consejo de Compañía.

El Consejo de Compañía ordena las operaciones y capacita

El Consejo está constituido por las Guías y Subguías de Patrulla y el Equipo de guadoras. Se reúne al menos una vez al mes y lo coordina la Responsable de Unidad. Como un ejercicio de liderazgo, se recomienda que esta coordinación vaya rotando entre todas sus integrantes, total o parcialmente.

El Consejo cumple una doble función: es **organismo de gobierno** e **instancia de aprendizaje** para Guías y Subguías. A través de sus representantes, todas las patrullas intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, las patrullas conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Consejo de Compañía y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todas las integrantes de la Compañía son solidarias con los acuerdos adoptados.



Como organismo de gobierno, que considera la planificación y coordinación de las operaciones, el Consejo se ocupa en general de todos los aspectos que dicen relación con la interacción entre las patrullas, entre los cuales se encuentran ciertas funciones críticas:

-  Prepara el diagnóstico y el énfasis para cada ciclo de programa y preselecciona las actividades de Unidad.
-  Organiza en un calendario las actividades de Unidad seleccionadas por la Asamblea y colabora en su diseño y preparación.
-  Evalúa el programa de actividades realizado en cada ciclo y fija los criterios de evaluación de la progresión personal de las guías.
-  Acuerda la entrega de insignias de progresión a proposición de la guiadora encargada del seguimiento, previa conversación con la guía involucrada.
-  Establece dentro del calendario las ceremonias de entrega de insignias, promesas, pasos y especialidades.
-  Obtiene y administra los recursos necesarios para la realización y financiamiento de las actividades programadas.
-  Apoya a las patrullas en su funcionamiento y en la integración de nuevas guías; y supervisa los procesos de elección de Guías y Subguías de Patrulla.
-  Desarrolla acciones de captación de nuevas patrullas cuando fuere necesario.

Como instancia de aprendizaje sus principales funciones críticas son las siguientes:

-  Reflexiona sobre la vivencia de la Ley y la Promesa en sus integrantes.
-  Capacita a Guías y Subguías para el desempeño de sus funciones. Este es un aspecto clave para el funcionamiento del sistema de patrullas. Se debe recordar que las guiadoras actúan como mediadoras educativas y casi siempre “a través” de Guías y Subguías, tal como lo señaló el fundador: *“El Responsable de Unidad trabaja por medio de sus Guías de Patrulla.”* (Baden-Powell, *Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).
-  Provee, por medio de sus miembros o de terceros, la capacitación específica y la información técnica que requieren ciertas actividades.
-  Capta y orienta a los monitores externos para el apoyo de aquellas especialidades por las cuales optan las guías.
-  Recibe a las nuevas integrantes y organiza su período introductorio.
-  Determina acciones de reconocimiento o de reforzamiento cuando fuere necesario o apropiado.

El Equipo de guadoras entrega orientación educativa, apoya y evalúa

El Equipo debe estar constituido por una guadora por cada patrulla que integra la Compañía. En el caso de una Unidad de 4 patrullas, que es lo más frecuente, se necesitan 4 guadoras: una de ellas desempeñará el cargo de *Responsable de Unidad* y las otras serán *Asistentes de Unidad*. Se reúne una vez a la semana y está coordinado por la *Responsable de Unidad*.

Las guadoras, como equipo o individualmente, actúan en general como mediadoras educativas:

-  Diseñan las condiciones en que actúa la Unidad.
-  Mantienen vigente la misión y promueven la visión.
-  Se preocupan de la aplicación de todos los elementos del método para que se mantenga el clima educativo en las patrullas.
-  Preparan los antecedentes para las reuniones de Consejo y Asamblea de Compañía y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.
-  Asumen individualmente la responsabilidad de acompañar y contribuir a evaluar la progresión de las integrantes de una patrulla, en la forma en que lo veremos al hablar de la evaluación de la progresión personal de las jóvenes.
-  Preparan y conducen sesiones de información para padres sobre su rol educativo esperado con relación al trabajo desarrollado en la Unidad.
-  Se apoyan mutuamente en su desarrollo personal.

De acuerdo a sus características personales, las guadoras se asignan entre sí las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros del Consejo de Compañía. Es recomendable que la distribución de las tareas sea dinámica y variable y no esté sujeta a rígidas reglamentaciones. Las descripciones de cargos y funciones que existen en nuestra Asociación deben ser tomadas como una guía y no como una ley.

En el capítulo siguiente se analizan con más detalle las funciones de las guadoras como educadoras.

Cómo captar nuevas guadoras

Uno de los grandes problemas de todas las Unidades es disponer de número suficiente de animadoras adultas idóneas. A veces no las encontramos porque las buscamos en un círculo muy reducido. Te sugerimos ampliar la búsqueda a otros sectores:

- ❧ Amigas, compañeras y parientes de las integrantes de tu Equipo de guadoras, motivadas por el testimonio de aquella de ustedes que la vincula al Movimiento.
- ❧ Antiguas guadoras del Grupo que desean retomar su actividad en una Unidad, previo un período formativo de actualización, para evitar que tiendan a hacer las cosas “como se hacían en su época”, lo cual no siempre puede ser conveniente.
- ❧ Madres y parientes de las guías, la mayoría de las veces entusiasmadas por los resultados que observan en sus hijas o parientes jóvenes.
- ❧ Personas vinculadas a la institución que patrocina al Grupo, a quienes les interesa que éste tenga éxito para el bien de su propia institución.
- ❧ Profesoras de distintas especialidades, psicopedagogas y otras profesionales de las escuelas de donde provienen las jóvenes de la Compañía.
- ❧ Estudiantes universitarias, de enseñanza superior o técnica profesional, especialmente de aquellos estudios vinculados a la educación, las cuales están en una etapa de la vida en que, debidamente motivadas, pueden dedicar un tiempo importante a tareas de servicio voluntario.
- ❧ Personas que trabajan en tareas no profesionales en organizaciones de desarrollo social o comunitario, en organizaciones no gubernamentales, o en instituciones de servicio o beneficencia, y que por su ocupación son más sensibles a un trabajo de educación con jóvenes.



Para ser guadora no es necesario haber sido guía previamente. El proceso de formación de la Asociación, la práctica de la función y el apoyo del Equipo de guadoras, le permitirán progresivamente a la candidata obtener los conocimientos, experiencia y desarrollo personal necesarios para cumplir su tarea. En todo caso, antes de entregarle responsabilidades con jóvenes, se deberá verificar a su respecto, salud mental, estabilidad emocional, idoneidad moral y otros aspectos de su personalidad que se describen y analizan en los documentos específicos editados por la Asociación sobre este tema.



LA IDENTIDAD EN LA COMPAÑÍA

Los símbolos en la Rama Guías

Muchos símbolos de la Rama Guías fueron elegidos por el propio Baden-Powell, otros provienen de la historia del Movimiento, tanto mundial como nacional, mientras algunos están vinculados al marco simbólico.

Nombre de las jóvenes

Las jóvenes de esta Rama son “guías”; la historia se remonta a comienzos del año 1908, cuando Baden-Powell aceptó la formación de muchas patrullas de niñas en la “Asociación de Boy Scouts”, a las que llamaba “niñas scouts”. En septiembre de 1909, asistiendo a un desfile en Crystal Palace, Baden-Powell es sorprendido por la participación de varias patrullas de niñas que se identificaban como “girl scouts”. Hacia fines de ese mismo año decidió establecer una asociación para ellas y llamarlas “guías” en alusión al Cuerpo de Guías, un regimiento británico creado para proteger las fronteras de la India y que era especialista en rastreo y supervivencia.

Robert Baden-Powell utilizó esta palabra porque ella designaba de manera genérica a exploradoras, montañeras, navegantes, misioneras, descubridoras, investigadoras, en fin, a todas aquellas que “van delante” para descubrir y mostrar a otros caminos que pueden seguir.

El trébol

Es el símbolo mundial de las guías. Fue elegido por su carácter natural y simple en la naturaleza a la vez que evoca los diseños que, en forma de “T” estilizada, en los antiguos mapas señalaban el norte en la rosa de los vientos. Las tres hojas representan los tres principios del Movimiento, según lo establecido por el fundador: los principios personales, sociales y espirituales. La llama inferior simboliza el amor a la humanidad. La vena significa la aguja de la brújula que señala “la buena senda que ha de seguir toda guía”. Las dos estrellas representan la Ley y la Promesa.



El círculo exterior simboliza la hermandad mundial de las guías y su inserción en la comunidad. El trébol en amarillo dorado sobre un fondo cian significa el sol que brilla sobre todos las niñas y niños del mundo, sin distinciones de ningún tipo.

El saludo guía y scout

El saludo se hace con la mano derecha, poniendo el dedo pulgar sobre el meñique y alzando los otros tres. Al mismo tiempo se flexiona ligeramente el brazo hacia atrás y se ubica la mano a la altura del hombro, con la palma mirando hacia adelante. Los tres dedos extendidos tal como las tres hojas del trébol evocan los principios del Movimiento y el pulgar sobre el meñique recuerda que la hermana mayor protege a la menor.

El saludo lo realizan todas las guías dentro de la Compañía. No se requiere antigüedad ni haber hecho la Promesa porque es un signo de identificación entre las integrantes de la Compañía, la Rama y el Movimiento.

El saludo se realiza en distintas ocasiones como ceremonias, izamientos de bandera y momentos solemnes.

El saludo con la mano izquierda

También las guías acostumbran a saludar con la mano izquierda. Hay muchas leyendas que explican el origen de esta costumbre. La más convincente proviene de la tradición *Ashanti*, cuyos guerreros acostumbraban saludar con la mano derecha para no soltar el escudo protector que llevaban en la mano izquierda, salvo cuando se encontraban con un amigo en quien podían confiar, en cuyo caso se deprendían del escudo y saludaban con la izquierda, en señal que frente a esa persona no tenían temor alguno en quedar desprotegidos.

El uniforme

Las guías usan el mismo uniforme que utiliza cada integrante del Movimiento, el que ha sido diseñado para realizar las actividades con comodidad y evitar que el vestuario sea motivo de discriminaciones. El uniforme permite además ubicar en él otros símbolos empleados por el Movimiento, como es el caso del pañolín y de las insignias. Para muchas de sus actividades no formales, algunas Unidades acostumbran usar una polera simple con un distintivo.

El pañolín

El pañolín, también conocido como pañoleta, es un trozo triangular de tela que se utiliza plegado alrededor del cuello y que se sujeta con un anillo que puede estar hecho de diferentes materiales. Tiene los colores del Grupo al cual pertenece la Compañía y cumple múltiples funciones útiles, la mayoría de ellas relacionadas con la exploración y la vida al aire libre. Además de la utilidad que presta, el pañolín se ha convertido en el principal signo por el cual la comunidad reconoce a las guías y los scouts alrededor del mundo.

Las insignias

En el Movimiento y en la Compañía en particular se reconocen diferentes insignias que representan conceptos de distinta naturaleza.

-  La insignia que identifica a nuestra Asociación, en la que conviven la flor de lis y el trébol.
-  La insignia del Distrito en el cual está ubicado el respectivo Grupo.
-  El distintivo que identifica al Grupo al que pertenece la Compañía.

Los tres distintivos anteriores son “territoriales” en el sentido que sirven para demostrar que las jóvenes son parte de una comunidad local a la vez que de una organización de alcance nacional y mundial. Los que siguen a continuación indican compromiso, logros personales o participación.

-  La insignia de Promesa, la llevan todas las guías que han decidido comprometerse con la Ley.
-  Las insignias de progresión –que son cuatro y se reemplazan unas a otras– indican la etapa que está desarrollando cada niña en el cumplimiento de sus objetivos personales.
-  Las insignias de especialidades, dan testimonio de las destrezas específicas que una guía ha logrado conquistar.

- ✿ Las insignias de eventos, se ubican en el uniforme temporalmente mientras dure el evento respectivo y un tiempo después.
- ✿ Las insignias de los programas internacionales o específicos en que haya participado la guía, su patrulla o la Compañía.

Todos estos distintivos y su ubicación en el uniforme, se encuentran identificados en el folleto editado por la Asociación. No es conveniente lucir en el uniforme más insignias de las que corresponden. De lo contrario se pierde su sentido y el resultado estético es dudoso.

El lema: “Siempre lista”

El lema es una invitación a mantener una actitud permanente, constante y activa en nuestras propias vidas, que es la misma que tenían aquellos primeros exploradores que se preocupaban de estar preparados de la mejor forma para responder ante las adversidades que encontraban en sus travesías.

En su mensaje final, B-P nos dijo “Estén siempre listos, en esa forma podrán gozar una vida feliz y morir felices; y vivan siempre su Promesa, aunque hayan dejado de ser muchachos”. Con este lema, nuestro fundador quería decirnos que estuviéramos siempre preparadas y dispuestas a servir y ser mejores.



Coro:

**Siempre lista, hermana guía,
es el deber nuestra misión,
ser la luz que brilla y brilla
por la Patria y el honor.
A la cumbre subiremos
sin descanso hasta el final
con el alma siempre abierta
en pos de nuestro ideal.**

I

**Guías, avanzad en alegre caravana
porque la luz nos espera al final
siempre en la paz, amor y amistad el
triunfo será de nuestra hermandad.
Siempre en la paz, amor y amistad el
triunfo será de nuestra hermandad.**

**Siempre lista, hermana guía,
es el deber nuestra misión...**



El himno: “Siempre Lista”

La canción Siempre Lista, que tiene muchas décadas de difusión entre las guías de nuestra Asociación, en algún momento de la historia de nuestro país fue elegida como himno oficial de la Rama Guías.

II

En el esfuerzo y gran entusiasmo encontraremos progreso y labor para que al toque de la gran llamada ¡Sí! contestemos con un gran valor. Para que al toque de la gran llamada ¡Sí! contestemos con un gran valor.

**Siempre lista, hermana guía,
es el deber nuestra misión...**

III

A caminar por donde no hay caminos porque camino se hace al andar; sólo mirando nuestro destino para poder así siempre dar. Sólo mirando nuestro destino para poder así siempre dar.

**Siempre en la paz, amor y amistad
el triunfo será de nuestra hermandad.**

**Siempre en la paz, amor y amistad
el triunfo será de nuestra hermandad.**



El color cian

El cian es el color de la Rama Guías. Se ubica en la parte azul/verde de la gama de colores del arcoíris. Se utiliza para referirse al resultado de la mezcla en cantidades iguales entre el verde y el azul claro, los dos colores más significativos en el entorno privilegiado para las actividades de las guías: la naturaleza.

La bandera de la Rama Guías

La tradición del color cian se conserva de manera visible en la bandera de la Rama, la cual en nuestra Asociación lleva como fondo este color y en el centro el diseño en amarillo dorado el trébol utilizado en la insignia Guía Mundial.

Cada Compañía también posee símbolos de pertenencia

El nombre de la Compañía

Habitualmente las Compañías tienen un nombre que identifica a las jóvenes y tiene relación con su cultura local. Este nombre puede provenir del marco simbólico de las exploraciones o del entorno en que actúa el Grupo al cual la Compañía pertenece. También puede evocar a una persona destacada relacionada con la institución patrocinadora o con un lugar o hecho significativo vinculado a la historia del Grupo. Una elección apropiada y de buen gusto ayuda a que las jóvenes se identifiquen con la Unidad.

El grito

El nombre de la Compañía se acompaña generalmente con un “grito”, que las mismas jóvenes componen y utilizan para hacer sentir la presencia de la Compañía, ya sea en formaciones, ceremonias u otros momentos.

Se sugiere que los gritos sean cortos, con una modulación clara y en un tono que no dañe ni afecte las cuerdas vocales de las integrantes de las jóvenes. El grito de la Compañía también puede ser un canto breve y alegre.

La bandera de la Compañía

Teniendo como base la bandera de la Rama, muchas Compañías confeccionan una bandera propia, que generalmente incluye el símbolo y color de la Rama junto al nombre de la Compañía, la insignia del Grupo y otros elementos alusivos.

El Libro de Compañía

Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la Compañía mantenga un libro simple de acuerdos, en que se deje constancia de las decisiones tomadas por su Asamblea y por su Consejo. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro presta utilidad para dejar constancia escrita de la historia de la Compañía, lo que contribuye a mantener su identidad. 



CAPÍTULO 7

LAS ANIMADORAS ADULTAS

CONTENIDO

LAS GUIADORAS

- ✪ *Superar las perspectivas tradicionales sobre las animadoras adultas*
- ✪ *¿Cómo son las guadoras que necesitamos?*

LAS ANIMADORAS ADULTAS COMO ORGANIZADORAS

- ✪ *Las guadoras diseñan la Compañía*
- ✪ *Las guadoras son guardianas de la misión*
- ✪ *Las guadoras administran la visión*
- ✪ *Las guadoras motivan*
- ✪ *Las guadoras generan compromisos*

LAS ANIMADORAS ADULTAS COMO EDUCADORAS

- ✪ *Junto con ser una organizadora, la guadora es una educadora.*
- ✪ *Educación y cambio se relacionan mediante la participación y la anticipación*
- ✪ *La anticipación produce una tensión creativa entre realidad actual y futuro*
- ✪ *En la Compañía se necesita de un equipo multigeneracional de guadoras*
- ✪ *Para actuar como educadoras, las líderes necesitan adquirir ciertas condiciones básicas.*
- ✪ *Conocer a las jóvenes*
- ✪ *Tener capacidad para establecer relaciones empáticas*
- ✪ *Tener voluntad de aprender y crecer como persona*
- ✪ *Saber conducir y evaluar actividades*
- ✪ *Saber apoyar a otra persona para que crezca*
- ✪ *Participar en la comunidad*
- ✪ *Hacer equipo*
- ✪ *Disponer de tiempo y comprometerse por un período determinado*
- ✪ *Saber percibir y controlar el riesgo*
- ✪ *Trabajar con los padres y mantener redes*



LAS GUIADORAS

Superar las perspectivas tradicionales sobre las animadoras adultas

Para que el marco simbólico, el sistema de patrullas, el clima educativo, los objetivos, las actividades, el ciclo de programa y los demás elementos que conforman nuestra metodología de trabajo produzcan los efectos previstos, se necesitan guidoras capaces de aplicarlos con creatividad y así *darle vida* a una Compañía.

Para obtener esas guidoras, debemos superar nuestras perspectivas tradicionales sobre el liderazgo.

Habitualmente imaginamos a la guidora de Compañía como una persona especial que marca el rumbo, toma las decisiones cruciales, está en todas partes resolviendo problemas y arrastra detrás de sí a una masa de seguidores. Estas animadoras adultas que soñamos se basan en supuestos erróneos sobre la impotencia de la gente, su falta de visión personal, su capacidad para aprender a resolver problemas por sí mismos, su ineptitud para manejar procesos de cambio, deficiencias que, según nos parece, solo algunas grandes animadoras adultas podrían remediar.

Como en la gran mayoría de nuestros recursos humanos no reconocemos a esas grandes líderes que soñamos, terminamos imponiendo a la acción de las guidoras un grueso código de limitaciones y “reglamentaciones”, corriendo el riesgo de generar solo “operadores de programa”, rutinarios y exentas de creatividad. Esto baja el nivel de las guidoras que captamos, aumenta su dependencia respecto de las “instrucciones”, reduce la relevancia y emoción del programa de actividades y cansa a las más valiosas y entusiastas.

En *“Orientaciones para la tarea del animador scout”* (1919), Baden-Powell se refirió al rol que deben tener los adultos en relación con los jóvenes: *Es de saber que el animador adulto no tiene que ser ni maestro de escuela, ni oficial de mando, ni director espiritual, ni tampoco instructor. Todo lo que se requiere es el don de saber gozar con provecho del aire libre, compenetrarse del anhelo de los jóvenes y tener el tino de encontrar otras personas que los guíen en la debida dirección.*

¿Cómo son las guidoras que necesitamos?

Simplemente mujeres de buena voluntad, adultas y jóvenes adultas, que poseen madurez y equilibrio personal; y que gozan de libertad para innovar porque conocen el método scout, son capaces de compartir un proyecto de futuro, saben motivar y generar compromisos y están conscientes que son responsables de una tarea educativa en beneficio de niñas y jóvenes, en cuyo desempeño ellas se desarrollan como personas.

La diversidad de estas tareas determina que las animadoras adultas cumplan funciones tanto de *gobierno de la Unidad* como de *apoyo al crecimiento de las jóvenes*. Por eso decimos que las líderes adultas actúan a la vez como organizadoras y educadoras. La frontera entre unas y otras tareas es difusa, ya que al estar ambas orientadas a un fin educativo la mayoría de las veces están vinculadas. Sin embargo, para efectos didácticos las analizaremos separadamente.



LAS ANIMADORAS ADULTAS COMO ORGANIZADORAS



Las guidoras diseñan la Compañía

Cuando nos referimos al método scout, con muchos elementos que se articulan para producir el clima educativo que nos permitirá ese crecimiento armónico de las niñas y jóvenes, debemos entender que no es posible tener una fórmula única de aplicación, una manera única de trabajo, como si fuera el manual de funcionamiento de algún aparato electrónico. Por el contrario, el método es un conjunto de principios inspiradores y técnicas útiles que requiere ser comprendido como una totalidad y luego adaptado e integrado en la vida cotidiana de una Compañía, atendiendo a las particulares circunstancias del entorno y de las personas que conforman esa Unidad.

La esencia del diseño de la Unidad consiste en ver cómo las partes se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objeto que algo funcione bien en la práctica. Requiere de conocimiento, imaginación y libertad.

Un automóvil no estaría bien diseñado si a pesar de tener el mejor motor, la mejor transmisión y los mejores asientos, fuera imposible de conducir y controlar en carreteras mojadas. El diseño de una Compañía tiene por objeto que el método scout funcione bien en carreteras mojadas... o con demasiadas curvas, o con tierra suelta, o con mucho tráfico.

Esa información “de terreno” solo la tienen las guidoras de la Compañía: las particularidades de su contexto, la cantidad de guías, la condición social, cultural del entorno donde funciona, en fin, muchas de las diferencias que otorgan la riqueza del Movimiento. De ahí que, conociendo bien el método y la forma en que opera, sean ellas las llamadas a imaginar con libertad y a aplicarlo de acuerdo a la realidad a la cual se enfrentan. No hay dos realidades idénticas ni hay dos Compañías iguales. Por eso mismo no es posible esperar recetas ni fórmulas mágicas sugeridas de quienes desconocen esa realidad. La más mágica de todas las fórmulas para una Compañía es la que diseñarán y construirán sus propias guidoras.

¿Qué tareas comprende el diseño de una Compañía?

Es imposible hacer una enumeración exhaustiva, ya que la realidad presenta desafíos que cambian constantemente. Solo se pueden dar algunos ejemplos que ayuden a comprender este primer papel de las animadoras adultas.

- ✿ El diseño incluye, por ejemplo, los procesos de *puesta en marcha e introducción de cambios*. En una Compañía recién creada, puede que no sea prioritario invertir demasiado tiempo en que funcionen todos sus componentes, los que se irán consolidando a medida que la Compañía crece; pero sí será importante que desde un principio funcione bien el sistema de patrullas, creando una “cultura” que respete la autonomía de los pequeños grupos. Por su parte, en una Compañía antigua y numerosa, donde tardíamente las guidoras tomaron conciencia que siempre han funcionado como una gigantesca patrulla, el sistema de patrullas deberá ser instalado progresivamente, ya que de no hacerlo así puede crearse un “shock” que amenace su estabilidad. Esto no lo prevé un reglamento, sino guidoras con visión.
- ✿ Diseñar supone *adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se actúa*. No es posible para una Compañía que funciona en una escuela con escasos recursos económicos, pretender disponer de locales de patrulla al poco tiempo de instalada, no obstante que el local sea un elemento esencial de la identidad propia de la patrulla. Habrá que “diseñar” la forma en que se conquista ese espacio, construir confianzas en la comunidad y, mientras tanto, idear alternativas.
- ✿ Diseñar la Compañía implica la capacidad de *percibir situaciones sutiles que vinculan unas cosas con otras*. Por ejemplo, las guidoras de una Compañía de una parroquia católica reclamaban por la falta de apoyo que recibían del párroco, pero nunca repararon en que muchas de sus excursiones habían sido programadas justamente en los días en que esa comunidad celebrara festividades religiosas importantes.

- ☞ Diseñar la Unidad comprende *evaluar actores y necesidades en cada situación y poner en marcha estrategias adecuadas en tiempo y lugar*. Sería difícil implementar el sistema de patrullas en un colegio demasiado influido por un ambiente social competitivo, si las Guías de Patrulla están ansiosas de resultados y no se toman el tiempo necesario para que su patrulla pueda convertirse en una comunidad de aprendizaje.
- ☞ Diseñar supone *elaborar y afinar procesos de aprendizaje de las Guías de Patrulla, adaptados a su realidad, mediante los cuales éstas aprenden a abordar productivamente situaciones críticas*. De lo contrario, las guías crearán desde un principio una relación dependiente, en que ellas hacen las tareas que las jóvenes deben hacer como parte de su proceso de aprendizaje. Manuales y cursos no sustituyen este diseño, ya que si bien apoyan con contenidos generales necesarios, dichos manuales y cursos no conocen las necesidades particulares de las Guías de Patrulla de una Compañía determinada.
- ☞ Diseñar supone *regular los desequilibrios que habitualmente generan los cambios en la constitución de las patrullas, ya sea por nuevos ingresos o partida de integrantes antiguas a la Avanzada de Pioneros*.

El diseño es una función de las guías que éstas generalmente descuidan. Las funciones de diseño están detrás de la escena y son poco visibles. Así como la forma en que hoy funciona una Compañía es resultado de decisiones y tareas que se adoptaron o ejecutaron en el pasado, el diseño que hoy se haga demostrará sus beneficios solo en el mediano plazo.

A quienes les interese el resultado inmediato hallarán poco atractiva la serena y paciente labor del diseño. Pero el diseño es insustituible y recompensará a los que persistan en él. Y en el diseño hay que persistir, porque el diseño no es “ahora y para siempre”. Es una tarea continua, que obliga a repensar y rediseñar cada vez que las circunstancias lo hacen aconsejable.

Para que las adaptaciones constantes que forman parte del rediseño sean felices, reiteramos que la comprensión del método scout debe ser completa. De lo contrario, las adaptaciones se convertirán fácilmente en “desviaciones”. Por temor a esas desviaciones las autoridades guías y scouts tienden a veces a convertir el método en un pesado reglamento, lleno de indicaciones

sobre lo que se puede o no se puede hacer, lo que ahuyenta a las guías, aburre a las jóvenes y reduce la libertad de diseño, convirtiendo a la Compañía en una estructura fácilmente vulnerable a la obsolescencia.

En conclusión, la primera función del equipo de guías es diseñar y es una tarea permanente. Para diseñar bien:

- ☞ hay que *comprender* el método scout en su totalidad;
- ☞ hay que saber leer la realidad del entorno para *adaptar* con eficacia;
- ☞ y hay que conocer a quienes forman parte de la Compañía para *integrar* bien todos los componentes del método.



Las guadoras son guardianas de la misión

Al hablar de la Compañía dijimos que las jóvenes también se involucraban en la misión del Movimiento, pero no lo hacían de una forma consciente, ya que ellas no ingresan a la Compañía con el deseo de que las ayuden a construir su personalidad. Ellas ingresan al Movimiento porque les atrae la aventura de explorar nuevos territorios con un grupo de amigas. Como esa aventura se vive en la atmósfera de la patrulla y la Compañía, su aprendizaje, que es propiamente la misión del Movimiento, es una consecuencia natural que se consigue gracias al *clima educativo*.

Y ya sabemos que el clima educativo se logra mediante la aplicación de los elementos del método como un todo. Dijimos también que el clima educativo es una responsabilidad de la Compañía, que rescata continuamente el sentido de lo que se está haciendo y del proceso a través del cual se hace.

Entonces, sí es la Compañía la responsable del mantener el clima educativo en un sentido amplio, por cuanto todas sus integrantes y estructuras son responsables, ya que todas ellas contribuyen a construir dicho clima, pero en un sentido específico las responsables son las guadoras, ya que en la estructura de la Compañía son ellas las encargadas del apoyo educativo. Ningún otro organismo de la Compañía podría asumir esa tarea. Por eso decimos que las guadoras son guardianas de la misión.

Ser guardiana de la misión no consiste en predicarla, ni promoverla mediante letreros puestos en las paredes, ni pretender que las niñas la reciten. Eso sería aburrido y no produciría ningún tipo de aprendizaje. Velar por la misión significa velar que se aplique plenamente el método, creando las condiciones que generan el clima educativo.

Velar por la misión es también dar testimonio de ella. La guadora es la primera comprometida con los valores propuestos en la Ley Guía, la ha hecho suya y se nota en su actuar; es la gran entusiasta frente a todas las actividades, aun cuando no sean de su total agrado. Es quien entrega lo mejor de sí misma porque las guías consigan cumplir sus metas. No es posible imaginar una animadora adulta que crea que la Ley Guía es sólo aplicable a las niñas; o que imponga las actividades que ella cree convenientes; o que reduzca la vida al aire libre a unos pocos picnics, ya que a ella no le gusta acampar o no tiene tiempo para hacerlo.

Las guadoras administran la visión

En el capítulo anterior también señalamos que la *visión* –que se expresa en los objetivos anuales de la Unidad– es la imagen que la Compañía tiene de su propio futuro. Al compartirla, esta visión se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todas las integrantes, creando un vínculo común que impregna la Compañía y le brinda coherencia a todo lo que se hace.

La visión se difunde en una espiral reforzadora de comunicación y excitación. A medida que se habla de ella y más personas adhieren, la visión se hace más nítida y el entusiasmo aumenta. Los éxitos iniciales en el logro de la visión hacen crecer el entusiasmo. Pero el proceso visionario no opera sin frenos y también tiene factores limitativos:

☞ A medida que más personas participan en la Unidad o que cambian las guadoras, más “futuros ideales” se agregan, se disipa el foco y se pueden generar conflictos. Las guadoras y las patrullas se podrán preguntar si la visión común no se puede modificar, si las visiones personales o de las patrullas carecen de importancia o si los que no concuerdan deben cambiar de perspectiva.

Cerrarse a todas estas posibilidades frena el proceso de visión compartida, inaugura conflictos y las personas en vez de comprometerse solo acatarán. Lo apropiado es indagar sobre las visiones diversas, darles espacio y permitir que la visión común se amplíe o profundice, “armonizando” la diversidad.

☞ La brecha que se empieza a percibir entre visión y realidad es otro factor limitativo. El Consejo de Compañía se empieza a desalentar ante la aparente dificultad de concretar la visión, lo que obliga a las guadoras a reforzar las capacidades individuales para sostener su adhesión a la visión.

☞ También la visión puede morir cuando las guadoras se sienten abrumadas con la realidad del “día a día” y pierden de vista la visión, lo que obliga a otorgarle menos tiempo a los asuntos rutinarios y sostener más conversaciones sobre los proyectos futuros.

En cualquiera de estos casos, las guadoras funcionan como “administradoras” de la visión, esto es, cuidando que ella se intensifique y enfrentando a la vez los factores que la pudieran marchitar. Si las guadoras descuidan la visión, se corre el riesgo de que las patrullas olviden sus conexiones recíprocas, comiencen los conflictos a favor de puntos de vista personales o la acción adquiera un carácter rutinario o burocrático.

Para cumplir este papel de administradoras de la visión, el equipo de guadoras no debe abandonar nunca la *historia de propósito*, esto es, la explicación general de por qué se hace lo que se hace, cómo la Compañía necesita evolucionar y cómo esa evolución es parte de algo más grande, de una “historia más amplia”. Esto otorga profundidad a la visión y crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga.

La historia de propósito no está dada sólo por los valores universales del Movimiento Guía y Scout. También son parte esencial de ella la trayectoria del Grupo del cual es parte la Compañía, los valores aportados por la institución que lo patrocina, el estilo de la comunidad en que actúa, las luchas y conquistas del pasado, las “leyendas” que se transmiten de unos a otros sobre los grandes momentos vívidos y muchos otros hechos propios de su devenir. La historia de propósito sitúa la razón de lo que se hace dentro de un contexto y sostiene la estabilidad de la Compañía.



Las guidoras motivan

A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con las niñas, las guidoras contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida sobre la Compañía, por la exploración de nuevos territorios, por el fortalecimiento de las patrullas, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la Unidad

Por medio de la comunicación, entendida como un proceso de compartir significados, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos (de *acordis*, un solo corazón) y que motiva a las guías para actuar en un determinado sentido (de *moto*, mover). En otras palabras, movidas como un solo corazón.

Uno de los campos en que mejor se aplica la función motivadora de las guidoras es en la promoción de actividades. Las actividades, ya sean de patrulla o de Compañía, son ideadas y propuestas por las guías, pero a menudo las guidoras deben despertar su imaginación, deslizar ideas, sugerir iniciativas, ayudar a mantener el entusiasmo para que la actividad tenga atractivo, aventura y emoción. Y esta promoción hay que hacerla sin instalarse en la primera línea de acción, dejando libres los espacios que corresponden a las niñas y reapareciendo cuando es necesario. De poco le servirá a una guiadora conocer muy bien la psicología de la edad y el método scout, si no ha fortalecido sus habilidades para motivar actividades.

Para actuar como motivadora hay que privilegiar las relaciones, ayudando sinceramente a las demás a comprender y a descubrir por sí mismas, dejando plena libertad de opción. La animadora adulta muestra, revela, invita, facilita que las otras descubran por sí mismas.

Para que esta relación sea genuina debe estar exenta de todo afán de imponer. Motivar sin controlar ni hacer demagogia. Motivar sin manipular, sin introducirle a la propuesta una trampa afectiva que haga imposible al otro decir que no. Motivar sin adular, sin celebrar éxitos que no existen con la única intención de obtener adhesión.

La imagen que contradice con más dramatismo lo que debe ser la motivación, es la del flautista de Hamelin, que sedujo a los ratones con su música para sacarlos de la ciudad y hacer que se desplomaran en el barranco.

La idea que mejor muestra lo que una guiadora puede ser como motivadora, la ha caracterizado el poeta libanés Kahlil Gibran, quien hablando de padres e hijos, captura el especial sentido de responsabilidad sin posesividad:

Tus hijos no son tus hijos.
Son los hijos del anhelo que siente la vida por sí misma.
Vienen a través de ti, no desde ti.
Y aunque estén contigo, no te pertenecen.
Puedes darles tu amor, pero no tus pensamientos,
pues ellos tienen sus propios pensamientos.
Puedes albergar sus cuerpos pero no sus almas,
pues sus almas moran en la casa del mañana,
la cual no puedes visitar, ni siquiera en sueños.
Puedes intentar ser como ellos,
pero no intentes que ellos sean como tú,
pues la vida no retrocede ni se demora en el ayer.
Tú eres el arco desde el cual tus hijos se
lanzan como flechas vivientes.
El arquero ve el blanco sobre la senda de lo infinito,
y te curva con su vigor para que las flechas lleguen raudas a la lejanía.
Déjate curvar sin resistencia en la mano del arquero;
pues así como él ama la flecha que vuela,
también ama el arco que es estable.

Las guadoras generan compromisos

La motivación está en el primer nivel de la acción de las guadoras hacia las niñas y jóvenes, pero si se limitara solo a la motivación, su acción sería insuficiente. El objetivo de la motivación es que la joven aprenda a optar libremente.

Las posibilidades de opción para las guías se dan en diferentes planos:

-  Algunas opciones son de carácter objetivo y colectivo, como la *opción ante la visión compartida que la Compañía tiene de su futuro*, por la cual la niña aporta su visión personal a la visión común que adoptará la Asamblea de Compañía.
-  Otras opciones son subjetivas y personales, como el *momento en que hará su Promesa*, lo que implicará un compromiso con la Ley Guía. Esta es una opción central dentro de su participación en el Movimiento.
-  De este mismo tipo es la *opción por los objetivos educativos cuyo logro le permitirá crecer como persona*. En este aspecto el método scout propone a niñas y jóvenes una serie de objetivos a lograr, que están basados en los valores guías y cubren todas las áreas de su personalidad.

Frente a esa propuesta, la niña puede modificarla o ampliarla, hasta que se ajuste a lo que ella quiere lograr de sí misma.

Es una opción que se toma compartiendo con su patrulla y con la guiadora encargada de su seguimiento. La analizaremos en detalle cuando hablemos de los objetivos educativos.

- ✎ También se enfrenta a opciones operacionales, como las que se refieren a las *actividades que desea realizar*. Estas opciones son las más simples de todas y se dan en el seno de su patrulla y en la Asamblea de Compañía.

Todo el método scout es una estimulación constante para que la niña ejerza su capacidad de optar y tomar muchas otras decisiones, como la patrulla en que ingresará, las elecciones de autoridades en su patrulla, las tareas que asumirá en el desarrollo de una actividad y los temas en que se especializará.

Tomada una opción, la guiadora procura que niñas y jóvenes trasciendan de la motivación al *compromiso*, tratando de que incorporen en su vida las opciones que han tomado. Para lograr ese compromiso, las animadoras adultas contribuyen a que la guía renueve constantemente el *sentido* de la opción que ha tomado. Un trabajo sin sentido no genera compromiso, a lo más acatamiento. Como Sísifo, a quien la mitología griega presenta condenado a empujar eternamente por la ladera de una colina una roca que caía de nuevo al llegar a la cima.

Hay que decir también que compromiso es una palabra recíproca, que alude a la instalación de una relación que es mutua. La etimología de la palabra, “juntos a favor de una misión”, se refiere precisamente a ese aspecto. La guiadora no es una comprometedora profesional que permanece aséptica ante el compromiso generado. Por el contrario, invitar a alguien a asumir un compromiso es también asumirlo una misma. Quien compromete a otra persona asume el compromiso de ser testimonio de aquello que le da sentido al compromiso.

Si una persona pide a otra que adhiera a una visión, está asumiendo en ese mismo acto el propio compromiso con esa visión. Cuando se invita a las jóvenes a comprometerse en el logro de los objetivos educativos por los cuales han optado, se está tomando el compromiso de apoyarlas en su crecimiento. Cuando se pide responsabilidad con la tarea, se adquiere el compromiso de trabajar juntas por el logro de esa tarea. Compromiso de las guías y testimonio de las guiadoras son una sola cosa.





LAS ANIMADORAS ADULTAS COMO EDUCADORAS

Junto con ser una organizadora la guiadora es una educadora

Este es el aspecto más conocido, central y evidente del papel que cumple una guiadora, pero no es el único ni se ejerce de manera aislada de los roles anteriores. La animadora adulta actúa como educadora como culminación de su carácter de diseñadora, guardiana de la misión, administradora de una visión, motivadora y generadora de compromisos.

No se puede aprender en una Compañía mal diseñada, donde la marcha se interrumpe a cada momento porque las cosas no se pensaron o no se hicieron bien. No hay aprendizaje donde no hay sentido de misión ni existe el espacio que genera el *clima educativo*, esto es, la interacción entre todos los elementos del método scout. Tampoco opera el proceso educativo si no hay una visión compartida sobre el futuro que juntas se construye. Del mismo modo, no hay aprendizaje si las niñas no están motivadas y adoptan un compromiso voluntario con su proceso de crecimiento personal. De ahí que la función de la guiadora como educadora se cumple en unión con las funciones anteriores.

El rol de educadora tampoco se ejerce de la manera clásica a la que estamos habituados en otros espacios educativos. Cuando analizamos la patrulla como comunidad de aprendizaje decíamos que todo aprendizaje es un proceso de cambio. Por eso, al actuar como educadora, la guiadora es agente de cambio.

Educación y cambio se relacionan mediante la participación y la anticipación

Rasgos básicos del aprendizaje a través del método scout son la participación y la anticipación.

- ✿ La *participación* se entiende como un proceso creciente y voluntario de cooperación y diálogo de las guías en los asuntos comunes, ya sea de la patrulla o de la Compañía, lo que permite aprender descubriendo "entre todas".
- ✿ La *anticipación*, por su parte, supone una perspectiva de futuro, una mirada adelantada de los acontecimientos que se avecinan, lo que se concreta colectivamente en una visión e individualmente en un conjunto de actividades orientado al logro de unos determinados objetivos personales.

Este tipo de aprendizaje produce a la vez *integración* y *autonomía*, que son dos polos de un mismo eje. Por la *integración* la joven aprende a vivir en sociedad y mediante la *autonomía* es capaz de diferenciarse de los demás a través de un proyecto personal que le permite su autorrealización.

Contrariamente a gran parte del aprendizaje tradicional, cuyo objetivo central es adaptar la persona a su medio y prepararla para resolver situaciones ya conocidas, el aprendizaje guía y scout aporta cambio, renovación, reestructuración y reformulación de problemas, preparando a las jóvenes para actuar ante las nuevas situaciones que se producen en un mundo en cambio permanente. De ahí la estrecha relación entre cambio y aprendizaje guía y scout.

La anticipación produce una tensión creativa entre realidad actual y futuro

Para que se produzca este aprendizaje innovador, la guiadora, junto con suscitar compromiso, genera una cierta tensión entre realidad actual y futuro. Esta tensión hace que la niña actúe en pos de la visión de un futuro mejor, de una mejor manera de ser.

Esta *tensión creativa* está presente en todo lo que pretende mover al ser humano en una cierta dirección. No hay cambio sin claridad en la misión y en la visión. Si no hay misión ¿por qué cambiamos? Si no hay visión ¿hacia dónde cambiamos?

El 28 de agosto de 1963, en la magna concentración por los derechos civiles ante el monumento a Lincoln, en la ciudad de Washington, el pastor bautista Martin Luther King inicia su histórico discurso con las palabras "I have a dream" (Tengo un sueño), y a continuación despliega su visión de la sociedad norteamericana igualitaria con la que sueña. La tensión que King logró crear entre la realidad de la época y su sueño compartido, logró en 1964 que el gobierno de los Estados Unidos sancionara la ley de los derechos civiles, favorable a las minorías raciales.

Por medio de la tensión creativa que genera en las niñas, la guiadora muestra un futuro y lo hace posible. En las propias palabras de King, consiste en "dramatizar el asunto de forma que ya no podamos ignorarlo". Educar es darle trascendencia al tema del crecimiento personal. Educar es mostrar futuros posibles, es acompañar a las jóvenes hacia lo que pueden y desean ser. Es transmitir los valores necesarios para acceder al futuro, para cambiar la realidad actual.

Al crear en las jóvenes esta *tensión creativa*, la guiadora siembra en ellas la capacidad de acceder por sí mismas al futuro deseado. No tiene necesidad de empujarlas, apurarlas ni presionarlas hacia ese futuro, solo acompañarlas. En este sentido el papel de la guiadora es *trascender*, logrando que las jóvenes avancen producto de las condiciones creadas, pero gracias a sus propias fuerzas.





La Compañía necesita un equipo multigeneracional de guadoras

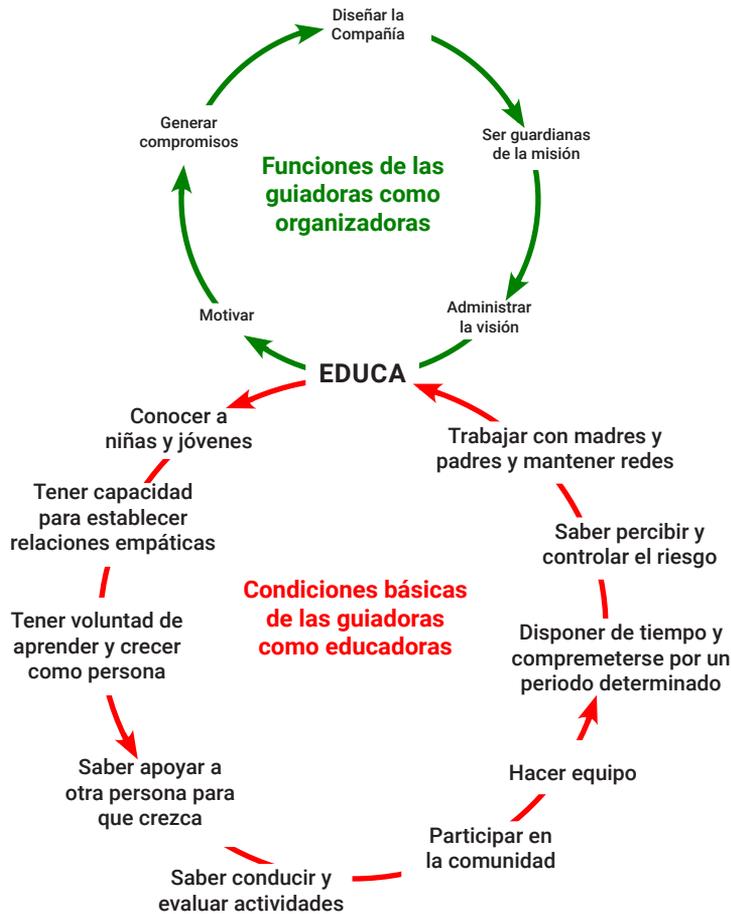
Para educar por anticipación y generar una tensión creativa entre realidad actual y futuro, el equipo de guadoras no puede estar integrado únicamente por adultas de edades próximas a las guías. Se necesita que entre ellas existan algunas adultas o jóvenes adultas con la suficiente experiencia de vida que les permita dar una “mirada adelantada” a lo que viene.

Por otra parte, un equipo formado solo por guadoras de edades mayores puede que le reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con las jóvenes.

De ahí que se recomienden equipos multigeneracionales que produzcan una armonía entre las diferentes competencias que se necesitan.

Para actuar como educadoras, las guidoras necesitan adquirir ciertas condiciones básicas

Para cumplir sus funciones las guidoras deben poseer o adquirir ciertas condiciones básicas de carácter educativo que les permitan sustentar el desempeño de sus diferentes papeles.



Conocer a niñas y jóvenes

El conocimiento de las niñas y jóvenes debe comprender dos aspectos: por una parte, las características generales de las niñas de 11 a 15 años, en todos los aspectos de su personalidad; y por otra, la personal e irreplicable forma de ser de cada joven, la que depende de innumerables factores que provienen de su naturaleza, de su familia, del ambiente en que actúa y de su historia personal.

Tener capacidad para establecer relaciones empáticas

La *empatía* es la capacidad de reproducir en una misma los sentimientos de otra persona y así comprenderlos y comprenderla, “poniéndose en su lugar”.

Un tipo de relación basado en la empatía supone ante todo silencio interior, tiempo y disposición para escuchar. También madurez y equilibrio personal para entender y valorar lo que se está escuchando. Requiere capacidad para observar, y sobre todo, control de la ansiedad, dejando que el otro tome la iniciativa.

La empatía con las niñas y jóvenes requiere también la capacidad de asombrarse con ellas, entusiasmarse con sus proyectos y “entrar en la aventura”, identificándose y disfrutando el ambiente de exploración y descubrimiento con que hemos contagiado la atmósfera de la Compañía. Hay que tener esta capacidad para jugar manteniéndose siempre adulta, sin confundirse con las guías: la guiadora, metida en la aventura, revela a las jóvenes lo que a ellas solas les permanecería oculto.

Exige igualmente la sabiduría de dejar que las jóvenes se tomen el tiempo que necesitan para avanzar. Hay que resistir la tendencia a la frustración, al fracaso y a la agresividad, estando dispuestas a recomenzar y reintentar una y otra vez. Como ya se ha dicho, hay que saber *desaparecer* cuando no se es necesaria y estar lista para *reaparecer* en el momento oportuno.

Tener voluntad de aprender y crecer como persona

En un sistema centrado en el aprendizaje, como es el caso del método scout, aquellas que lo aplican deben ser las primeras en demostrar su disposición a aprender continuamente. Afortunadamente nunca terminamos de aprender y todo en la vida es una oportunidad para hacerlo, por lo que nuestro aprendizaje depende mucho de nuestra voluntad de aprender, desaprender y reaprender continuamente, reflexionando con autocrítica sobre nuestra labor.

La *actitud de aprendizaje* forma progresivamente la *capacidad educativa*, que se refleja no sólo en la información que manejamos, sino también en nuestra habilidad para compartir significados, saber escuchar, conducir procesos y hacer bien las cosas.

Y no sólo crecer en la función, sino también desarrollarse como persona, para bien de las jóvenes y de sí misma. Este perfeccionamiento continuo se obtiene siendo una aprendiz de las propias jóvenes, de otras guadoras y dirigentes, de padres y madres, del sistema de formación de la Asociación, de la comunidad, de los hechos sociales, de lo que se lee y de todas las experiencias que se viven.



Saber apoyar a otra persona para que crezca

Las actividades que desarrollan las guías producen en ellas experiencias personales. De un modo paulatino, secuencial y acumulativo, estas experiencias las conducen al logro de sus objetivos educativos. Pero este proceso no opera de manera automática ni inconsciente. La niña necesita del diálogo, la compañía y el apoyo de su grupo de pares, de su familia y de sus guadoras.

Esto supone en la guadora una cierta capacidad para ayudar a las niñas en varias tareas tales como fijarse objetivos personales, desplegar esfuerzos constantes para lograrlos, saber admitir y reconocer carencias y avances, tener tolerancia al fracaso y voluntad de recomenzar y muchas otras. En una palabra, disponer de ciertas actitudes y competencias que la habilitan para que la joven la reconozca y acepte como interlocutora válida de su crecimiento personal. Como se puede apreciar, una vez más aparece la necesidad de desarrollo personal de la guadora.

Saber conducir y evaluar actividades

Cuando hablamos de la guiadora como motivadora dijimos que ésta debía promover la iniciativa de las niñas para generar actividades. Agreguemos que también debe poseer la habilidad para conducir actividades de jóvenes y evaluarlas con ellas. Esto agrega a las capacidades de animación las de organización y análisis.

Lo particular en este caso es que no sólo se necesitan estas habilidades, sino también la destreza adicional de saber cómo ayudar a otras a que se organicen y aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismas. Esto implica aprender a sostener el esfuerzo de las niñas generando a la vez capacidades individuales y de equipo que las hagan progresivamente más autónomas.

Participar en la comunidad

Cuando hablamos de las patrullas dijimos que éstas no aprenden en el aislamiento, por lo que el método scout les propone que actúen integradas en su comunidad cercana e interesadas en la comunidad lejana, el mundo global en que hoy vivimos.

Las guiadoras que sirven de modelo a esas patrullas tienen que ser un testimonio de esa propuesta. ¿Cómo suscitar en las niñas su interés en el mundo e invitarlas a ocupar un espacio constructivo en la sociedad, si las guiadoras no están ellas mismas insertas de manera activa en la comunidad?

Así como no contribuyen al Movimiento personas que sin haber alcanzado su madurez, utilizan su liderazgo como una forma de compensar frustraciones personales no resueltas; tampoco sirven quienes no tienen un compromiso con la vida de la sociedad. Mucho menos aquellas que carecen de una inserción social clara, por modesta que ésta sea, y que dan la sensación de querer escapar de sus responsabilidades refugiándose en el ambiente protegido del Movimiento Guía y Scout.

Hacer equipo

Un equipo es un grupo en que la conducta y el rendimiento de una persona están influidos por la conducta y el rendimiento de las demás. Cuando dos o más unen sus esfuerzos se produce *sinergia*, es decir, se potencia el rendimiento, obteniéndose un resultado superior a la suma de los rendimientos individuales.

Todo el método scout está cruzado transversalmente por la dinámica de los equipos. De ahí que una guiadora debe ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y aceptando y valorando los aportes que las demás personas hacen.

Trabajar en equipo no sólo es trabajar junto a otros, sino de manera “integrada” con otros, lo que supone condiciones personales para tolerar y manejar la divergencia y finalmente hacer converger las ópticas individuales.

Disponer de tiempo y comprometerse por un período determinado

Las reuniones habituales de la Compañía y de Consejo de Grupo, la formación personal, el apoyo a las actividades, el acompañamiento de la progresión personal de las guías, la detección y prevención de las eventuales situaciones de riesgo que están implícitas en las actividades, la participación en las reuniones y encuentros para adultas y para jóvenes convocados por las autoridades institucionales de la Asociación, y muchas otras funciones como éstas, exigen que la guiadora de Compañía disponga de un cierto tiempo para cumplir estas responsabilidades. Un tiempo generoso en cantidad y calidad, que permita rendir lo mejor de sí misma, sin tener la mente puesta en otras cosas, cumplir a medias, andar siempre atrasada o hacer las cosas improvisadamente o con precipitación.

Desde ya, una buena recomendación que se puede dar a todas las guiadoras consiste en que no asuman compromisos más allá del tiempo de que disponen. Es decir, las guiadoras deben evitar que las funciones del cargo desborden su capacidad de asumirlo, especialmente porque la experiencia recomienda que una guiadora debe tomar un compromiso con el cargo por un periodo previamente establecido, idealmente por 3 años. Este tiempo, bien utilizado, dará continuidad al trabajo común, se producirán resultados palpables y se acompañará de mejor forma el crecimiento personal de aquellas guías cuyo desarrollo se sigue y evalúa. En el plano personal, permitirá “crecer en el cargo” y disfrutar haciéndolo cada vez mejor. Recordemos que un equipo de guiadoras estable da estabilidad a la Compañía.

Saber percibir y controlar el riesgo

Como en toda empresa humana, las actividades de la Compañía están expuestas a un cierto riesgo. Más aún en un sistema de confianza, que promueve el aprendizaje de las niñas facilitando el ejercicio de su libertad. Actuando fuera de sus controles habituales, las jóvenes incrementan su independencia, lo que no significa que tengan la autonomía suficiente para manejar esa independencia. Por otra parte, en aquellas situaciones en que pudiera existir riesgo para la integridad física o la vida, no es posible experimentar con el aprendizaje por ensayo y error.

Las guiadoras deben emplear un tiempo en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan el riesgo y estableciendo claramente los límites.

En todo caso, una Compañía debe ser un espacio donde los bordes estén claramente delimitados, disminuyendo el riesgo al mínimo. Para lograr eso, las guiadoras deben transferir a las jóvenes la capacidad de autopercepción y autocontrolar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.

Actuar como una hermana mayor disminuye el riesgo

Baden-Powell decía que el papel de las personas que son animadores adultos en el Movimiento es “hacer las veces de hermano mayor, esto es, considerar las cosas desde el punto de vista de los jóvenes, guiándolos por el buen sendero, transmitirles entusiasmo”. (*Orientación para la tarea del dirigente scout*, 1919).

Es difícil encontrar una imagen mejor que la de una “hermana mayor” para sintetizar el papel educativo de una guiadora o dirigente: una persona motivadora de la aventura, testigo de los valores, compañera del crecimiento. Una hermana mayor vive aventuras con sus hermanas menores sin dejar de tener la edad que tiene, sin infantilizarse, con la admirable capacidad de reducir sus propias fuerzas para que la de menor edad desarrolle las suyas. Una hermana mayor siempre quiere lo mejor para sus hermanas, por lo que además de jugar también orienta, protege, se le admira, se desea explorar nuevas tierras con ella, se le quiere, se respeta su palabra y se tiene la confianza de abrirle el corazón.

No debemos olvidar que una Compañía no es un lugar en que niñas y jóvenes aprenden contenidos o se califica su aprendizaje; para eso ellas van a la escuela. Tampoco es un espacio en que reciben un amor paternal o son acariciadas maternalmente; ese es el papel de su hogar. No se entrega información religiosa específica; para eso las jóvenes van a su iglesia, salvo que se trate de un Grupo que, por decisión de los padres, es un Grupo homogéneo desde el punto de vista confesional. Tampoco se desarrollan destrezas físicas competitivas; para eso las jóvenes ingresan a una academia deportiva. Igualmente no es una organización en que se practique una disciplina rígida y se aprenda a acatar órdenes; con ese objeto entrarían a una institución militar.

De ahí entonces que Baden-Powell decía que el papel de una animadora adulta del Movimiento no es el de un maestro, ni el de un padre o una madre, ni el de un sacerdote, ni el de un entrenador deportivo, ni mucho menos el de un instructor militar. Simplemente, el de una hermana mayor.

Las animadoras adultas y la Asociación somos responsables ante la ley

Debe advertirse que la responsabilidad de las personas que trabajan con niñas y jóvenes no solo se refiere a su actitud e idoneidad como educadoras de tiempo libre, sino también al cumplimiento de los derechos y deberes que establece la ley.

Niñas, niños y jóvenes, cualquiera sea su edad, tienen derechos que deben ser respetados y promovidos. Ellas y ellos, sean o no guías o scouts, por el solo hecho de la etapa de la vida en que están viviendo, son sujetos de derecho, dada su condición deben ser protegidos y las personas u organizaciones que por cualquier circunstancia violen deliberadamente esos derechos o actúen con negligencia, deben asumir las consecuencias y la responsabilidad que les corresponde por sus actos.

Esa responsabilidad jurídica incluye desde luego los actos que involucran una *responsabilidad penal*, como consecuencia de un acto voluntario en el que se incurre con plena conciencia o intención de inferir daño a la persona de otro (*dolo*), lo que constituye un delito.



Pero hay más. Las guidoras y los dirigentes son también responsables de los daños causados a una niña, niño o joven sin voluntad de hacerlo, por el solo hecho de que oportunamente no se previeron los riesgos y eventuales daños que se debían prever, aun cuando no haya “intención de producirlo” (en estos casos no hay dolo, pero sí *culpa*). Ambos tipos de conducta dan origen a responsabilidades legales.

De ahí que antes de incorporar a una persona en un equipo de guidoras, debiera comprobarse a su respecto: a) salud mental; b) estabilidad emocional; c) idoneidad moral; d) control de su agresividad; e) ausencia de tendencias autoritarias, narcisistas o egocéntricas; f) inexistencia de antecedentes de conductas pederastas; y g) trato respetuoso y delicado con las demás personas, especialmente con niñas y jóvenes.

En consecuencia, la responsabilidad de las guidoras por la seguridad de las niñas se asume al aceptar la conducción de una Compañía y no solo resulta del compromiso en el Movimiento adquirido por cada animador adulto al momento de aceptar el cargo, sino también del marco legal vigente.

Los conceptos anteriores bastan como información básica que se espera entregar en este Manual.

En el sistema de formación de animadores adultos se proporcionan mayores informaciones a través de los cursos, al mismo tiempo que la Asociación ha publicado diversos documentos que deben ser consultados por las guidoras de Compañía, disponibles todos en el sitio web institucional, tales como:

-  *La responsabilidad de los animadores adultos en la relación con niñas, niños y jóvenes.* (Santiago, septiembre 2013. Orientaciones para dirigentes y guidoras entregadas en todos los Cursos Medios del sistema de formación).
-  *Relación entre factores protectores y método scout.* (Santiago, noviembre 2013. Orientaciones para guidoras y dirigentes entregadas en todos los Cursos Medios del sistema de formación).
-  *Código de conducta para animadores adultos.* (Santiago, octubre de 2013, publicado en la fecha anterior y luego reeditado para todos los participantes en cursos. Hoy se entrega en todos los eventos nacionales organizados por la Asociación).
-  *Política Enfoque de Derechos de la Niñez y la Adolescencia de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.* (Documento previsto para mediados de 2018).

Trabajar con madres y padres y mantener redes

Una red a nivel de la Compañía es resultado del trabajo sistemático de complementación con los recursos del ámbito territorial en que actúan la Unidad, el Grupo, dirigentes y guidoras y las familias de las jóvenes. Es una simple *red de contactos* que se materializa en una base de datos personalizada, formada por un conjunto de personas conocidas y confiables que han creado algún tipo de vínculo con la Compañía o el Grupo o sus líderes y que, en opinión de las animadoras adultas, están en condiciones de continuar apoyando a la Unidad en sus actividades educativas.

Para obtener que esas personas reaccionen favorablemente cuando se les solicite alguna participación o colaboración, es importante que con anterioridad las guidoras hayan establecido con ellas vínculos fundados en la relación, en el servicio o en cualquier tipo de interacción que les haya brindado una recompensa o satisfacción que les haga mirar con simpatía a la Compañía.

Para tener una red activa no basta crearla. Hay que mantenerla, y para hacer eso las guidoras necesitan proporcionar a través de la red información permanente sobre lo que se hace. Si bien las personas no necesitan saber que forman parte de esta red, sí necesitan información sobre la labor de la Compañía para mantener viva la relación. También se requiere que cuando la Unidad es solicitada responda. Si la escuela pidió un servicio y éste es prestado con efectividad, la reacción será muy positiva cuando la Compañía pida en préstamo la escuela para una actividad.

La familia es el principal agente de nuestra red

Madres, padres y la familia en general aportan pertenencia y afecto, dos factores protectores fundamentales para las jóvenes. La niña es parte de esa estructura básica y se le reconoce como tal, sin necesidad de afiliación ni requisito alguno; y la familia, salvo situaciones patológicas, es el único lugar en que se proporciona a la joven un cariño gratuito que a cambio no exige ninguna contrapartida afectiva. Adicionalmente, con excepción de ambientes en que existe un daño social o psicológico severo, la familia satisface las necesidades básicas, protege la integridad física, promueve el desarrollo, trasmite valores en forma no verbal y conecta a la hija con el mundo externo. Dados estos hechos, no es posible postular que nuestro Movimiento practica un método que aporta valores para la vida sin que las guiadoras interactúen en todo lo posible con las familias de nuestras jóvenes.

Para lograr que las familias se vinculen en la labor educativa de la Compañía, se necesita comunicar lo que se hace

Las imágenes que el entorno tenga del Movimiento Guía y Scout pueden ser muy variadas. Para algunas personas es un pasatiempo que entretiene a la juventud, evitando que estén haciendo cosas inconvenientes; para otras es una manera de ordenarlos, muy útil para que las jóvenes “se disciplinen”; y no faltan quienes lo ven como un juego un poco ingenuo, que no sirve mucho pero tampoco hace daño.

Todas estas imágenes demuestran desconocer el carácter esencialmente educativo que tiene el Movimiento. La Asociación está siempre atenta a cambiar estas percepciones, pero cualquier acción global no será suficiente si cada animador adulto, junto con hacer un trabajo efectivamente educativo, no destinan un tiempo a mostrar lo que el Movimiento realmente es.

Esto es importante porque esas imágenes influyen en el ambiente que rodea a la Compañía, determinando la forma en que el trabajo de las guiadoras es visto y valorado por la comunidad en que la Compañía actúa. La dirección de la escuela, profesores, autoridades de la iglesia, los mismos padres, no dan a veces el apoyo que se necesita porque desconocen la profundidad que tiene el Movimiento, o no advierten sus resultados.

No es fácil para las familias y guiadoras trabajar juntas

A pesar de su importancia, en la práctica es difícil que guiadoras, madres y padres logren un trabajo en conjunto, lo que depende de circunstancias provenientes de ambas partes.

Muchas veces las guiadoras disponen de poco tiempo o experiencia, no necesariamente dominan la forma de relacionarse con los familiares o temen que si los padres participan tiendan a intervenir en asuntos que son privativos de los animadores adultos. Por su parte los padres, además de su desapego de participar en actividades educativas a medida que sus hijos crecen, no advierten que podrían involucrarse en las actividades de tiempo libre de sus hijas. Y si lo piensan, es difícil que los padres vean algún provecho para la educación de sus hijos en vincularse con jóvenes de 21 años o poco más. Más aún si tienen del Movimiento una imagen recreativa.

Posibilitar el encuentro con la hija en un espacio diferente

La clave para resolver la dificultad de diálogo entre guadoras y padres consiste en posibilitar que las familias se *encuentren con sus hijas e hijos en un espacio diferente*, que no necesariamente se da en su hogar, que difícilmente podrían lograr en otro ambiente y que contribuye a su necesidad de establecer con ellos una relación de mayor diálogo, horizontalmente estructurada.

Un padre o una madre participando de cualquier forma en un proyecto en el cual su hija es parte activa, tiene la ocasión de verla actuar y actuar con ella en un mundo distinto. Esto les permite descubrir aspectos de la niña o joven que hasta ese momento no habían advertido o valorado, mantener diálogos que antes no tenían, descubrir necesidades, inquietudes o similitudes entre ellos que antes ignoraban, vincularse con sus amigos y amigas y establecer con ella una relación hasta ese momento inédita.

Esta posibilidad permite al padre y a la madre reencontrarse con la hija en el mundo real, cada vez más próximo al que ésta pronto vivirá como joven adulta. Para la hija representa también descubrimientos similares sobre sus padres, que ella necesita conocer en esta etapa de su vida. El secreto de esta estrategia está en que invierte los polos de la relación: no promueve el encuentro padres-guadoras para hablar de la hija, sino que inaugura una nueva manera del encuentro familia-hija. Si eso se logra, los diálogos padres-guadoras se sucederán espontáneamente por añadidura, ya que los líderes se habrán validado como agentes educativos sin necesidad de una acción específica en ese sentido.

Esta estrategia que sugerimos supone que las guadoras ofrecen a las familias oportunidades continuas de participar lo más posible en la vida de la Compañía, con la sola condición que se trate de una presencia *frecuente y relevante*. La *frecuencia* demostrará nuestro interés en persistir en el asunto y la *relevancia* les hará ver a los padres el significado que la acción de la Compañía tiene para su hija. Por ejemplo, ¿has realizado alguna vez campamentos padres-hijos que les permitan encontrarse al menos un fin de semana en la naturaleza y acampar juntos?

Cultivar una relación de colaboración con otros animadores adultos nutrirá la red

Una red supone un trabajo de colaboración no solo con las estructuras que se vinculan a la Compañía sino también con personas que enriquecen el ambiente de trabajo de las animadoras adultas. Estos contactos, que se van estableciendo a través de las diferentes actividades en que la Unidad o sus animadoras participan, enriquecen la base de datos personalizada conformando un amplio conjunto de personas e instituciones, conocidas y confiables, que están en condiciones de apoyar a la Compañía. Para que este apoyo se materialice, es clave que con anterioridad las guadoras hayan establecido una relación fundada en la confianza, la colaboración y el servicio.

Estos contactos son muy útiles para captar monitores de especialidades, poniendo un cuidado preferente en que estas personas cumplan a satisfacción con los requisitos establecidos en el párrafo sobre responsabilidad ante la ley y exigidos para quienes se incorporan a un equipo de animadores adultos.

Recordamos lo dicho antes sobre los aspectos que debemos observar en las personas que se incorporan como dirigentes o guidoras, especialmente en lo que dice relación con: salud mental; estabilidad emocional; idoneidad moral; control de su agresividad; ausencia de tendencias autoritarias, narcisistas o egocéntricas; inexistencia de antecedentes de conductas pederastas; y trato respetuoso y delicado con las demás personas, especialmente con las jóvenes.

La red necesita conducción, pertenencia y comunicación

Para potenciar la red y minimizar su desgaste, se sugiere poner atención en tres factores: *conducción, pertenencia y comunicación*.

Para la conducción de la red se sugiere designar una *administradora*, quien es pieza clave en su mantenimiento. No es quien tiene la autoridad, sino quien toma sobre sus hombros la responsabilidad de mantener al día la lista de contactos y vincular a las integrantes con la Compañía a través de comunicaciones periódicas. La administradora puede ser una de las guidoras, un familiar de las guías o una tercera persona de confianza cuyo aporte consiste en administrar la red. La administradora da cuenta periódicamente de los resultados, hace emerger el liderazgo de otras personas y no toma por asalto las posiciones de quienes ejercen autoridad.

Para que exista *sentido de pertenencia* las personas miembros de la red tienen que mantenerse vinculadas con la Compañía y el Grupo. La pertenencia es con relación a la Unidad, el Grupo, las jóvenes y sus propósitos, no con la red. Incluso, los contactos no necesitan siquiera saber que forman parte de esa red de contactos, la que carece de un sistema de ingreso o de membresía formal.

La *comunicación* es un aspecto esencial del mantenimiento, especialmente cuando la comunicación –breve, precisa, atractiva, interesante– es el único vínculo que la Compañía proporciona a las personas que mantiene en red como “contactos”. La comunicación debe servir para que la Compañía, y eventualmente el Grupo, hagan sentir que su existencia enriquece la vida en común y que ésta no sería la misma si la Unidad o el Grupo desaparecieran.

Advertimos que todas las redes, incluso una tan elemental como la propuesta, tienden al desgaste. Contribuyen a su deterioro los siguientes factores:

-  pérdida del objetivo común;
-  escasa o nula participación de los contactos en tareas que les permitan percibir su aporte;
-  deficiente canalización de las comunicaciones;
-  ausencia de evaluación, validación o reconocimiento;
-  protagonismo de algunos e invisibilidad de la mayoría;
-  metas o expectativas muy altas;
-  disputas y búsqueda de poder;
-  crisis o inestabilidades que afecten a la Compañía o al Grupo;
-  rotación de animadores adultos.

Hay que mantenerse vigilantes para minimizar los desgastes actuando sobre las causas de los factores antes mencionados.

De todas maneras la red es útil, porque aun cuando sea tan simple como la que hemos descrito, agrega valor y potencia el trabajo de las guadoras, ya que:

-  aumenta la disponibilidad de recursos humanos y técnicos, lo que permite proyectar el trabajo por encima de las posibilidades de acción del Equipo de guadoras con el cual se cuenta;
-  mejora y asegura la calidad de actividades y proyectos;
-  incrementa la comunicación con colaboradores más allá del ámbito guía y scout;
-  actualiza destrezas y competencias;
-  acrecienta el reconocimiento de interlocutores válidos y expertos hacia la tarea que desarrolla la Compañía y el Grupo;
-  sirve de factor protector, porque contribuye a observar y prevenir conductas de riesgo y a apoyar en casos específicos. 

CAPÍTULO 8

EL CICLO DE PROGRAMA



CONTENIDO

CONCEPTOS GENERALES

- El ciclo de programa es la forma en que se articulan las actividades
- Las actividades pueden ser fijas o variables
- Un ciclo de programa tiene 4 fases sucesivas
- En un año se realizan alrededor de 3 ciclos
- El ciclo de programa es un instrumento educativo que convierte en sistema la consulta a las guías

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD

- El diagnóstico se hace los Consejos de Patrulla y en el Consejo de Compañía
- El diagnóstico de las patrullas es diferente del diagnóstico del Consejo de Compañía
- El diagnóstico tiene un carácter general
- El diagnóstico se refiere al clima educativo, a objetivos y actividades, y al desempeño de las guiadoras.
- Concluido el diagnóstico se fija un énfasis para el ciclo que se inicia
- Una vez fijado el énfasis se preseleccionan actividades

PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES

- La propuesta contiene el énfasis, algunas actividades de patrulla y todas las actividades de Compañía.
- La propuesta es analizada en los Consejos de Patrulla
- La Asamblea de Compañía selecciona las actividades comunes a todas las patrullas
- Los juegos democráticos son una actividad más y permiten que se exprese la voluntad de la mayoría
- Muchas actividades pueden ser utilizadas como juego democrático
- El resultado del juego democrático determina las actividades de Unidad

ORGANIZACIÓN, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE ACTIVIDADES

- Las actividades se organizan en un calendario
- La Asamblea de Compañía aprueba el calendario
- Aprobado el calendario se diseñan las actividades
- Definir los objetivos de la actividad es un elemento esencial de diseño
- Definidos los objetivos, se ajustan los demás elementos del diseño.
- Diseñada la actividad, ésta se prepara para ser realizada en una fecha determinada.

DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- Se desarrollan al mismo tiempo actividades de patrulla y de Unidad
- La motivación de las actividades siempre es necesaria
- El desarrollo de las actividades necesita producir emociones
- Las responsables mantienen el ritmo de las actividades
- El desarrollo de las actividades permite crear el hábito de la responsabilidad
- Las actividades deben minimizar el riesgo implícito
- Las actividades se evalúan según el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente determinados
- Las actividades se evalúan por observación
- Las actividades se evalúan durante su desarrollo y a su término, con la intervención de distintos actores.
- La evaluación de las actividades alimenta la evaluación de la progresión personal

EL DESARROLLO DEL CICLO DE PROGRAMA SE PUEDE RESUMIR EN UN ESQUEMA DE TIEMPOS



CONCEPTOS GENERALES

El ciclo de programa es la forma en que se articulan las actividades

El ciclo de programa es un período en que a través de fases sucesivas se prepara, desarrolla y evalúa un conjunto de actividades, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método en la Compañía y se observa y reconoce el crecimiento personal de las jóvenes.

Entre el *clima educativo* y el *ciclo de programa* existe una estrecha relación: mientras el *clima educativo* es el resultado de todo lo que pasa en la Compañía, el *ciclo de programa* es la manera en que se organiza todo lo que pasa.

Es un instrumento de planificación, ya que por su intermedio se diagnostica el estado actual de la Compañía, se diseña un programa de ajustes y actividades, se ejecuta ese programa y se evalúan sus resultados.

Es un instrumento de planificación participativa, ya que todo eso se hace con la participación de las guías y sus patrullas.

Las actividades pueden ser fijas o variables

Si bien en el capítulo 11 veremos en detalle esta clasificación de las actividades, por el momento es necesario anticipar su concepto para lograr una mejor comprensión del ciclo de programa.

Según su forma, frecuencia y manera en que contribuyen a la aplicación del método y al logro de los objetivos, las actividades pueden clasificarse en *fijas* y *variables*. Son *fijas* las que utilizan una misma forma, dicen relación con un mismo contenido, se realizan regularmente para crear el ambiente buscado por nuestro método y contribuyen de manera genérica al logro de objetivos en las distintas áreas de desarrollo. Son *variables*, en cambio, las que utilizan formas diferentes, se refieren a contenidos muy diversos según las inquietudes expresadas por las jóvenes, no se repiten continuamente y contribuyen a la obtención de objetivos educativos claramente individualizados que dependen de la variedad de intereses de las jóvenes.

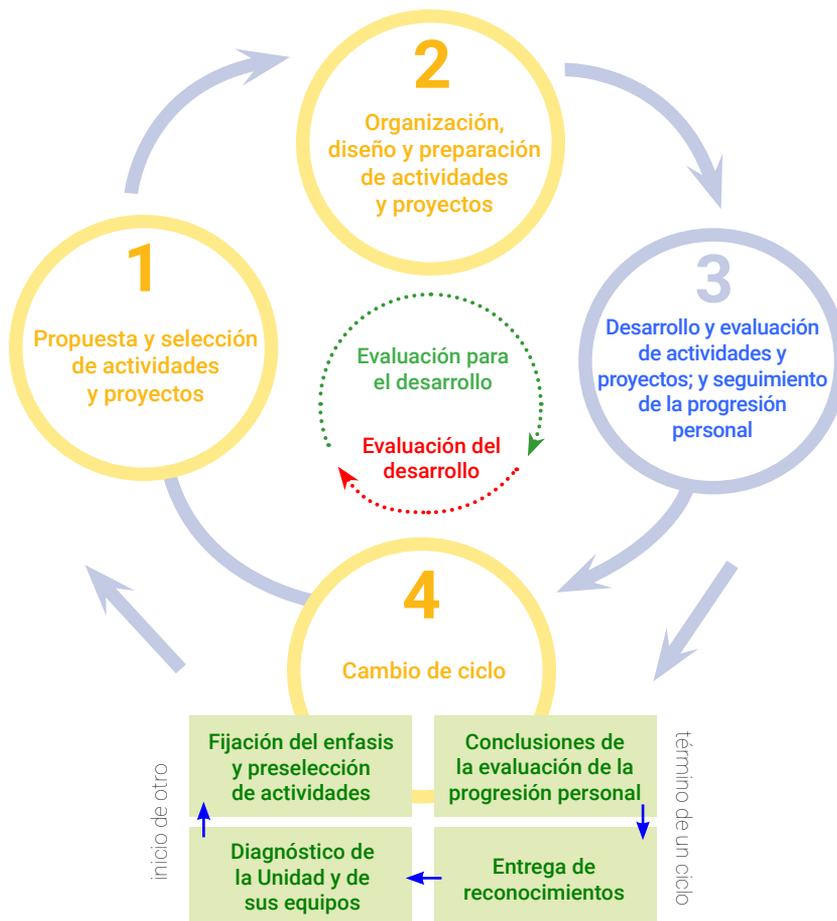
Reuniones, excursiones, campamentos, juegos y ceremonias, por ejemplo, son actividades fijas; mientras que reciclar papel, mantener un cultivo hidropónico, montar un teatro de títeres o realizar un safari fotográfico son típicamente variables.

Un programa que favorezca la obtención de buenos resultados supone un equilibrio entre ambos tipos de actividades, lo que se planifica durante el desarrollo del ciclo, especialmente al momento de elaborar el calendario. Por ese motivo hemos querido adelantar esta información para que quien lea se familiarice con la incidencia de esta clasificación.

Un ciclo de programa tiene 4 fases sucesivas

Las fases de un ciclo están articuladas unas con otras, de manera que cada una de ellas es la continuación de la anterior y se prolonga en la siguiente.

A tal punto están ligadas, que tanto para la comprensión del ciclo como para su desarrollo, el análisis y la ejecución pueden iniciarse a partir de cualquier punto del continuo. *Lo más común será explicar y ejecutar el desarrollo a partir de la fase 4, detallada en el diagrama anterior mediante los rectángulos de fondo verde ubicados en su base.* La sucesión de los contenidos graficados en esos rectángulos explica la razón por la cual la etapa 4 es la *última* y a la vez la *primera*, confirmando el carácter articulado que tienen las diferentes fases.



En la fase 4 se juntan varios pequeños pasos del proceso, desde sacar conclusiones sobre la evaluación de la progresión personal y entregar reconocimientos a las guías, acciones que culminan un ciclo; hasta diagnosticar la Unidad y sus equipos como colectivos, fijar el énfasis y preseleccionar actividades, acciones que corresponden al ciclo siguiente. Realizadas esas acciones, se podrá dar inicio formal a la fase 1, pero en la práctica el ciclo habrá comenzado bastante antes.

Por otra parte, no obstante que la fase 4 concentra varias pequeñas acciones, éstas no implican una interrupción en el desarrollo de las actividades programadas para dedicarse exclusivamente “a planificar”. Como ya lo dijimos, estas pequeñas acciones de la fase 4 se desarrollan como una actividad más, en una secuencia que representa un continuo ligado a todo lo que está pasando en la Compañía. No obstante, la fase que más ocupará el tiempo, la atención y el entusiasmo de las jóvenes, será la fase 3, ya que en ella se desarrollan y evalúan actividades y proyectos, y se proporciona seguimiento a la progresión personal de las niñas.

Sin alterar lo antes explicado, señalemos a continuación la forma en que el orden del ciclo puede ser visto desde otro ángulo, pero como se trata de un continuo, el resultado siempre será el mismo:

1. Propuesta y selección de actividades y proyectos:

Una vez efectuado el diagnóstico de las patrullas y de la Compañía y preseleccionadas las actividades, todo lo cual ocurre al término de la etapa 4, de cambio de ciclo, el nuevo ciclo se inicia con la propuesta y continúa con la selección de actividades, la que varía según si se trata de actividades de patrulla o de Compañía y de la mayor o menor cantidad de actividades acordadas por las patrullas.

2. Organización, diseño y preparación de actividades y proyectos:

Elegidas las actividades éstas se organizan en un calendario, el que es sometido a la aprobación de toda la Compañía. Aprobado el calendario se da inicio al diseño y preparación de las actividades para ser desarrolladas en una fecha determinada, lo que varía según se trate de actividades de patrulla, de Compañía o proyectos.

3. Desarrollo y evaluación de actividades y proyectos, y seguimiento de la progresión personal:

Después que la Compañía ha destinado tiempo a tomar decisiones y organizarse, entra en la fase central del ciclo, que ocupa la mayor parte del tiempo disponible. La fase comprende lo que más estimula a las jóvenes: *¡la emoción de hacer cosas!* Y lo que más interesa a las guadoras: contribuir a que las jóvenes se desarrollen *gracias a las cosas que hacen*. La mayor parte del ciclo se concentra en esta fase, ya que junto con el desarrollo de actividades se está acompañando a las jóvenes y observando su crecimiento, lo que también conocemos como *evaluación para el desarrollo*.

4. Cambio de Ciclo:

Como ya se ha señalado, esta etapa que comprende, en el siguiente orden:

✎ Conclusiones de cada guía con relación a la evaluación de su progresión personal. A esta altura del ciclo la *evaluación para el desarrollo* se convierte en *evaluación del desarrollo*, en que sin suspender el apoyo permanente a las jóvenes se obtienen, en conjunto con cada una de ellas, consensos sobre los objetivos personales que efectivamente pueden considerarse logrados durante el ciclo que termina.

Entrega de reconocimientos.

✎ Diagnóstico de las patrullas, por sus integrantes, y de la Compañía, por el Consejo de Compañía.

✎ Fijación, según el diagnóstico efectuado, de un énfasis para el ciclo que continúa; y preselección de actividades para responder a ese énfasis, lo que da inicio a la propuesta.

✎ Enlace con la fase 1 mediante las acciones que corresponden a la propuesta.

En las siguientes secciones de este capítulo analizaremos en detalle los procesos de cada una de estas fases.

En un año se realizan alrededor de 3 ciclos

La duración del ciclo de programa es variable, pudiendo comprender de 3 a 4 meses, por lo que en un año se desarrollan alrededor de 3 ciclos.

Sin embargo, es el Consejo de Compañía el que determina la duración de cada ciclo de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Compañía y al tipo de actividades seleccionadas por las niñas, siendo este último factor el que más influye en su duración.

Además, la duración prevista inicialmente puede ser alterada durante su transcurso, lo que depende de la flexibilidad del ciclo: uno que contiene muchas actividades de corta o mediana duración es más flexible que otro que contiene pocas de larga duración.

En cualquier caso, es recomendable que el ciclo no dure menos del mínimo sugerido, ya que:

- ✿ La realización entrelazada de actividades de patrulla y de Compañía requiere tiempo para organizarse y para que ambos tipos de actividades se ejecuten con fluidez.
- ✿ Las adolescentes tienden a seleccionar con preferencia actividades de mediana y larga duración, las que no se organizan con comodidad en un ciclo demasiado corto.
- ✿ La apreciación sobre si las niñas se han aproximado o no las conductas contenidas en los objetivos demanda tiempo, ya que en esa evaluación intervienen varios actores, como lo veremos más adelante.

Tampoco es conveniente que dure más del máximo sugerido, ya que:

- ✿ Un ciclo muy largo no se aviene con los intereses cambiantes de las guías, especialmente de las menores.
- ✿ Las jóvenes necesitan estímulos constantes para avanzar en su progresión -entrega de sellos de reconocimiento e insignias de progresión- lo que, como se produce sólo al término de un ciclo, distanciaría mucho una motivación de otra.

El ciclo de programa es un instrumento educativo que convierte en sistema la consulta a las guías

El ciclo de programa no solo es una manera de organizar todo lo que pasa en la Compañía. Es también un instrumento educativo que permite practicar el tipo de aprendizaje postulado por el método scout. Por su intermedio las jóvenes:

- ✿ Aprenden a tener una opinión, a expresarla y a tomar decisiones que concuerdan con esa opinión.
- ✿ Ejercitan mecanismos de participación que consideran su opinión y que también les enseñan a respetar y valorar la opinión ajena.
- ✿ Aprenden a elaborar un proyecto, a presentarlo y a defenderlo.
- ✿ Adquieren capacidad de organización y desarrollan habilidades de negociación.
- ✿ Toman decisiones en aspectos que son importantes, participando como protagonistas y no como espectadoras o en que simplemente son consultadas.



Las distintas fases de un ciclo de programa articulan distintos momentos e instancias que permiten a las jóvenes participar y ejercitar la vida democrática.

Puede que en un principio esos distintos “pasos” parezcan una tarea compleja respecto de aquello que algunas Compañías realizan habitualmente, pero sólo se trata de una secuencia que ordena y pone nombre a lo que se necesita hacer para materializar la participación de las jóvenes.

Baden-Powell decía que “el sistema de patrullas permite a los scouts comprender gradualmente que tienen considerable capacidad de decisión sobre lo que hace su Unidad Scout. Este sistema es el que permite que la Unidad Scout, y por ende todo el Movimiento Scout, sea un esfuerzo genuinamente cooperativo”. (*Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

Para que haya “cooperación genuina” hay que tomarse un cierto tiempo. Tiempo para ver lo que está pasando, escuchar a todos y buscar la manera de hacerlo mejor. En el mismo libro citado anteriormente, Baden-Powell recomendaba: “Cuando un dirigente scout se encuentra en la oscuridad con respecto a su conocimiento de la preferencia o carácter de los jóvenes, puede hacerse bastante luz sabiendo escuchar. Oyendo, podrá descubrir lo más profundo del carácter de cada joven y percatarse de la manera en que más pueda interesársele”.

El ciclo de programa es un eficiente mecanismo para escuchar y para que las jóvenes aprendan a incorporar esa actitud en su modo de ser. Escuchando aparecen nuevas ideas y cuando no hay nuevas ideas se corre el riesgo de “imponer a los scouts actividades que a uno le parece que les han de agrandar” (Baden-Powell, obra citada, 1919).

El fundador reitera esta preocupación en diferentes textos e incluso en su discurso de despedida en la Conferencia Mundial de La Haya en 1937, donde señaló que “...siempre antes de tomar cualquier decisión de esta índole (elección de actividades), consulto a la autoridad que considero mejor: el mismo joven”.

El ciclo de programa es una manera apropiada de hacer esa consulta.



DIAGNÓSTICO DE LA COMPAÑÍA

Hacer un diagnóstico significa recabar datos para analizarlos e interpretarlos, lo que permite evaluar una cierta condición.

Mientras culmina un ciclo con las conclusiones de la evaluación de la progresión personal de las niñas y se entregan reconocimientos, se da inicio a otro mediante el diagnóstico de la Compañía, que además comprende la fijación de un énfasis, la preselección de actividades y la preparación de la propuesta que se hará a las patrullas. Este proceso es más una transición que un quiebre brusco entre un ciclo y otro.

De la evaluación personal de las guías se hablará en otros capítulos, por lo que en este capítulo iniciaremos el análisis del ciclo de programa a partir de diagnóstico de la Compañía.

El diagnóstico se hace en los **Consejos de Patrulla** y en el **Consejo de Compañía**

El diagnóstico se inicia durante una o varias reuniones de los Consejos de Patrulla. Puede ser en la misma reunión en que cada patrulla escuchó la autoevaluación de sus integrantes y opinó sobre ella, o en la siguiente.

El Consejo de Patrulla hace un **diagnóstico** de la marcha de la patrulla y de la Compañía en el ciclo que está terminando; y **avanza ideas** sobre las actividades de patrulla y de Compañía que a sus integrantes les gustaría realizar en el próximo ciclo.

Los Consejos de Patrulla continúan con un Consejo de Compañía, en el cual:

- ☞ Se analizan los diagnósticos de las patrullas y se completa un **diagnóstico general** de la Compañía, que comprende los aspectos que señalaremos más adelante.
- ☞ En base al diagnóstico se define un **énfasis** para el ciclo que se inicia, especialmente en relación con las áreas de desarrollo que es necesario reforzar.
- ☞ De acuerdo con el énfasis y las ideas de actividades formuladas por las patrullas, se hace una **preselección** de ideas de actividades que se podrían realizar, tanto de patrulla como de Compañía.
- ☞ Preseleccionadas las actividades, se prepara la **propuesta** que se hará a las patrullas.

Estos pasos se recorren y concretan en términos simples y no es conveniente que el proceso se prolongue innecesariamente.

Debido a un determinado diagnóstico de la Compañía, surge espontáneamente el énfasis que se necesita determinar en el ciclo siguiente. Definido el énfasis, hay que imaginar las actividades que lo hacen posible; y luego de idear actividades, hay que pensar en la forma de proponerlas a las guías. Desde el punto de vista del Consejo de Compañía, basta una reunión bien llevada: en la conversación los pasos se encadenan y se suceden naturalmente unos a otros.

El diagnóstico de las patrullas es diferente al diagnóstico del Consejo de Compañía

Los diagnósticos de las patrullas tenderán a centrarse más en su patrulla que en la Compañía y se referirán a temas más cercanos a las niñas, tales como actividades futuras, ambiente existente en la patrulla, relaciones entre ellas, roles internos, avances logrados, problemas que se arrastran, tareas pendientes. No es necesario que estos diagnósticos sigan pauta de ningún tipo. La experiencia indica que da mejor resultado que las adolescentes compartan opiniones sin sujeción a esquemas. Naturalmente, de sus evaluaciones surgirán inquietudes que darán pistas valiosas sobre la forma en que marcha la Compañía.

El diagnóstico hecho por el Consejo de Compañía recoge esos diagnósticos, pero tiene en cambio un carácter marcadamente educativo, que se refiere a la aplicación del método, al desarrollo de las actividades, al logro de objetivos personales por parte de las niñas y al desempeño de las guías.

La diferencia entre ambos diagnósticos es consecuencia del hecho que a las guías les interesa organizar la aventura con su grupo de amigas, mientras que el acento en los resultados educativos es una preocupación del Consejo de Compañía y de las guías.

El diagnóstico tiene un carácter general

El diagnóstico del Consejo de Compañía examina las patrullas y la Unidad como un conjunto, tratando de averiguar cuánto se avanzó en el ciclo anterior y qué se debería hacer en el futuro inmediato. No se analizan los resultados de una determinada actividad ni la situación personal de cada guía, no obstante que el análisis general se nutre de las conclusiones de esas evaluaciones efectuadas en su oportunidad.

El diagnóstico se refiere al clima educativo, a objetivos y actividades, y al desempeño de las guadoras

De acuerdo a su carácter educativo, el diagnóstico del Consejo de Compañía debe responder ciertas preguntas básicas:

- ❧ ¿Se refleja en la vida de las patrullas y de la Compañía que se aplican todos los elementos del método scout?
- ❧ ¿Se mantiene un equilibrio entre actividades fijas y variables?
- ❧ Las actividades fijas, ¿son significativas para las guías? Las actividades variables que se han realizado en las patrullas y en la Compañía, ¿han demostrado ser atractivas, desafiantes, útiles, recompensantes y seguras?
- ❧ Las actividades realizadas, ¿ofrecen oportunidades de desarrollo equilibrado de las niñas en las distintas áreas de desarrollo?
- ❧ ¿Se observa en las niñas que éstas logran progresivamente los comportamientos previstos en los objetivos?
- ❧ ¿Se atiende al crecimiento personal de cada guía?
- ❧ Las guadoras, ¿desempeñan con eficacia el papel que les corresponde?

En cada una de las preguntas señaladas es posible encontrar varios aspectos que pueden ser considerados o no, dependiendo de la extensión y profundidad que se desee dar al diagnóstico.

Cada Consejo de Compañía se formulará estas preguntas de la manera que le parezca más adecuada, como también podrá modificarlas o agregar otras, ya que no existe una fórmula única para hacer este diagnóstico. Sin embargo, el contenido no variará mucho, por cuanto un diagnóstico educativo dice relación con la misión misma de la Compañía.



Concluido el diagnóstico se fija un énfasis para el ciclo que se inicia

El énfasis es un cierto **realce** o **entonación** que se dará al nuevo ciclo, que resulta de una confrontación entre el diagnóstico efectuado y los objetivos que la Compañía se ha fijado para ese año.

Como los objetivos del año concretan la visión que la Compañía tiene de su futuro, el énfasis es una aproximación a la visión por la vía de fortalecer los aspectos positivos que se detectaron, tratar de reducir o eliminar los negativos y orientar las acciones correctoras que se desarrollarán durante el ciclo que comienza.

El énfasis fija un marco dentro del cual se desarrollará el ciclo de programa. Las patrullas intervienen en su fijación a través de Guías y Subguías, quienes son miembros del Consejo de Compañía.

Ejemplos de diagnóstico y de su énfasis correlativo

DIAGNÓSTICO	ÉNFASIS
<ul style="list-style-type: none">  Las actividades son atractivas.  Hay equilibrio entre actividades fijas y variables. Se cubren todas las áreas de desarrollo.  Hay demasiadas actividades de Compañía y pocas de patrulla.  La vida de las patrullas es poco intensa.  El seguimiento individual no es constante.  No hay contacto con otros agentes educativos. 	<ul style="list-style-type: none">  Mantener el atractivo e incrementar la variedad de las actividades.  Reducir las actividades de Compañía y promover actividades de patrulla.  Fortalecer la cultura interna de las patrullas y acentuar la formación de Guías y Subguías.  Cada guiadora reforzará el contacto personal con las guías cuya progresión acompaña.  Establecer vínculos con la familia y profesores de las guías.

En la Compañía del ejemplo anterior las actividades funcionan bien, pero el sistema de patrullas demuestra debilidades y el seguimiento personal es deficitario. Ambas carencias son delicadas y el énfasis se apresura a fijar orientaciones correctoras.

DIAGNÓSTICO	ÉNFASIS
<p>La Compañía marcha bien, pero las patrullas realizan demasiadas actividades en el local y en la ciudad; y se aprecia al evaluar la progresión personal que hemos tenido pocas experiencias de vida en la naturaleza.</p>	<p>Promover durante el ciclo que se inicia un incremento de las actividades de patrulla al aire libre.</p>

En este otro ejemplo, menos descriptivo que el anterior, la Compañía ha constatado que vive “urbanizada” y se ha propuesto corregir esa situación en el próximo ciclo. El hecho que el diagnóstico sea más escueto no le quita validez. Podría tratarse de una Compañía nueva que ha limitado su diagnóstico al tema de la vida en naturaleza. También podría ser muy experimentada y ha decidido reducir los demás aspectos del diagnóstico a la expresión “la Compañía marcha bien”, concentrándose en el único tema que considera deficitario.

Una vez fijado el énfasis se preseleccionan actividades

Establecido un énfasis para el ciclo que se inicia, se procede a preseleccionar las actividades que se propondrán a las patrullas, tanto para ser efectuadas por ellas mismas (actividades de patrulla), como para ser consideradas por las patrullas en su propuesta a la Asamblea de Compañía (actividades de Compañía).

En esta preselección se recogerá el mayor número de ideas que avanzaron las patrullas en sus Consejos, siempre que ellas no contradigan el énfasis o impliquen un riesgo considerando la edad de las guías, a juicio del Consejo de Compañía.

Sólo se preseleccionan actividades variables y, excepcionalmente, algunos aspectos de las actividades fijas, como por ejemplo, el lugar al cual se irá de campamento. Las actividades fijas se incorporan al calendario al momento de organizar las actividades, como veremos más adelante.

En la preselección de actividades es conveniente considerar ciertos criterios:

-  Las actividades deben guardar coherencia con el énfasis y contribuir al logro de objetivos en forma equilibrada en todas las áreas de desarrollo, aun cuando el énfasis privilegie una o varias áreas.

- ☞ Deben seleccionarse más actividades de patrulla que de Compañía.
- ☞ Las actividades deben ser apropiadas a la edad de sus integrantes.
- ☞ La preselección debe ser variada y no repetir actividades realizadas recientemente.
- ☞ Las actividades escogidas deben ser de distinta duración.
- ☞ Es recomendable preseleccionar alrededor del doble de la cantidad de actividades que se estima factible realizar durante el ciclo. Esto incrementa la posibilidad de opción y promueve el surgimiento de otras ideas.

Una vez preseleccionadas las actividades, se prepara la propuesta que se hará a las patrullas. Recomendamos que en este mismo Consejo de Compañía se defina el juego democrático a utilizar en la siguiente Asamblea de Compañía, como se explica a continuación al hablar de la selección de actividades.





PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES

El énfasis es presentado a las patrullas junto con la propuesta de actividades preseleccionadas por el Consejo de Compañía.

Cada patrulla selecciona las actividades de patrulla que realizará y prepara una propuesta de actividades comunes para todas las patrullas.

Luego las patrullas informan a la Compañía de las actividades de patrulla que realizarán y presentan su propuesta de actividades de Compañía, las que se seleccionan utilizando distintos juegos democráticos.

Para lograr estos propósitos se realiza una nueva ronda de reuniones de los Consejos de Patrulla y una Asamblea de Compañía.

La propuesta contiene el énfasis, algunas actividades de patrulla y todas las actividades de Compañía

El énfasis se da a conocer a las patrullas, ya que si éstas lo desconocen no sabrán en qué dirección decidir y proponer actividades. Es contraproducente hacer que las patrullas generen actividades que luego se desestiman por estar fuera del marco creado por el énfasis.

El énfasis se da a conocer sólo en la parte que dice relación con las actividades, ya que no tiene utilidad comunicar a la totalidad de las guías la opinión del Consejo de Compañía sobre la aplicación del método o sobre la forma en que se evalúa su crecimiento personal.

Las actividades de patrulla que fueron preseleccionadas y que se originaron en las guías, podrían volver a las mismas patrullas que las idearon, a menos que hayan sido propuestas para ser realizadas por todas. Las actividades de patrulla ideadas por el Consejo de Compañía pueden ser presentadas a todas las patrullas o solo a algunas, según las características y necesidades de cada una.

Las actividades de Compañía preseleccionadas son propuestas a todas las patrullas sin excepción, cualquiera sea su origen.

La propuesta es analizada en los Consejos de Patrulla

Formulada la propuesta se realiza una nueva ronda de reuniones de los Consejos de Patrulla. En estas reuniones ocurren los siguientes hechos:

- ✂ Guía y Subguía presentan el énfasis acordado por el Consejo de Compañía, explicando sus fundamentos.
- ✂ Dan a conocer las actividades preseleccionadas.
- ✂ Motivan un intercambio de opiniones sobre las distintas ideas de actividades de patrulla que están circulando: las sugeridas por las propias guías en el Consejo anterior, las propuestas por el Consejo de Compañía y otras que pueden surgir en ese momento como resultado de la consideración del énfasis fijado.
- ✂ El intercambio anterior culmina en una decisión sobre las actividades que la patrulla realizará en el próximo ciclo.
- ✂ Por último, la patrulla prepara su propia propuesta de actividades de Compañía que presentará ante la Asamblea. Para esto, el Consejo de Compañía ha definido el juego democrático que será usado, lo que establece el formato en que debe prepararse la propuesta de cada patrulla.

La Asamblea de Compañía selecciona las actividades comunes a todas las patrullas

En una Asamblea de Compañía, que culmina esta segunda fase, tienen lugar los siguientes hechos:

- ✂ Cada patrulla presenta las actividades de patrulla que ha decidido realizar, incluyendo el orden de prioridad que les ha fijado y la duración estimada de cada una de ellas.
- ✂ A continuación las patrullas, utilizando un juego democrático que previamente se ha determinado, presentan su propuesta de actividades de Compañía.
- ✂ Siguiendo la dinámica del mismo juego democrático, la Compañía elige las actividades que desea realizar, las que se priorizan de acuerdo a las preferencias recibidas.

Los juegos democráticos son una actividad más y permiten que se exprese la voluntad de la mayoría

Los juegos democráticos son *simulaciones* en que las guías representan un determinado papel y, actuando de acuerdo a las reglas del ambiente simulado, tratan de obtener el apoyo de la Compañía para su propuesta.

Se les llama de esta forma ya que permiten que a la manera de un juego de *desempeño de roles* se exprese la voluntad de la mayoría, aun cuando en dichas simulaciones no siempre se representa una institución o actividad privativa de la vida democrática.

A través del juego las niñas presentan sus ideas, defienden posiciones, aprenden a argumentar, toman opciones y desarrollan muchas otras habilidades y actitudes que son propias de un proceso democrático de toma de decisiones.

De esta manera, la selección de actividades, al igual que las demás fases del ciclo de programa, resulta ser una actividad más, que se funde con todas las otras que habitualmente realiza la Compañía.

Muchas actividades pueden ser utilizadas como juego democrático

El juego democrático puede consistir en un debate parlamentario, un proceso electoral, un alegato ante un tribunal, una subasta pública, un recorrido de compras en el mercado, una rueda de intercambios en la bolsa de valores, una reunión de gabinete de ministras o cualquier otra situación similar.

Ejemplos de juegos democráticos

Contenido	Forma en que se representan las actividades o proyectos propuestos	Variable que determina la elección
-----------	--	------------------------------------

Un día de elecciones

Hay que elegir los miembros de un organismo de la comunidad: cada patrulla presenta sus candidatas y les hace campaña.	Cada idea de actividad o proyecto es un candidato que se disputa el favor del electorado.	La cantidad de votos obtenida por cada "candidata".
--	---	---

¡Se abre la sesión!

Una reunión del Parlamento en que cada patrulla representa a la bancada de un partido político imaginario.	Cada actividad o proyecto propuesto por una bancada se convierte en un “proyecto de ley” cuya aprobación se trata de obtener.	La cantidad de votos obtenida determina la aprobación y la prioridad entre las actividades y proyectos elegidos.
--	---	--

Arriesgando en la Bolsa

Provistos de un cierto capital, las guías se convierten en inversionistas que compran y venden acciones.	Las ideas de actividades y proyectos son acciones que se transan a distintos precios.	Las acciones que en las transacciones obtuvieron mayores utilidades.
--	---	--

¿Quién da más?

Una subasta en que las patrullas, que han sido dotadas de un pequeño capital, compran y venden.	Cada cuadro u objeto de arte que se subasta representa una actividad o proyecto.	Los objetos se priorizan por su valor, según el monto que se pagó por cada uno de ellos.
---	--	--

Consejo de Gabinete

La Presidente y sus ministras analizan diferentes proyectos que pudieran poner en marcha.	Las ideas de actividades y proyectos se transforman en “proyectos de desarrollo” para el país (la Compañía).	Los proyectos que recibieron más votos de parte de “las ministras” (todas las guías).
---	--	---

Una mañana en el mercado

Las guías, provistas de algunos billetes especialmente confeccionados, se transforman en comerciantes y clientas de un improvisado mercado.	Las ideas de actividades y proyectos se convierten en productos típicos de un mercado popular que se venden y compran.	Los productos más vendidos.
---	--	-----------------------------

Juicio en la Corte

La Compañía se convierte en un tribunal de justicia.	Las ideas de actividades y proyectos son sometidas a proceso. Defensoras y acusadoras argumentan a favor o en contra.	Número de votos por el cual la “Corte Suprema” (la Asamblea de Compañía) declaró inocente a una idea.
--	---	---



Según el juego democrático escogido e pueden introducir complementos que se refieren a la ambientación, los materiales empleados y la vestimenta de los personajes que intervienen. Se trata de obtener el máximo provecho de la situación, tanto en términos del ejercicio de la participación como del atractivo de la actividad en sí misma.

El resultado del juego democrático determina las actividades de Compañía

El juego democrático, que constituye una Asamblea de Compañía, define las actividades que se desarrollarán durante el ciclo, las que se ordenan con una prioridad que depende de las preferencias obtenidas.

Las guadoras facilitan la dinámica del juego, asumiendo tareas de apoyo que varían según el juego elegido. En ningún caso intervienen favoreciendo determinadas alternativas. Aun cuando el resultado no constituyera la mejor opción, es preciso mantener el respeto por la decisión tomada. Si sus determinaciones se desconocen, las guías nunca ganarán la experiencia de enfrentar las consecuencias de sus propias decisiones, dentro de márgenes de seguridad razonables. Si al organizar las actividades en un calendario, tarea que corresponde al Consejo de Compañía, fuere necesario posponer o agregar algunas actividades de Compañía, esa intervención requiere acuerdo de la Asamblea de Compañía, como se analizará más adelante.



ORGANIZACIÓN, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

En esta fase se organizan en un calendario las actividades de patrulla y de Compañía que han sido seleccionadas.

Aprobado el calendario por la Asamblea de Compañía se diseña y prepara cada actividad.

Las actividades se organizan en un calendario

Todas las actividades seleccionadas, ya sea de patrulla o de Compañía, se disponen y articulan en un calendario del ciclo de programa.

Hacer un calendario es una tarea que supone una cierta habilidad para ensamblar con armonía actividades diferentes, de distinta duración, resolviendo las variables de tiempo, recursos disponibles y equilibrio entre actividades de patrulla y de Compañía y entre actividades fijas y variables.

Las actividades las organiza el Consejo de Compañía, donde todas las niñas están representadas a través de Guías y Subguías de cada patrulla. La forma en que se organice el calendario determinará la duración del ciclo.

Recomendaciones para la elaboración del calendario

- ✂ Se consideran todas las actividades seleccionadas, ya sean de patrulla o de Compañía. Es probable que la articulación de todas las actividades requiera posponer o modificar algunas actividades seleccionadas, especialmente de Compañía, para lo cual se debe actuar considerando la prioridad establecida en la selección y los cambios deben ser aprobados por la Asamblea de Compañía.
- ✂ Sin afectar el énfasis fijado, es conveniente incluir actividades que permitan a las guías avanzar en las distintas áreas de desarrollo.
- ✂ En todo lo posible se debe mantener diversidad entre los temas a que se refieren las actividades y equilibrio entre actividades fijas y variables y actividades de patrulla y de Compañía.
- ✂ Para lograr diversidad y equilibrio, lo que por cualquier causa pudo perderse durante el proceso de selección, el Consejo de Compañía puede incorporar algunas actividades de Compañía con ese propósito, siempre que no alteren sustancialmente la selección efectuada por las guías. Incorporar actividades de patrulla con este objeto requiere previo consentimiento del Consejo de Patrulla respectivo.
- ✂ Es conveniente comenzar ubicando en el calendario las diferentes actividades fijas. Se debe considerar que algunas de ellas deben ser efectuadas en una fecha determinada (por ejemplo, aniversario del Grupo) y otras se prolongan durante varios días seguidos (como un campamento).
- ✂ Luego se ubican las actividades variables, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden realizarse de manera simultánea y que durante algunas actividades fijas (reuniones, campamentos) se desarrollan varias actividades variables. Es recomendable programar primero las de mayor duración, ya que aquellas que demandan menos tiempo es más fácil ajustarlas al final.
- ✂ La variedad de actividades fijas de corta duración (juegos, cantos, relatos, danzas y otras espontáneas) no necesitan considerarse en el calendario.

Basta que las reuniones, campamentos y actividades de larga y mediana duración, se realicen con suficiente holgura para intercalarlas cuando corresponda.

- ✂ Lo mismo ocurre con las actividades de refuerzo y las especialidades, cuyo carácter individual impide programarlas en el calendario. Sólo se deben prever tiempos que permitan desarrollarlas en distintos momentos.
- ✂ Hay que planificar la ejecución de una actividad y también considerar el tiempo necesario para su diseño y preparación. En la medida que el equilibrio entre actividades lo permita, es recomendable programar para la segunda parte del ciclo las actividades que requieren mayor preparación y calendarizar para el comienzo las de diseño más simple.
- ✂ Sin dejar de hacer actividades, debe estimarse un tiempo al final del ciclo para las conclusiones del proceso de evaluación de la progresión personal de las guías.
- ✂ Junto con calendarizar se debe evaluar si el Equipo de guías de que se dispone es suficiente para desarrollar la tarea al ritmo deseado. De lo contrario, se tendrá que tomar una opción entre varias posibilidades: reducir las actividades, disminuir la velocidad de ejecución o reforzar el equipo.
- ✂ El calendario debe ser flexible, permitiendo redistribuir o sustituir actividades ante situaciones imprevistas.

La Asamblea de Compañía aprueba el calendario

Concluido el calendario, el Consejo de Compañía lo somete a la consideración de la Asamblea de Compañía, que le da la aprobación final. Es conveniente que el calendario esté en conocimiento de las patrullas unos días antes de que se reúna la Asamblea, especialmente cuando se han introducido modificaciones a la selección o se han agregado actividades.

Aprobado el calendario se diseñan las actividades

Entendemos por diseño de una actividad la determinación de sus componentes y el análisis de la interacción que existe entre ellos. El diseño de las actividades de patrulla lo hace la patrulla con el apoyo de alguna guía, si es necesario; y el de las actividades de Unidad lo hace el Consejo de Compañía o un equipo especial que éste designa, con el apoyo de las patrullas.

Este trabajo se simplifica, aunque no se evita, cuando la actividad ha sido realizada antes por la misma Compañía o alguna Compañía amiga o ha sido tomada de las fichas disponibles en la Asociación o en distintos medios (como por ejemplo, de internet), ya que en estos casos se dispone de experiencias o sugerencias sobre cómo proceder. Más aún si proviene de una ficha, cuyas variantes han sido pensadas y experimentadas por un equipo especializado.

Pero la circunstancia anterior no ocurrirá siempre y en la mayoría de las oportunidades las actividades seleccionadas serán ideas de contornos gruesos, faltando detalles que afinar. Incluso cuando proviene de una ficha es necesario repensar la actividad, adaptando o creando en función de las particularidades de las niñas, de las características de las patrullas y de las condiciones en que opera la Compañía.

El diseño puede comenzar por las actividades que se realizarán al inicio del ciclo, por cuanto las que se desarrollarán más adelante pueden ser diseñadas a medida que se aproxima la fecha en que se deberán ejecutar, sin dejar la tarea para el último minuto. Pero es importante que guadoras motiven y acompañen a las guías cuando lo necesiten en esta etapa.

Lo habitual será diseñar en diversos momentos del ciclo de programa, conforme se acercan las fechas previstas. Se debe tener presente que las actividades de larga duración requerirán una anticipación mayor que las de corta duración, igual que las más complejas con relación a las más simples, las que necesitan muchos materiales respecto de las que no los necesitan, las que emplean recursos humanos externos en relación con aquellas que no los emplean y las que se hacen por primera vez respecto de las que se repiten.

Definir los objetivos de la actividad es un elemento esencial del diseño

Es probable que la actividad haya sido seleccionada y puesta en el calendario teniéndose un concepto implícito o muy general de lo que se pretende con ella. Eso no es suficiente, por lo que se deben definir con exactitud los objetivos que se persiguen al realizarla. Esta definición, que necesariamente debe ser formulada por escrito, es fundamental para evaluar posteriormente la actividad, ya que evaluar es tratar de saber si se lograron los objetivos propuestos.

Si esos objetivos no existen, la evaluación será impracticable; y si están sobrentendidos, la evaluación será confusa y ambigua. Los objetivos de una actividad son los resultados que esperamos lograr en el grupo de participantes al término de una actividad.



Ejemplos de objetivos de una actividad

LA PATRULLA CON RITMO	LA FIESTA DEL FUEGO
<p>Escoger una melodía, crear una canción, confeccionar los instrumentos necesarios para ejecutarla, organizar un festival, presentar las canciones y elegir la ganadora, son algunos de los desafíos que esta actividad presenta, poniendo a prueba las aptitudes musicales, la creatividad y el humor de los jóvenes.</p>	<p>Las integrantes de cada patrulla analizan las dificultades que han tenido como grupo. Las “fallas” son creativamente representadas en figuras de cartón, que serán quemadas una noche junto al fuego, al mismo tiempo que las patrullas formularán compromisos para corregir sus errores.</p>
OBJETIVOS	OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none">  Conocer y aprender a fabricar instrumentos musicales simples.  Desarrollar habilidades de expresión artística y musical.  Desarrollar la capacidad de trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none">  Expresar su punto de vista de una manera creativa.  Tener una evaluación crítica de los aspectos mejorables de la vida de patrulla.  Conocer y practicar la confección de muñecos de cartón.  Revalorizar la tradición del fogón de campamento.

Definidos los objetivos se ajustan los demás elementos del diseño

Diseñar una actividad permite esperar un mejor nivel de resultados y evita las sorpresas al momento de su realización. Junto a la determinación de sus objetivos, otros elementos del diseño son los siguientes:

-  ¿Dónde sería óptimo desarrollarla?
-  ¿Cuánto tiempo va a durar?
-  Si es actividad de Compañía, ¿en qué forma participan las patrullas? Y si es de patrulla, ¿cómo participan las guías?
-  ¿De qué tipo y cuántos son los recursos humanos y materiales que se necesitan?
-  ¿Cuánto cuestan y dónde se obtienen esos recursos?

-  ¿Se desarrolla de una sola vez o tiene varias fases?
-  ¿Ofrece riesgos que es necesario prevenir?
-  ¿Admite variantes?
-  ¿Cómo se evalúa?
-  ¿Qué criterios se aplicarán para evaluar?

Diseñada la actividad, ésta se prepara para ser realizada en una fecha determinada

Las tareas de preparación varían según la actividad de que se trate: es distinto preparar una actividad de una hora de duración que un campamento de 7 días.

En cualquier caso, será muy útil repasar la “hoja de ruta”, un instrumento eficaz para controlar los diferentes pasos que se dan en el diseño y la preparación de cualquier actividad, que proponemos a continuación:

Hoja de ruta de una actividad

<p>Aunque en la preparación de una actividad o proyecto intervienen varias guadoras, jóvenes e incluso especialistas externos, siempre debe existir una responsable de la actividad, ante quien todas reportan.</p>	<p> ¿Saben todos quién dirige la actividad?</p>
<p>Toda actividad, por muy atractiva que sea, necesita de una motivación que es necesario preparar anticipadamente.</p>	<p> ¿Cómo se motivará la actividad?</p> <p> ¿Quién lo hará?</p> <p> ¿Qué elementos se emplearán?</p> <p> ¿Quién los obtendrá o confeccionará?</p>
<p>El lugar en que se desarrollará la actividad es determinante para su éxito. Tamaño, privacidad, entorno apropiado, orden y limpieza, nivel de ruido, son factores que influirán en el resultado. Más determinante es el lugar cuando la actividad se desarrolla fuera del local. En el caso de campamentos y excursiones se debe visitar el lugar con suficiente anticipación y verificar si permite desarrollar las actividades previstas.</p>	<p> ¿Se ha definido el lugar y las personas responsables de obtenerlo y prepararlo?</p> <p> ¿Se ha visitado el lugar y se ha constatado que reúne las condiciones apropiadas?</p> <p> ¿Se obtuvo la autorización para usarlo?</p>

<p>Algunas actividades cortas se desarrollan de una vez, pero otras, especialmente las de mayor duración y los proyectos, tienen diferentes fases, con duración y exigencias distintas.</p>	<p>🔄 ¿Se han repasado las diversas fases de la actividad y se ha designado a sus responsables?</p>
<p>Casi todas las actividades admiten variantes, ya sea en forma sucesiva o simultánea.</p>	<p>🔄 ¿Se han preparado los materiales necesarios para las distintas variantes previstas?</p>
<p>Las actividades se preparan en cada caso con la participación de niñas y jóvenes; las de patrulla las preparan sus integrantes; y las de Compañía, el Consejo de Unidad.</p>	<p>🔄 ¿Participan niñas y jóvenes en la preparación de la actividad en la forma que corresponde?</p>
<p>Cuando se requiere la participación de recursos humanos externos se necesita motivarlos y comprometerlos con anticipación.</p> <p>No podríamos tener una madrugada de pesca sin una persona que sepa pescar, o un curso de fotografía sin el apoyo de alguien calificado.</p>	<p>🔄 ¿Está comprometida y garantizada la participación de las personas externas que se necesitan?</p>
<p>Una noche oscura en una colina cercana a la ciudad, en que está todo listo para observar las estrellas, el responsable de conseguir el telescopio, que llegó atrasado, recuerda en ese momento que era él quien tenía que pasar a buscarlo. Quien ha vivido esta experiencia no se olvidará jamás de la importancia de los materiales de apoyo.</p>	<p>🔄 ¿Se verificó si se obtuvieron o confeccionaron los materiales que necesita la actividad?</p>
<p>Muchas actividades no implican costo, pero otras, que duran más o que emplean muchos materiales, como los campamentos, las actividades variables de larga duración y los proyectos, necesitan reunir ciertos recursos financieros y que éstos se administren adecuadamente.</p>	<p>🔄 ¿Se hizo el presupuesto de la actividad?</p> <p>🔄 ¿Se obtuvieron los recursos necesarios?</p> <p>🔄 ¿Se designó al responsable de administrarlos?</p> <p>🔄 ¿Se fijaron normas para su rendición?</p>
<p>El responsable de la actividad debe efectuar una supervisión continua, verificando que se hayan cumplido las tareas asignadas, hasta lograr su total preparación.</p>	<p>🔄 ¿Se ha verificado, antes de iniciar la actividad, que todo está listo?</p>

Al preparar una actividad se pueden producir modificaciones en el calendario original ya que en esos momentos se establece finalmente el tiempo efectivo requerido por cada actividad. Si el calendario es flexible no habrá problemas en introducir ajustes.





DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Después que la Compañía ha destinado tiempo a tomar decisiones y a organizarse, entra en la fase central del ciclo, que ocupa la mayor parte del tiempo disponible.

La fase comprende lo que más estimula a las guías:
¡la emoción de hacer cosas!

También comprende lo que más interesa a las guidoras: contribuir a que las guías crezcan a través de las cosas que hacen.

Por eso en esta fase hay que distinguir entre el desarrollo y evaluación de las actividades y el seguimiento de la progresión personal.

En este capítulo solo se analizará el desarrollo y evaluación de las actividades, dejando el detalle del seguimiento de la progresión personal para el capítulo 12.

Se desarrollan al mismo tiempo actividades de patrulla y de Compañía

Conforme al calendario establecido, cada patrulla realiza sus actividades con autonomía bajo la coordinación de la Guía de Patrulla, con el apoyo de las guidoras cuando es solicitado y la supervisión del Consejo de Compañía.

Las actividades de patrulla se articulan con actividades de Compañía, las que a veces son sucesivas y en otras ocasiones simultáneas. Estas actividades son coordinadas por el Consejo de Compañía, quien lo hace directamente, a través de alguna guidora o designando equipos especiales formados por guidoras y Guías o Subguías de Patrulla. Estos equipos nacen con motivo de una actividad y se disuelven a su término.

Las actividades de patrulla y de Compañía, fijas y variables, cualquiera sea su duración, se desarrollan ensamblándose unas con otras como las piezas de un rompecabezas, que aisladas es poco lo que parecen, pero que en su conjunto revelan la imagen que entre todas forman y que no sería la misma si algunas de esas piezas faltasen. El ensamble entre estas actividades es responsabilidad del Consejo de Compañía, el que hace seguimiento semanal al desarrollo del programa previsto en el calendario.

La motivación de las actividades siempre es necesaria

Aun cuando fueron seleccionadas por las guías, las actividades siempre requieren ser motivadas, ya que entre el momento en que se efectuó la selección y aquel en que se inicia la actividad, los intereses de las jóvenes pueden variar. La motivación determina la fuerza con que las niñas se entregan a la acción y se comprometen en los resultados de la actividad.

La motivación no sólo procede en los instantes o días previos al inicio de una actividad sino también antes, de distintas formas, creando un ambiente expectante en espera del día o momento en que se desarrollará. También es necesaria durante la actividad, reforzando la confianza y el entusiasmo, los que pueden decaer cuando surgen dificultades y el resultado se ve más dudoso que al principio.

El desarrollo de las actividades necesita producir emociones

La actividad debe ser una fiesta para las guías, creando una resonancia emocional que los estimule a incorporarse en la próxima actividad con renovado entusiasmo. Si una niña no sitúa las actividades entre sus primeras prioridades, difícilmente éstas producirán las experiencias que influirán en su crecimiento y en el logro de sus objetivos.

Para resguardar este aspecto es necesario considerar, entre otras, las siguientes sugerencias:

-  Todas las niñas deben tener algo interesante que hacer en la actividad. Una actividad tiene actores y no espectadores.
-  Las tareas que implica una actividad deben ser distribuidas por igual, teniendo solo en cuenta las posibilidades personales de las participantes.
-  Aunque el resultado de la actividad es importante, las guías deben promover el interés por vivir y disfrutar el proceso, con independencia del resultado que se obtenga. Esto ayuda a desarrollar una cierta estabilidad emocional que no depende sólo de éxitos y fracasos.
-  Hay que tener cuidado en que no se humille a quienes no logran los resultados esperados, como tampoco que se postergue a las de ritmo más pausado o se margine a aquellas que la mayoría considera menos simpáticas.
-  Si una guía no desea participar o continuar en una actividad, su voluntad debe respetarse. Sería conveniente observar su conducta con mayor atención y dialogar con ella para averiguar qué está pasando y darle el apoyo que necesita. Este acompañamiento puede producirse en la patrulla o por medio de la guía encargada del seguimiento de la progresión personal.





Las responsables mantienen el ritmo de las actividades

Las actividades se desarrollan de acuerdo a un determinado “ritmo”. Las guidoras que están a cargo de la actividad -Guía y Subguía de Patrulla en el caso de las actividades de patrulla- son las responsables de *mantener el ritmo*.

La experiencia demuestra que hay ciertas situaciones que alteran “el ritmo”. Veamos algunas:

- ❧ Una actividad puede comenzar un poco fría o lenta, pero a medida que se obtienen resultados y la acción produce nuevas experiencias, el entusiasmo y el interés van aumentando. Una responsable cuyo entusiasmo no decae termina contagiando a todas.
- ❧ Para entusiasmar, la responsable de la actividad no necesita armar bullicio ni convertirse en una atracción de primer plano. Impulsa la acción como si no estuviera presente, desapareciendo y reapareciendo cada vez que sea necesario.
- ❧ Quien está a cargo no soluciona todos los problemas. Hay que evitar el exceso de instrucciones o recomendaciones, dejando que las participantes resuelvan por sí mismas los obstáculos, piensen alternativas e inventen soluciones.
- ❧ Hay que evitar los espacios muertos, los que generalmente se producen por falta de preparación. Cuando obedecen a circunstancias imprevistas, hay que introducir modificaciones y refuerzos que permitan recuperar el ritmo. En las actividades de corta duración siempre es conveniente tener a la mano alternativas de reemplazo, como una actividad sorpresa, un juego de evaluación, una variante de la misma actividad o simplemente otra actividad.
- ❧ En las actividades que son más pasivas es recomendable intercalar cantos, danzas, pequeños juegos u otras actividades menores que impliquen movimiento.
- ❧ La intervención de terceros ajenos a la Compañía debe tener lugar en el momento previsto e insertarse en el contexto, evitando interrumpir el ritmo de la actividad. Para eso, las personas que prestan esta colaboración deben conocer con anterioridad su papel y no convertirse en un espectáculo aparte.
- ❧ Las guidoras son las primeras en llegar y estar preparadas para la actividad, especialmente en las reuniones habituales. La presencia anticipada de la responsable de la actividad disminuye la ansiedad, permite verificar que todo esté preparado y ofrece una oportunidad para motivar.



El desarrollo de las actividades permite crear el hábito de la responsabilidad

Una actividad guía no es un encuentro circunstancial en la plaza del barrio y las responsables de la actividad tienen que hacerlo sentir a las guías. La actividad es una oportunidad privilegiada para crear hábitos que fortalezcan la responsabilidad.

Llegar a la hora acordada, cuidar el lugar que se recibió en préstamo y entregarlo más limpio de lo que estaba, devolver equipos facilitados en la fecha convenida, mantener en buen estado los implementos de la Compañía y de las patrullas, cumplir las tareas encomendadas y hacerlas exigibles son actitudes que forman hábitos y habilidades sociales muy importantes para el desarrollo de la personalidad.

Al cumplir con las responsabilidades se gana un capital que es muy valioso, el prestigio, y se cultivan hábitos que son una virtud tanto en el Movimiento como fuera de él.

Las actividades deben minimizar el riesgo implícito

Todas las actividades que hacemos tienen riesgos implícitos. Es tarea de las guías evitar que las actividades produzcan accidentes.

El equipo, los materiales, el itinerario de una excursión, los medios de transporte, el tipo de actividad, el lugar en que se desarrolla, la ubicación de la cocina, el manejo del fuego, los alimentos que se consumen, la vestimenta, la ubicación de las carpas, todo lo que hacemos y todos los medios que utilizamos contienen un riesgo y pueden ser causa de enfermedad o accidente, por lo que deben recibir una atención cuidadosa, coincidente con nuestra preocupación por la seguridad de las niñas.

Es imprescindible que durante el proceso de diseño y preparación de las actividades en un ciclo de programa se tenga el cuidado suficiente respecto de la seguridad.

Así como la guía se asegura de atender a todos los elementos del diseño de una actividad (lugar adecuado, duración, forma de participación de niñas y jóvenes en ella, recursos materiales y financieros, entre otros) es igualmente necesario cerciorarse que el bienestar de las participantes esté asegurado, que se visualicen las posibles fuentes de peligro y se intente evitar o mitigar al máximo sus riesgos. Es importante que, además de detectar los riesgos e intentar reducirlos, se dejen registrados por escrito en las consideraciones que se deben tener presentes para la ejecución o desarrollo de las actividades.

Algunas recomendaciones claves, útiles en cualquier situación y ambiente, deben ser conocidas y seguidas por las responsables de una actividad:

-  **Prevenir:** se debe emplear un tiempo en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en todas las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan ese riesgo y estableciendo claramente los límites.
-  **Informar:** todas deben conocer los riesgos existentes de una manera clara y directa, inhibiendo las conductas peligrosas. Cuando corresponda, debe agregarse un sistema de anuncios y señales.
-  **Mantener la prevención y la información:** la actitud de prevención debe ser constante, la información sobre el riesgo debe reiterarse continuamente y la señalización debe conservarse en buen estado.
-  **Estar preparado para socorrer con efectividad:** si a pesar que se mantuvieron constantes las medidas de prevención e información, se produce un accidente o situación de riesgo, hay que estar preparada con anterioridad para:
 -  saber qué se hará en ese caso;
 -  disponer en el lugar de los elementos que se necesitan para socorrer; y
 -  conocer con anticipación qué medidas se tomarán para que la acción de socorro sea oportuna y no deje al descubierto otras áreas potencialmente peligrosas.

Las actividades se evalúan según el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente determinados

Evaluar una actividad consiste en:

-  **Observar su desarrollo para saber si se puede mejorar su ejecución, es decir, acompañar la acción para tratar que se optimicen sus resultados.**
-  **Analizar sus resultados para saber si se lograron los objetivos que se fijaron antes de realizarla, esto es, si se consiguió en el grupo de participantes lo que se esperaba obtener.**

Para cumplir ambos aspectos de la evaluación de una actividad es necesario que sus objetivos se hayan fijado con anterioridad y que consten por escrito. Si no hay objetivos, no hay evaluación posible; y si los objetivos no están escritos, la evaluación será ambigua, ya que cada cual entenderá cosas distintas de lo que se esperaba lograr con la actividad.

Si los objetivos están difusos, será inevitable la tendencia a reducir la distancia que los separa de los resultados efectivamente logrados, exagerando ficticiamente el nivel de logro y favoreciendo evaluaciones autocomplacientes.

Las *actividades variables*, debido a su diversidad de propósitos y contenidos, siempre deben tener sus objetivos por escrito. No obstante lo anterior, hay algunas posibles excepciones:

- ☞ Las *actividades instantáneas*, que dado su carácter sorpresivo carece de sentido escribir sus objetivos.
- ☞ Las *actividades individuales* de refuerzo, ya que son sugerencias hechas a una niña por la guiadora que sigue y evalúa su progresión, cuyos objetivos no se justifica poner por escrito.
- ☞ Las *tareas personales dentro de una actividad común*, que sólo constituyen división de funciones.
- ☞ Las *especialidades*, en que los objetivos pueden o no ponerse por escrito, dependiendo del criterio de la respectiva guiadora y del monitor; y del acuerdo al que hayan llegado con la guía.

Las *actividades fijas*, en cambio, debido a su contenido casi siempre homogéneo y a su realización bastante estandarizada, en su mayoría no necesitan que sus objetivos se formulen por escrito. Es el caso de las reuniones semanales habituales, los juegos, las narraciones, los cantos, las danzas, las ceremonias y otros similares.

Sin embargo, algunas actividades fijas, como *campamentos* y *excursiones*, que se realizan con contenidos diversos e incorporan actividades variables, debieran expresar sus objetivos por escrito.

Las actividades se evalúan por observación

La manera de evaluar las actividades es por observación. Guías, guiadoras, padres y otras personas que participan en la evaluación de una actividad, observan de la manera en que todos lo hacemos: miran, escuchan, experimentan, perciben, analizan, comparan y se forman opinión. En el capítulo relativo a la *progresión personal* explicaremos que la evaluación de los *objetivos personales* se realiza de una manera muy similar. Es buena costumbre anotar las observaciones en una libreta personal, ya que es natural que tiendan a olvidarse.

La *evaluación* hecha a partir de *mediciones*, tan propia de la educación formal y que a través de test permite medir con relativa exactitud el aprendizaje logrado sobre determinados conocimientos o habilidades, es poco aplicable en las actividades de las guías, ya que éstas tienen una incidencia relativa en la adquisición de conocimientos formales. Es la persona como un todo la que interesa y eso nos sitúa con prioridad en el terreno de las actitudes. Excepcionalmente, podrían evaluarse por medición algunas manualidades y técnicas específicas.

Las actividades se evalúan **durante su desarrollo y a su término**, con la intervención de distintos actores

Durante el desarrollo de la actividad

Es recomendable evaluar durante su desarrollo aquellas actividades de larga y mediana duración que comprenden varias fases. Lo más frecuente es que estas actividades sean *actividades de Compañía*, por lo que intervendrán en su evaluación las guías, las guadoras y otros agentes, según los casos.

En el caso de estas actividades, la evaluación durante su desarrollo determina si es necesario introducir correcciones o refuerzos. Si no todas las niñas están participando, se deberá encontrar la forma en que todas lo hagan; si se está alargando demasiado, habrá que apurar su desarrollo; si no se observa mucho interés, se diseñarán motivaciones adicionales; si está derivando a otros intereses no previstos, habrá que volverla a su cauce o convertirla en dos actividades paralelas.

Para que operen las rectificaciones sugeridas por esta evaluación, los responsables de la actividad deben tener flexibilidad y capacidad de reinventar.

Al término de la actividad

Todas las actividades deben ser evaluadas a su término. Incluso las más breves pueden tener una evaluación tan breve como la actividad misma.

Las *actividades de patrulla* se evalúan por el Consejo de Patrulla y los resultados de la evaluación son comunicados al Consejo de Compañía a través del Guía y del Subguía.

Las *actividades de Compañía* se evalúan primero en las patrullas y luego en el Consejo de Compañía. Una Asamblea de Compañía sólo podría convocarse excepcionalmente para concluir la evaluación de una actividad que ha sido muy significativa para todas, o cuando a su término se necesita establecer normas de convivencia derivadas de la misma actividad.

Las familias intervendrán en la evaluación en la medida en que participaron o colaboraron en la actividad. También cuando han sido testigos de su impacto, lo que ocurre cuando las niñas han debido realizar parte de la actividad en sus hogares y las familias han tenido la ocasión de ver lo que hacen; o cuando observaron la forma en que su hija se ha involucrado en una actividad de larga duración; o al regreso de un campamento de larga duración; o al inicio de un año con respecto a las actividades del período anterior.

Al igual que padres y familiares, la evaluación de otros agentes es posible cuando han intervenido en la actividad o están en condiciones de considerar impacto. Tal es el caso de una persona especialista que participó en una actividad que tenía por objetivo el aprendizaje de una determinada habilidad; o de profesores, cuando la actividad involucra a la escuela.

El Equipo de guadoras siempre evalúa las actividades, durante su desarrollo y a su término, con posterioridad a las otras evaluaciones. Su evaluación tiene como objetivos sacar conclusiones sobre la aplicación del programa y examinarse a sí mismas, determinando si cumplieron las funciones que de ellas se esperaban.

La evaluación de las actividades alimenta la evaluación de la progresión personal

Aunque tienen objetivos diferentes, ambas evaluaciones se nutren de las mismas observaciones.

Al observar el desarrollo de una actividad, es imposible no ver al mismo tiempo la forma en que se desempeña una guía y comprobar los cambios que ha experimentado. De ahí que al observar una actividad se acumula información sobre la progresión de las niñas y jóvenes.

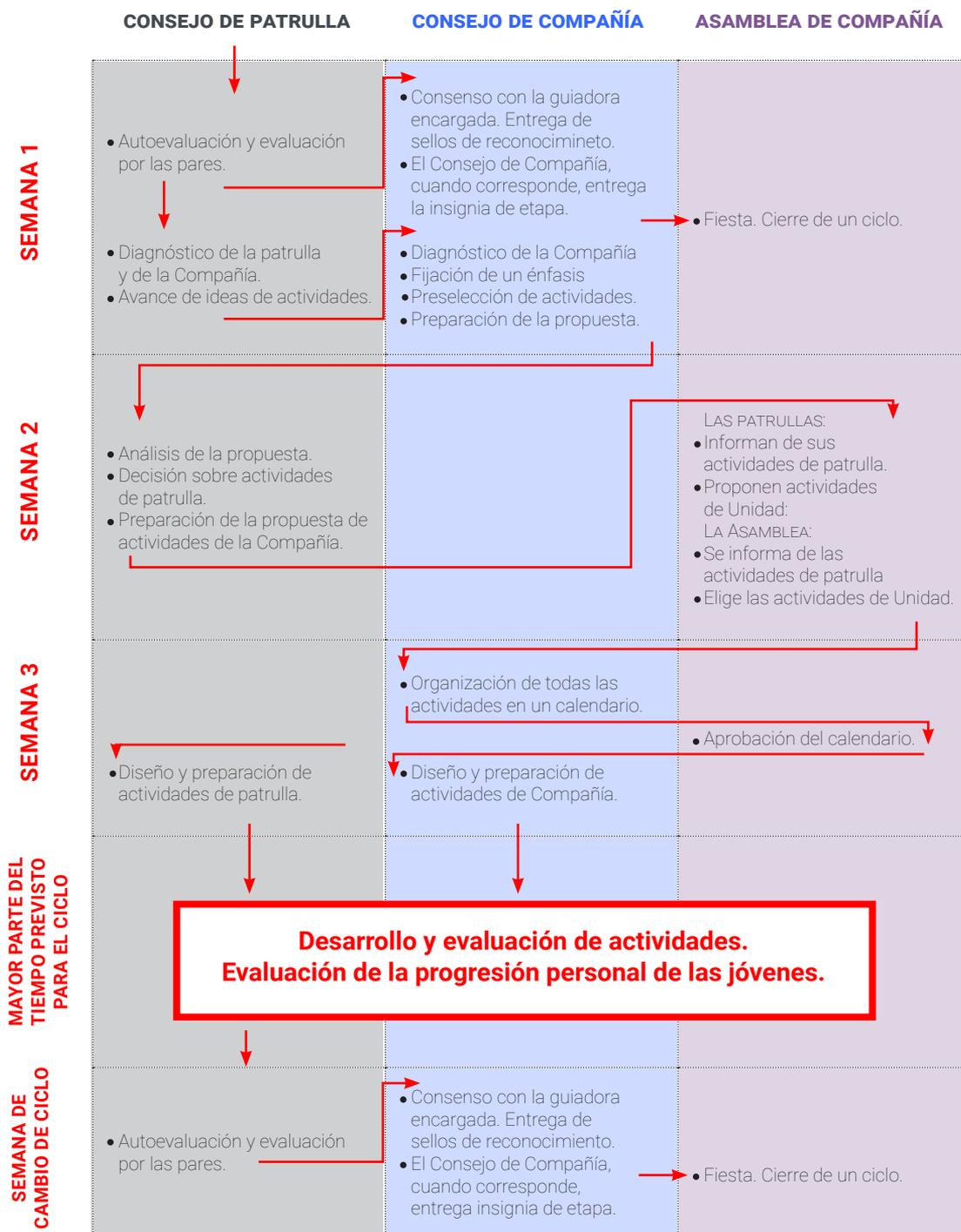
Al final de un ciclo de programa, luego de algunos meses y después de transcurridas varias actividades, esta información permite llegar a una conclusión sobre el avance de una niña en el logro de sus objetivos personales, la que la guadora encargada de su seguimiento compartirá con ella al momento del consenso, como se explicará en los próximos capítulos.

El siguiente esquema resume las distintas acciones que ocurren a través de un ciclo de programa, con la intervención intercalada del Consejo de Patrulla, el Consejo de Compañía y la Asamblea de Compañía.





EL DESARROLLO DEL CICLO DE PROGRAMA SE PUEDE RESUMIR EN UN ESQUEMA DE TIEMPO



CAPÍTULO 9
**LAS ÁREAS
DE DESARROLLO**



CONTENIDO

LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

- ☞ *El método del Movimiento propone el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos*
- ☞ *Las personas actúan como un todo indivisible*
- ☞ *El marco simbólico refuerza el crecimiento en las distintas áreas de desarrollo*

REFLEXIONES SOBRE LAS ÁREAS DE DESARROLLO

- ☞ *El desarrollo del cuerpo*
- ☞ *La estimulación de la creatividad*
- ☞ *La formación del carácter*
- ☞ *La orientación de los afectos*
- ☞ *El encuentro con los otros*
- ☞ *La búsqueda de Dios*
- ☞ *Las guadoras necesitan conocer variados testimonios y saber cuándo recurrir a ellos*
- ☞ *Los objetivos educativos se agrupan por área de desarrollo*



LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

El método del Movimiento propone el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos

Al surgir la pubertad las niñas inician un largo camino en búsqueda de su proyecto de vida, el que sólo consolidarán después de terminada la adolescencia, cuando sean jóvenes adultas. Para lograrlo tendrán que pasar poco a poco de la dependencia infantil a la autonomía adulta, conformar su imagen de sí mismas y elaborar su propia identidad.

Estas tareas no sólo dependerán de su historia personal y familiar, de sus condiciones individuales y de sus circunstancias de vida, sino también de los valores por los cuales tomen una opción. De ahí que el Movimiento Guía y Scout presenta a las niñas un conjunto de ofertas relevantes que somete a su libre elección.

Una de ellas, probablemente la más relevante de todas, es la propuesta contenida en la Ley Guía, donde se reúnen los valores esenciales del proyecto educativo del Movimiento.

Otra oferta, no menos significativa que la anterior, es la invitación a la joven a que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad, para que pueda explorar la riqueza de sus posibilidades y ser una mujer integral.



Para lograr ese propósito, distinguimos áreas de desarrollo que consideran la variedad de expresiones de la persona y la ordenan en base a la estructura de la personalidad:

DIMENSIÓN DE LA PERSONALIDAD	ÁREA DE DESARROLLO	INTERESES EDUCATIVOS EN ESTA EDAD
El cuerpo	Corporalidad	Esquema corporal y afirmación de la identidad sexual.
La inteligencia	Creatividad	Desarrollo de nuevas formas de pensar, juicio crítico y comprensión más amplia del mundo.
La voluntad	Carácter	Autoestima, opción por valores, formación de la conciencia moral y búsqueda de la identidad.
Los afectos	Afectividad	Manejo y orientación de los afectos y vivencia de la amistad.
La integración social	Sociabilidad	Aprendizaje del respeto por la opinión ajena, construcción de normas consensuadas e integración a la sociedad cercana.
El sentido de la existencia	Espiritualidad	Una fe personal construida desde dentro.

La Compañía es un espacio en que junto a las amigas de su patrulla las niñas juegan, organizan aventuras y aprenden. A través de esas actividades encuentran el apoyo necesario para crecer en todas las dimensiones de su personalidad, sin excluir ninguna y sin desarrollar unas en desmedro de otras.

Desde esta perspectiva, el clima educativo en la Compañía es más atractivo que cualquier otra oferta que la niña pueda recibir a esta edad. Es más amplia que la proposición de un club deportivo, que se interesará casi exclusivamente por su rendimiento físico; más completa que la de un grupo musical, que se concentrará en su expresión artística; más profunda que la de un partido político, cuya seducción tenderá a hacerle ver el mundo desde su ideología e intereses particulares.

Lo especial de la propuesta del Movimiento consiste en que ni el club deportivo ni el grupo artístico ni el partido político son excluidos de las opciones de desarrollo de la niña. Sólo que se ubican dentro de una perspectiva más amplia y cautivante: su desarrollo integral como persona.

Las personas actúan como un todo indivisible

La consideración de estas diferentes áreas de desarrollo es una perspectiva educativa muy útil, ya que nos permite:

- ✿ Evitar que las actividades desarrolladas en las patrullas y en la Compañía se concentren sólo en algunos aspectos de la personalidad de las niñas, descuidando los otros.
- ✿ Contribuir a que en este período de elaboración de la identidad, las jóvenes distingan, poco a poco, esas diferentes realidades que viven en ellas; y ayudarlas, a través de sus objetivos personales, a crecer en todas esas dimensiones.
- ✿ Evaluar su crecimiento en esas distintas dimensiones.

Sin embargo, no se debe olvidar que nuestros actos entrelazan habitualmente casi todas las dimensiones de nuestra personalidad, y en nuestra vida ellas se entretajan de tal manera, que es difícil distinguir la frontera entre una y otra, ya que se influyen y determinan mutuamente hasta conformar nuestro particular modo de ser.



El marco simbólico refuerza el crecimiento en las distintas áreas de desarrollo

Para motivar a las niñas en el logro de sus objetivos educativos, las áreas de desarrollo se conectan con el marco simbólico. Como ya sabemos, el símbolo, coincidente con la etapa de búsqueda y el espíritu de aventura de niñas y jóvenes de 11 a 15 años, consiste en *explorar nuevos territorios con un grupo de amigas*, por lo que adquieren gran relevancia los testimonios de vida de hombres y mujeres que abrieron para la humanidad nuevas dimensiones.

Recordemos que a las golondrinas, en la edad propia del pensamiento fantástico, las áreas de desarrollo –con excepción de espiritualidad- se les presentan utilizando personajes extraídos precisamente de la fantasía. En esa etapa se usan fábulas, en que animales, a quienes atribuimos actitudes humanas, se ofrecen a las niñas como comportamientos socialmente aceptados y valorizados, convergentes con los objetivos educativos del área de desarrollo respectiva.

En la etapa de las guías, cuando las niñas comienzan a alcanzar el pensamiento abstracto, cambia el concepto del símbolo, que era más mágico en la infancia, encarnándose éste en personajes reales y en hechos concretos que tienen a esos personajes como protagonistas.

Si bien, en este tramo de edad, no existen símbolos exclusivos para cada área de desarrollo, podemos animar cada una a través de numerosos y variados testimonios de mujeres y hombres que a lo largo de la historia de la humanidad abandonaron lo conocido y partieron un día al descubrimiento de otras dimensiones, ya sea buscando nuevas tierras, investigando en las entrañas de los fenómenos, explorando el espacio o abriendo nuevas dimensiones sociales, culturales o espirituales. Personas que fueron verdaderas “guías”.

El símbolo busca que estas mujeres y hombres encarnen el ideal de las jóvenes de esta edad, ya que al igual que exploradores y descubridores, están en una etapa en que deberán desprenderse del tibio ambiente familiar y partir a la búsqueda de sí mismas, a la exploración social y al encuentro de nuevas dimensiones para su identidad y su proyecto de vida.

La Asociación ha publicado en enero de 2016 el libro “Explorar nuevos territorios con un grupo de amigas” que contiene más de 40 testimonios y relatos que representan “modelos” para las jóvenes, folleto que es de gran utilidad para las guadoras de Compañía.

En el área carácter, por ejemplo, cuando una joven se enfrenta al objetivo que dice “trato de ser leal con lo que creo, conmigo misma y con los demás”, se le podrá contar sobre Marie Curie, pionera polaca en los primeros tiempos del estudio de las radiaciones, quien renunció a la riqueza para que sus descubrimientos, que han sido fundamentales en el combate contra el cáncer, fueran para toda la humanidad. “Si nuestro descubrimiento tiene posibilidades comerciales, será una circunstancia de la cual no debemos sacar partido. Además, el radio se va a emplear para combatir una enfermedad. Sería imposible aprovecharnos de eso...”

A través de hechos como estos, las jóvenes toman contacto con personas reales que demostraron que era posible vivir la vida de acuerdo a valores, los mismos que se contienen en la Ley Guía y en los objetivos propuestos a las niñas en las diferentes áreas de desarrollo.



REFLEXIONES SOBRE LAS ÁREAS DE DESARROLLO

El desarrollo del cuerpo

Como el cuerpo crece y funciona en base a leyes propias, es frecuente pensar que una persona no puede influir en los procesos que vive su organismo. Esa idea es sólo parte de la verdad, ya que cada día la ciencia reúne más y más demostraciones de lo mucho que podemos hacer por la protección de la vida, el desarrollo del cuerpo y el cuidado de nuestra salud.

De ahí que cuando se trata del crecimiento de una persona, la primera tarea que ésta debe enfrentar es asumir la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo de su cuerpo, la que influye de manera muy importante en las características de su personalidad.

Las niñas y jóvenes entre 11 y 15 años deben asumir progresivamente las tareas que todas las personas tienen respecto de su cuerpo, tales como:

- ☞ Conocer los procesos biológicos que regulan su organismo.
- ☞ Proteger su salud.
- ☞ Cuidar la higiene personal y la de su entorno.
- ☞ Administrar equilibradamente su tiempo.
- ☞ Mantener una alimentación balanceada.
- ☞ Utilizar formas adecuadas de descanso.
- ☞ Disfrutar del aire libre y practicar deportes.

Sin embargo, lo que más concentrará su atención en esta edad son los aspectos que dicen relación con la transformación de su cuerpo a partir de la pubertad. Es así como deberán experimentar, entre otros aprendizajes:

- ☞ El conocimiento de lo que está pasando en su organismo.
- ☞ La formación de la imagen de su propio cuerpo.
- ☞ El manejo de los trastornos asociados al crecimiento disarmónico o a su retraso.
- ☞ La aceptación de las dificultades motrices de su desarrollo.
- ☞ La orientación de sus nacientes impulsos y fuerzas.
- ☞ El respeto por su cuerpo y el de los demás.
- ☞ La valoración de su aspecto personal.
- ☞ El control de su agresividad.
- ☞ La percepción apropiada del riesgo físico.
- ☞ La mantención de una vida activa.

Las animadoras adultas podrán ilustrar con variados testimonios esta especial relación de una persona con su cuerpo, como en los casos que se destacan a continuación.

Anita Lizana fue una de las mejores exponentes femeninas en la historia del tenis mundial y la mejor chilena de todos los tiempos en este deporte. La llamaban cariñosamente “la ratita”, apodo que se ganó debido a su baja estatura, su cuerpo ágil y menudo, los 1.59 metros de su estatura que no fueron impedimento para destacar dentro de una familia de tenistas. Su padre, un hombre de esfuerzo, administraba unas canchas de tenis e inculcó a sus hijos el amor por este deporte.



Anita, que no tenía las condiciones óptimas requeridas para la práctica profesional, fue desarrollando un amor tan grande por el deporte que no veía su vida en otra cosa que no fuera ser tenista. Los fines de semana los pasaba esperando que se fueran los socios del club para irse a las canchas o a los jardines y hacer gimnasia. El resto de los días, regresaba corriendo de sus clases directo a practicar. Pasaba horas ejercitando las piernas y puliendo defectos de su juego; pronto fue haciéndose más experta y la dificultad de encontrar rivales en Chile limitaba sus posibilidades. Anita comenzó a realizar campañas para recaudar fondos y así viajar a los diferentes torneos de Europa y Estados Unidos. Disputó en los mejores campeonatos de la época, fue la primera mujer latinoamericana en ganar un campeonato Grand Slam y fue reconocida como número 1 del tenis mundial femenino en 1937, cuando contaba con 22 años.

Jacques Cousteau, el gran explorador francés de los espacios submarinos, conocía los límites de su capacidad física y no obstante deseaba moverse en las profundidades marinas tan libre como cualquier pez. Quizás por eso en 1943 pudo inventar el Aqua-Lung, que le permitió respirar tan cómodo bajo el agua como en el escritorio de su casa. Antes de Cousteau, la exploración submarina se hacía con zapatos de plomo, escafandras de cobre, trajes extremadamente pesados y los buzos debían arrastrar sogas de salvamento y mangueras de aire.

Concedor del funcionamiento del organismo humano, Ernest Shackleton, atrapado con su expedición en los hielos de la Antártida durante 20 meses, logró salvarse él y sus hombres del escorbuto preparando guisos de pingüino y comiendo vísceras frescas de animales recién sacrificados, que les proporcionaban la vitamina C que sus organismos necesitaban.

Annie S. Peck practicó montañismo hasta los 82 años, y cuando tenía 59 años logró, al sexto intento, subir la cima norte del Huascarán, en Perú. Seis intentos a esa edad requieren de una profunda preparación y control del propio cuerpo. Wilhelm Conrad Röntgen, científico alemán que en 1895 descubrió los rayos X, practicaba constantemente el montañismo. Cándido Mariano Rondón, el gran explorador brasileño, gustaba de la vida al aire libre, de la natación y del ejercicio diario.

Y Baden-Powell recomendó a los jóvenes en sus libros lo que él practicaba a diario: alimentación adecuada, descanso y ejercicio físico constante.

La estimulación de la creatividad

El ser humano es algo más que un cuerpo. Es un cuerpo inteligente. La *inteligencia* nos permite descubrir la verdad que está expresada o encerrada en las cosas, relacionar unas cosas con otras, sacar conclusiones, deducir, almacenar la información y realizar muchas otras funciones que progresivamente van formando nuestro *conocimiento*.

Ese conocimiento, que en gran parte niñas y niños adquieren en la escuela, es distinto de la *capacidad para usar ese conocimiento de manera original y relevante*, aportando nuevas ideas y soluciones originales. Esa capacidad es lo que llamamos *creatividad*, que no siempre se adquiere en la escuela, ya que es la vida misma la que nos hace creativos.

Todas las personas tenemos la posibilidad de desarrollar nuestra creatividad. Sólo necesitamos hacerla brotar, abrir el espacio para que salga de dentro de nosotras. Para eso hay que crear un ambiente estimulante, que gratifique las ideas nuevas y que haga sentirse segura y apreciada.

También hay que eliminar los obstáculos que impiden que la creatividad brote, tales como:

-  La falta de conocimientos.
-  El apego a reglas antiguas.
-  El miedo al error y al fracaso.
-  La incapacidad para la aventura.
-  El ambiente severo.
-  El conformismo.
-  La censura sistemática.

Y las personas no desarrollan su creatividad de la noche a la mañana. Llegar a ser una persona creativa supone un largo camino. Entre los 11 y los 15 años, período de exploración del mundo en que se desarrolla el pensamiento abstracto y se descubren las relaciones de causalidad, es una oportunidad muy propicia para que las niñas:

-  Logren interés por el aprendizaje.
-  Manejen la información que reciben y la clasifiquen.
-  Adquieran hábitos de lectura.
-  Ensayen posibilidades vocacionales.
-  Se familiaricen con procesos técnicos.
-  Se permitan imaginar y soñar.
-  Reconozcan el error como una oportunidad de aprendizaje.
-  Expresen libremente sus intereses y aptitudes.

De ahí que el clima educativo en la Compañía y las actividades y proyectos que las guías emprenden con su patrulla, estimulan en ellas el interés por aprender; desarrollan la capacidad de aventurar, pensar e innovar; y ofrecen la oportunidad de ensayar soluciones a los problemas que ellas enfrentan cuando se ponen a hacer cosas.

En el Congreso de Física celebrado en Alemania en 1893, un eminente científico cuyo nombre es mejor no conocer, se levantó para decir que la física estaba acabada y que todos los descubrimientos físicos ya estaban hechos. Resumió la historia de esta ciencia como si se tratase de una necrología en honor de un desaparecido. Con un gesto de misericordia cerró su disertación advirtiéndole que los físicos del futuro no tendrían otra cosa que hacer que repetir los experimentos del pasado.

La respuesta no se hizo esperar. Dos años después de esta declaratoria oficial de desaparición científica, en un modesto laboratorio del Instituto de Física de la Universidad de Würzburg, W. Conrad Röntgen descubre los rayos X. Un año después, cuando los mencionados rayos todavía estaban en pañales, Henri Becquerel anunció al mundo haber descubierto radiaciones misteriosas en las sales de uranio. Dos años más tarde, en 1898, el matrimonio Curie descubría el radio, y mientras tanto, en la Universidad de Zurich, Albert Einstein preparaba los famosos artículos escritos en 1905, donde quedaron sentadas las bases de la teoría de la relatividad.

Después de haber dado por clausurada la física, el científico de nuestra historia pudo presenciar, en menos de 10 años, tres de los descubrimientos más importantes de nuestra época y el cambio total del concepto científico de la física. Sin creatividad, Röntgen, Becquerel, los Curie y Einstein, no habrían efectuado sus descubrimientos.

Podrán también contarles de Rachel Carson, quien viviendo su niñez y adolescencia en una granja de su familia en Pensilvania, Estados Unidos, se aventuró y destacó como bióloga marina y escritora conservacionista; su vida y sus obras inspiraron impulsaron el ecologismo y la creación de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos, el mayor organismo de gobierno para la protección de la salud humana y del medio ambiente: aire, agua y suelo.

Rachel desde sus primeros años fue una ávida lectora, a los 8 años escribió su primera historia, relacionada con los animales y las plantas; a los 11 sus historias comenzaron a publicarse en un periódico local. Su amor por el conocimiento la llevó a estudiar Literatura en el Pen-College for Women (actualmente Universidad de Chatham), pero pronto cambió sus estudios por Biología, aunque siguió colaborando para el suplemento literario del periódico estudiantil. En 1932 completó su maestría en Zoología y aunque quiso seguir estudiando el doctorado, las condiciones económicas de su familia no se lo permitieron, por lo que ingresó a trabajar en la Administración de Pesca y Vida Silvestre, para la que ejerció como autora de textos divulgativos, incluidos guiones radiofónicos.

Publicó muchos artículos y varios libros sobre temas marinos, que llegaron a tener mucho éxito entre los críticos y el público general. Carson vivía en el campo y empezó a observar los devastadores efectos que los pesticidas tenían sobre la vida silvestre. Animada también por el hecho que funcionarios, científicos y activistas habían desarrollado la misma preocupación, inició la elaboración de su obra más influyente, "Primavera Silenciosa", que se publicó en 1962.

El libro tuvo una enorme influencia a la vez que muchos opositores; sin embargo proporcionó unidad y fuerza a lo que hasta entonces era una conciencia incipiente y dispersa, ayudando a que se cristalizara el movimiento ecologista. Rachel no alcanzó a ver los frutos de su obra, pero al morir se reconocieron sus aportes en favor del medio ambiente y se creó la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos, para controlar el uso del DDT y de otros pesticidas. Su trabajo dio origen a la celebración del Día de la Tierra, a las leyes que se dictaron en muchos países del planeta sobre pesticidas, insecticidas y productos similares y al desarrollo del movimiento filosófico y político que hoy es conocido como ecologismo.



Cuando estalló la Primera Guerra Mundial en 1914, una joven francesa de origen humilde que quería abrirse paso en el mundo de la moda, se dio cuenta que los nuevos tiempos exigían un estilo mucho más deportivo y funcional, adaptado a las nuevas circunstancias. Gabrielle Chanel, conocida mundialmente como Coco Chanel, hizo más que renovar el armario femenino, a través del vestuario entregó libertad a las mujeres.

La motivación de Coco era diseñar prendas que no solo fueran cómodas y estéticamente hermosas, sino que fueran símbolos de la mujer moderna, activa y liberada. Suprimió de sus diseños el corsé y los tacos con punta agujas reemplazándolos por zapatos de tacón bajo; no sólo se atrevió a acortar la longitud de las faldas y a descubrir el tobillo femenino, sino al cortarse el pelo y asistir a la ópera con este

estilo, impuso un nuevo estilo entre las mujeres, marcando el final de una era en la moda. Coco supo leer el contexto en el cual vivía y, con creatividad, elaborar diseños que interpretaran los deseos de las mujeres de su época.

El aprendizaje de la creatividad por parte de las jóvenes las convierte en protagonistas. Marshall McLuhan, el conocido filósofo canadiense que ha reflexionado sobre la comunicación contemporánea con fuerte impacto en la educación, decía que “en la nave espacial Tierra no hay pasajeros, todos somos tripulación”.

La formación del carácter

Además de tener inteligencia, el ser humano posee *voluntad*. Una y otra se complementan a tal punto, que de poco le serviría la primera si no ejercitara la segunda. Mientras la inteligencia le permite descubrir la verdad, su voluntad lo lleva hacia aquello que considera bueno.

Una persona de carácter es aquella que sabe ejercer su voluntad. De ahí que el carácter sea una *disposición permanente de la persona para organizar sus fuerzas e impulsos de acuerdo a los principios y valores que considera correctos*.

Ser una persona de carácter es algo difícil de lograr. El período entre 11 y 15 años, en que la niña empieza a cuestionar el estatus derivado de la familia y gradualmente da forma a sus propias normas de comportamiento, es la etapa más apropiada para aprender a ejercitar la capacidad de decidir por sí misma. La comunidad que se forma en la patrulla de amigas y la vida en la Compañía contribuyen a ese ejercicio, ofreciendo experiencias que les permiten educar su voluntad.



Es el período en que debe:

- ☞ Conocer sus posibilidades y limitaciones.
- ☞ Desarrollar su sentido del humor.
- ☞ Aceptarse con capacidad de autocritica y mantener a la vez una buena imagen de sí misma.
- ☞ Desarrollar su sensibilidad para detectar la inconsecuencia y apreciar el valor de la coherencia personal.
- ☞ Estabilizar sus estados de ánimo.

La vivencia de la Ley Guía cumple un papel fundamental en la formación de la conciencia moral y del carácter.

Las niñas forman su propia *escala de valores*, que consolidarán durante la adolescencia y poco después de su término. En ese proceso son fundamentales:

- ☞ La disposición a escuchar a los otros.
- ☞ La valoración de su familia.
- ☞ El compromiso con la verdad.
- ☞ El servicio a los otros.
- ☞ La alegría y el optimismo.
- ☞ El respeto por la naturaleza.
- ☞ El afecto por sus amigos.

Para la formación de la *conciencia moral* y del *juicio crítico* son fundamentales la palabra y el testimonio de las guadoras, quienes actúan como *modelos*, según vimos anteriormente. Las adolescentes, contrariamente a las creencias que suelen generalizarse, están siempre dispuestas a recibir las orientaciones de adultos, hombres y mujeres, bien intencionados y preparados, aun cuando a veces pareciera que no los escuchan. Para eso se necesita estar próximos a ellas, tener algo en común, merecer su confianza y, por supuesto, que la palabra orientadora esté acompañada del testimonio, ya que al contrario no vale mucho.

El material complementario publicado por la Asociación y la investigación que pueden realizar las propias guadoras, les permitirá mostrar testimonios de hombres y mujeres que aprendieron a forjar su carácter.

“Los hombres siempre decían que las mujeres no iban a ser capaces de volar esos aviones...” recuerda Margot Duhalde, la primera chilena en ser piloto de la aviación en nuestro país. Nacida en Río Bueno, en el sur de Chile en 1920, en el seno de una familia tradicional, estaba destinada a seguir la vida de una mujer de la época. Su niñez fue algo diferente de la del resto de las niñas de su entorno: le gustaba la aventura, practicaba deportes como natación, carreras y doma de caballos, remo, y competía con sus hermanos en “carreras a la chilena”; pero tenía un sueño secreto y un gran anhelo: ¡volar!

En la época en que la mayor parte de las mujeres en el mundo no podía sufragar y muy pocas iban a la universidad, volar aviones era prácticamente imposible; pero con astucia y dedicación consiguió lo que quería. Con el apoyo de su familia que “disimuló” su edad, comenzó a los 16 años a tomar clases para pilotear; justo antes de los 18 obtuvo la licencia de piloto civil y, al tener pocas y restringidas oportunidades laborales en ese campo a la vez que se había producido el estallido de la segunda guerra mundial, se dirigió a Europa para formar parte de las “fuerzas francesas libres” lideradas por Charles de Gaulle que operaban desde Londres, Inglaterra. Por tratarse de una mujer le dieron la responsabilidad inicial de cuidar a pilotos enfermos, pero ella quería “volar” e insistió hasta que la aceptaron en la “Royal Air Force” Británica, particularmente en la “Air Transport Auxiliary”, donde nada fue fácil: de familia con raíces en Francia conocía el idioma francés pero no el inglés y, para poder volar tenía que aprender esa lengua. Trabajó en los hangares como mecánica hasta que pudo dominar mejor el inglés y asistir a las clases de instrucción de vuelo en los aviones con que contaba la RAF. En la división existía otra Margot, por lo que la rebautizaron como “Chile”, nombre y a la vez código de vuelo que la acompañó durante toda la guerra y durante toda su vida. Realmente, “voló” contra la corriente y los que no creían en ella, según contaba muchos años más tarde “tuvieron que agachar el moño no más, porque en realidad volamos igual que ellos”. Fue una de las 168 mujeres que durante toda la 2ª guerra mundial apoyaron el transporte aéreo: su misión consistía en trasladar desde las maestranzas y fábricas aviones de todo tipo hacia las bases aéreas. La tarea no era sencilla ni exenta de riesgos, ya que las aeronaves iban sin armas y más de una vez tuvo que evadir en pleno vuelo el ataque de pilotos del bando rival. Voló más de cien tipos de aviones, incluyendo cazas como el Spitfire y bombarderos ligeros. Cuando la guerra terminó pasó a trabajar ¡y volar! para la Fuerza Aérea Francesa y más tarde para la aviación civil de ese país viviendo en Marruecos.

Entre 1945 y 1946 realizó una gira por América del Sur durante la que demostró el desempeño de aviones franceses en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. En 1947 regresó a Chile donde le fue rechazado el pedido de desempeñarse como piloto comercial en la Línea Aérea Nacional, una vez más por su condición de mujer. Así trabajó como piloto particular, instructora y directora de escuela de vuelo hasta que pudo volar como piloto comercial en la línea Lipa-Sur. Finalmente, fue contratada por la Fuerza Aérea de Chile donde se desempeñó durante unos 40 años, fundamentalmente como jefa de torre de control.



Por sus méritos Francia la distinguió con la Legión de Honor, en el grado de Caballero, y Chile la promovió a Coronel de Aviación.

Siempre se mantuvo firme en su objetivo, en su idea de hacer realidad su sueño, cualesquiera fueran de las dificultades que debiera enfrentar. En su fuerza de voluntad reconocemos el temple de una mujer que hizo todo lo que estuvo a su alcance por aportar a su comunidad en cualquier lugar del mundo en que le correspondiera estar. Su fuerza interior para cumplir sus metas y sueños muestra que siempre es posible romper estereotipos y ser la “guía” para muchas otras mujeres que vinieron después de ella.

La adolescencia de Charles Darwin transcurrió bajo la vigilancia de un padre aprehensivo, de una hermana dominante y de un celoso hermano mayor. “Nunca serás nada -le decía su padre- no te ocupas de nada más que de los animales”. En la escuela sentía aversión por las aulas, por las preguntas de rutina y por las respuestas de receta que en ellas se hacían.

Después de dos años abandonó los estudios de medicina a que lo había obligado su padre y fue enviado a Cambridge, donde debía estudiar teología. La instrucción reglamentada de Cambridge casi llegó a quebrantar su espíritu. No obstante, en este período demostró interés por las ciencias y desarrolló el hábito de la investigación.

Cuando en 1831 se embarcó en el Beagle, en una exploración científica hacia América del Sur, su padre se opuso porque ese viaje no era la mejor preparación para el púlpito. El comandante del barco también se oponía porque... no le gustaba la forma de la nariz de Darwin.

En el último instante Darwin subió a bordo del barco. Tenía 22 años. La vida en el buque no ofrecía ninguna comodidad, el alojamiento era mezquino, la comida mala, pasó casi todo el tiempo mareado, la expedición arruinó su salud y, a consecuencia del viaje, Darwin quedó inválido para el resto de su vida. Sin embargo, el hombre que revolucionó al mundo con su teoría sobre el origen de las especies y del ser humano, escribió posteriormente que su estadía a bordo constituyó “indiscutiblemente el acontecimiento más importante de mi vida...; siempre he creído que a aquel viaje debo la primera instrucción o educación genuina de mi mente”.

Nunca la realización personal nos está esperando plácidamente a la vuelta de la esquina. Es preciso construirla paso a paso. “Querer es una gran cosa -escribía Louis Pasteur a sus hermanas cuando tenía 19 años- pero la acción y el trabajo deben seguir a la voluntad. La voluntad abre las puertas, el trabajo las atraviesa y el éxito nos espera para coronar los esfuerzos”.





La orientación de los afectos

Las experiencias afectivas, al igual que el cuerpo, la inteligencia y la voluntad, forman parte de la vida y contribuyen a definir nuestra personalidad.

Las emociones, sentimientos, motivaciones y pasiones en que se expresan los afectos, le confieren a nuestra actividad una particular resonancia, que aun cuando muchas veces no la podemos definir muy claramente, es de tal importancia que deja una huella decisiva en nuestra historia interna.

Las experiencias afectivas surgen de la vida diaria, se perciben interiormente, provocan reacciones corporales, se manifiestan en la conducta y se expresan en las ideas y pensamientos, influyendo finalmente en nuestro modo de ser.

Todo proceso de aprendizaje debe procurar que la vida afectiva se integre adecuadamente al comportamiento, favoreciendo nuestro desarrollo.

El desarrollo de la afectividad es una tarea central en este período de la vida, y de él dependerá en gran medida la elaboración de una identidad sana por parte de la joven. Para lograrlo será necesario sortear una serie de desafíos y riesgos:

- Ante la incertidumbre de cómo responder a las demandas crecientes de la adolescencia, es frecuente la aparición de la ansiedad, que es una situación de transición y que no les impide funcionar y adaptarse, pero que requiere de oportunidades que den seguridad.
- Habrá que saber coexistir con la tendencia a la soledad y al hermetismo, fruto del asombro ante la transformación sexual que irrumpe.
- También se deberán superar las constantes frustraciones, que provienen de deterioros en la autoestima y de la tardanza en encontrar roles autónomos y satisfactorios.

Frente a estos desafíos, por medio de la *comunidad* que se forma en la patrulla y a través del *clima educativo* que existe en la Compañía, las guías:

- ✿ Encuentran las oportunidades de identificar, expresar y orientar sus afectos, como un primer paso hacia una identidad positiva.
- ✿ Comparten con el grupo de pares y reciben la palabra y la orientación de adultas maduras y equilibradas.
- ✿ Pierden temores, destierran obsesiones y adquieren certezas.
- ✿ Aprenden a controlar el exceso de sensibilidad y a superar la timidez, la inseguridad y la rebeldía.
- ✿ Logran un tránsito más apacible hacia la autonomía personal, valorando el aporte familiar y evitando quiebres entre dependencia y emancipación.

Adicionalmente, a través de los procesos coeducativos producidos por las actividades complementarias entre la Compañía de guías y la Tropa de scouts, las jóvenes:

- ✿ Aprenden a conocer, aceptar y respetar la propia sexualidad y la del sexo complementario, vinculándolas al amor.
- ✿ Superan mitos, discriminaciones y estereotipos sobre el hombre y la mujer, estableciendo con jóvenes del otro sexo relaciones naturales, equitativas e igualitarias.

Los afectos están siempre presentes en toda nuestra vida y se expresan incluso en las condiciones más increíbles.

En el centro de todos los afectos está el amor. En todas sus manifestaciones tiene una fuerza tal, que incluso impulsa a dar la vida por aquellos a quienes se ama.

En 1645, estando Quito y otras ciudades del Ecuador azotadas por numerosas pestes y temblores, Mariana de Jesús Paredes y Flores, una rica joven quiteña consagrada a la caridad con los más pobres, ofreció durante una celebración religiosa su vida a cambio del término de las plagas que afectaban a su pueblo.

Cuenta la historia que desde que Mariana hizo su oferta, cesaron los temblores y la peste. Al poco tiempo no había en la ciudad ni un solo rastro de enfermedad y muerte. Mariana, en cambio, al salir del templo empezó a sentir los síntomas de la enfermedad, sufrió terribles dolores y al cabo de dos meses murió. No importa si este relato nos pone o no en presencia de un hecho milagroso, lo que verdaderamente importa es la disposición de una persona a entregar su fortuna y su tiempo para los demás, e incluso a ofrecer su vida por la salvación de aquellos a quienes ama.

En un plano puramente humano, es el amor por los demás el sentimiento que guía toda la obra creativa de Alexander Graham Bell, el escocés que en 1876 desarrolló el teléfono. Como su esposa, Mabel Hubbard, víctima de una infección de escarlatina había quedado sorda desde joven, Bell se propuso que oyera, para lo cual trabajó en una “membrana parlante” que no dio el resultado previsto. Sin embargo, al hacer correr las vibraciones de esta membrana a través de un hilo eléctrico, se podía hacer vibrar otra membrana a distancia, reproduciendo la voz. ¡Había nacido el teléfono! Pero Bell no había logrado su objetivo, por lo que inventó un sistema para comunicarse por señas y su mujer fue una de las primeras que habló de esa manera en Estados Unidos.



Todos los desarrollos de Bell -que inventó muchas cosas- respondieron a una necesidad humana y no a una compulsión por inventar aparatos. Motivado por una tormenta que impedía que los hilos del teléfono llegaran a la costa, inventó el photophone, o sea, el teléfono inalámbrico. Desesperado ante una niña que se había tragado un alfiler en Nueva Jersey, perfeccionó un aparato para ubicar los metales en el cuerpo humano. Por el sofocante calor que vio sufrir a bordo de un submarino, creó los principios fundamentales de lo que hoy es el aire acondicionado. Impresionado por dos náufragos que habían muerto de sed en una embarcación, inventó un aparato para destilar el agua de mar y convertirla en agua apropiada para el consumo humano. La medicina y la odontología están llenas de aparatos eléctricos por los cuales jamás cobró un centavo y los hizo, según él mismo declaró, para “aliviar” a la humanidad.

La religiosa Ana María Javouhey entregó todo su afecto por las personas de raza negra en las colonias francesas, en la primera mitad del siglo XIX. Fue una mujer pionera y constructora que abrió escuelas y seminarios, fundó hospitales, constituyó colonias modelos, dio origen a una congregación y viajó por todo el mundo siempre en tareas de servicio por su amor a los demás. A su muerte dejó 900 religiosas que continuaron su obra. Su objeto era lograr un trato igualitario para todos, sin distinción de raza.

Historias como la de Ana María Javouhey nos enseñan que nuestros afectos los podemos expresar a través de acciones y obras que nos apasionen. De hecho, también podemos hacerlo con nuestros hermanos menores, como les decía cariñosamente Francisco de Asís a los animales. Es el caso de Jane Goodall, primatóloga y “Mensajera de la Paz” de las Naciones Unidas. Fue la primera persona que estudió la interacción social y familiar entre los chimpancés salvajes de Tanzania, revolucionando a la comunidad científica con sus descubrimientos.

Su investigación ya lleva más de 55 años en curso y Goodall continúa destacando por el arduo trabajo que ha realizado en el ámbito de la conservación y el bienestar animal.

El encuentro con los otros

La finalidad de todo proceso educativo es la libertad de la persona y la aspiración de toda persona es usar esa libertad para lograr su felicidad. Coincidiendo con esa afirmación, Baden-Powell repetía continuamente que el verdadero éxito es la felicidad. Y agregaba que la mejor forma de ser feliz es hacer felices a los demás.

La libertad humana conduce a una felicidad profunda y perdurable si la usamos para realizarnos personalmente a través del encuentro con los otros. De esa manera la libertad se convierte en respuesta, en aceptación de los demás, en compromiso con la comunidad, en auxilio al que sufre, en encuentro y diálogo entre las culturas y las naciones.

Es así como no podemos hablar de desarrollo integral de la personalidad si no educamos la dimensión social de la persona.

En esta área se da la mayor coincidencia entre el método scout y las necesidades psicológicas y educativas de las niñas de 11 a 15 años:

-  Frente a la búsqueda de la adolescente por ser ella misma e integrarse en la sociedad, la patrulla le ofrece un espacio seguro donde puede aprender y reaprender la vida con los demás.
-  A través de actividades y proyectos, la niña experimenta las actitudes de integración y servicio y el valor de la solidaridad. Aprenden a ejercer la democracia y a reconocer y respetar la autoridad.
-  Por medio de los múltiples procesos de toma de decisiones que se dan en la patrulla y en la Compañía, las niñas comprenden el respeto por los acuerdos adoptados entre todas y asumen una actitud de colaboración con las representantes elegidas.
-  La patrulla y la Compañía ofrecen la oportunidad de desplegar el sentido crítico propio de esta edad, pero desarrollan a la vez la capacidad y la responsabilidad de construir reglas comunes. La norma descubierta sustituye a la norma impuesta, lo que impulsa a construir una disciplina interior que reemplace a la disciplina exterior.
-  La integración social que el método del Movimiento promueve, aproxima a las guías a los valores de su pueblo y de su país, contribuyendo a que identifiquen y aprecien las manifestaciones de su cultura y adquieran conciencia del aporte que cada una puede hacer para preservar y cuidar el medio ambiente.
-  De igual manera se aprende a valorar la paz como resultado de la justicia entre las personas y de la comprensión entre las naciones.

El Movimiento Guía y Scout no es comprensible sin servicio ni integración social. Esto debe reflejarse fuertemente en las actividades que las guías emprenden y en el impulso hacia los demás que demuestran sus guías.

Las guadoras pueden narrar a las jóvenes numerosos testimonios de esta actitud.

Hacia 20 años que la chilena María Edwards McClure vivía en París cuando comenzó la Segunda Guerra Mundial. Mientras se gestaba la ocupación nazi, Edwards trabajaba de voluntaria en el Hospital Rothschild. A ese lugar llegaban mujeres judías que luego eran trasladadas a campos de concentración, pero antes entregaban a sus hijos a cualquier persona para poder salvarlos. María sacaba a los niños judíos del hospital para entregarlos a otros familiares u hogares de adopción. La Gestapo descubrió las acciones de María y la torturó, sin embargo, ella no reveló el paradero de los niños que había salvado. El 21 de septiembre de 1953 fue condecorada con el grado de Caballero de la Legión de Honor de Francia por su valentía. También, en noviembre de 2006, fue homenajeada de manera póstuma por la institución judía Yad Vashem con el premio “Justos entre las Naciones” por salvar la vida de tantas niñas y niños.

Bertha F. S. von Suttner fue la primera mujer en recibir el Premio Nobel de la Paz en 1905. Fue impulsora de distintos movimientos pacifistas que abogaban por finalizar las guerras, en una época en que Europa vivía un proceso denominado como “La Paz Armada”. A los 46 años publicó la novela ¡Abajo las armas!, un clásico del movimiento pacifista internacional traducido a más de 15 idiomas. El libro habla sobre los horrores de la guerra desde el punto de vista de la autora y sus ideas pacíficas eran consideradas muy liberales para su época, generando diversos debates sobre el militarismo y las armas.



Mohandas Gandhi dedicó su vida a la liberación de sus compatriotas. Primero en Sudáfrica, donde se desempeñaba como abogado, luchó durante dos décadas por la igualdad de derechos de los hindúes, los que eran tratados como seres inferiores. Aun cuando al iniciar esta lucha sólo tenía 25 años, influía notablemente en las personas gracias a su clara visión de las cosas y a la pureza de sus propósitos. Su fortaleza ante la injusticia alentaba a los demás a hacer lo que jamás habrían hecho por sí solos. A los 46 años Gandhi volvió a la India con el propósito de liberarla de la dominación inglesa. Sus únicas armas fueron la Satyagraha, o “fuerza de la verdad” y la desobediencia civil pacífica, uno de los más audaces y eficaces experimentos que registra la historia política.

Fue constantemente criticado, insultado, golpeado y encarcelado, pero su repugnancia a todo lo que fuera violencia, sus constantes ayunos y huelgas de hambre, el riesgo considerable a que estaba siempre expuesto y su testimonio de vida, que reemplazaba la desconfianza y el resentimiento con el amor y la cooperación, fueron ganándole la simpatía de su gente y debilitando al imperio británico hasta obtener para la India el carácter de una democracia independiente. Gandhi predicó el respeto para todas las clases y castas, ya que no sólo quería ver a la India libre del dominio extranjero, sino también de las cadenas nativas que ellos mismos se habían impuesto. Según Gopal Gokhale, un sabio hindú, “tenía un maravilloso poder espiritual para convertir a los hombres mediocres que lo rodeaban en héroes y mártires”.

La búsqueda de Dios

Desde que toma conciencia de sí mismo el ser humano busca respuestas sobre el origen, naturaleza y destino de su vida: ¿de dónde vengo? ¿quién soy? ¿hacia dónde voy?

Una cultura o una época se preguntan en forma diferente que otras, la persona que trata de vivir ajustada a su conciencia se interroga de otro modo que quien no oye su voz; el que sufre dolor se pregunta de otra manera que aquel que está sano; el creyente plantea la cuestión distinto que el incrédulo; el estudiante que el obrero; el niño diferente al adulto; pero siempre se trata del mismo enigma que pide solución. Todo lo que hacemos es un requerimiento urgente a la existencia, dulce y poderoso, pidiéndole que nos revele su sentido.

Así como no podemos separar a la persona en componentes físicos, intelectuales, éticos, emocionales o sociales, tampoco podemos arrancar de la vida humana su vocación hacia lo trascendente, la admiración ante el misterio, la búsqueda de Dios. De ahí que el desarrollo integral de la persona comprende el desarrollo de su dimensión espiritual.

Entre los 11 y los 15 años, especialmente al final de esta etapa, las adolescentes pondrán en duda sus convicciones religiosas, o al menos desarrollarán una cierta apatía.

Este hecho es parte del proceso de cuestionamiento del estatus derivado de la familia, y se agudiza con la aparición del pensamiento causal y la confrontación entre el despertar sexual y las respuestas de su fe. Es una transición propia del paso de una fe recibida, infantil, a una fe personal y asumida, adulta.

Como en todos los otros ámbitos, el *clima educativo* generado en la Compañía:

 Es una permanente invitación a explorar, descubrir y desarrollar la sensibilidad espiritual de las guías, descubriendo a Dios en los otros, en los que sufren, en las cosas creadas, en la humanidad, en la historia.

- ☞ Constituye un desafío para que las guías pasen de la fe cultural, casi social, a la fe de las obras, fe viva, fe de todos los días. Se trata de traspasar la religión como dependencia tranquilizante para llegar a una fe de transformante autonomía.
- ☞ Cuando esta fe se expresa en una religión, las anima a integrarse al proyecto de su propia comunidad creyente y les propone que con alegría sepan dar razón y testimonio de la propia iglesia.
- ☞ Al mismo tiempo les pide que no se encierren en la defensa de su fe y se abran a la tolerancia, el interés, la comprensión y el diálogo interconfesional.

Las guías, presentes y participantes en este proceso, con su palabra y su entusiasmo testimonio, revelan, refuerzan y apoyan la búsqueda y el descubrimiento de estas opciones.

Amma (palabra que significa madre) es mejor conocida como “la santa de los abrazos”. Nació en India en 1953 y desde pequeña se destacó por su labor social y la ayuda que les prestaba a las personas de escasos recursos de su país. De forma espontánea, comenzó a abrazar a la gente para transmitir amor y cariño. Por esto, ha viajado por el mundo expandiendo su mensaje de hermandad y consuelo, siempre entregando un abrazo acogedor a quien lo necesite sin importar su procedencia geográfica, cultural o social. El mensaje que Amma transmite es: “Actúa con compasión y ama a todos los seres humanos”. Actualmente es conocida por ser una líder espiritual mundial y por realizar labores caritativas sociales a través de su fundación.

Juana de Arco, también conocida como la Doncella de Orleans, fue una mujer francesa reconocida por guiar a la gente de su país en la defensa de su tierra durante un largo enfrentamiento entre Francia e Inglaterra. A los 13 años declaró haber escuchado las voces de San Miguel, Santa Catalina y Santa Margarita, quienes la impulsaron a desarrollar su vida espiritual desde temprana edad. En su declaración señaló que fue la voz de Dios quien la alentó a ayudar al pueblo francés durante la defensa y recuperación de sus tierras. Con tenacidad y valentía, condujo al pueblo y a las tropas de su país al éxito y a la victoria. Nunca negó sus principios y sus valores, y dejó que estos la guiaran en su camino.

A consecuencia del conflicto armado, debido a que vestía como guerrera, fue acusada de apartarse de las normas religiosas de la época –que prohibían a una mujer vestir de esa forma- y, encarcelada e interrogada con dureza, se la acusó también por declarar que tenía una comunicación directa con Dios que prescindía de la jerarquía eclesiástica. Juana de Arco se mantuvo fiel a sus creencias y aceptó que estas le guiaran en sus dificultades manteniéndolas hasta el final cuando fue sentenciada a morir en la hoguera. Actualmente es considerada una heroína francesa, a la vez que una santa, debido a que siguió sus creencias espirituales rompiendo con los estereotipos de la época, siendo coherente con su fe hasta entregar su vida.

Estos hechos corresponden a personas profundamente generosas, quienes han dado testimonio de su fe en Dios y han procurado mostrarnos que Dios también nos habla desde los demás, especialmente desde los que más sufren, aunque no sean de nuestra raza o no profesen nuestra fe. Es la confianza en los demás que predicaba Gandhi. Otras veces Dios nos habla desde la naturaleza que ha creado o desde nuestro propio corazón. Se necesita un poco de silencio interior para advertirlo cuando se nos muestra.

Dios también se manifiesta a través de los distintos caminos que existen para llegar a Él. Marco Polo, el gran explorador veneciano del siglo XIII, durante su larga estancia en China se admiró de la tolerancia religiosa que encontró. Cristianos, nestorianos, musulmanes, confucionistas, judíos, budistas y taoístas vivían en paz y adoraban a Dios a su manera, lo que contrastaba con las continuas guerras que se vivían en Europa.

Las guadoras necesitan conocer variados testimonios y saber cuándo recurrir a ellos

En cada área de desarrollo hemos mencionado testimonios que nos han servido para hacer tangibles las ideas. Esos mismos relatos te permitirán motivar a las niñas. No son las únicas y puedes encontrar muchos otros testimonios, historias y anécdotas. Descubrirás más ejemplos revisando las publicaciones complementarias de la Asociación sobre *Exploradores*, conversando con animadores adultos que tienen más trayectoria e investigando en buenas bibliotecas, en internet y en publicaciones de la Asociación Mundial de las Guías Scouts y de la Organización Mundial del Movimiento Scout.

A ti te corresponde escoger las palabras, la forma y los momentos en que esos testimonios enriquecerán tus conversaciones con las guías o tus encuentros con las patrullas. Salvo insistir en ello, no podemos ayudar mucho más. Tú conoces a las jóvenes de la Compañía, sabes quién necesita ser motivada y fortalecida, cómo tienes que hacerlo y cuál es la ocasión y el lugar apropiados. En una Compañía en la que siempre “se cuentan cuentos”, la atmósfera se hace más rica y el símbolo opera con fuerza: la magia del significante hace palpable el significado.

Como lo dijimos al hablar del marco simbólico, recordamos lo que escribió Gabriela Mistral “contar es encantar, con lo cual se entra en la magia”, quien también decía: “no daría título de maestro a quien no supiera contar con agilidad, con dicha, con frescura y hasta con alguna fascinación”.

Los objetivos educativos se agrupan por área de desarrollo

Las áreas de desarrollo sirven para ordenar los objetivos que se proponen a las niñas y que luego, de común acuerdo con su patrulla y sus guadoras, ellas mismas convierten en sus objetivos personales.

Analicemos a continuación esos objetivos para cada área de desarrollo, la forma en que se presentan a las guías y la manera en que ellas los modifican y complementan continuamente, convirtiéndolos en sus objetivos personales. 

CAPÍTULO 10

LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS



CONTENIDO

NATURALEZA DE LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS

- ✧ *El Movimiento Guía y Scout propone a las jóvenes objetivos a lograr*
- ✧ *Los objetivos constituyen una propuesta y no pretenden formar modelos "ideales" de persona*
- ✧ *Los objetivos educativos se logran a través de todo aquello que las jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento*
- ✧ *Los objetivos no se "controlan" como si fueran pruebas o exámenes*
- ✧ *Consideramos dos tipos de objetivos: terminales y propios de la edad*
- ✧ *Los objetivos educativos tienen unidad y secuencia entre ellos*
- ✧ *Los objetivos educativos se presentan en este Manual y en los Diarios de los Desafíos de las guías*

LA PROPUESTA DE OBJETIVOS

- ✧ *Área Corporalidad*
- ✧ *Área Creatividad*
- ✧ *Área Carácter*
- ✧ *Área Afectividad*
- ✧ *Área Sociabilidad*
- ✧ *Área Espiritualidad*

LAS ETAPAS DE PROGRESIÓN

- ✧ *El logro de objetivos se reconoce mediante sellos que se ponen en el Diario de los Desafíos*
- ✧ *Las insignias de progresión son un estímulo y se entregan al comienzo de una etapa*
- ✧ *La Promesa es independiente de las etapas de progresión*
- ✧ *La entrega de la insignia de etapa da motivo a una celebración*



NATURALEZA DE LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS

El Movimiento Guía y Scout propone a las jóvenes **objetivos a lograr**

Toda actividad humana, aunque no lo exprese ni se esté consciente de ello, está orientada hacia el logro de objetivos.

La educación, como todas las cosas que hacemos, también tiene objetivos, pero a diferencia de las actividades rutinarias, que incluyen sus objetivos sin mencionarlos, la actividad educativa no es imaginable sin que se expresen claramente los objetivos hacia los cuales está orientada.

Además, los procesos educativos no sólo se fijan objetivos para sí mismos, sino que también proponen a las personas que participan del proceso -y esto es lo que los hace propiamente "educativos"- que traten de lograr determinados objetivos personales, esto es, que se esfuercen deliberadamente por alcanzar un conjunto de conductas deseables que les permitan crecer.

De ahí que en la Compañía dispongamos de una trama de objetivos que proponemos a las niñas y que tiene las siguientes funciones:

- ✿ Desarrollar su personalidad en todos sus aspectos.
- ✿ Establecer una pauta para que cada niña logre ese propósito de acuerdo a su edad y a su particular modo de ser.
- ✿ Servir de base para evaluar su desarrollo personal.

Los objetivos constituyen una propuesta y no pretenden formar modelos "ideales" de personas

Los valores del Movimiento -tal como se formulan en el proyecto educativo y en la Ley Guía- se aprecian claramente en el conjunto de objetivos que se propone a las niñas. Sin embargo, ese conjunto no pretende conformar un modelo "ideal" de persona o de forma de ser. No se trata de producir seres idénticos a partir de una misma "célula valórica", ya que cada niña es una persona única, con diferentes necesidades, aspiraciones y capacidades.

El conjunto de objetivos es entonces una *propuesta* que ofrece a las niñas la oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento personal. Por medio del *diálogo* entre esa propuesta y lo que cada guía desea de sí misma, los objetivos educativos propios de la edad, asumidos o modificados por ellas, se convierten en *objetivos personales* de cada una.

Por supuesto que ese diálogo es *diferente en cada edad* y en la misma medida en que la joven va adquiriendo conciencia de lo que quiere hacer con su vida, mayor es su participación en ese diálogo y menos determinante es el marco ofrecido por la propuesta.

Entre 11 y 15 años, cuando las adolescentes empiezan a ser más autónomas, es probable que la propuesta de objetivos tenga una incidencia equivalente a las de sus propias opciones. A medida que crecen la propuesta será cada vez más referencial.

También el diálogo será *diferente para cada niña*, ya que no todas evolucionan al mismo ritmo y, dependiendo de sus características personales y de las circunstancias en que crecen, demostrarán mayor o menor autonomía para contribuir a la definición de sus objetivos personales.

Pero el diálogo entre la propuesta y lo que las niñas quieren jamás cesa: la propuesta siempre está presente, los objetivos nunca dejan de ser personales y el proceso educativo siempre busca que, animados por los mismos valores, cada joven, única e irrepitable, sea lo que debe ser.

En todo caso, cuando una guía “dialoga” con los objetivos educativos propios de su edad y decide finalmente introducirles cambios, estos cambios se refieren a la posibilidad de agregar objetivos o de reformular los existentes de la manera en que ella estima más apropiada para sí misma. No se considera la posibilidad de omitir conductas esperables, ya que ellas corresponden a los valores del Movimiento o a la necesidad de las niñas de obtener progresivamente su madurez.

Los objetivos educativos se logran a través de todo aquello que las jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento

Exceptuada la adquisición sistemática de conocimientos, tarea que corresponde básicamente a la escuela, el conjunto de objetivos educativos se refiere a lo que las niñas hacen en todas las dimensiones de su personalidad.

Se trata de un *programa de objetivos* para la vida y no sólo para la actividad propiamente de las guías y los scouts. De ahí que esos objetivos serán logrados a través de una gran variedad de actividades y experiencias, algunas de las cuales están conectadas con su patrulla y la Compañía y otras no.

Como las guías son responsables de motivar el avance de las niñas, orientar su desarrollo y contribuir a su evaluación respecto de todos los objetivos planteados, deberán estar atentas a todas las actividades que ellas desarrollan y a la forma en que éstas contribuyen o interfieren en el logro de sus objetivos. Lo mismo ocurre con la patrulla. Para que cumpla su función de comunidad de aprendizaje, su vida interna debe involucrar a cada guía en todo lo que ésta es, dentro o fuera del Movimiento.

Habrá que considerar entonces, además de lo que ocurre en la patrulla y en la Compañía, el hogar en que forman sus sentimientos, la escuela en que aprenden, las amigas y los amigos que mantienen fuera del Movimiento, los deportes que practican, el ambiente sociocultural en que viven, la vivencia de su fe, la situación económica de su familia, su realidad psicológica, la influencia que tiene en ellas la televisión y tantos otros factores que influyen constantemente sobre su personalidad.

Por este motivo, una guiadora debe hacerse responsable del seguimiento y la evaluación de una patrulla, o de 8 guías, como máximo. Sólo de esa manera se podrá atender apropiadamente la tarea antes definida. Esta guiadora debe permanecer en esa responsabilidad al menos durante un año, de modo que comparta con sus integrantes un tiempo razonable que le permita conocerlas bien, motivar y hacer un seguimiento efectivo.



Esta manera de atender a la progresión personal de cada guía, que arranca de las recomendaciones del propio Baden-Powell, es fácil de mantener cuando se aplican todos los elementos del método scout. La intimidad producida por el *sistema de patrullas* y la confianza existente gracias al *clima educativo*, hacen que las niñas se den a conocer y compartan sus inquietudes expresando todo lo que son. La integración entre su vida como guía y su vida entera se produce con toda naturalidad.

Aplicar el método scout de esta manera, representa un desafío para ciertas formas de enfrentar la progresión de las guías que se han hecho habituales en algunas Compañías.

Si la progresión se reduce a una serie de tareas que es preciso cumplir dentro de la patrulla, las guiadoras y las Guías de Patrulla podrían limitarse a observar el cumplimiento de esas tareas, prescindiendo del impacto que tiene en las jóvenes el resto de su vida.

Pero cuando se actúa en base a objetivos que comprenden todos los aspectos de la personalidad, no basta evaluar el avance de las guías en el interior de la patrulla o en la Compañía, sino que es necesario observar si todas las actividades que ellas desarrollan, dentro y fuera del Movimiento, en su casa, en su comunidad y en la escuela, contribuyen a producir en ellas las conductas deseables contenidas en los objetivos.



Los objetivos no se “controlan” como si fueran pruebas o exámenes

Los objetivos educativos se evalúan por las mismas niñas, como también por sus pares y sus guadoras, quienes observan su avance durante un período prolongado. En la práctica, la patrulla y la guadora encargada del seguimiento observan y acompañan de manera permanente. Al final de un *ciclo de programa*, del cual ya hablamos en el capítulo 8, todas comparten sus opiniones entre sí.

La opinión de la guía es el resultado de su autoevaluación, confrontada en el Consejo de Patrulla con la opinión de sus compañeras (evaluación por los pares). La opinión de la guadora encargada se nutre de su propia observación y de las percepciones que ha recogido de las demás guadoras, de los padres, de los profesores y de otros agentes vinculados al crecimiento de la niña. A todo el proceso lo denominamos “evaluación en 360 grados”, ya que da una vuelta completa recogiendo la opinión de todas las personas intervinientes, como veremos en el gráfico que se muestra en el capítulo 12, relativo a la evaluación de la progresión personal.

Las apreciaciones de la guadora encargada del seguimiento y las de la joven pueden ser o no coincidentes. De ahí la importancia de llegar a un consenso. Si la joven reitera su punto de vista y la discrepancia se mantiene, se dará prioridad a la autoevaluación efectuada por ella.

Producido el acuerdo o acogida la autoevaluación de la guía, se estimulará su esfuerzo dejando constancia en su *Diario de los Desafíos* del reconocimiento obtenido, para lo cual se pegará un sello en la parte correspondiente al objetivo respectivo. Los sellos de reconocimiento se diferencian según el área de desarrollo de que se trate, como se describe al final de este capítulo.

Como se puede apreciar, la evaluación del logro de los objetivos no es un acto jerárquico de control, en que la guadora, sólo de acuerdo a su criterio, califica mecánicamente como si se tratara de un examen o una prueba. Por el contrario, es un proceso continuo y natural, secuenciado y paulatino, distendido y amable, en el cual prima la opinión de los propias guías y se desarrolla mientras se vive y se comparte.

Consideramos dos tipos de objetivos: terminales y propios de la edad

La propuesta de objetivos del Movimiento Guía y Scout toma dos formas: los *objetivos terminales* y los *objetivos educativos propios de la edad u objetivos intermedios*.

Los **objetivos terminales** describen, para cada área de desarrollo, las conductas que las jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 20 años.

Marcan “el fin del camino guía y scout”, ya que la contribución del Movimiento al desarrollo de la persona está limitada a un cierto período de la vida.

Entonces, son “terminales” o “finales” en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona: la persona, en un proceso que se extiende durante toda su vida, nunca deja de completarse.

Los objetivos terminales permiten que todas las Ramas del Movimiento tengan objetivos intermedios coherentes entre sí y respecto de esos objetivos terminales, dando unidad y articulación a todo el proceso de formación guía y scout.

Aunque en la Compañía no se actúa directamente con los objetivos terminales, las guadoras deben tenerlos siempre presentes, como un marco de referencia que explica el sentido que tienen los objetivos intermedios que proponemos a las guías o que debieran tener los objetivos que éstas desean agregar.

Los **objetivos educativos propios de la edad** son una secuencia de pasos intermedios hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que las guías pueden lograr de acuerdo a su edad.

Al igual que los objetivos terminales, los objetivos propios de la edad se establecen para todas las áreas de desarrollo, tratando de cubrir en forma equilibrada el crecimiento en todos los aspectos de la personalidad de las niñas.

En la edad propia de la Rama Guía existen dos columnas de objetivos educativos: una para la etapa de la adolescencia comprendida entre 11 y 13 años; y otra para la que va de 13 a 15 años. En ambos casos, las edades son una referencia aproximada, como en todos los casos en que se usa la edad para determinar comportamientos.

Los objetivos educativos correspondientes a la edad se presentan, dialogan y convienen con las niñas de manera individual, durante un proceso relativamente corto pero que necesita que se le destine un cierto tiempo, al que llamamos *período de introducción*. En este proceso intervienen la propia guía, el Consejo de Patrulla y la guadora encargada de hacer el seguimiento.

El conjunto de actividades que se desarrolla tanto en su patrulla como en la Compañía, permite a las guías tener experiencias que les ayudan a lograr sus objetivos. El interés por lograr estos objetivos se motiva en las niñas a través del diálogo con las guías, de los testimonios de las exploradoras que se presentan como modelos de las áreas de desarrollo, de la vida interna en la patrulla como comunidad de aprendizaje, de los Diarios de los Desafíos, de los sellos de reconocimiento y de la obtención de las insignias que corresponden a las diferentes etapas de progresión.

Al analizar el ciclo de programa hemos desarrollado varias de las ideas que aquí se han anunciado.

Los objetivos educativos tienen **unidad y secuencia entre ellos**

Conocer estas dos características fundamentales del conjunto de objetivos ayudará a su comprensión, a su aplicación práctica y al diálogo que las guías mantienen con las niñas cuyo crecimiento acompañan y evalúan.

☞ Para dar continuidad al proceso de crecimiento, *los objetivos están establecidos en secuencia*, en una relación de progreso de unos con respecto a otros.

Por ejemplo, no será posible que una niña “respete” las normas de convivencia, si primero no “conoce” esas normas. Tampoco es posible que “manifieste sin agresividad lo que piensa” sobre otras opiniones, si primero no ha “escuchado” con respeto esas opiniones.

☞ Igualmente, *el conjunto de objetivos es una unidad*, por lo que hay objetivos sucesivos o complementarios entre sí que están ubicados en distintas áreas de desarrollo.

Por ejemplo, si una niña “escucha las críticas que le hacen los demás y reflexiona sobre ellas” (11 a 13 años, área carácter), estará en condiciones de “compartir sus sentimientos y emociones con su patrulla” (13 a 15 años, área afectividad).

En atención a las dos características anteriores -secuencia y unidad- no es posible descartar objetivos, omitirlos o propiciar elecciones parciales para un año y dejar otros para ser elegidos más adelante.

Una niña entre 11 y 13 años “dialoga” con todos los objetivos de la columna respectiva, se esfuerza por crecer, se autoevalúa y es evaluada con relación a todos ellos. Lo mismo ocurre con las adolescentes de 13 a 15 años con relación a la segunda columna.

Si en una Compañía se ofreciera la posibilidad de elegir sólo un determinado número de objetivos a lograr durante un año y una guía no eligiera, por ejemplo, el objetivo que se refiere a la preocupación por su aspecto personal y por la limpieza de su cuerpo, ¿significaría eso que durante todo ese año tiene licencia para despreocuparse de su limpieza y que las guías no necesitarían evaluar esa conducta? Sería un absurdo, ya que los objetivos constituyen una unidad que refleja la totalidad de la personalidad de una niña, que crece simultáneamente en todos los aspectos.

Los ejemplos pueden aun prolongarse a situaciones más graves. Si se aplicara esta supuesta posibilidad de dividir los objetivos en grupos anuales o semestrales, ¿qué pasaría si una joven no eligiera para un período los objetivos relativos a la vivencia de la Ley Guía? En ese caso los valores allí propuestos no serían normas de conducta para esa joven durante un determinado tiempo, lo que deja sin contenido ni lógica todo el sistema.

Los objetivos educativos se presentan en este manual y en los Diarios de los Desafíos de las guías

En el conjunto de objetivos que se presenta a continuación, cada objetivo terminal -y el grupo de objetivos educativos propios de la edad que le corresponde- están precedidos por un párrafo que recuerda su fundamento y aplicación en esta edad.

Este párrafo introductorio ayuda también a la guiadora para que pueda explicar la razón de ser de ese grupo de objetivos, usando palabras simples y ejemplos comprensibles, apropiados a la guía con quien dialoga.

Con este mismo propósito, los objetivos educativos propios de la edad han sido redactados en primera persona y empleando un lenguaje adecuado al nivel de desarrollo de la niña. Los objetivos terminales, en cambio, están redactados en tercera persona, en una versión comprensible para animadores adultos y para jóvenes mayores de 17 años, período en que se trabaja directamente con dichos objetivos.

Los objetivos educativos se agrupan por áreas de desarrollo y los propios de la edad se han ubicado en columnas separadas según los rangos de edad.

Naturalmente, no se muestran las columnas de los objetivos que corresponden a las otras Ramas, agregándose sólo la columna que contiene los objetivos terminales, como se observa a continuación.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<p>Objetivos educativos que se proponen a las jóvenes entre 11 y 13 años aproximadamente.</p> <p>Se aplican a las dos primeras etapas de progresión (Alba y Amanecer) y aparecen en el Diario de los Desafíos de las etapas respectivas.</p>	<p>Objetivos educativos que se proponen a las jóvenes entre 13 y 15 años aproximadamente.</p> <p>Se aplican a las dos primeras etapas de progresión (Luz y Resplandor) y aparecen en el Diario de los Desafíos de las etapas respectivas.</p>	<p>Conducta final, esperable al momento del egreso de un joven o una joven del Movimiento, redactada en lenguaje adulto.</p>



LA PROPUESTA DE OBJETIVOS



ÁREA CORPORALIDAD

La pubertad es una metamorfosis. El crecimiento físico se acelera, aparecen los factores sexuales secundarios y en muy poco tiempo la niña nos parece adulta. Las personas que las rodean tienen dificultad en reconocerlas y ellas mismas se desconocen. Asumir este nuevo cuerpo, aceptar sus características y aprender a gobernarlo, son asuntos esenciales de la adolescencia.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
Participo en actividades que me ayudan a mantener mi cuerpo fuerte y sano.	Respeto mi cuerpo y el de los demás.	Asume la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo armónico de su cuerpo.

Los cambios físicos rápidos provocan a menudo fatiga y ansiedad. La niña siente surgir en ella nuevos impulsos y potencialidades que necesita identificar, probar y dominar. Torpes y desgarbadas, con frecuencia temen “no ser normales”. El desconocimiento de sus posibilidades físicas y procesos orgánicos, sumado a su inestabilidad emocional, pueden llevarlas a comportamientos imprudentes o actos de violencia contra ellas mismas o los demás. Es muy importante que la adolescente comprenda la normalidad de esos cambios, reencuentre sus referencias corporales, pruebe sus capacidades y sus límites y entienda la forma en que los cambios influyen en su manera de ser.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me doy cuenta de los cambios que se están produciendo en mi cuerpo.</p> <p>Trato de evitar situaciones que puedan dañar mi salud y la de mis compañeras.</p> <p>Sé lo que puedo y no puedo hacer con mi cuerpo.</p> <p>Trato de no ser agresiva en juegos y actividades.</p>	<p>Comprendo que los cambios que se están produciendo en mi cuerpo influyen en mi manera de ser.</p> <p>Sé qué hacer frente a una enfermedad o accidente.</p> <p>Trato de superar las dificultades físicas propias de mi crecimiento.</p> <p>Converso con mis compañeras para resolver los problemas que se producen entre nosotras.</p>	<p>Conoce los procesos biológicos que regulan su organismo, protege su salud, acepta sus posibilidades físicas y orienta sus impulsos y fuerzas.</p>

ÁREA CORPORALIDAD



La adolescencia es la edad de la “sexualización”. La adolescente toma conciencia que los cambios físicos le han dado una nueva forma a su cuerpo y construye una nueva imagen de sí misma. Descubre su cuerpo como medio de relación y seducción, pero también se confronta a las normas culturales y teme “el juicio” de los demás. Algunos adolescentes, hombres o mujeres, se juzgan con severidad y rechazan la imagen de sí mismos que descubren: las niñas se sienten muy flacas o muy gordas, o demasiado grandes o demasiado chicas, o las deprime tal o cual aspecto de su cuerpo. Pueden reaccionar por un interés excesivo en su apariencia o, al contrario, por un desinterés aparente y un rechazo de las reglas de higiene y limpieza.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me preocupo por mi aspecto personal y porque mi cuerpo esté limpio.</p> <p>Ayudo a ordenar y limpiar mi casa y los lugares en que estudio y juego.</p>	<p>Me preocupo por mi aspecto personal y siempre trato de estar limpia y ordenada.</p> <p>Mantengo limpio y ordenado mi dormitorio y mis cosas.</p> <p>Cuido, limpio y ordeno los lugares en que acampo.</p>	<p>Valora su aspecto y cuida su higiene personal y la de su entorno.</p>

Tomar conciencia del propio cuerpo incluye ejercer la cuota de responsabilidad que nos corresponde en su desarrollo equilibrado. Durante la adolescencia, en pleno crecimiento, la alimentación adquiere una importancia relevante. Cada día sabemos más sobre los alimentos y las distintas sustancias que contienen, lo que ha permitido determinar sus alcances e identificar los excesos que deben evitarse. Es necesario utilizar este conocimiento para ayudar a la adolescente a alimentarse de manera completa y sana, ya que en esta edad los riesgos por problemas de comida y bebida pueden ser considerables.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Como los alimentos que me ayudan a crecer y lo hago a las horas adecuadas.</p> <p>Sé por qué es importante la limpieza al preparar y comer los alimentos.</p>	<p>Sé qué alimentos me ayudan a crecer y cuáles no.</p> <p>Sé preparar comidas sencillas y lo hago con orden y limpieza.</p>	<p>Mantiene una alimentación sencilla y adecuada.</p>



ÁREA CORPORALIDAD

Durante la adolescencia, especialmente entre 13 y 15 años, producto de las nuevas inquietudes y actividades de esta etapa, las niñas alteran el uso ordenado del tiempo que caracterizaba su infancia. Ahora necesitan interiorizar y aceptar por sí mismas las reglas de vida equilibrantes que antes habían sido impuestas por los padres: tiempo de sueño y tiempo de vigilia, horas de estudio y trabajo, alternancia entre esfuerzo y reposo, actividades recreativas, de descanso y otras apropiadas.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Le dedico al estudio el tiempo necesario.</p> <p>Me gusta participar en distintas actividades recreativas.</p>	<p>Organizo bien mi tiempo para estudiar, compartir con mi familia y estar con mis amigas y amigos.</p> <p>Sé elegir entre las diferentes actividades recreativas.</p>	<p>Administra su tiempo equilibradamente entre sus diversas obligaciones, practicando formas apropiadas de descanso.</p>

Enfrentada a la tarea de reencontrar las referencias corporales que la aceleración del crecimiento físico le ha hecho perder, la adolescente necesita identificar el alcance de sus nuevas posibilidades físicas y aprender a manejarlas. La vida al aire libre, la práctica regular de actividades físicas y deportivas, los juegos, ayudan a esa tarea y contribuyen a un desarrollo armonioso. La adquisición de destrezas y la superación de su rendimiento en estas actividades, le ayudarán también a mejorar su imagen de sí misma y a favorecer la adquisición de una identidad propia.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Participo en los juegos, excursiones y campamentos que organiza mi patrulla.</p> <p>Practico regularmente un deporte.</p> <p>Conozco y practico diferentes juegos y respeto sus reglas.</p>	<p>Ayudo a preparar los juegos, excursiones y campamentos de mi patrulla y mi Compañía.</p> <p>Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el deporte que practico y sé ganar y perder.</p> <p>Preparo juegos para distintas ocasiones.</p>	<p>Convive constantemente en la naturaleza y participa en actividades deportivas y recreativas.</p>

ÁREA CREATIVIDAD



En estas edades la adolescente accede a un nuevo estado de desarrollo intelectual: mediante hipótesis y deducciones ha llegado a ser capaz de razonar sobre ideas abstractas. Se vuelve curiosa y busca acrecentar sus conocimientos. Es preciso fortalecer y apoyar esta tendencia. La información está cada día más a la mano, ya sea a través de libros, videos y una inagotable fuente de información digital. Esta abrumadora cantidad de información puede ser confusa y muchas veces contradictoria. La búsqueda de nuevas informaciones y la capacidad de analizarlas por sí misma, deben ser facilitadas y promovidas. Algunas niñas con problemas de rendimiento escolar, se creen “poco inteligentes” y reprimen en ellas el deseo natural de extender sus conocimientos y experimentar nuevas soluciones. El espacio no formal de actividades de las guías puede darles la oportunidad de reencontrar la confianza en sus capacidades y retomar su progresión.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Aprendo cosas nuevas además de las que me enseñan en la escuela.</p> <p>Me intereso por conocer más sobre lo que pasa a mi alrededor.</p> <p>Busco mis propias lecturas y puedo relacionarlas con las cosas que me pasan.</p>	<p>Me preocupo por saber cada vez más sobre los temas que me interesan.</p> <p>Saco mis propias conclusiones de los hechos que pasan a mi alrededor.</p> <p>Me intereso en leer sobre diferentes temas.</p>	<p>Incrementa continuamente sus conocimientos mediante la autoformación y el aprendizaje sistemático.</p>

El razonamiento lógico experimental -formulación de una hipótesis, experimentación para verificar esa hipótesis y elección de una solución- es una forma de pensar que la adolescente adquiere progresivamente. Esta operación intelectual se realiza primero en relación a objetos concretos y luego sobre conceptos abstractos. Practicando este “método experimental”, la inteligencia y la creatividad se desarrollan y el conocimiento se amplía. La planificación y organización de actividades ofrecen un campo particularmente fecundo para el desarrollo de la capacidad de proyectarse en el tiempo. El trabajo en equipo facilita recoger y compartir la información y confrontar y analizar las ideas.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Doy mi opinión sobre las cosas que me pasan.</p> <p>Ayudo en la preparación de los temas que discutimos en mi patrulla.</p> <p>Participo en la organización de las excursiones de mi patrulla.</p>	<p>Puedo analizar una situación desde distintos puntos de vista.</p> <p>Propongo temas para discutir en mi patrulla.</p> <p>Organizo actividades novedosas para realizar con mi patrulla.</p>	<p>Actúa con agilidad mental ante las situaciones más diversas, desarrollando su capacidad de pensar, innovar y aventurar.</p>



ÁREA CREATIVIDAD

La creatividad práctica, pasando por la actividad manual y apelando a la investigación y a la puesta en marcha de soluciones técnicas, es una necesidad de las jóvenes y una característica del “estilo guía o scout” que no debe ser descuidada. Ella desarrolla la capacidad de estudiar los problemas y buscarles soluciones, refuerza el sentido práctico y genera el gusto por la tecnología. El razonamiento lógico abstracto se refuerza y se incrementa a partir del razonamiento sobre ideas prácticas y concretas.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Perfecciono mis habilidades manuales.</p> <p>Conozco y uso algunas técnicas de campismo y pionerismo.</p>	<p>Coopero en la mantención y renovación del local y materiales de mi patrulla.</p> <p>Participo en el diseño e instalación de las construcciones de campamento.</p>	<p>Une los conocimientos teórico y práctico mediante la aplicación constante de sus habilidades técnicas y manuales.</p>

Durante la adolescencia la personalidad de la niña y sus intereses se estructuran. La adolescente descubre en ella potencialidades que anteriormente no sospechaba. Es preciso ayudarle a ser consciente de ellas y a desarrollarlas para que descubra progresivamente la contribución personal que puede hacer a su patrulla y, posteriormente, a la sociedad más amplia que lo rodea. El descubrimiento de estas aptitudes e intereses, confrontado posteriormente con las posibilidades sociales, le ayudará a optar por su futura vocación, comprendiendo y respetando las opciones de los demás.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Elijo y completo una especialidad.</p> <p>Uso las especialidades que he adquirido para resolver problemas cotidianos.</p>	<p>Perfecciono mis conocimientos en las especialidades que he elegido.</p> <p>Aplico mis especialidades en las actividades de servicio.</p>	<p>Elige su vocación considerando conjuntamente sus aptitudes, posibilidades e intereses; y valora sin prejuicios las opciones de los demás.</p>

ÁREA CREATIVIDAD



El desarrollo del conocimiento es también el desarrollo del conocimiento de sí misma y de la capacidad de expresarse. La creatividad no se aplica sólo a la técnica sino también al arte. El dominio progresivo de diversas técnicas de expresión permitirá a la adolescente descubrirse a sí misma y comunicar con cierta belleza sus ideas y sentimientos.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Participo con entusiasmo en las actividades artísticas de mi Compañía.</p> <p>Expreso mis pensamientos y experiencias en el Tally.</p>	<p>Expreso por distintos medios mis intereses y aptitudes artísticas.</p> <p>Me gusta cantar y conozco muchas canciones.</p> <p>Ayudo a preparar materiales para las representaciones artísticas.</p>	<p>Expresa lo que piensa y siente a través de distintos medios, creando en los ambientes en que actúa espacios gratos que faciliten el encuentro y el perfeccionamiento entre las personas.</p>

Desde su infancia, las niñas han estado inmersas en un mundo de tecnologías. El peligro consiste en que sólo se sitúen frente a ese mundo como futuras usuarias o consumidoras: apretar un botón para obtener un resultado, sin ir más lejos en materia de conocimiento y dominio, permaneciendo ignorantes a los procesos técnicos que producen ese resultado. Nuestra tarea de educadoras es ayudar a la adolescente a adentrarse en el conocimiento de las tecnologías que permiten funcionar al mundo moderno, a fin de que no sólo actúe como una consumidora pasiva sino también como una protagonista capaz de crítica y espíritu de innovación. También hay que ayudarla a descubrir el sentido de la tecnología: instrumento al servicio de una sociedad más humana y de un mundo mejor.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Puedo identificar las principales partes de un problema.</p> <p>Conozco diferentes técnicas de comunicación y sé utilizar algunas de ellas.</p>	<p>Conozco cómo funcionan los servicios que uso habitualmente, como el teléfono, la electricidad, la radio, la televisión y otros.</p> <p>He participado en un proyecto que presenta una solución novedosa a un problema técnico habitual.</p>	<p>Valora la ciencia y la técnica como medios para comprender y servir al ser humano, la sociedad y el mundo.</p>



ÁREA CARÁCTER

La adolescente es arrancada del mundo de la infancia por los múltiples cambios físicos, intelectuales y sociales que le sobrevienen. Como niña, disfrutó de estabilidad y reconocimiento. En muy poco tiempo eso se ha puesto en duda y la joven es proyectada en un mundo de confusión, donde asaltadas por nuevas pulsiones e intereses casi no se reconocen. Este paso puede ser doloroso, pero es necesario para construir la futura identidad. Junto con ayudar a entender lo que pasa, la misión de la guiadora es motivar el autoconocimiento, entregar confianza y estimular la capacidad de criticarse y aceptar críticas. Con este apoyo la joven podrá reedificar por sí misma esa nueva identidad.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me gusta participar en actividades que me ayudan a conocerme.</p> <p>Escucho las críticas que me hacen los demás y reflexiono sobre ellas.</p> <p>Sé que puedo ser cada día mejor.</p>	<p>Pienso sobre mi manera de ser y trato cada día de mejorar.</p> <p>Soy capaz de criticarme.</p> <p>Sé que soy capaz de hacer cosas y de hacerlas bien.</p>	<p>Conoce sus posibilidades y limitaciones, aceptándose con capacidad de autocrítica y manteniendo a la vez una buena imagen de sí misma.</p>

Al principio, la niña tiene una actitud pasiva frente a los cambios que la asaltan. Pudiera incluso ocurrir que añore el “paraíso perdido” de la infancia y trate de reencontrarlo para recuperar una cierta seguridad. Es preciso ayudar a evitar esa tendencia regresiva y animarla a explorar el mundo nuevo que se le ofrece. ¡Que abra sus brazos al futuro y aprenda a ser responsable de su propio desarrollo! El sistema de progresión personal, los roles asumidos en la patrulla, el reconocimiento de los progresos logrados, son muchas de las herramientas que el método del Movimiento pone a nuestra disposición para promover y apoyar esta toma de responsabilidad.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me propongo metas para ser mejor.</p> <p>Hago cosas que me ayudan a cumplir mis metas.</p> <p>Me ofrezco para ayudar en mi patrulla y en mi casa.</p>	<p>Me esfuerzo cada vez más en superar mis defectos.</p> <p>Soy constante en mis propósitos.</p> <p>Cumplo las responsabilidades que asumo.</p>	<p>Es la principal responsable de su desarrollo y se esfuerza por superarse constantemente.</p>

ÁREA CARÁCTER



En un primer momento, la adolescente entra en una fase de indisciplina, de cuestionamiento de la autoridad y de las reglas de los padres y de los adultos. Es una etapa necesaria y decisiva para acceder a la autonomía moral. Si fracasa en la construcción de sus valores morales personales, las consecuencias pueden ser dramáticas para su equilibrio futuro. Las guadoras no deben contrarrestar este cuestionamiento sino al contrario, promoverlo y apoyarlo. Para lograr éxito, el método propone una herramienta enteramente original: la Ley Guía, un código de valores con el cual la niña es invitada a comprometerse voluntariamente. No se trata de un conjunto de prohibiciones, sino de una referencia expresada en términos positivos, que le permitirá evaluar y determinar “con otros” el clima educativo y las reglas comunes de vida.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco y comprendo la Ley y la Promesa Guía.</p> <p>He prometido esforzarme por vivir la Ley y la Promesa Guía.</p>	<p>Comprendo que lo que me piden la Ley y la Promesa Guía es importante para mi vida.</p> <p>Me esfuerzo por vivir la Ley y la Promesa Guía.</p>	<p>Construye su proyecto de vida en base a los valores de la Ley y la Promesa Guía.</p>

A medida que la niña accede al razonamiento lógico y logra autonomía moral, adquiere también la capacidad de evaluar a las personas a partir de sus actos, reconocer sus rasgos de carácter íntimo y percibir sus defectos, debilidades e inconsecuencias. A partir de los 12 años los principios morales comienzan a ser aceptados personalmente, como una manera de compartir derechos y deberes en el grupo al cual se pertenece, teniendo como base la lealtad recíproca. A partir de esa lealtad se comienza a juzgar los actos de los demás. La tarea educativa consiste en que la adolescente también aprenda a juzgar los propios actos, exigiéndose coherencia y dando testimonio personal respecto de las reglas que ha aceptado y de los valores con los cuales se ha comprometido.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Sé lo que significa ser leal.</p> <p>Trato de ser leal con lo que creo, conmigo misma y con las demás personas.</p> <p>Participo en actividades que muestran la importancia de actuar con lealtad.</p>	<p>Entiendo que es importante actuar de acuerdo a lo que pienso.</p> <p>Me esfuerzo por hacer las cosas según lo que pienso.</p> <p>Contribuyo para que en mi patrullas nos comprometamos con lo que creemos.</p>	<p>Actúa consecuentemente con los valores que la inspiran.</p>



ÁREA CARÁCTER

La construcción de su propia identidad, la conquista de la autonomía moral, la coherencia con los valores aceptados, van conformando poco a poco una cierta actitud frente a la vida. Una actitud hecha de conocimiento y confianza en sí misma, de espíritu de aventura y de descubrimiento, de responsabilidad ante la palabra empeñada y de sentido del humor para superar dificultades y fracasos. Las adolescentes poseen espontáneamente esta actitud. Ellas aman la novedad, lo imprevisto, la aventura y “muerden la vida con todos sus dientes”. Es preciso ayudarlas a consolidar y desarrollar su alegría de vivir.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Enfrento y resuelvo mis dificultades con alegría.</p> <p>Contribuyo al ambiente de alegría de mi Compañía.</p> <p>Expreso mi alegría sin burlarme de los demás.</p>	<p>Soy alegre.</p> <p>Comparto mi alegría con mis amigas, amigos y familia.</p> <p>Ayudo para que en mi Compañía seamos alegres sin ofender a las demás.</p>	<p>Enfrenta la vida con alegría y sentido del humor.</p>

El sistema de “autogobierno” propuesto por el método -las patrullas (pequeños equipos autónomos), el Consejo de Compañía (el gobierno de la sociedad de jóvenes) y la Asamblea de Compañía (el poder “legislativo”) donde el clima educativo será evaluado para definir y revisar las reglas de vida común a la luz de la Ley Guía- es el principal instrumento de educación para la autonomía y la responsabilidad. Pero también es un aprendizaje que hace tomar conciencia de la importancia de ser parte de un equipo y contribuir al funcionamiento de un grupo democrático.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Aprecio los consejos que me dan en mi patrulla.</p> <p>Respeto las decisiones tomadas en mi patrulla, aun cuando piense distinto.</p>	<p>Ayudo a mis compañeras de patrulla a superarse.</p> <p>Opino y asumo responsabilidades en el Consejo de Patrulla.</p>	<p>Reconoce en su grupo de pertenencia un apoyo para su crecimiento personal y para la realización de su proyecto de vida.</p>

ÁREA AFECTIVIDAD



La adolescencia temprana es una época de gran confusión de sentimientos. Junto con cuestionar la autoridad de los adultos y rebelarse contra las reglas impuestas, las jóvenes echan de menos la seguridad de la infancia. Mientras por una parte desean afirmarse y ser tratadas “como grandes”, por otra dudan de sí mismas y necesitan ser acogidas con afecto familiar. Fácilmente pasan de la actividad más febril a la inactividad total, de la ira al llanto, de la rebelión a la búsqueda de la seguridad afectiva. La progresión hacia una estabilidad mayor necesita que las jóvenes aprendan a reconocer y aceptar sus sentimientos y a compartir sus emociones, logrando progresivamente un estado de equilibrio emocional.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me doy cuenta y puedo hablar de las cosas que me atemorizan.</p> <p>Me doy cuenta por qué reacciono de la manera en que a veces lo hago.</p> <p>Busco apoyo en mi patrulla cuando estoy triste o algo me confunde.</p>	<p>Trato de dominar mis reacciones, aún en situaciones difíciles o inesperadas.</p> <p>Sé que es normal que a veces prefiera la soledad, o no me atreva a hacer algo, o sienta inseguridad o rabia; y trato de manejar estos sentimientos.</p> <p>Comparto mis sentimientos y emociones con mi patrulla.</p>	<p>Logra y mantiene un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional.</p>

El avance hacia una identidad personal mejor reconocida y hacia una estabilidad emocional mayor, pasa por la capacidad de las niñas de afirmar sus opiniones y sus sentimientos, sin inhibiciones ni agresividad. La existencia de un clima educativo generado tanto en la patrulla como en la Compañía permite a las niñas expresarse abiertamente, sin herir a las demás, permitiendo que ellas también se expresen, aceptando sus opiniones y sentimientos. La adolescencia es también la edad de la amistad. Las adolescentes se escogen mutuamente en el interior de los pequeños grupos, primero a partir de los centros de interés comunes y luego de sus afinidades. Estas afinidades a menudo son exclusivas y están marcadas por una gran emotividad. Es necesario ayudarlas a descubrir que la amistad con algunas no implica necesariamente cerrarse a las relaciones con otras.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Escucho las opiniones de las demás personas y si no estoy de acuerdo lo digo con respeto.</p> <p>Soy capaz de decir que no cuando creo que algo es incorrecto.</p> <p>Soy leal con mis amigas y amigos sin dejar de lado o tratar mal a quienes no lo son.</p>	<p>Digo lo que pienso con respeto hacia las demás personas.</p> <p>Mantengo mi opinión cuando estoy convencida que es correcta.</p> <p>Aprecio a mis amigos y amigas y no me enojo con ellos por cualquier cosa.</p>	<p>Practica una conducta asertiva y una actitud afectuosa hacia las demás personas, sin inhibiciones ni agresividad.</p>



ÁREA AFECTIVIDAD

La necesidad de afecto y la emotividad propias de esta edad, constituyen una ocasión para redescubrir, valorar e interiorizar el sentimiento del amor. El amor como entrega de sí misma y en sus múltiples manifestaciones: en la familia, con los amigos y amigas, en las relaciones de pareja, en la solidaridad con los que sufren. La identificación de este sentimiento le permitirá superar el egocentrismo, le ayudará a reconocer a las demás personas y a valorarlas por lo que son y no por lo que tienen. Apreciará la generosidad, aprendiendo a dar más de lo que en justicia debiera dar; y descubrirá la gratuidad, que no espera nada a cambio.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me gusta querer y que me quieran.</p> <p>Me intereso por las personas demás y soy generosa.</p>	<p>Entiendo la importancia del amor en mi vida.</p> <p>Estoy siempre dispuesta a ayudar a mis compañeras de patrulla.</p> <p>Aprecio a las personas por lo que son.</p>	<p>Construye su felicidad personal en el amor, sirviendo a las otras personas sin esperar recompensa y valorándolas por lo que son.</p>

El descubrimiento de la sexualidad está acompañado de un reconocimiento de las diferencias entre los sexos. Esto implica dos tareas educativas. Primero, la niña necesita entender que la sexualidad humana es mucho más que un conjunto de impulsos y procesos biológicos o una oportunidad de placer físico. Es también el aprendizaje del propio ser -ser hombre o ser mujer- y el descubrimiento del otro sexo, con todas las similitudes y diferencias que enriquecen la relación entre ambos. Segundo, no se debe confundir la toma de conciencia personal de ser hombre o ser mujer, con los roles sexuales o de género inducidos por la sociedad, a menudo fundados sobre estereotipos y prejuicios. Hay que ayudar a cada joven a reconocer al otro en su dignidad de persona humana, a la vez igual y diferente.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me informo adecuadamente sobre lo que significa ser hombre y ser mujer.</p> <p>Entiendo que la sexualidad humana está unida al amor.</p> <p>Comparto por igual con mis hermanas y hermanos las tareas que nos piden en la casa.</p>	<p>Comparto con los demás, sin vergüenza ni burla, lo que sé sobre sexualidad del hombre y de la mujer.</p> <p>Me preparo para vivir mi sexualidad unida al amor.</p> <p>Considero con igual dignidad a hombres y mujeres.</p>	<p>Conoce, acepta y respeta su sexualidad y la del sexo complementario como expresión del amor.</p>



ÁREA AFECTIVIDAD

El cuestionamiento de la autoridad de los padres es un paso necesario para alcanzar la autonomía moral y la identidad personal. Madres y padres, inquietos y desesperados por las nuevas actitudes que observan en sus hijas, pueden verse tentados de reaccionar con un incremento de la autoridad, sin comprender lo que está siendo cuestionado y por qué. La guiadora puede ayudar a las familias a entender mejor las reacciones de la adolescente y a las niñas a interrogarse sobre sus propias reacciones. Puede facilitar la puesta en marcha de una mejor comunicación, de una mutua comprensión y de una renovada relación. El bienestar emocional que experimente en sus relaciones de familia y la forma en que hoy sea apoyado, se proyectará más tarde sobre el tipo de familia que la adolescente construirá.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Le cuento a mi familia lo que hacemos en las guías y trato que ellos participen en las actividades a las que son invitados.</p> <p>Me gusta hacer cosas con mi familia y ayudo en lo que me piden para organizarlas.</p>	<p>Soy cariñosa con mi familia y acepto las decisiones que se toman en mi casa.</p> <p>Converso con mis padres sobre lo que consideran bueno para mí y mis hermanos y hermanas.</p> <p>Estoy siempre dispuesta a ayudar a mis hermanos y hermanas.</p>	<p>Reconoce el matrimonio y la familia como base de la sociedad, convirtiendo la suya en una comunidad de amor conyugal, filial y fraterno.</p>





ÁREA SOCIABILIDAD

Cuando se le pregunta a un niño o a una niña su opinión sobre una persona, se conforman con dar una descripción de algunas características exteriores. En la adolescencia, en cambio, poco a poco es capaz de juzgar la personalidad, ya que ha comenzado a descubrir a los seres en su singularidad y en su profundidad. Empieza a ponerse en el lugar del otro y a percibir las cosas desde el punto de vista del otro. Progresivamente accede al concepto de valores morales que se ligan a un ideal social. Esta evolución, que camina de la libertad a la solidaridad y que puede ser bloqueada por experiencias negativas, supone aprender que el ejercicio de los derechos es correlativo al cumplimiento de las obligaciones y que todas las personas tienen iguales derechos, cualquiera sea su condición económica, social, cultural, étnica o religiosa.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Procuró que respetemos a nuestras compañeras, cualquiera sea su manera de ser.</p> <p>Cumplo los compromisos que asumo.</p> <p>Converso con mi patrulla sobre los derechos humanos.</p>	<p>Respeto a todas las personas, independientemente de sus ideas, su clase social y su forma de vida.</p> <p>Ayudo a mi patrulla en los compromisos que tomamos.</p> <p>No me gusta cuando no se respetan los derechos humanos y lo digo.</p> <p>Participo en actividades relacionadas con los derechos de las personas.</p>	<p>Vive su libertad de un modo solidario, ejerciendo sus derechos, cumpliendo sus obligaciones y defendiendo igual derecho para los demás.</p>



ÁREA SOCIABILIDAD



El “contrato social” que funda toda sociedad democrática estipula que toda autoridad viene del pueblo y se ejerce al servicio del pueblo. Nuestro objetivo es ayudar a la niña a descubrir esta noción de autoridad de servicio y facilitar que la experimente en el seno de su patrulla y de la Compañía a través del sistema de “autogobierno” propuesto por el método del Movimiento. Este aprendizaje de la autoridad como servidora del bien común, incluye la participación crítica y constructiva, la toma de decisiones responsables, la posibilidad de disentir, el ejercicio de la propia autoridad, la cooperación con la autoridad y también el respeto por la autoridad válidamente establecida.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Entiendo cuáles son mis responsabilidades cuando tengo un cargo.</p> <p>Participo en las elecciones de mi patrulla y coopero con las que son elegidas.</p> <p>Trabajo con las demás personas para lograr las metas que nos hemos propuesto.</p>	<p>Sé cómo se toman las decisiones en mi país y quiénes intervienen en ellas.</p> <p>Opino con respeto sobre las personas que ejercen autoridad.</p> <p>Considero las opiniones de las demás personas cuando tengo que tomar decisiones que las afectan.</p>	<p>Reconoce y respeta la autoridad válidamente establecida y la ejerce al servicio de los demás.</p>

Progresivamente la adolescente comprende que si todas las personas ejercieran su libertad para hacer lo que les da la gana, casi nadie podría usar la suya. Algunas personas, generalmente los más fuertes, amparados en el uso de su propia libertad, no dejarían usar la libertad de los demás. De ahí que empieza a aceptar la norma como una suerte de contrato tácito entre las personas, que regula, ordena y hace posible la integración de las libertades individuales. Este razonamiento le permite aprender que las leyes no son inmutables y pueden ser cambiadas por consentimiento mutuo. Esta comprensión de la regla -que es la base de la vida común en una sociedad democrática- no cae por su propio peso y es necesario estimularla a través del clima educativo. Los tiempos de evaluación en patrulla y en Compañía permitirán discutir la vida común y determinar las reglas necesarias para regular las tensiones y resolver los problemas.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco y respeto las principales normas de convivencia.</p> <p>Digo mi opinión cuando establecemos normas en mi patrulla, entre mis amigas y amigos o en mi escuela.</p>	<p>Respeto las normas de convivencia de los distintos ambientes en que actúo, aunque no siempre esté de acuerdo con ellas.</p> <p>Opino sobre lo que me gusta o no de las normas de los distintos ambientes en que actúo.</p>	<p>Cumple las normas que la sociedad se ha dado, evaluándolas con responsabilidad y sin renunciar a cambiarlas.</p>



ÁREA SOCIABILIDAD

La vida en sociedad no es sólo un asunto de comprensión conceptual de la solidaridad, los derechos de las personas, el papel de la autoridad y el sentido de las normas. En esta etapa de la adolescencia esos conceptos se materializan en el ámbito más reducido de la vida personal, el vecindario, la escuela o la localidad. Es ahí donde la niña manifiesta en acciones concretas su integración social y su compromiso con los demás. Primero se necesita conocer cómo funciona la comunidad local, tener una actitud de servicio y participar en los proyectos sociales de su patrulla y Compañía. Al final de esta etapa se pasará a la comprensión de los fenómenos más universales y a la interpretación política de esos fenómenos. Pero desde un principio la guía aprende a “pensar en global y actuar en local”.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Sé qué hacen los bomberos, la policía, los hospitales, el municipio y otros servicios públicos de mi comunidad.</p> <p>Trato de realizar una buena acción todos los días.</p> <p>Participo en las actividades de servicio que organiza mi patrulla.</p> <p>Conozco las distintas realidades sociales del lugar en que vivo.</p>	<p>Mantengo una agenda de direcciones útiles.</p> <p>Realizo una buena acción cada día.</p> <p>Propongo actividades de servicio de mi patrulla y Compañía y colaboro en su organización.</p> <p>Me gusta participar en actividades que ayudan a superar las diferencias sociales.</p> <p>Conozco las diferentes posiciones políticas que hay en mi país.</p>	<p>Sirve activamente en su comunidad local, contribuyendo a crear una sociedad justa, participativa y fraterna.</p>

Debido a la comunicación electrónica, la cultura de los adolescentes -expresada en la música, el vestuario, el lenguaje, los estilos- es cada vez más una cultura mundial y uniforme. La estandarización universal plantea, entre otros, el riesgo de la pérdida de la propia cultura. Adoptando los patrones del estándar se pierde la estabilidad que proporcionan las raíces y se es más vulnerable y manipulable. En una edad crucial para la socialización, es importante ayudar a la niña a tomar conciencia de su herencia cultural sin cerrarse al encuentro intercultural. La sociedad justa y buena que todos deseamos puede ser a la vez moderna y fiel a sus raíces, siempre que las personas reconozcan esas raíces y las aprecien, con orgullo y sin discriminaciones ante las raíces de otros pueblos.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco los principales productos propios de la cultura de mi país.</p> <p>Me gusta sentirme parte de la cultura de mi país.</p> <p>Participo en las actividades de mi patrulla que muestran la cultura de mi país.</p>	<p>Conozco la geografía de mi país y su influencia en nuestra cultura.</p> <p>Aprecio la cultura de mi país y me identifico con ella.</p> <p>Propongo en mi patrulla y Compañía actividades que muestren los valores propios de la cultura de nuestro país.</p>	<p>Hace suyos los valores de su país, su pueblo y su cultura.</p>



ÁREA SOCIABILIDAD

El hecho de pertenecer a un movimiento mundial es una oportunidad privilegiada para una joven adolescente. La red mundial del Movimiento Guía y del Movimiento Scout debe ser utilizada como una herramienta educativa que permite abrirse a las realidades internacionales, valorar la diversidad y superar los prejuicios racistas y nacionalistas. Es el momento en que la niña tome conciencia de los valores universales fundados sobre los derechos del ser humano. Tanto el Movimiento Guía como el Movimiento Scout, ambos con presencia en el mundo entero, pero con innumerables raíces locales, permite a las adolescentes tomar conciencia de las desigualdades y de las injusticias y comprometerse positivamente por el desarrollo y en defensa de la paz.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco los principales símbolos, tanto del Movimiento Guía como del Movimiento Scout.</p> <p>Participo en actividades organizadas por mi Asociación.</p> <p>Conozco las principales culturas originarias de América.</p> <p>Participo en actividades y talleres en que aprendo la importancia de la comprensión internacional y la paz.</p>	<p>Conozco el Movimiento Guía y Scout de mi país.</p> <p>Participo en los contactos que mantiene mi Grupo con guías y scouts de otros países.</p> <p>Me intereso en conocer en detalle una cultura originaria de América.</p> <p>Me gusta saber cómo viven las personas en otros países.</p>	<p>Promueve la cooperación internacional, la hermandad mundial y el encuentro de los pueblos, luchando por la comprensión y la paz.</p>





ÁREA SOCIABILIDAD



El ser humano y la sociedad, mientras más evolucionados, autónomos y complejos, más dependen, a través de mil redes, de las relaciones mutuas entre un número muy grande de especies vegetales y animales en un entorno determinado. Estas relaciones, conocidas como *sistema ecológico*, están severamente afectadas por el crecimiento industrial, que ha contaminado gravemente el agua, el aire y la tierra. Nuestra vida futura y nuestra supervivencia dependen de la solución a este problema, en la que todos podemos y debemos contribuir.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco los diferentes ecosistemas de mi país.</p> <p>Ayudo en la limpieza y el mejoramiento de los lugares en que paseo y acampo.</p> <p>He participado con mi patrulla en la mantención de un huerto productivo u otro proyecto similar.</p>	<p>Sé cuáles son los principales problemas ambientales de mi país.</p> <p>Aplico técnicas que me permiten mejorar el medioambiente y no dañar los lugares en que acampo.</p> <p>He participado con mi patrulla en proyectos de conservación.</p>	<p>Contribuye a preservar la vida a través de la conservación de la integridad del mundo natural.</p>

ÁREA ESPIRITUALIDAD



En la adolescente se produce una distorsión entre su imagen de Dios, generalmente ligada a la fantasía y a las prohibiciones de la infancia, y sus aspiraciones de autonomía. Puede que se aleje de Dios, o al menos de la imagen que tiene de Él. Frente a esta distorsión, la tarea de la guiadora no consiste en hacer un adoctrinamiento religioso ni en sobrecargar con prácticas religiosas las actividades del Movimiento. Basta con valorizar las pistas de desarrollo espiritual que encierra el clima educativo, especialmente las actividades que permiten descubrir y admirar la naturaleza y la vida; y aquellas que apuntan a la expresión de actitudes propiamente humanas: acoger, reflexionar, escuchar, compartir, cooperar entre todos, solidarizar con los más débiles y desprovistos. Así la niña podrá descubrir a Dios de una manera diferente, presente en las personas y en el mundo, metido en el corazón de sus nuevas aspiraciones.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Reflexiono con mi patrulla cuando hacemos excursiones o campamentos.</p> <p>Escucho a las demás y aprendo de ellas.</p>	<p>Preparo y conduzco algunas de las actividades que nos ayudan a descubrir a Dios en la naturaleza.</p> <p>Procuró que en mi patrulla nos escuchemos y aprendamos unas de otras.</p>	<p>Busca siempre a Dios en forma personal y comunitaria, aprendiendo a reconocerlo en las personas y en la Creación.</p>

Una segunda preocupación esencial será ayudar a la niña a establecer vínculos entre la experiencia de descubrimiento de Dios tenida en el Movimiento y la herencia espiritual que le ha sido transmitida por su familia y por la comunidad a la cual pertenece. Luego del proceso normal de cuestionar, dudar y hacerse preguntas, sobreviene un período de apropiación personal de esa herencia espiritual, que depende de cada joven o de lo que Dios desea. Eso nadie lo sabe muy bien. En medio de la búsqueda, más tarde o más temprano, como un llamado a la fe o como una profunda certeza que da sentido a la vida, Dios se hace presente en la existencia cotidiana. Es el momento en que la niña puede pasar a una fe más adulta, estableciendo vínculos personales con Dios, asumiendo su anuncio e integrándolo en lo que hace.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Conozco los fundamentos de mi fe.</p> <p>Soy constante en los compromisos que he asumido con mi religión.</p> <p>Asumo tareas en las celebraciones religiosas que hacemos en mi Compañía.</p>	<p>Leo los libros sagrados de mi fe y converso con adultos que me ayudan a conocerla mejor.</p> <p>Participo en las celebraciones y actividades de mi religión.</p> <p>Comparto con mi patrulla reflexiones de los textos sagrados de mi fe.</p>	<p>Adhiere a principios espirituales, es fiel a la religión que los expresa y acepta los deberes que de ello se desprenden.</p>



ÁREA ESPIRITUALIDAD

Una tercera preocupación de la guadora en el plano espiritual, será proponer momentos de evaluación y de celebración, es decir, actividades que conduzcan a las niñas a analizar su experiencia de manera de descubrir y destacar su sentido y su valor. A través de este tipo de actividades, que comprenden momentos de silencio, de meditación y de expresión, las guías pueden experimentar la necesidad de orar y celebrar. Paulatinamente, la niña aprende a salir de sí misma y presentarse ante Dios con la mente y el corazón, para alabarlo, darle gracias, escucharlo, ofrecerle y pedirle en distintos momentos y formas: alegres o tristes, triunfantes o enfermas, por la calle o en un lugar especial, solas o junto con otros, recitando una oración conocida o con palabras sueltas, en silencio o cantando, al salir el sol o cuando se apaga el día. De esa diversidad brota espontáneo el trato con Dios.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Me gusta rezar y trato de hacerlo todos los días.</p> <p>Siempre encuentro en lo que hago razones para pedir y dar gracias a Dios.</p> <p>Rezo habitualmente con mi patrulla.</p>	<p>Entiendo la oración como una manera de conversar con Dios.</p> <p>Rezo para conversar con Dios y alabarlo, darle gracias, ofrecerle lo que hago y pedirle por las cosas que me pasan.</p> <p>Organizo y comparto momentos de oración con mi patrulla y mi familia.</p>	<p>Practica la oración personal y comunitaria, como expresión del amor a Dios y como un medio de relacionarse con Él.</p>

El desarrollo espiritual no tiene sentido sino como parte de un proceso de interiorización y compromiso personal. Es por eso que uno de los criterios esenciales de la progresión será la puesta en práctica en la vida cotidiana de los valores espirituales y religiosos descubiertos o profundizados. Integrar la fe en la vida es más que recurrir a Dios en momentos de necesidad, recogimiento o celebración. Es hacerse cargo de las respuestas que la propia fe da a las interrogantes de la existencia. Es más que una religión culturalmente heredada, ideológicamente inventada, socialmente bien vista o psíquicamente tranquilizadora. Pasar de una fe infantil y recibida a una fe adulta y personal es tener una fe viva, que da testimonio de lo que se cree en los actos de todos los días.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Trato de vivir las enseñanzas de mi fe en todo lo que hago.</p> <p>Entiendo por qué mi fe me pide que ayude a los demás.</p>	<p>Me siento feliz cuando los demás ven en mí a una persona que vive de acuerdo a su fe.</p> <p>Invito a mi patrulla a cooperar con las acciones que mi comunidad religiosa hace por los demás.</p>	<p>Integra sus principios religiosos a su conducta cotidiana, estableciendo coherencia entre su fe, su vida personal y su participación social.</p>

ÁREA ESPIRITUALIDAD



Una de las convicciones esenciales del Movimiento Guía y Scout es que el desarrollo espiritual debe acortar distancias entre los seres humanos, ponerlos en comunión y no separarlos u oponerlos. Las sociedades modernas son sociedades de comunicación y de intercambio, sociedades multiculturales y multiconfesionales, por lo que es esencial que las adolescentes estén preparadas para esta diversidad, se liberen de prejuicios y desarrollen una actitud de apertura y de respeto frente a las confesiones que no son las de ellas. Por otra parte, la alegre certeza de Dios es causa de profunda tranquilidad. A la persona que cree nada la turba, por lo que su fe se expresa en amor a Dios y en apertura hacia los que no creen, tolerancia con los que tienen opciones religiosas diferentes e interés en el diálogo con otras confesiones.

11 A 13 AÑOS	13 A 15 AÑOS	OBJETIVO TERMINAL
<p>Comparto con todas las personas, sean o no de mi religión.</p> <p>Sé cuáles son las principales religiones que hay en mi país.</p>	<p>Trato que en mi patrulla se respeten las opciones religiosas de las personas.</p> <p>Me interesa conocer otras religiones.</p> <p>Actúo con respeto frente a las ideas, celebraciones y actividades de otras religiones.</p>	<p>Dialoga con todas las personas cualquiera sea su opción religiosa, buscando establecer vínculos de comunión entre los seres humanos.</p>





LAS ETAPAS DE PROGRESIÓN

El logro de objetivos se reconoce mediante sellos que se ponen en el Diario de los Desafíos

Cuando al final de un ciclo de programa se sacan conclusiones sobre la evaluación de la progresión de las guías y determinados objetivos se consideran logrados, se procede a reconocer dicho logro pegando un sello en la parte del Diario de los Desafíos de la guía en que se alude a cada objetivo logrado.

El sentido del sello es el reconocimiento de que se han obtenido avances en la exploración de nuevos territorios, conectando de manera gráfica el crecimiento personal con el marco simbólico.

Las Compañías pueden estampar sobre el sello un timbre propio de la Compañía o del Grupo respectivo, dando con eso al Diario de los Desafíos el aspecto de un *pasaporte personal*, muy propio de quienes cruzan las fronteras para explorar nuevos territorios.

El diseño de los sellos varía según el área de desarrollo.

La naturaleza es un espacio privilegiado donde las guías tenemos oportunidad de crecer y compartir con las demás, es por lo que los símbolos de las áreas de desarrollo están representados por elementos de ella, que recuerdan e invitan a las guías a ser protagonistas y hacerse responsables de su propio crecimiento. Asimismo, se relacionan con la exploración, que está presente en todos los momentos de la vida de la Compañía por ser parte del marco simbólico de la Rama Guías.

Corporalidad, el alerce

El alerce es un árbol milenario que refleja la fuerza, la longevidad, un árbol de muchos años de vida que crece lentamente y día a día recibiendo agua y luz del sol. De madera rojiza, fuerte y resistente alberga en su interior historias y procesos con los que madura, tal como ocurre con nuestro cuerpo, templo de recuerdos y experiencias que construye lo que somos, que alberga sueños, nuestra inteligencia y emociones, que día a día nos ayudan a crecer.



Creatividad, el fuego

Poder usar el conocimiento de manera original para nuevas soluciones es esencial para el desarrollo. Desde tiempos remotos la humanidad como tal no tuvo las comodidades que hoy conocemos y el fuego fue un elemento de vital importancia para la creación de nuevas herramientas que permitieron el desarrollo y un futuro mejor en las primeras tribus. Por eso, se ha elegido el fuego para representar esa capacidad de usar lo que ya conocemos para reinventar y crear desde lo que ya tenemos.



Carácter, la montaña

De base sólida, la montaña representa en la naturaleza un elemento que se ha mantenido durante años, que nos invita al recorrerla, a desafiarnos cada día y a reafirmar quiénes somos. Esa misma estabilidad y solidez resisten el pasar de la lluvia, el sol y los años, de la misma forma que la seguridad en nuestros valores fortalece nuestro carácter para resistir los desafíos que se presentan a lo largo de la vida.



Afectividad, la torcaza

La torcaza chilena habita el páramo con la seguridad de su andar. Este pequeño animal se rodea de su bandada y en las épocas de migración se lleva consigo a sus polluelos para protegerlos de la vida salvaje, expresión en la naturaleza de los afectos.



Sociabilidad, las abejas

La abeja, con su capacidad de polinizar las flores del jardín cumple un rol fundamental en el ecosistema. Para esa tarea vital, vive en sociedad y trabaja en conjunto con otras abejas de su colmena, las que comunican unas con otras mediante danzas en el aire. Al igual que las abejas, las personas somos seres que necesitamos de compañía de otras y trabajar con ellas, ayudándonos mutuamente para progresar en pos de un fin en común.



Espiritualidad, la constelacion de estrellas

Desde los inicios de la humanidad las personas hemos buscado la explicación y respuestas a nuestra existencia llevando la mirada hacia el cielo. El vínculo que une todo nuestro entorno y lo cotidiano con lo divino y poderoso expresado en las estrellas que usaron los primeros pueblos como la comunicación con lo eterno.



Las insignias de progresión son un estímulo y se entregan al comienzo de una etapa

Cuando una guía ha logrado el reconocimiento de un determinado número de objetivos, se considera que está en condiciones de iniciar una nueva etapa de progresión.

Las *etapas de progresión* tienen por objeto motivar por reconocimiento el avance de las guías en el logro de sus objetivos personales y se identifican por una insignia que éstas lucen en su uniforme. Como se apreciará por los criterios que se expresan a continuación, las insignias se entregan al comienzo de una etapa y no al final, ya que constituyen un estímulo y no un premio.

Las etapas de progresión son cuatro, sus nombres tienen un sentido simbólico y sus insignias se entregan por el Consejo de Compañía a proposición de la guadora a cargo del seguimiento de la progresión, con bastante flexibilidad según las realidades personales, de acuerdo a los siguientes criterios generales:

Etapa Alba

Al iniciar nuestro viaje en torno a lo natural, el camino impone la **primera luz del día** y ésta nos invita a descubrir los nuevos desafíos del rumbo que decidimos emprender; al asomarse los primeros destellos del sol por la cordillera, el hermoso cielo nos convoca a soñar con el futuro de ser parte de este mundo de aventuras. En el alba, la nueva guía que forma parte de la Compañía, se reconoce a sí misma y a las demás dentro de su nueva familia, observa a otras como ella y conoce nuevos territorios para descubrir y explorar.



Se entrega cuando una guía comienza a interactuar con los objetivos correspondientes a las edades 11 a 13 años, según la edad de ingreso y dependiendo del número de objetivos que se consideren logrados con anterioridad, como se desprende de lo que se señala para la etapa siguiente.

Etapa Amanecer

Cuando el sol ya se ha asomado por la cordillera el **amanecer** nos muestra que nuestro viaje ya ha empezado. Conocemos cuál será la ruta que decidimos seguir; el cielo se ha iluminado para ofrecernos mayores posibilidades, vemos más claro nuestro rumbo y nuestra brújula nos orienta. Nos reconocemos y somos parte de un grupo de amigas, es ahora cuando nuestra senda se ensancha y sabemos claramente por dónde iremos junto a ellas para obtener los propósitos que nos hemos fijado juntas.



Se entrega cuando una guía ha alcanzado aproximadamente la mitad de los objetivos para las edades 11 a 13 años. Esto puede ocurrir antes de su ingreso –en cuyo caso inicia la progresión en esta etapa– o después de un tiempo de permanencia en la Compañía y en la etapa anterior.

Etapa Luz

Ya con el sol instalado en lo alto del cielo azul, hemos alcanzado un punto vital en nuestro viaje, la ruta se hace más amigable porque ya poseemos la visibilidad que nos ofrece una exploración más eficaz. La **luz** nos ha permitido reconocer y vivir, tanto el camino que hemos dejado atrás, como el que viene por delante; podemos seguir con la seguridad que nos ofrece la experiencia ganada, que no estamos solas en esto, con nuestras amigas nos ayudamos a crecer y aprender unas de otras, con nuestras propias metas, en nuestro propio andar, vamos marcando el sendero para quienes vienen atrás.



Se entrega desde que la guía ha alcanzado la totalidad o poco menos de los objetivos personales para las edades 11 a 13 años y comienza a explorar los objetivos propuestos para las edades de 13 a 15 años. Al igual que en el caso anterior, esto puede haber ocurrido antes de su ingreso, con lo cual, terminado el período introductorio, iniciará su progresión en esta etapa.

Etapa Resplandor

Hemos recorrido gran parte del sendero, pero aún queda un tramo por alcanzar, con el sol ya brillando fuerte sobre nuestros hombros, nuestra aventura se hace más intensa. El **resplandor** nos ayuda a visualizar el sendero y nos ayuda a todas a avanzar y marcar nuestra propia senda; hemos construido amistades para la vida con quienes vivimos esta travesía. Vivimos todo este camino, llenando nuestra mochila de herramientas y experiencias. Es el momento de dejar el legado de amor y compromiso que tomamos al partir el *ruedo* del sol, nos despedimos de la montaña y su sendero, para seguir estando por siempre listas, avanzando siempre adelante, hoy, mañana y siempre.



Se entrega en el momento en que la guía ha logrado desarrollar con éxito aproximadamente la mitad de los objetivos personales para las edades 13 a 15 años. Aunque es menos frecuente que al momento de su ingreso las niñas comiencen en esta etapa, ello podría ocurrir si en el período introductorio, atendiendo también a su edad, se considera que la niña ha logrado el número de objetivos antes mencionado.

Se reitera que cuando una joven ingresa después de los 11 años, no ingresa necesariamente a la etapa Alba, sino a aquella que le corresponde de acuerdo a su madurez, según se determinará en el período de introducción siguiendo los anteriores criterios generales.

Recordemos que el conjunto de objetivos es un programa para la vida y no para la actividad propiamente guía o scout. Por lo tanto es natural que una niña avance en su vida en el logro de los objetivos educativos sin pertenecer al Movimiento. Por ejemplo, sería un error que una nueva integrante de 13 años, por el solo hecho de ser “nueva” en la Compañía, fuera obligada a iniciar su progresión en la etapa Alba, tal como se le pediría a una golondrina que proviene de la Bandada. De ahí la ventaja del período de introducción.

El contenido del período introductorio y un mayor desarrollo de los criterios generales, se podrá encontrar en el capítulo 12, referido a la evaluación de la progresión personal.

Debe reiterarse que los Diarios de los Desafíos que corresponden a las etapas Alba y Amanecer se refieren a los objetivos de 11 a 13 años, mientras que los de Luz y Resplandor lo hacen respecto de los objetivos de 13 a 15 años.

La motivación por reconocimiento que pretenden las etapas de progresión procura que las guías traten de ir cada vez más lejos en su crecimiento personal, pero las insignias y su obtención no constituyen un fin en sí mismas.

La Promesa es independiente de las etapas de progresión

La Promesa no está vinculada al avance en el logro de los objetivos, por lo que no existe un período determinado de la progresión personal durante el cual las guías puedan o deban hacer su Promesa.

Como se ha dicho y se dirá más adelante, la Promesa puede ser asumida por una niña en cualquier momento a partir del final del período introductorio. La única condición para realizarla es que la guía desee hacerlo y pida al Consejo de Patrulla que la presente al Consejo de Compañía para su calendarización. El hecho de que una niña esté ubicada en las etapas de progresión iniciales o haya ingresado recientemente a la Compañía, no son motivos para posponer o cuestionar una Promesa que ha sido propuesta por el Consejo de Patrulla.

La entrega de la insignia de etapa da motivo a una celebración

La entrega de la insignia debe hacerse tan pronto como una guía se ha incorporado en la etapa respectiva. Esto dará origen a una pequeña ceremonia en que el tema central consiste en dejar testimonio de la superación lograda. Se trata de una celebración sencilla, breve, personal y privativa de la Compañía, realizada al término de una reunión o durante una excursión o campamento.

Habitualmente la entrega de insignias de etapa tendrá lugar al término del período introductorio o al concluir el proceso de evaluación de la progresión personal, al final de un ciclo de programa.

En la ceremonia pueden entregarse insignias a diferentes guías, pero cada una de ellas dispondrá de un momento individual para recibir su reconocimiento. No estará de más algunas palabras de estímulo, pronunciadas en cada caso por la guiadora encargada del respectivo seguimiento. Como corresponde, al final habrá una pequeña fiesta. 

CAPÍTULO 11

LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS



CONTENIDO

OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS

- ☞ Para lograr los objetivos realizamos actividades
- ☞ Las niñas aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades
- ☞ Las experiencias son personales
- ☞ Las actividades contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera paulatina, secuencial y acumulativa

TIPOS DE ACTIVIDADES

- ☞ Las actividades pueden ser internas y externas
- ☞ La principal distinción es entre actividades fijas y variables
- ☞ El programa equilibra actividades fijas y variables
- ☞ Las actividades variables pueden ser de patrulla, de Compañía y proyectos

LAS ACTIVIDADES FIJAS EN LA COMPAÑÍA

- ☞ Las actividades fijas tienden a realizarse de una misma manera
- ☞ Las reuniones de patrulla
- ☞ La reunión de Compañía
- ☞ Campamentos y excursiones
- ☞ Los juegos
- ☞ Historias, anécdotas, cuentos y relatos
- ☞ El canto, la danza y el baile
- ☞ La Fiesta del Trébol
- ☞ Según lo señaló Baden-Powell, marchas y desfiles no son actividades fijas

LAS ACTIVIDADES VARIABLES

- ☞ Las actividades variables deben ser desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras
- ☞ Las fichas de actividades ayuda a encontrar e imaginar actividades
- ☞ Las actividades variables tienen distinta duración
- ☞ Las actividades variables pueden ser sucesivas y simultáneas
- ☞ Las actividades son colectivas y excepcionalmente individuales

LAS ESPECIALIDADES

- ☞ Las especialidades desarrollan aptitudes innatas
- ☞ La especialidad es voluntaria, individual y apoyada por una monitora o un monitor
- ☞ Los objetivos, acciones y requisitos de una especialidad son flexibles
- ☞ Las especialidades permiten explorar, conocer, hacer y servir
- ☞ Las especialidades complementan la progresión personal
- ☞ Las especialidades incrementan la necesidad de atención personal de las guías
- ☞ Las especialidades se agrupan en conjuntos

CELEBRACIONES Y CEREMONIAS EN LA COMPAÑÍA

- ☞ Celebrar es parte de la vida de la Compañía
- ☞ Las celebraciones recogen la tradición de cada Grupo
- ☞ Las ceremonias deben ser breves y significativas
- ☞ Elegantes y dinámicas
- ☞ Momento oportuno y lugar apropiado
- ☞ Y antes que todo, ceremonias naturales y verídicas
- ☞ Los momentos de celebración vinculados al crecimiento personal
- ☞ La Compañía festeja la Investidura de nuevas guías y también de algunos cargos
- ☞ La ceremonia de Promesa celebra el compromiso personal con la Ley Guía
- ☞ El crecimiento se reconoce mediante la entrega de la insignia de etapa o de especialidad, según los casos
- ☞ Es tiempo de partir: el Paso a la Avanzada de pioneras y pioneros
- ☞ Otras celebraciones festejan la historia común y forman la tradición de la Compañía



OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS

Para lograr los objetivos realizamos actividades

En el Movimiento Guía y Scout las niñas *aprenden haciendo*, ya que todo se realiza bajo la forma de *actividades*.

En las patrullas y en la Compañía, las niñas son las protagonistas de las actividades. Las proponen y las eligen por sí mismas; las preparan, desarrollan y evalúan con el apoyo de sus guidoras.

Las actividades permiten que las guías tengan experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos.

Levantar una construcción en campamento es una buena forma de entender ciertas leyes físicas; plantar un árbol y ayudarlo a crecer es la mejor manera de valorar la naturaleza; compartir lo que se tiene enseña a vivenciar la solidaridad; cocinar los propios alimentos y limpiar las ollas incorpora en la personalidad habilidades elementales de uso cotidiano.

El *aprendizaje por la acción* permite un *aprendizaje por descubrimiento*, que hace que los conocimientos, actitudes o habilidades aprendidas se “encarnen” de manera profunda y permanente. A la vez, ha demostrado ser más efectivo que otros sistemas para interesar a las niñas y jóvenes en su autoeducación.

Las niñas aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades

Si las actividades suscitan en las guías experiencias personales, debemos distinguir la *actividad* que se realiza entre todas y la *experiencia* que cada una adquiere durante la actividad.

Actividad	Experiencia
Es lo que ocurre externamente, la acción que se realiza entre todas.	Es lo interno, lo que pasa en cada persona, lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada.
Es un instrumento que genera diferentes situaciones.	Es el resultado que se produce en la joven al enfrentar esa diversidad de situaciones.

Lo verdaderamente educativo es la experiencia, ya que es una relación personal de la joven con la realidad que le permite observar y analizar su comportamiento y adquirir y practicar la conducta prevista en el objetivo.

Las experiencias son personales

Dependiendo de una amplia variedad de circunstancias, que en general dicen relación con el modo de ser de cada uno, una misma actividad puede generar diferentes experiencias en las guías que participan en ella.

Una actividad puede ejecutarse de manera impecable y ser colectivamente muy exitosa, pero en algunas jóvenes podría no producir los resultados previstos.

A la inversa, puede que una actividad no sea evaluada como exitosa y sin embargo haya producido, en algunas o varias participantes, experiencias que contribuyen a la adquisición de conductas deseables.

Como la experiencia es una relación personal de la niña con la realidad, las guías no podemos intervenirla, manipularla ni preverla con certeza; pero sí podemos actuar sobre las actividades, para que éstas susciten o favorezcan experiencias conducentes a la obtención de las conductas previstas en los objetivos.

¿Cómo influye esto en el programa de actividades de nuestra Compañía?

-  El programa de cada una de las patrullas y el de la Compañía deben comprender una gran variedad de actividades.
-  Las actividades no pueden improvisarse. Ellas deben ser seleccionadas, preparadas, desarrolladas y evaluadas adecuadamente.
-  No basta realizar actividades ni que éstas sean exitosas. Es necesario, además, estar atentas a las experiencias personales que obtiene cada joven, lo que se realiza a través del seguimiento de su progresión personal.

Las actividades contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera paulatina, secuencial y acumulativa

Entre las actividades y los objetivos educativos no existe una relación directa e inmediata, esto es, la realización de una actividad no produce automáticamente el logro de un determinado objetivo.

Las actividades que realizan las patrullas y la Compañía, a través de las sucesivas y variadas experiencias que generan en las jóvenes, contribuyen progresivamente a que logren sus objetivos personales.

Esto significa que al término de una actividad lo único que podemos evaluar es la actividad misma, contrastando su ejecución con el objetivo que se planteó para ella.

La evaluación del desarrollo personal de las niñas, es decir, de su progresión, solo será posible cada cierto tiempo. Al evaluar objetivos de desarrollo se está considerando madurez y la madurez de la persona es un estado de plenitud al que se llega por medio de un proceso de desarrollo paulatino, secuencial y acumulativo.





TIPOS DE ACTIVIDADES

Las actividades pueden ser **internas y externas**

En el capítulo anterior hemos señalado que los objetivos personales consideran la totalidad de la vida de las jóvenes, la que comprende una gran variedad de actividades, muchas de las cuales no están conectadas con la patrulla o la Compañía. Esto permite distinguir entre actividades **internas** y **externas**.

Se entiende por **internas** aquellas que se realizan en las patrullas, la Compañía o fuera de ellas, pero por iniciativa de su programa de actividades. **Externas** son todas las que las jóvenes efectúan fuera de sus patrullas y de la Compañía y sin vinculación directa con ellas.

La acción de las guadoras se refiere principalmente a las actividades internas, pero sería un error pensar que pueden desentenderse de las externas.

Las niñas, además de participar en el Movimiento Guía y Scout, son alumnas de una escuela, hijas de una familia, miembros de una Iglesia, practican un deporte, interpretan algún instrumento, tienen amigos no scouts o guías, se vinculan a diferentes grupos sociales.

Como se trata de motivar el avance, orientar el desarrollo y evaluar todos los objetivos educativos asumidos por las jóvenes, su patrulla y sus guadoras deberán tener en cuenta la variedad de actividades que las guías realizan en los distintos ambientes en que actúan, ya que todas ellas están influyendo en su personalidad.

Por supuesto que no se trata de evaluar cada una de las actividades que las jóvenes desarrollan fuera del Movimiento, ni mucho menos de intervenir o interferir en ellas; pero los efectos que producen en las niñas deben ser considerados de un modo general en la evaluación de su progresión.

La principal distinción es entre **actividades fijas y variables**

Como dijimos en el capítulo 8, según su forma, su frecuencia y la manera en que contribuyen a la aplicación del método y al logro de los objetivos, las actividades pueden clasificarse en **fijas** y **variables**.

Las actividades fijas	Las actividades variables
Utilizan una misma forma y generalmente dicen relación con un mismo contenido.	Utilizan formas variadas y se refieren a contenidos muy diversos, según las inquietudes expresadas por las guías.
Se necesita realizarlas continuamente para crear el ambiente deseado por el método del Movimiento.	No se repiten continuamente, salvo que las guías deseen hacerlo y después de transcurrido cierto tiempo.
Contribuyen de manera genérica al logro de los objetivos educativos.	Contribuyen a la obtención de determinados objetivos educativos claramente individualizados.

Actividades fijas son, por ejemplo, las distintas celebraciones que se realizan en la Compañía. Según el motivo que celebran, su contenido siempre es similar; su realización frecuente contribuye a crear la atmósfera propia del clima educativo en la Unidad; y no están dirigidas al logro específico de un objetivo o grupo de objetivos educativos de las jóvenes. Sin embargo, como dicen relación con varios aspectos de su personalidad, contribuyen de un modo general al logro de los objetivos en las distintas áreas de desarrollo.

Lo dicho sobre las celebraciones es igualmente válido para todas las otras actividades fijas que se realizan en las patrullas y en la Compañía, como las reuniones, las excursiones y campamentos, la mantención y mejoramiento del rincón de patrulla, los juegos, los cantos, la animación del sistema de patrullas y tantas otras.

Actividades variables podrían ser, por ejemplo, el aprendizaje de la técnica del reciclado de papel, la mantención de un cultivo hidropónico, el montaje de un teatro de títeres para un centro infantil, la elaboración de un audiovisual, un reportaje fotográfico, un juego de ciudad, un torneo deportivo con otras Compañías, un taller de sobrevivencia o un campamento itinerante en distintos sectores rurales culturalmente atractivos.

Para que una actividad variable pueda ser incorporada al programa de las patrullas o de la Compañía, basta que ella sea:

 **desafiante**

 **útil**

 **recompensante**

 **atractiva**

 **segura**

Toda posibilidad de acción que constituya un **desafío**, sea **útil** para el crecimiento personal de las jóvenes, tenga para ellas el sentido de **obtención de un logro**, les **atraiga** y se hayan previsto para su realización los **eventuales riesgos**, es una actividad educativa y por lo tanto entra en el campo de interés de las patrullas y de la Compañía como actividad variable.

El programa equilibra actividades fijas y variables

Una de las claves para enriquecer el clima educativo en la Compañía es construir, con la participación activa y responsable de las jóvenes, un programa de actividades que mantenga un adecuado equilibrio entre estos dos tipos de actividades educativas.

Las actividades fijas	Las actividades variables
Fortalecen el método, asegurando la participación juvenil, la toma de decisiones colectivas y la vigencia de los valores.	Aseguran que el programa responda a las inquietudes e intereses de las niñas y las proyecte sobre la diversidad del entorno.
Producen vivencias propiamente guía y contribuyen a crear el clima educativo en la Compañía.	Se relacionan directamente con las necesidades de la comunidad.

El equilibrio entre estas actividades se planifica, primero al preseleccionar y luego al organizar las actividades, como lo vimos al hablar del ciclo de programa.

De hecho, las actividades fijas y las variables no son antagónicas ni separadas. Se conectan entre sí, pudiendo una misma actividad reunir a ambos tipos. Es el caso de un campamento, que siendo básicamente una actividad fija, comprende habitualmente la realización de varias actividades variables.

Un programa concentrado en actividades fijas, en perjuicio de las variables	Un programa recargado de actividades variables, con escasas actividades fijas
Puede conducir a una Compañía “cerrada”, centrada en sí misma, aislada de los acontecimientos de su entorno, que no prepara a las niñas para la vida sino para el propio Movimiento Guía y Scout, es decir “un programa guía para guías y no un programa guía para jóvenes”.	Corre el riesgo de desperfilar la Compañía, convirtiéndola probablemente en un “grupo juvenil” atractivo y servicial, pero con escaso “estilo guía”, lo que afectará su cohesión y el sentido de pertenencia de las jóvenes.
Podría afectar el desarrollo armónico de las niñas, impidiendo evaluar su avance en relación a las distintas áreas de desarrollo de su personalidad, lo que se obtiene muy concretamente a través de las experiencias generadas por las actividades variables.	Disminuirá el efecto educativo global producido por la aplicación de todos los elementos del método en su conjunto, ya que le faltará la atmósfera sustentadora creada por la continuidad de las actividades fijas.
Puede convertir al programa en algo muy aburrido y con tendencia a la obsolescencia.	Puede convertir al programa en activismo sin sentido, impidiendo que las niñas reflexionen y el grupo logre estabilidad.



Las actividades variables pueden ser de patrulla, de Compañía y proyectos

Las *actividades de patrulla* son las realizadas por una patrulla sin tener necesariamente relación con las otras patrullas que componen la Compañía.

Las *actividades de Unidad* son las comunes a toda la Compañía, ya sea porque todas las patrullas han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que las involucra a todas. Las actividades de Compañía o *comunes* deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de patrulla, que son prioritarias.

Los *proyectos* son un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, asumiendo las patrullas diferentes actividades que se complementan entre sí para el logro de un objetivo común.

Esta distinción es importante para el equilibrio entre vida interna de la patrulla e interacción con las otras.

También lo es para los efectos de selección y evaluación de las actividades. Las actividades de patrulla son seleccionadas y evaluadas por la propia patrulla. Las actividades de Compañía, al igual que los proyectos, son *preseleccionados* por el Consejo de Compañía, luego son *seleccionados* por la Asamblea de Compañía y finalmente se evalúan entre todas.



LAS ACTIVIDADES FIJAS EN LA COMPAÑÍA

Las actividades fijas tienden a realizarse de una misma manera

En la práctica, las actividades fijas tienden a ser realizadas de una manera estandarizada. Sin embargo, ellas admiten variaciones en su realización, por lo que es conveniente revisar continuamente la forma en que las hacemos, preguntarnos si no podríamos mejorarlas, introducirles variantes y así evitar que se conviertan en rutina, pierdan su atractivo para las guías o disminuyan su valor educativo.

A continuación nos referiremos a las principales actividades fijas.

Las reuniones de patrulla

Las patrullas se reúnen al menos una o dos veces a la semana y no sólo los fines de semana, ya que de acuerdo a sus intereses personales y a las necesidades de cada actividad, las niñas pueden programar encuentros con su grupo de amigas. Una de esas oportunidades generalmente coincide con la reunión de la Compañía.

Las reuniones pueden realizarse en el “rincón” propio, en el local de Compañía, en la casa de alguna de las integrantes, en la escuela, en la parroquia, en el lugar en que se desarrolla una actividad, en campamento o en otro lugar que las niñas escojan o que las circunstancias hagan apropiado.

No solo se producen juntándose toda la patrulla. También pueden ser encuentros de 2 o 3 jóvenes para tareas específicas. Es lo que normalmente las jóvenes hacen con sus amigas.

Las reuniones de patrulla varían mucho de contenido entre una y otra. Pueden tener por objetivo preseleccionar, seleccionar, preparar o evaluar actividades; ejecutar una actividad o una parte de ella, trabajar en la etapa de un proyecto, celebrar un Consejo de Patrulla, evaluar la progresión, arreglar el rincón, mantener el “Tally”, arreglar dificultades internas o simplemente estar juntas por el placer de compartir, hablando de todo un poco sin la formalidad de una agenda, como ocurre en cualquier grupo informal.

La reunión de Compañía

Una vez por semana, durante un tiempo aproximado de 3 horas, la Compañía se encuentra en su lugar habitual de reunión, concentrado en este momento buena parte de las actividades “urbanas” que realiza.

Normalmente se inicia y cierra con un “saludo” o gestos simbólicos breves: izar la bandera, elevar una oración, entonar una canción, proclamar los “gritos” de las patrullas, encontrarse con otras Unidades del Grupo u otra actividad similar.

En la reunión se alternan actividades de patrulla y actividades de Compañía, dándose habitualmente más tiempo a las actividades o reuniones de patrulla, según lo establezca el calendario. En el tiempo destinado a reuniones o actividades de patrulla, las guidoras deben estar disponibles para el apoyo y acompañamiento personal y colectivo de las jóvenes. En algunos casos participan en las actividades junto a ellas.

Como las patrullas son diferentes en experiencia, desarrollo, número de integrantes, y edades, sus actividades pueden ser muy diversas y tener distintos tiempos y ritmos. De ahí que es posible, por ejemplo, que en alguna ocasión una patrulla no asista a la reunión de Compañía porque ese fin de semana está realizando una excursión, siempre acompañada y con la supervisión de al menos una guidora. También puede ocurrir que iniciada la reunión, una patrulla se retire a completar una actividad que está desarrollando en otro lugar de la comunidad.

Las guidoras deben resistir la tentación de uniformar o estructurar excesivamente estos encuentros, para lo cual es preciso recordar que la Compañía es esencialmente una organización de respaldo del sistema de patrullas. El estilo de animación apropiado para una Compañía dista mucho de ser un encuentro en que los pequeños grupos operan todos al unísono, bajo la mirada escrutadora de una guidora y mucho menos siguiendo el ritmo impuesto por un silbato.

Insistir en la estructura flexible de las reuniones de Compañía, no significa que en ellas cada cual haga lo que quiere, ni que las guidoras se eximan de supervisar, dar su apoyo estimulante o velar por la seguridad. Durante la mayor parte del tiempo destinado a su desarrollo se preparan, realizan o evalúan algunas de las actividades fijas o variables previstas en el calendario de actividades aprobado por toda la Compañía reunida en Asamblea para el respectivo ciclo de programa.

Terminadas las actividades y antes del cierre, se destina cierto tiempo al cumplimiento de tareas rutinarias y administrativas, tales como limpiar y arreglar el local, actualizar el diario mural, escribir en el "Tally" o, entre otras, poner al día registros y cuotas. El cierre del encuentro puede adoptar una forma similar a su apertura.

Para que las reuniones de Compañía mantengan su sentido, recomendamos tener presente las siguientes orientaciones:

-  La reunión de la Compañía no siempre dura alrededor de 3 horas. Cada cierto tiempo se puede desarrollar durante todo un día, coincidiendo con una actividad variable que así lo requiera.
-  En algunas ocasiones -por ejemplo, cuando se realiza una actividad variable de larga duración o un proyecto- se ocupará casi todo el tiempo disponible en avanzar una parte de dicha actividad. Más que una reunión, será un día de trabajo.
-  También por exigencias derivadas de las actividades variables de que se trate, a veces las reuniones no se desarrollarán en el lugar habitual sino en otra parte del vecindario o de la ciudad, actuando las patrullas de manera autónoma o toda la Compañía en conjunto, según sean las necesidades del calendario de actividades.

- ☞ No siempre tiene lugar en la ciudad. Algunas veces puede desarrollarse en un sector de naturaleza cercano.
- ☞ Es conveniente combinar las actividades y las tareas administrativas, evitando separarlas en dos bloques de manera que las jóvenes no sientan que hay dos momentos: uno entretenido y otro aburrido.
- ☞ En cualquier caso, las reuniones siempre deben ser muy activas, evitando largos intervalos o encuentros pasivos que aburren a las niñas y jóvenes.
- ☞ La Compañía no solo se reúne los fines de semana, también puede programar una actividad en días feriados. Las Compañías patrocinadas por escuelas deben evitar reunirse exclusivamente en el colegio, al término de clases e incluso en horas de clase, dando la falsa impresión de que el Movimiento es un deber escolar o una asignatura más.

Las reuniones, como todas las actividades del Movimiento Guía y Scout, nunca deben perder la emoción. Ellas necesitan producir en el ánimo de las niñas una “resonancia” que pueda prolongarse hasta la próxima reunión o encuentro.

Campamentos y excursiones

El *campamento* es la actividad fija más importante de un programa de actividades, ya que el método no es comprensible sin la vida al aire libre.

Las guías suelen acampar entre 3 y 6 veces al año, tratando de lograr un total de no menos de 15 días de campamento. Dependiendo de la temporada, la duración de los campamentos varía entre 2 y 5 días, con excepción del campamento final de un año de actividades, que puede durar alrededor de 10 días.

A manera de ejemplo, una distribución de los campamentos durante un año podría ser la siguiente:

- ☞ Un campamento o excursión de 2 días de duración, en cada ciclo de programa.
- ☞ Un campamento de 3 a 5 días de duración, que puede ser en alguno de los períodos intermedios de vacaciones que las guías tengan en el año. Puede coincidir con un cambio de ciclo de programa.
- ☞ Un campamento de alrededor de 10 días de duración, durante el verano o período más largo de vacaciones de que dispongan las jóvenes. Se debe tener presente que este es un campamento que finaliza el “año guía”, por lo que cierra un ciclo de programa y debe contemplar tiempo para las diferentes tareas de evaluación.

El campamento es una actividad que comprende otras actividades: durante su transcurso se realizan las actividades variables y fijas que hayan sido previstas en el calendario del respectivo ciclo de programa, tales como grandes juegos, veladas, fogatas, celebraciones, acciones de servicio, actividades de exploración y muchas otras.

Un campamento no es una reunión de ciudad ampliada. Tampoco debe ser recargado con un apretado programa de actividades. Debe dar oportunidad para el silencio y para el contacto con la naturaleza; con tiempo suficiente para observar, descansar y hasta flojear. Es una oportunidad para vivir realmente.

Las *excursiones*, por su parte, son salidas de corta duración -1 ó 2 días – por lo que en el lenguaje guía y scout no llegan a ser consideradas como “campamento” propiamente tal. Se realizan generalmente por patrulla, en general acompañadas por alguna de sus animadoras adultas, y en cualquier momento del año, según lo acordado en el calendario del respectivo ciclo de programa.

Campamentos y excursiones:

-  Se realizan en un ambiente natural que renueva la vivencia del marco simbólico: *explorar nuevos territorios con un grupo de amigas*. Las jóvenes viven aventuras que las ponen en contacto con dimensiones antes desconocidas para ellas.
-  Contribuyen a que las jóvenes desarrollen su autonomía personal, ejerciendo responsabilidades y superando dificultades en un ambiente diferente al de su familia o de su entorno habitual.
-  Fortalecen la cohesión interna de las patrullas.
-  Crean un ambiente especial que facilita el logro de los objetivos personales de cada joven en todas las áreas de desarrollo.

Los campamentos permiten practicar la vida al aire libre, un campo de acción prioritario del programa de jóvenes.

La vida al aire libre tiene tal impacto educativo en las jóvenes que los campamentos no pueden ser reemplazados por ningún otro medio. A través de ellos, las guías:

-  Se reencuentran con los ritmos naturales.
-  Ponen en juego sus sentidos y desarrollan su imaginación.
-  Pierden el temor a lo desconocido.
-  Descubren la importancia de ser solidarias y trabajar en equipo en un medio con pocos recursos.
-  Experimentan la vida en condiciones simples y rudimentarias.
-  Tienen experiencias que están muy lejanas de quien vive en las ciudades, especialmente de aquellas excesivamente urbanizadas.
-  Se encuentran con ellas mismas.
-  Se maravillan ante la Creación y renuevan sus preguntas o certezas sobre Dios.

Nada reemplaza la experiencia de una noche bajo las estrellas, del turno de vigilancia junto al fuego, del canto de los pájaros en la madrugada, de la observación de la vida silvestre, del descanso abrigado en la carpa de la patrulla o del viento sonando en el bosque. Ninguna actividad genera tantas expectativas como un fin de semana en campamento.

El campamento de Compañía se organiza de manera que favorezca la autonomía de las patrullas.

✿ Las patrullas acampan en un mismo lugar, pero en condiciones de distancia y espacio que les permitan desarrollar sus actividades con independencia. Las patrullas habilitan, ambientan y mantienen sus sectores de campamento, preparan su alimentación y realizan sus actividades particulares en los tiempos asignados para ellas.

Sobre la ubicación de las patrullas en un campamento de Unidad, Baden-Powell aconsejó enfáticamente que las patrullas deben estar “cada una en carpas separadas y en sitios distintos, de modo que las jóvenes no se sientan como parte de un gran rebaño, sino como miembros de pequeños grupos responsables e independientes. Las patrullas deben permanecer intactas bajo cualquier circunstancia”. (*Gaceta de la Oficina Nacional*, junio de 1910)

Por esta razón, la elección del lugar de campamento es una de las condiciones de su éxito. Debe ser un lugar que ofrezca espacios independientes y seguros, que invite a descubrir, que haga posible jugar a la aventura, en medio de una naturaleza rica y variada que estimule la exploración.

✿ El equipo de guadoras acampa en un sector propio, idealmente equidistante de los sectores en que acampan las patrullas. Para su alimentación, sus integrantes suelen alternarse aceptando las invitaciones de las patrullas. En los campamentos de larga duración, el equipo de guadoras también atiende aspectos relativos al suministro central de ingredientes para la preparación de la alimentación en las patrullas, actividad que habitualmente se denomina *intendencia*.

✿ Durante el desarrollo de un campamento de larga duración, al menos una vez, cada patrulla realiza una excursión fuera del lugar en que acampa toda la Compañía, comúnmente llamada *raid*. Esta salida puede durar entre 24 y 48 horas. Ella no consiste en un paseo, por lo que debe tener un fuerte contenido de exploración de la naturaleza y observación del medio ambiente, conocimiento de la región y de sus habitantes y, evidentemente, una cuota de esfuerzo físico.

Este desafío implica preparación por parte de cada integrante de la patrulla y aplicación de conocimientos y técnicas. La planificación y realización de la excursión deben ser supervisadas cuidadosamente por las guadoras, quienes minimizan el riesgo y acompañan su desarrollo, especialmente en patrullas con poca experiencia o formadas por guías de menor edad.

Para realizar actividades fuera del lugar de campamento, las patrulla deben ser acompañadas, al menos por una guadora, generalmente quien da seguimiento a su progresión.

Ni en campamentos ni en excursiones se realiza ninguna actividad o juego que, bajo ningún pretexto ponga en riesgo la salud o la seguridad de las jóvenes o genere en ellas inhibiciones o temores.

Los juegos

El juego puede ser visto desde dos perspectivas.

La primera considera al juego como una actitud. Desde este ángulo el juego es una disposición de la voluntad, un estilo de ser y de hacer, un punto de vista desde el cual observar y juzgar los hechos sin demasiada gravedad, con optimismo y humor, dejándose sorprender por la vida

Comprendiendo que esta actitud es natural en las niñas, el método está concebido como un gran juego y éste es su mayor atractivo para ellas, quienes lo asumen como propio. Esta “actitud de juego” hace que las niñas se muestren sin temores, permitiendo a las guadoras conocerlas mejor e identificar la forma de apoyarlas.

En segundo lugar, el juego puede ser visto como una actividad, como un medio espontáneo de exploración de sí misma, de los demás y del mundo. Jugar implica experimentar, probar hasta dónde se puede llegar, aventurar, esforzarse, celebrar. Jugar con otros incluye compartir, ayudarse, organizarse, saber ganar y saber perder. Desde este ángulo el juego es un factor de introducción a la vida social, ya que al igual que en la vida cotidiana, existen reglas que todos debemos respetar.

Los juegos organizados son los que más atraen a las niñas y los que mejor facilitan el aprendizaje. En ellos cada participante desempeña una función, aportando inteligencia y destreza. Cada participante debe concentrarse en lo que hace, ya que su distracción puede perjudicar a su equipo

Por el juego las jóvenes aprenden que no siempre se gana, que es necesario ponerse en el lugar del otro, gobernar sus impulsos, contenerse y dominar la tendencia a interpelar las reglas para su provecho. Asimismo, las más hábiles comparten con aquellas que lo son menos y éstas, a su vez, aprenden de ellas. El juego permite que hasta las menos diestras se destaquen en algo en particular.

En la adolescencia el juego suele demandar despliegue físico y requiere cierta elaboración que permita a las jóvenes reflexionar y decidir por sí mismas. Por eso es frecuente el juego que desarrolla un tema, ya que junto con la actividad física considera destrezas técnicas y aspectos tácticos que permiten idear y aplicar un plan.

Para elevar su resultado educativo, el juego debe proveer alternativamente la sensación de éxito y de pérdida, por lo cual la variedad de estilos y demandas de los juegos asegurará a todas la oportunidad de experimentar la emoción de triunfar.

Para que los juegos tengan éxito, es necesario:

-  Conocer juegos variados o disponer de suficiente material de consulta.
-  Elegir bien el juego de acuerdo a la ocasión.
-  Preparar con anticipación el material necesario.
-  Hacer partícipes a las jóvenes de su selección, diseño, organización y dirección.
-  Establecer reglas sencillas, que no den margen a interpretaciones, y explicarlas con claridad en el momento oportuno: debe conocerse con anticipación cómo se juega y, si corresponde, por qué se gana o se pierde.
-  Animar constantemente el juego sin que las guidoras se conviertan en jugadoras.
-  No dejar a ninguna niña fuera del juego, salvo que alguna haya debido salir en virtud de las reglas del propio juego, las que, si su mecánica lo permite, debieran considerar su pronto reingreso.
-  Dar continuidad al juego y no interrumpirlo sin motivo válido.
-  Terminar el juego antes de que empiece a decaer el interés, siempre que su finalización sea regulable, ya que hay juegos en que la solución de la trama requiere ir hasta el final y no se pueden concluir anticipadamente sin que el objetivo se frustre. Un juego que terminó en un buen momento será bien recordado y dejará deseos de volverlo a jugar.
-  Hacer respetar a quien pierda y reconocer el mérito de la ganadora.
-  No repetir un juego con demasiada frecuencia.
-  Evaluar el juego, el desempeño de sus participantes y el cumplimiento de las tareas asignadas a quienes lo condujeron.
-  Las guidoras son las garantes de la Ley y la Promesa en toda actividad.

Existen muchos manuales y publicaciones que contienen diferentes tipos de juego para jóvenes y que pueden ser realizados por las guías: de interior y de exterior, breves y extensos, de ingenio o de despliegue físico, “grandes juegos de ciudad” o juegos nocturnos al aire libre.

Una buena idea es tener un *cuaderno personal de juegos*, donde se describen los mejores que uno haya recogido durante su experiencia como guidora o como Guía de Patrulla.

Durante el juego, niñas y adultas nos mostramos tal como somos: alegres, competitivas, leales, astutas, vivaces, tímidas, enojonas. Por lo mismo, las animadoras adultas pueden y deben aprovechar estas instancias para conocer ese lado de las niñas que tal vez no salta a la vista en otras actividades e incorporar estas observaciones al acompañamiento de la progresión personal.



Historias, anécdotas, cuentos y relatos

No hay un momento particular para dedicarse a “narrar” con las guías. Pero el deseo de aventurar, la curiosidad, el placer de adentrarse en lo desconocido y misterioso están presentes con intensidad en las jóvenes de 11 a 15 años. Siempre apreciarán un relato histórico, una anécdota sabrosa, una leyenda impactante, sobre todo si refuerzan elementos que rondan en sus mentes gracias al marco simbólico.

Los relatos son como los condimentos en un buen guiso, se nota tanto su ausencia como su exceso. Por eso lo mejor es prestar atención a las oportunidades que ofrece la cotidianidad del clima educativo: al comenzar o cerrar una reunión, antes de salir de excursión, en campamento antes de retirarse a dormir, en el descanso de una larga caminata, durante un prolongado viaje en bus o en tren.

Hay múltiples ocasiones en que un amplio repertorio de historias, anécdotas, cuentos y hechos vividos permitirán a una guiadora hábil estimular la imaginación de las guías y presentarles valores mediante testimonios, modelos sociales y situaciones para imitar o rechazar.

Forman parte de este repertorio las historias que las propias niñas puedan inventar, fomentando así la práctica creativa de idear situaciones y adentrarse en la magia. Los testimonios de exploradores, inventores y científicos son casi siempre tomados de la realidad, pero nada impide recurrir a la ficción, contenida en el amplio tesoro de la buena literatura universal, especialmente de la destinada a las jóvenes.

Por último, sugerimos repasar lo que se dijo sobre “contar” relatos al final de los capítulos 4 y 9, relativos respectivamente a Marco Simbólico y Áreas de Desarrollo.

El canto, la danza y el baile

El canto, la danza y el baile contribuyen al desarrollo de las aptitudes artísticas de las niñas y jóvenes, al manejo de su cuerpo y al aprendizaje de compartir en grupo. Cantar y bailar son actividades que unen, que ayudan a superar inhibiciones y que despiertan la alegría. Además, en esta edad es habitual encontrar quien interprete un instrumento musical y acompañe la canción de todas.

Existen muchas canciones que forman parte de nuestra tradición “guía y scout”, que se pueden compartir con las guías. En Compañías cercanas a la tuya, en actividades de la Asociación y a través de guiadoras más experimentadas, podrás conocer muchas danzas y cantos propios de las guías. Existen además varios cancioneros –impresos y virtuales- que te ayudarán a enriquecer tu repertorio personal. Una guiadora que en el momento más inesperado inicia una canción, favorece que en su Compañía se cante en todo momento. A la inversa, una Compañía que no canta suele ser porque sus guiadoras no cantan.

Los cantos y las danzas no requieren ser necesariamente “guías y scouts”. Tu región y nuestro país poseen un rico material folclórico y popular al cual siempre es conveniente recurrir. Las propias niñas, de manera espontánea, entonan canciones populares que expresan lo que les interesa y lo que sienten.

Al compartir con ellas, las guidoras pueden aportar orientaciones o comentarios que les permitan valorar la música y el contenido de esos temas. La edad adolescente es una época particularmente favorable a “festivales” y “concursos” por lo cual siempre será posible promover actividades con Compañías y Tropas cercanas o a nivel distrital, donde distintas Unidades se presenten y compitan en la ejecución de canciones y danzas.

La Fiesta del Trébol

La Fiesta del Trébol de la Compañía, consiste básicamente en un encuentro artístico en torno al fuego, con una duración que oscila entre una hora y noventa minutos de “diversión planificada”, en el que se mezclan canciones, pequeñas representaciones, breves historias, bailes y otras actividades artísticas presentadas por las guías.

Habitualmente se organiza una Fiesta del Trébol con motivo de un aniversario importante para todas, al final de un ciclo de programa, con ocasión de la última noche de un campamento -en campamentos de larga duración puede realizarse más de uno- o en otras ocasiones similares.

Sobre el contenido de la Fiesta del Trébol recomendamos lo siguiente:

-  El programa debe ser preparado previamente con la participación de todas las guías y sus patrullas, siguiendo las orientaciones acordadas en el Consejo de Compañía.
-  Como el ritmo del día, que se inicia lleno de alegría y movimiento para luego reposar y entrar en la noche, el ritmo del fogón va de la alegría expansiva al recogimiento. De ahí que las actividades más festivas se ubican al comienzo y las más reposadas al final, hasta concluir en un momento de reflexión y de oración.
-  En el desarrollo de la fiesta cada guía tiene un rol que cumplir, ya sea en los detalles organizativos, en la mantención del ambiente general o en los números artísticos presentados por su patrulla.
-  En campamento, el término de la Fiesta del Trébol coincide con el momento en que las guías se retiran a sus sectores de patrulla a dormir, salvo que se introduzca un breve intervalo en que se comparte junto a las brasas mientras se disfruta de una bebida caliente o de un refresco.
-  Los números artísticos de las patrullas deben ser cortos, variados y de buen gusto.
-  Cuando se realiza en la ciudad o en ciertas ocasiones, puede invitarse a madres, padres y familiares, aunque no siempre es conveniente ya que la Compañía también necesita celebrar privadamente esta fiesta. Si se realiza con la presencia de invitados de las familias de las niñas, esto les permitirá conocer el ambiente de la Compañía y compartir la alegría de esta celebración con sus hijas. También puede que en razón de una celebración especial se invite a otras personas o integrantes del Grupo.
-  Para convocar a las participantes, encender el fuego y dar inicio a la Fiesta del Trébol, cada Unidad suele adoptar una introducción propia, lo que añade sabor, tradición y sentido de pertenencia a la celebración. En algunas Compañías estas introducciones varían cada vez.
-  La Fiesta del Trébol puede tener un tema central en torno al cual giran las distintas representaciones: una leyenda, un hecho histórico, el recuento de las anécdotas del campamento y muchos otros.



Como se dijo, la Fiesta del Trébol se realiza en una ocasión especial y tiene un cierto ritual. De ahí que cuando sólo se desea pasar un buen rato juntas, basta con organizar una *velada*, que puede ser por patrulla o Compañía. La velada no tiene exigencias de ritmo, no necesita la presencia del fuego y hasta puede servir de actividad preparatoria de una Fiesta del Trébol.

Según lo señaló Baden-Powell, marchas y desfiles no son actividades fijas

Es posible que a algunos lectores les llame la atención que aquí no se mencionen ciertas actividades fijas que algunos Grupos acostumbran. Tal es el caso de las marchas y desfiles que fueron usuales en una época.

El fundador del Movimiento, ya en 1935, había prevenido claramente a los adultos sobre estas actividades. El siguiente texto de Baden-Powell refleja que él recomendaba un programa de actividades centrado en las aspiraciones de la juventud y en su educación.

“Frecuentemente me han pedido los dirigentes, no los jóvenes, introducir más entrenamiento para marcha y desfile en el programa de los scouts; pero a pesar que, tras 34 años de experiencia militar, reconozco su valor disciplinario, veo también muy claramente sus defectos. Brevemente son:

El entrenamiento para marcha y desfile da a un dirigente flojo y carente de imaginación algo en qué ocupar a los jóvenes, sin considerar si a éstos les gusta o los beneficia. Le ahorra a él un mundo de trabajo.

El entrenamiento para desfiles es un asunto de instrucción, de “martillar” sobre los jóvenes, y de ninguna manera un asunto de educación que puedan adquirir por sí mismos.

La marcha militar tiende a destruir la individualidad, mientras que en los scouts queremos desarrollar la personalidad. Cuando se ha aprendido a marchar, esta actividad aburre al joven que ahora está haciendo otras cosas, opaca sus ambiciones”.

(Tomado de *Notas para dirigentes*, anexo a la 17ª edición británica de *Scouting for boys*, 1935)



LAS ACTIVIDADES VARIABLES

Las actividades variables deben ser **desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras**

Hemos dicho que las actividades variables pueden referirse a los contenidos más diversos, dependiendo fundamentalmente de los intereses de las niñas y de las necesidades de la comunidad en que actúa la Compañía.

Los temas, o grupos de temas, que con más frecuencia surgen entre las actividades variables de patrullas y Compañías son:

- ☞ Técnicas y habilidades manuales y de campismo
- ☞ Reflexión, conocimiento de sí misma y de las demás
- ☞ Deportes
- ☞ Expresión artística en sus distintas formas
- ☞ Conocimiento y protección de la naturaleza
- ☞ Servicio a la comunidad
- ☞ Vida familiar
- ☞ Comprensión intercultural
- ☞ Derechos humanos y democracia
- ☞ Educación para la paz y el desarrollo

Que las actividades variables se desarrollen con mayor frecuencia en torno a estos temas, no descarta que se consideren otros que pueden surgir de los intereses de las niñas o de la realidad social en que viven. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a su método el Movimiento privilegia las que se relacionan con el juego, el servicio y la naturaleza.

La única exigencia consiste en que las actividades propuestas sean **desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras**, lo que en nuestro sistema de formación se conoce con la sigla "DURAS".

- ☞ Que sean **desafiantes** significa que deben contener un desafío proporcionado a las capacidades de las guías, que las estimule a superarse.

Una actividad que imponga un esfuerzo por debajo de las condiciones personales de una guía, no la motivará a participar, no incrementará sus capacidades ni promoverá el desarrollo de nuevos conocimientos, actitudes o habilidades.

Si por el contrario, el desafío está muy lejos de sus posibilidades y nivel de madurez, las jóvenes se desanimarán y no alcanzarán las conductas deseadas.

- ☞ Que sean **útiles** implica poner énfasis en que las actividades deben generar experiencias que den lugar a un aprendizaje efectivo.

Para ser considerada educativa no basta una actividad espontánea, entretenida, repetitiva o con mucha acción. Es preciso que apunte al perfeccionamiento de la niña, es decir, que ofrezca la oportunidad de practicar alguna de las conductas contenidas en sus objetivos personales.

- ☞ Que sean **recompensantes** significa que deben producir en ellas la percepción de que lograrán algo al realizarlas, ya sea porque obtendrán un provecho o alcanzarán la satisfacción de un anhelo.
- ☞ Que sean **atractivas** significa que cada actividad debe despertar en las guías el interés y deseo de realizarla, ya sea porque es de su agrado, o por la originalidad que contiene o debido a que se sienten vinculadas con el valor implícito en ella.
- ☞ Por último, que sean **seguras** significa que no debemos exponer a las guías a daño para su integridad física o psicológica, para lo cual se han previsto con anterioridad todos los riesgos posibles.

Estas condiciones de las actividades variables deben ser evaluadas al momento de preseleccionar y seleccionar las actividades, como vimos al hablar del ciclo de programa.

Las fichas de actividades ayudan a encontrar e imaginar actividades

Con el propósito de ayudar a Guías de Patrulla y guías a encontrar ideas de actividades variables que reúnan los requisitos anteriores, la Asociación ha editado en distintos momentos un amplio repertorio de **fichas de actividades** y **anexos técnicos**. Es una buena idea que cada patrulla y cada Compañía tenga un cuaderno o una "biblioteca" de fichas de actividades.

Para su mejor ubicación, la **ficha de actividad** se identifica por su nombre, indicándose además el área de desarrollo donde se puede ubicar la mayor cantidad de conductas que esa actividad contribuye a alcanzar.

Luego, propone el lugar donde es más adecuado desarrollar la actividad, su duración recomendada, el número de participantes, la forma de participación y los materiales que se necesitan para realizarla.

Indica también los objetivos que persigue la actividad y los principales objetivos educativos a cuyo logro pudiera contribuir. Concluye describiendo el desarrollo de la actividad y dando recomendaciones para su mejor aplicación y evaluación.

Cuando la actividad requiere de un cierto conocimiento específico que normalmente no está a disposición de las guías, la ficha se acompaña de uno o varios **anexos técnicos** en que esa información se resume y se hace asequible a las animadoras adultas, ayudando a que éstas no tengan que invertir demasiado tiempo en consultar bibliografía o en investigar en diferentes partes.

Fichas y anexos son instrumentos de apoyo que estimulan la imaginación y muestran distintas alternativas posibles. Cada cierto tiempo una publicación agrupa un cierto número de fichas y anexos con el objeto de disponer en un solo lugar de un repertorio amplio de actividades a desarrollar.

En ningún caso pretenden anular la creatividad de jóvenes y guadoras, las que nunca deben dejar de generar actividades a partir de su propia realidad. Por lo demás, las personas que son más creativas saben que para producir productos nuevos es imprescindible disponer de abundante información previa.

Las actividades variables tienen distinta duración

La duración de las actividades variables es muy relativa:

- ✚ Hay actividades *espontáneas* o *instantáneas*, casi siempre “actividades sorpresa”, que pretenden atraer la atención de las niñas, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo muerto que se produjo sin preverlo. Todas las Guías de Patrulla y las guadoras manejan una reserva de actividades de este tipo, ya que la experiencia les ha enseñado que siempre son necesarias. Algunas se presentan en forma de juego o van acompañadas de música.
- ✚ Las actividades de *corta duración* generalmente se desarrollan durante una reunión de patrulla o de Compañía (ejemplo: que cada patrulla produzca un comercial de televisión que promocióne un artículo de la Ley, y que lo actúe “en vivo” a través de una gran pantalla simulada); y las de *mediana duración* pueden durar de dos a tres semanas (ejemplo: luego de aprender la técnica de reciclado de papel, las niñas elaboran material para el “Tally” con hojas confeccionadas por ellas mismas). Actividades de corta y mediana duración suelen ser las más frecuentes en los programas de patrulla.
- ✚ También hay actividades de *larga duración*, que pueden extenderse más allá de un mes e incluso durante todo un ciclo de programa o que pueden abarcar varios días durante un campamento (ejemplo: escoger una melodía, crear una canción, confeccionar los instrumentos necesarios para ejecutarla, organizar un festival, presentar las canciones y elegir la ganadora). En este caso, todas las patrullas realizan la misma actividad por separado.
- ✚ Los *proyectos* son un tipo de actividad de mediana o larga duración que comprende un conjunto de actividades complementarias que se asumen por las patrullas en búsqueda de un objetivo común (ejemplo: preparar una fiesta de Navidad en un hogar de adultos mayores, lo que supone confeccionar regalos, preparar actividades artísticas, ornamentar el lugar, coordinar la acción con las autoridades del establecimiento, conseguir recursos y muchas otras). En este caso, las patrullas realizan diferentes actividades que contribuyen al éxito de un mismo propósito.

La duración de una actividad es importante en relación con su planificación y con la participación de jóvenes y guadoras en su propuesta, selección y preparación.



- ☞ Las **espontáneas** no requieren ser planificadas ni consideradas en el calendario de actividades. Normalmente surgen propuestas por la Guía o Subguía de Patrulla o por la guiadora que conduce la reunión.
- ☞ Las de **corta duración** deberían ser consideradas en la planificación del ciclo de programa, pero también puede ocurrir que una actividad de este tipo deba montarse en reemplazo de otra que no se pudo realizar por circunstancias imprevistas. En el primer caso la participación de las niñas en su propuesta y selección será mayor que en el segundo, en que la Guía o Subguía de Patrulla o la guiadora a cargo habrán aportado la actividad de su “reserva” para estas situaciones.
- ☞ Las de **mediana y larga duración** son las más frecuentes en la Compañía, se originan de las propuestas de las niñas a través de sus patrullas y requieren de apoyo de las guiadoras en su planificación, la que debe ser muy cuidadosa.
- ☞ Las actividades de mediana y larga duración son las que pueden convertirse en **proyectos**, al exigir la combinación de diversas actividades complementarias.

Las actividades variables pueden ser sucesivas y simultáneas

Es posible que las actividades variables sean *sucesivas*, esto es, que no se inicie una actividad mientras no se haya concluido la anterior. Pero dada la naturaleza de algunas actividades de mediana o larga duración, lo más frecuente será que se realicen dos o más actividades variables al mismo tiempo.

Esto podría ocurrir si la patrulla está desarrollando una actividad que requiere acciones previas o paralelas que deben ser realizadas por otras patrullas o por terceros. También cuando la actividad requiere de un cierto tiempo entre una y otra fase, lo que ocurre, por ejemplo, si se experimenta con la fabricación de compost o con cultivos hidropónicos, ya que durante el tiempo que se necesita para que los residuos fermenten o para que los cultivos broten, es perfectamente posible desarrollar otras actividades en forma simultánea.

La coexistencia de actividades variables *simultáneas* durante un ciclo de programa, otorga diversidad y continuidad al trabajo y es parte del atractivo del clima educativo en la Compañía, donde siempre están “pasando cosas”. Esto reduce la posibilidad de que las guías se aburran y no tengan en qué emplear su tiempo y energía.

La única dificultad de este sistema reside en la mayor atención que las guadoras y las Guías de Patrulla deben dar al proceso de planificación. De ahí la importancia del *ciclo de programa*.

Las actividades son colectivas y excepcionalmente individuales

Mientras la obtención de experiencias y el logro de los objetivos personales son esencialmente individuales, las actividades fijas y variables en su gran mayoría son colectivas e incorporan a toda la patrulla o a la Compañía en su conjunto.

🌀 Sin embargo, hay ciertas *actividades fijas que se realizan de manera individual*, como el ingreso a la Compañía, el desempeño de un cargo de patrulla, la Promesa, la entrega de la insignia de una etapa de progresión, la buena acción personal diaria, el mantenimiento del Diario de los Desafíos, el paso a la Avanzada y otras pocas de las cuales ya hemos hablado o hablaremos en las páginas siguientes.

🌀 Igualmente, hay ciertas *actividades variables que se realizan de manera individual*, como es el caso de las *actividades de refuerzo*, las *tareas personales que se desarrollan dentro de una actividad colectiva* y las *especialidades*.

🌀 Las *actividades de refuerzo* son tareas específicas dentro o fuera de la patrulla, que se sugieren a una guía por parte de su patrulla o de la guadora encargada del seguimiento de la progresión personal, con el propósito de que adquiera experiencias que le permitan reforzar una determinada conducta que le ha sido difícil lograr.

Normalmente estas actividades no se vinculan con el resto de las actividades de la patrulla o de la Compañía ni requieren ser planificadas ni efectuadas dentro de un determinado ciclo de programa. Ellas surgen del diálogo que las integrantes de la patrulla, la Guía de Patrulla o la guadora encargada del seguimiento, mantienen constantemente con la joven.

🌀 Las *tareas personales dentro de una actividad colectiva* son aquellos trabajos que cada guía asume como contribución al logro de un objetivo común a todas las jóvenes involucradas en la actividad y no requieren de mayor explicación.

🌀 Las *especialidades*, por su importancia, requieren ser analizadas con mayor detención.





LAS ESPECIALIDADES

En nuestro Movimiento las especialidades son actividades complementarias, individuales y voluntarias, que las guías realizan en forma paralela al calendario de actividades en la Compañía.

Las especialidades desarrollan aptitudes innatas

Una *especialidad* es un conocimiento o habilidad particular que se posee sobre una determinada materia.

Para llegar a ser una *especialista* se necesita tiempo, estudio y dedicación, pero por algo se comienza, generalmente gracias a que alguna persona o circunstancia nos estimulan en una determinada dirección. Desgraciadamente, no todas las niñas tienen esa ocasión o pueden aprovecharla, y es común escuchar a algunas personas decir que en su vida les habría gustado ser tal o cual cosa, pero que nunca tuvieron la oportunidad o dispusieron de las condiciones para hacerlo.

Las *especialidades* que proponemos a las guías pretenden ser ese punto de partida, fomentando la adquisición y el ejercicio de habilidades en torno a un tema específico, desarrollando aptitudes innatas, motivando la exploración de nuevas aficiones y, como consecuencia, mejorando su autoestima gracias a la seguridad que comporta el manejo de una destreza.

La especialidad es voluntaria, individual y apoyada por una monitora o un monitor

En la Compañía se incentiva a las guías para que desarrollen y adquieran especialidades, pero la decisión de hacerlo es enteramente voluntaria. Lo mismo respecto de la elección del tema específico, el que es propuesto por las niñas de acuerdo a sus intereses o seleccionado por ellas de una lista existente en la Asociación o en su misma Compañía.

La especialidad se desarrolla individualmente, en distintos momentos, en un tiempo adicional a aquel destinado a las reuniones habituales y en un período muy variable, cuya duración, dependiendo del tema escogido, puede oscilar entre 2 y 6 meses. Este período es independiente del ciclo de programa que la Compañía esté desarrollando y no guarda relación con él.

Un *monitor* o una *monitora* apoya a la guía en el desarrollo de la especialidad. Esta función puede ser desempeñada por algún miembro del equipo de guiadoras que domine el tema respectivo –no necesariamente aquella que acompaña y evalúa la progresión personal de esa guía- o por una persona externa capacitada y nombrada por dicho equipo con acuerdo de la familia; algunas veces tal persona podrá ser otra guía de la misma Compañía o un integrante de la Avanzada de pioneros y pioneras o del Clan de caminantes, otras veces podría ser obtenida por los propios padres u otros integrantes de la red de contactos de la Compañía.

Las guadoras deben disponer de información confiable sobre la idoneidad profesional e integridad moral de las personas que nominen para esta tarea, ya que ellas mantendrán una relación directa con la niña, y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa y no presentará riesgos.

Si la monitora o el monitor es una persona externa al Movimiento Guía y Scout, el equipo de guadoras debe orientarla sobre su rol en el desarrollo de la especialidad y explicarle el contexto en el cual se inserta el sistema de especialidades.

Siempre se requiere que todos los actores vinculados a la especialidad de una guía mantengan el diálogo y la coordinación entre ellos.

Los objetivos, acciones y requisitos de una especialidad son flexibles

Elegido el tema y monitora o monitor, ésta última persona se pone de acuerdo con la guía y la guadora encargada de su seguimiento respecto de los *objetivos* que tendrá la especialidad, de las *acciones* que se desarrollarán y de los *requisitos* que se establecerán para considerarla lograda.

Aun cuando una especialidad se hubiese escogido de una lista previa, donde esos tres componentes se encuentran definidos, es conveniente repasarlos pensando en la situación particular de la niña que la eligió. Los *objetivos*, *acciones* y *requisitos* establecidos en esas listas, que delimitan el nivel de aprendizaje que se espera lograr por parte de la guía, deben ser considerados sólo como una referencia. Ellos pueden adaptarse teniendo en cuenta las diferencias personales, geográficas, culturales, sociales, económicas y otras propias del medio en que actúan las jóvenes.

Una misma especialidad alcanzada por varias guías distintas a partir de motivaciones diferentes, supone aprendizajes particulares para cada una de ellas y, por lo tanto, resultados personalizados, totalmente coherentes con la necesidad, el interés y las posibilidades de cada una. No se trata de especialidades distintas; es la misma para las diferentes guías en situaciones individuales, seguramente con contenidos, acciones, expresiones y tiempos propios.

No existen fórmulas iguales para todas. Cada niña y joven es única, en un contexto específico, y desde allí construye su crecimiento. Las guías tendrán facilidad para mirar su entorno y aportar a éste desde sus propias capacidades; y el buen criterio del equipo de guadoras y del monitor que orientan la especialidad, distinguirá entre lo que es posible o imposible de alcanzar para una guía en un determinado momento o lugar.

El logro de la especialidad se reconoce mediante la entrega de un distintivo, generalmente una insignia específica para esa especialidad. La Asociación proporciona alternativas para muchas de ellas, pero como la variedad de intereses de las jóvenes es casi ilimitada, si la especialidad escogida no tiene una insignia propia, puede usarse una diseñada y confeccionada por la misma Compañía o incluso por la propia guía.

Para el seguimiento de la especialidad puede utilizarse el *Mapa de Especialidad* en el cual la guía registra sus objetivos y avances, permitiendo así una supervisión apropiada de la guiadora encargada y de su monitora o monitor, así como promoviendo el orden y la conciencia del propio avance.

Las especialidades permiten **explorar, conocer, hacer y servir**

A través de una especialidad se explora un campo novedoso para la guía, se obtiene información sobre el tema elegido, se hacen cosas relacionadas con él y se presta algún servicio en el cual se aplica el aprendizaje adquirido. De todo ello lo más importante es tener la oportunidad de hacer cosas, aprendiendo por la experiencia lograda a través de las cosas que se hacen.

Como para hacer cosas se requiere un mínimo de información previa, se deberá estimular en primer lugar la *búsqueda de información* por parte de la propia niña, procurando que las cosas que se hacen, o se van a hacer, motiven a aprender por sí misma.

La persona que realice el trabajo de monitor o monitora promoverá esa búsqueda de información introduciendo en el tema, estimulando para que se produzcan nuevos descubrimientos y ayudando a sacar conclusiones de las acciones desarrolladas. Excepcionalmente, sólo cuando la autoinformación ha sido insuficiente, entregará directamente *conocimientos*.

Por el mismo motivo, el cumplimiento de los requisitos de la especialidad debe ser evaluado a través de las acciones de la guía. Una *fotógrafa* que presenta las fotografías tomadas por ella misma o una *actriz* que hace una representación en una Fiesta del Trébol, dicen mucho más sobre el resultado de la especialidad que las respuestas correctas sobre la medición de la luz o sobre las técnicas del lenguaje corporal.

La evaluación será aun mejor si la joven, además de dar a conocer que su especialidad le ha permitido hacer cosas, demuestra cómo esas cosas que hizo constituyeron un *servicio útil* para otras personas: la *fotógrafa* ilustró con sus fotografías el problema de la basura en su sector; y la *actriz* participó en una representación artística en un hogar de ancianos. Esto ayuda a que las adolescentes experimenten que se aprende para sí y para los demás, contribuyendo a su integración social. La insignia de especialidad es testimonio permanente de la actitud de servicio de la especialista en el campo de su especialidad.

Las especialidades complementan la progresión personal

Los objetivos educativos personales de cada niña representan un eje central a lo largo del cual se desarrolla su personalidad, mientras que las especialidades operan como una línea envolvente que circula alrededor de ese eje. En cualquier punto del eje en que pueda ubicarse, la especialidad implica una profundización, un esfuerzo adicional de la joven que complementa y enriquece su proceso educativo global.

Como la variedad de especialidades imaginables casi no tiene límite, éstas pueden ayudar a reforzar los objetivos educativos en todas las áreas de desarrollo, sin dejar de mencionar que la mayoría de las especialidades desarrollan actitudes y habilidades que atraviesan transversalmente varias áreas.

Por ejemplo, motivada por una actividad que ha destacado el valor de la vida vegetal, una joven ha decidido hacer un esfuerzo adicional para obtener la especialidad de “jardinería”. Al adquirir destrezas propias de esta especialidad, está ahondando en los objetivos educativos del área sociabilidad que dicen relación con la conservación del medio ambiente; pero también la especialidad le exigirá una dedicación que influirá en su carácter y una permanencia al aire libre que será positiva para el desarrollo de su cuerpo.

De manera similar, la especialidad de “tallado en madera”, motivada por actividades vinculadas a las habilidades manuales, contribuye al logro de objetivos educativos en el área creatividad, que dice relación con la expresión del propio mundo interno a través del arte; y también la elección de una temática interesante para sus diseños será positiva para el descubrimiento intercultural que se aborda en el área sociabilidad.

Las especialidades incrementan la necesidad de atención personal a las niñas

Para orientar en la búsqueda y desarrollo de una especialidad, las guadoras necesitan conocer más sobre los intereses, aptitudes y posibilidades de cada niña, lo que significa compartir con ellas, escucharlas con más frecuencia que la habitual e intensificar los contactos cercanos con su familia y los adultos que intervienen en su educación. La cercanía con una patrulla por parte de la guadora encargada de seguir el desarrollo personal de sus integrantes, será clave para ampliar este conocimiento sobre cada guía.

Al mismo tiempo, el hecho que una buena parte de las guías esté desarrollando especialidades, aumentará los requerimientos de seguimiento personalizado y la necesidad de aprovechar al máximo el tiempo de las guadoras, todo lo cual obliga a planificar adecuadamente.

Las especialidades se agrupan en conjuntos

Dada la naturaleza objetiva de los temas de las especialidades, éstas se pueden agrupar en conjuntos, cada uno de los cuales se refiere a un campo del conocimiento o de la actividad humana. Los diversos conjuntos tienen aspectos comunes unos con otros y abordan las diferentes disciplinas susceptibles de originar una especialidad, por lo cual muchas especialidades pueden ubicarse en diferentes campos al mismo tiempo.

Los campos de interés *Vida en la naturaleza*; *Arte, expresión y cultura*; *Ciencia y tecnología*; *Deporte*; y *Servicio*, se presentan en la publicación *Sistema de especialidades para guías y scouts*, elaborada por la Asociación. En dicha publicación, además de ampliarse las orientaciones contenidas en este capítulo, se incluyen a manera de ejemplo más de diez especialidades posibles en cada uno de los conjuntos propuestos, indicando en cada caso el contenido general que podrían tener esas especialidades. En cada conjunto se mencionan adicionalmente otras especialidades que pueden ubicarse en ese campo con lo cual se ofrece una lista total de más de 170 especialidades.

En todo caso, cualquier lista puede incrementarse, adaptarse y modificarse dependiendo de las necesidades y posibilidades de la guía interesada; como también de las condiciones geográficas, culturales y sociales en que ella se desenvuelve.





CELEBRACIONES Y CEREMONIAS EN LA COMPAÑÍA

Celebrar es parte de la vida de la Compañía

Todo lo que pasa en la Compañía es vida; y las celebraciones, ya sean fiestas o ceremonias, son parte de esa vida.

Cada paso, cada impulso por ir más adelante, da lugar a un gesto y a una palabra. A través de ese gesto y de esa palabra, manifestados con solemnidad, la opción personal de una niña se transforma en compromiso formal y sus logros se reconocen públicamente. Las compañeras, testigos solidarios, recogen la opción de su hermana y celebran sus conquistas. Y luego sobreviene la fiesta, que expresa la alegría de todas por el avance de cada una.

Una celebración es un momento intenso. No es un apéndice del programa ni un relleno en la agenda, como tampoco un trastorno en la vida de la Compañía y sus patrullas. Si toda actividad es vida, la celebración viene a ser una respiración más honda, pero siempre una más, enlazada con las otras.

La inserción de las celebraciones en el calendario de actividades del ciclo de programa depende del avance que logran las jóvenes, ya que en la mayoría de los casos no hay un período o momento determinado en el cual deban ocurrir en su vida tales o cuales actos. De este modo, Loreto o Macarena no tienen que adecuarse al hecho de que “las promesas” son en tal fecha, sino más bien es la Compañía la que deberá adecuarse al momento en que Loreto o Macarena pidan hacer su Promesa.

Por el mismo motivo, en una ceremonia las jóvenes no se limitan a presenciar. Una vez tomada la decisión del caso, con bastante anticipación se empieza a hablar de la Investidura, de la Promesa o del Paso que viene: el tema surge en las reuniones de patrulla, se discute en el Consejo de Compañía, se avisa en el diario mural y todas lo tienen presente. De esta manera propicia la reflexión común sobre los valores que penetran la actividad de todos los días.

Las celebraciones recogen la tradición de cada Grupo

Si bien el Movimiento Guía y Scout es uno solo en su misión, sus valores y su método, su aplicación adquiere una fisonomía diferente según el carácter de cada Grupo, incluso de cada Compañía y hasta podría decirse de “cada patrulla”. Esta diversidad influye también en las fiestas y ceremonias, las que manteniendo unidad en su sentido y manera de realizarse, incorporan al mismo tiempo tradiciones y hábitos propios del modo de ser y de los estilos de animación de cada Grupo.

De ahí que algunas celebraciones se acompañen de gestos simbólicos, cantos especiales o saludos privativos que no se repiten de una Compañía a otra. Lo importante es que se trate de complementos significativos y apropiados, que tengan por objeto realzar el contenido central de la celebración y no desviar la atención hacia aspectos laterales y, en ningún caso, incurrir en excesos, discriminaciones o vulgaridades.

Las ceremonias deben ser breves y significativas

En la Compañía una ceremonia debe ser **breve**, no solo porque corresponde a su sencillez, sino también porque sus actores principales son jóvenes y las niñas de esta edad no mantienen su atención en una misma cosa durante mucho tiempo.

Además, cada ceremonia tiene un solo propósito o eje central, por lo que no es conveniente:

- ✿ juntar en una misma ocasión toda una serie de actos diferentes a pretexto de ofrecer un panorama general de la vida del Grupo o de la Compañía;
- ✿ repetir continuamente idénticas ceremonias en la misma ocasión, como algunos hábitos de hacer promesas masivas; o
- ✿ recargar la ceremonia con largos preámbulos, múltiples discursos o exceso de símbolos.

Por otra parte, la finalidad de una ceremonia es resaltar la importancia de un paso, de un logro o de un compromiso, expresando con belleza aquello que todas estiman relevante, es decir, debe ser **significativa**. Su desarrollo, además, debe ser comprensible, facilitando que cada cual interprete sin esfuerzos lo que está pasando. Cada gesto, cada palabra, cada movimiento, cada signo, deben tener un sentido que todas las participantes captan.

Una ceremonia será más significativa si a todas se explica previamente lo que ocurrirá:

- ✿ A la *actriz principal*, para que intervenga en “su ceremonia” con calma y precisión, atendiendo más al contenido que a las fórmulas y desplazamientos;
- ✿ a *todas las participantes*, para lograr una apropiada disposición de ánimo y una mejor ejecución; y
- ✿ a *las personas invitadas*, para que adopten el comportamiento adecuado.

Elegantes y dinámicas

Si las guías estamos orgullosas de que nada hacemos a medias, la preparación y el desarrollo de una ceremonia es una excelente ocasión para demostrarlo. Además, las jóvenes, que son las actrices principales de esa ceremonia, estarán muy agradecidas si le hemos dado importancia a un acto en su honor.

Para que la ceremonia resulte **elegante**, recomendamos:

- ☞ Que todas usen la vestimenta convenida, que generalmente será el uniforme guía, completo y limpio.
- ☞ Que antes del inicio estén en su lugar los implementos requeridos: banderas, insignias, prendas de uniforme, documentos, otros.
- ☞ Que todas conozcan con anticipación lo que tienen que hacer, dónde ubicarse y cómo moverse, lo que evitará tanteos, imprecisiones y bochornos.
- ☞ Que hayan sido invitadas y estén presentes todas las personas que normalmente deben participar.

Además, es muy agradable participar en una ceremonia **dinámica**, que sin dejar de ser solemne, mantiene la alegría propia de las jóvenes. Esa tonalidad se logra mediante varios factores:

- ☞ Todo lo que ha de decirse se expresa en voz alta y clara, bien articulada, en forma concisa, sin vacilaciones.
- ☞ El desarrollo del acto es continuo, sin saltos ni vacíos: personas, objetos, sonidos, hacen su aparición en secuencia y en el momento previsto, sin extensas intervenciones de un animador que sería mejor que no existiera, ni largas esperas para que se decida a hablar alguien a quien no se le previno con anticipación.
- ☞ Antes, durante y después de la ceremonia se introducen cantos apropiados. Junto con manifestar el espíritu, el canto relaja y permite renovar la atención en lo que ocurre.
- ☞ Todas actúan, se mueven, tienen algo que hacer. Las guías necesitan motivos para cambiar de posición escénica, hacer un saludo, brindar un aplauso, lanzar un grito, estar siempre atentas y activas.

Momento oportuno y lugar apropiado

El **momento oportuno** es aquel en que la principal interesada está dispuesta y preparada, ya sea porque ha tomado una opción, como es el caso de la Investidura y de la Promesa; o porque de común acuerdo con ella se ha estimado conveniente brindarle un reconocimiento a su progresión, como ocurre en la entrega de las insignias de especialidad, de etapa y en el paso a la Avanzada de pioneras y pioneros.

Hay que saber esperar hasta que esta condición madure. De lo contrario, la ceremonia sería una simulación, una contradicción con los valores guías y una falta de respeto a las jóvenes.

Por el mismo motivo no es aceptable incluir repentinamente una ceremonia en el programa de una celebración, fiesta o excursión. Una ceremonia siempre es motivada por una o varias personas que la necesitan en su progresión, y no se debe apresurar por la única razón de honrar a una autoridad de paso u ofrecer un espectáculo a la concurrencia.

El **lugar apropiado** para una ceremonia es el aire libre, la gran naturaleza. Pero eso no basta, hay que matizar este criterio agregando algunas circunstancias:

- ☞ Aire libre no significa soportar 20 minutos a pleno sol, o bajo la lluvia, o a cero grado, o envueltas en una nube de mosquitos. El lugar y la hora deben ser escogidos cuidadosamente, de acuerdo al carácter de cada ceremonia: una noche de luna en el bosque, una puesta de sol, una mañana luminosa en la plaza de campamento.
- ☞ Si se realiza en el local de la Compañía, ojalá se haga en exteriores, en un entorno limpio, ordenado y con un decorado sencillo y significativo.
- ☞ En los Grupos homogéneos desde el punto de vista religioso, o cuando alguna joven lo solicita, es muy hermoso realizar algunas ceremonias en el templo.
- ☞ No es apropiado realizar una ceremonia en un lugar público, como un parque o una plaza, ya que es un acto íntimo de la Compañía que no debe exponerse a la curiosidad de los extraños; como tampoco efectuarse arriba de un escenario, ya que el ideal es que todas las participantes sean actrices y no espectadoras que asisten a una representación.

Y antes que todo, ceremonias naturales y verídicas

Toda ceremonia debe ser la expresión sencilla de una idea hermosa. Quien la tiene debe decir la con naturalidad, ajustando palabras, gestos y signos a la realidad vivida en el corazón y en la mente de las jóvenes. Nada de artificios ni simulaciones. Lo que es, que se exprese como es. En su verdad reside su belleza.

Para evitar desfiguraciones, recomendamos:

- ☞ Usar símbolos que todas comprendan. Nada de signos rebuscados o conceptos entreverados.
- ☞ Hablar naturalmente, sin emplear actitudes teatrales propias de otros ambientes, como voces artificialmente roncadas, mandos secos y fríos o vocabulario presuntuoso.
- ☞ Motivar gestos y movimientos que las jóvenes puedan hacer con espontaneidad, sin posturas rígidas, andar de robot o maniobras de desfile.
- ☞ Mantener siempre la sonrisa, usar un lenguaje directo y procurar un tono afectuoso, lo que logrará que las jóvenes se vean cómodas y sonrientes. No hay que olvidar que se puede ser serio sin ser triste o autoritario y que una ceremonia en la Compañía es una expresión vigorosa de la vitalidad juvenil.

Los momentos de celebración vinculados al crecimiento personal

En la Compañía existen muchos momentos de celebración, pero solo algunos de ellos se encuentran vinculados a la progresión de las jóvenes:

La **Recepción** de nuevas integrantes provenientes de la Bandada del mismo Grupo, cuya ceremonia debe reunir las mismas características antes señaladas. El detalle de esta celebración se analiza en el Manual de la Rama Golondrinas, por formar parte de la progresión propia de esa Rama, pero siempre es necesario coordinar este momento con el equipo de guadoras de la Bandada.

La ceremonia de paso desde la Rama Golondrinas tiene una primera parte que dice relación con la despedida de la Bandada. Cantar por última vez el Himno de a Bandada, liderar el grito de la Unidad o recibir obsequios por parte de sus compañeras, son algunas de las cosas que suelen hacerse. Luego, una de las guadoras acompaña a la niña hasta el hito de paso, el que cruza sola. Al otro lado es recibida por la guadora responsable de la Compañía, acompañada por la Guía de Patrulla o toda la patrulla en que la niña se integrará. El recibimiento que realiza la Compañía concluye con cantos, expresiones de simpatía u otras actividades afectuosas que muestran la alegría porque una nueva integrante ha llegado a la Compañía.

La **Investidura** de una joven como integrante de la Compañía, ceremonia que según las circunstancias puede ser individual o colectiva, y la investidura de Guía y Subguía de Patrulla.

La **Promesa**, momento decidido por cada joven en que toma un compromiso personal con la Ley Guía.

La **Entrega de una etapa de progresión**, que tiene lugar al final de un ciclo de programa para aquellas guías que han alcanzado un determinado avance en el logro de sus objetivos personales. También debe considerarse **el reconocimiento de una especialidad** que puede ocurrir en cualquier momento de un ciclo, cuando la joven ha completado con éxito las tareas acordadas para este reconocimiento.

El **Paso a la Avanzada de pioneras y pioneros**, cuando de común acuerdo con sus guadoras y su patrulla una joven considera que ha llegado la hora de dejar la Compañía para ingresar a la Avanzada.

La Compañía festeja la Investidura de nuevas guías y también de algunos cargos

Como vimos al hablar de los objetivos educativos, en el *período de introducción* la joven hace nuevas amigas y adquiere confianza en sus guadoras, se ubica en forma más o menos permanente en una patrulla, a menos que haya ingresado a través de ella, y se convierte en una más de la Compañía. En cualquier momento de ese período, una vez que decide seguir participando en la Compañía, puede tener lugar su Investidura.

Recordemos que desde su ingreso la joven es integrante de la Compañía y que desde ese momento participa con todos los derechos en el Consejo de Patrulla y en la Asamblea de Compañía, la única diferencia es que lo realiza usando su informe sin pañolín, debido únicamente a que su Investidura no se ha realizado aún. Como luego de un tiempo ha demostrado interés en continuar, la Investidura perfecciona y concluye la acogida que se dio en aquel momento y le entrega el pañolín como símbolo de pertenencia. Esta entrega no es necesaria cuando la niña proviene de la Bandada del mismo Grupo pues en este caso ya utiliza su pañoleta desde que ingresó formalmente como golondrina.

Cuando el momento de la Investidura coincide con el final del período introductorio, la joven también podría recibir en esta oportunidad la insignia de la etapa en la cual se ha convenido que iniciará su progresión.

La ceremonia de Investidura podría desarrollarse de manera sencilla al finalizar una reunión habitual de Compañía, o en un momento un poco más formal, en que pueden participar los padres de las jóvenes a quienes se está dando la bienvenida y en cuyo caso se podría cerrar con una breve convivencia interna.

Algunas Compañías hacen de esta celebración una ocasión propicia para que todo el Grupo se encuentre y festeje. ¡Es el futuro que ingresa al Grupo y hay que celebrarlo! Para ello, solo realizan la investidura de tiempo en tiempo, cuando se reúnen varios niños, niñas y jóvenes que están ingresando. En este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todos los familiares de los niños, niñas y jóvenes que ingresan, se invita a las autoridades de la institución patrocinadora y de la Asociación, se ornamenta un lugar especial, la entrega de símbolos puede enmarcarse dentro de una celebración religiosa y se culmina en una fiesta en que todo expresa la alegría por el crecimiento del Grupo.

Aun cuando se invista a varios jóvenes en una misma celebración, el momento de la investidura es individual y debe tener características que lo hagan *personal*. En los Grupos que funcionan en escuelas y colegios -y en especial en aquellos que cada año acogen niños y jóvenes de un mismo nivel escolar- una ceremonia de esta magnitud se realiza generalmente una vez al año, al poco tiempo del comienzo de las actividades escolares. Durante el año se realizan otras más sencillas para investir a las jóvenes que ingresan periódicamente.

Las Compañías también realizan la *investidura de Guía* y *Subguía de Patrulla*, cuyo objetivo es oficializar públicamente la elección de las jóvenes que ejercerán estos cargos en una patrulla.

La ceremonia de Promesa celebra el compromiso personal con la Ley Guía

Como lo hemos señalado en el capítulo respectivo, la Promesa se hace cuando la joven, después de terminado su período de introducción, se considera preparada y pide hacerla. Sin dudar ni discutir el propósito de esta petición, el Consejo de Compañía busca un momento especial y un lugar apropiado para realizar esta ceremonia, a más tardar dentro de las próximas semanas.

La ceremonia de Promesa ocupa un lugar especial entre las celebraciones. El compromiso personal con la Ley Guía, que cada niña asume ante su grupo de compañeras, es el tema central de esta ceremonia. El símbolo que se entrega, como testimonio de que se ha tomado un compromiso, es la insignia de Promesa.

La ceremonia no necesita otra motivación que la simple noticia de que tal joven ha pedido hacer su Promesa, anunciándose la fecha y el lugar en que se realizará. Igual comunicación se debe hacer a la familia, cuya presencia durante la ceremonia es muy importante. La entrevista con los padres servirá para informarles de qué se trata y para sugerirles que feliciten a la joven, la alienten, ayuden a prepararla y le hagan sentir que dan a su decisión la importancia que tiene.

En una ceremonia de Promesa -que idealmente debiera hacerse durante un campamento y que no debe mezclarse con otra ceremonia- solo una guía formula la suya. Si por alguna razón ineludible es necesario reunir a varias niñas en una sola celebración, no debieran ser más de dos o tres y cada una de ellas debe tener su momento individual para expresar su compromiso.

Si no es posible que las familias estén presentes en el campamento, de común acuerdo con ellas y la niña se deberá hacer una opción entre la presencia de los padres y la celebración en campamento. En todo caso, aunque los padres no asistan físicamente, pueden estar presentes a través de una carta personal o de un pequeño mensaje, al que se da lectura en ese momento si la joven así lo desea.

Existen muchas formas de dar vida a una ceremonia de Promesa, lo que dependerá de las tradiciones de cada Grupo. Reunida solemnemente la Compañía y los padres en torno al lugar elegido, la Responsable de Compañía se referirá al significado de la Promesa y de la Ley, alguna otra guidora destacará brevemente a la niña que hace su Promesa, alguna compañera de patrulla o un miembro de la familia expresará con igual brevedad sus sentimientos y luego se invitará a la joven a formular su Promesa de hacer cuanto de ella dependa para buscar a Dios, amar a su familia, ayudar a los demás, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Guía.

Cada joven expresa individualmente el texto de la Promesa en la forma en que puede hacerlo, sin necesidad que deba repetir o corear el texto que una guidora va diciendo antes. Formulada la Promesa se le hará entrega de la insignia y las guidoras pueden entregarle un regalo especial como recuerdo de ese día.

Algunos símbolos de esta ceremonia son la bandera guía o de la Compañía, la insignia de Promesa y una antorcha o vela encendida, símbolo de la claridad que comienza a brillar en la vida de una joven que ha tomado un compromiso.

El crecimiento se reconoce mediante la entrega de la insignia de etapa o de especialidad, según los casos

Al presentar las etapas de progresión en el capítulo relativo a los objetivos educativos, decíamos que ellas motivan por reconocimiento el avance de las guías y que se identifican por una insignia que las jóvenes lucen en su uniforme. La entrega de cada una de estas insignias debe hacerse tan pronto se haya convenido con la joven que su avance amerita un cambio de etapa de progresión.

De ahí que en la ceremonia respectiva el tema central sea la superación personal, simbolizada en la entrega de la nueva insignia de progresión correspondiente a la etapa que la joven comienza a desarrollar.

Es una celebración sencilla, muy alegre, que se realiza al término de un ciclo de programa, al concluirse la evaluación del crecimiento personal de las jóvenes durante ese ciclo. Esta ceremonia, que generalmente no considera la participación de personas ajenas a la Compañía, siempre se refiere a distintas jóvenes, ya que normalmente son varias las que cambian de etapa al final de un ciclo de programa. Aunque la ceremonia es común, cada una de las guías dispondrá de un momento individual para recibir su reconocimiento.

No es necesario rodear la ceremonia de demasiados elementos. Antes de entregar la insignia a una joven, bastan unas palabras de reconocimiento y estímulo pronunciadas por la guidora encargada de seguir su progresión. A su término, se inicia la fiesta de celebración, en que la alegría continúa.

Las insignias de las especialidades aprobadas durante un ciclo también pueden entregarse en este momento o en ceremonias separadas e individuales de características similares, aunque sin fiestas a su término.

Es tiempo de partir: el Paso a la Avanzada de pioneras y pioneros

La última de las ceremonias relativas a la progresión personal es el Paso a la Avanzada de pioneras y pioneros, que se produce cuando la joven guía ha completado su vida en la Compañía, ya sea porque ha recorrido todo el camino que se había fijado en sus objetivos personales o porque sus condiciones de crecimiento, en todas las áreas, indican que sería más conveniente que continuara su actividad en un grupo de mayor edad, según se determina de común acuerdo entre la joven, la patrulla y sus guidoras.

Desde el punto de vista de la Compañía el tema central de esta celebración es la despedida, y como en todas las despedidas, se mezclan la nostalgia de un tiempo que no volverá y la alegría ante las nuevas expectativas que depara el futuro.

El símbolo más usado consiste en efectuar un recorrido, lo que representa el paso de una situación a otra, ubicándose la Compañía en el extremo desde el cual se parte y la Avanzada en el otro.

El recorrido es siempre figurativo, solo basta que esté presente la idea de una caminata relativamente prolongada: atravesar un puente, caminar hasta el otro punto de una formación o subir una ligera colina en cuya cima se encuentra a la vista la Avanzada. Este paso tiene mucho más sentido si se hace en naturaleza y para reunir a las dos Unidades no hay mejor ocasión que un campamento de Grupo.

Al igual que la ceremonia de Promesa, no debe mezclarse con otra; y si por alguna circunstancia justificada es necesario reunir a varias jóvenes en una sola ceremonia de paso, no debieran ser muchas y cada una de ellas tendrá su momento personal para ser despedida y recibida.

En la preparación de esta ceremonia debe tenerse presente que tiene dos partes y que involucra a dos Unidades, por lo cual debe ser planificada conjuntamente entre todas y considerar la presencia del Responsable del Grupo. El lugar debe ser elegido con cuidado ya que las Unidades deben ubicarse de manera que puedan verse y que el recorrido quede entre ambas.

Durante la ceremonia, es costumbre que la guía que deja la Compañía comparta por última vez junto con sus compañeras el grito propio de su patrulla. Es habitual que las integrantes de su patrulla le dirijan palabras de estímulo y le entreguen muestras de aprecio, que suelen incluir pequeños obsequios preparados por las integrantes de su patrulla. Se concluye cantando una canción de despedida mientras la Responsable de la Compañía acompaña a la joven hasta el inicio del recorrido.

En lo que se relaciona con el contenido de la ceremonia al ser recibida la joven en la Avanzada, nos remitimos a lo que se expresa en el Manual de la Rama Pioneros o a los usos que se mantienen en cada Avanzada.

Otras celebraciones festejan la historia común y forman la tradición de la Compañía

Además de las ceremonias vinculadas a la progresión personal, existen en la Compañía otras ocasiones que permiten festejar la historia común.

Estas celebraciones ayudan a mantener vigentes los momentos más hermosos que ha vivido la Compañía y rescatan los hechos que son motivo de alegría y orgullo para todas. Se fortalece así la memoria colectiva, se crea un sentido de pertenencia y con el correr del tiempo se forma la tradición

Mencionamos como ejemplos algunas de las fiestas y celebraciones más comunes que se realizan en las Compañías:

- 🌀 El aniversario del Grupo y también el de la Compañía, si es distinto de aquel.
- 🌀 El 31 de mayo, día de Santa Juana de Arco, que numerosas Compañías consideran como el día de la guía o bien el mes de noviembre, que en muchas Unidades se celebra como el mes de la Rama Guías.
- 🌀 El día en que se recuerda el nombre del Grupo, ya sea una figura de la historia de nuestro país, un santo patrono o un acontecimiento significativo.
- 🌀 El aniversario o día en que se celebra a la institución que patrocina al Grupo.
- 🌀 Los días de fiestas nacionales, regionales o religiosas propias de la comunidad en que actúa la Compañía.

También hay otros motivos para festejar que están más vinculados a la vida particular de cada una y que en algunas ocasiones se pueden celebrar, según sea la costumbre y el estilo de animación de cada Compañía. Es el caso de los cumpleaños, matrimonios, nacimientos y hechos vinculados a la vida de fe de cada una. 🌀

CAPÍTULO 12

LAS PROGRESIÓN PERSONAL



CONTENIDO

EL PERIODO INTRODUCTORIO

- ☞ *Las niñas ingresan a la Compañía por distintos caminos*
- ☞ *Cuando el ingreso es individual, la responsabilidad del periodo de introducción se comparte entre la patrulla y la guiadora encargada del seguimiento*
- ☞ *Al ingresar desde la Bandada también existe un periodo introductorio*
- ☞ *En el ingreso individual, la presentación de los objetivos se realiza en la patrulla*
- ☞ *Las decisiones sobre los objetivos se toman de común acuerdo entre la guía y la guiadora encargada de su seguimiento*
- ☞ *Cando ingresa una nueva patrulla el periodo introductorio tiene variaciones*
- ☞ *Cuando el ingreso es colectivo, la guiadora que acompaña el seguimiento es responsable de la presentación de los objetivos*
- ☞ *El consenso sobre los objetivos pone término al periodo de introducción*

EL SEGUIMIENTO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

- ☞ *La evaluación de la progresión personal es continua y forma parte de la vida de la Compañía*
- ☞ *Dar seguimiento a la progresión personal es acompañar el desarrollo de las jóvenes*
- ☞ *El desarrollo de las jóvenes se evalúa observando*
- ☞ *Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y entrega*
- ☞ *Una guiadora acompaña a un máximo de 8 guías, por lo menos durante un año*
- ☞ *La evaluación de la guiadora recoge la evaluación de otros agentes educativos*
- ☞ *La opinión de la propia guía es la evaluación más importante*
- ☞ *Las pares contribuyen a la opinión que la joven se forma de su avance*

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

- ☞ *El Consejo de Compañía fija los criterios para concluir la evaluación de la progresión personal durante un ciclo*
- ☞ *En el Consejo de Patrulla se confronta la autoevaluación con la opinión de las pares*
- ☞ *La evaluación concluye en un consenso entre la joven y la guiadora encargada de su seguimiento*
- ☞ *El cambio de etapa a veces implica un cambio de Diario de los Desafíos*



EL PERIODO INTRODUCTORIO

La aplicación del sistema de objetivos y la evaluación de la progresión personal de las guías comienzan desde que ellas ingresan a la Compañía.

El primer paso es un *periodo introductorio*, que se inicia con la incorporación de la niña y culmina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. Aun cuando se incorporen a la Compañía varias niñas al mismo tiempo, este periodo es *personal*, por lo que cada cual lo vive individualmente.

Las niñas ingresan a la Compañía por distintos caminos

- ☞ Porque es una golondrina que proviene de la Bandada del mismo Grupo. En este caso se trata de una nueva integrante que conoce la Compañía y a la mayoría de sus guías.
- ☞ Porque es amiga de alguna niña que integra una de las patrullas, ha mantenido contactos anteriores y, de común acuerdo con las demás, ha tomado la decisión de incorporarse. En esta modalidad de ingreso se trata de una nueva integrante de una patrulla preexistente, que conoce poco del Movimiento pero que tiene amigas en la patrulla.
- ☞ Porque llega motivada por su familia, o porque le ha sido sugerido por alguno de sus profesores o profesoras u otras personas que tienen referencia del Grupo o del Movimiento, o simplemente por propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por el Grupo en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen las guías y quiere ser una de ellas. Estas situaciones son parecidas a la anterior, con la diferencia que en estos casos lo más probable es que la nueva integrante no tenga amigas ni en la patrulla ni en la Compañía.
- ☞ Porque es integrante de un grupo informal de amigas, quienes previamente contactadas o por motivación propia, han decidido como grupo “hacerse guías” ingresando a la Compañía. En este caso nace una nueva patrulla que carece de experiencia guía.

En cualquiera de estas situaciones las niñas se incorporan de inmediato en las actividades que se están realizando, sin diferencias de ningún tipo respecto de las demás y cualquiera sea la fase del ciclo de programa que esté transcurriendo. El propósito es que lo antes posible se sientan parte de la patrulla y de la Compañía.

Sin embargo, las características del periodo introductorio varían si se trata de un ingreso individual (una nueva integrante, ya sea proveniente de la Bandada o de fuera del Grupo), o de un ingreso colectivo (una nueva patrulla).

Cuando el ingreso es individual, la responsabilidad del periodo de introducción se comparte entre la patrulla y la guiadora encargada del seguimiento

Paralelamente a la participación de la nueva integrante en las actividades, la patrulla, la Compañía y sus guiadoras inician con la niña un diálogo más intenso que lo habitual. Este diálogo, que constituye el *periodo introductorio*, no representa una etapa de progresión, se prolonga de 2 a 4 meses y tiene como objetivos fundamentales:

- ✿ Integrar a la niña en la patrulla.
- ✿ Determinar el nivel inicial de logro de los objetivos y decidir la etapa en que le corresponde iniciar su progresión, ya que las niñas no sólo ingresan a los 11 años, sino también a cualquier edad entre 11 y 15 años.

Como se señaló, en el ingreso individual la responsabilidad del periodo introductorio es compartida entre la Patrulla y la guiadora designada para hacer el seguimiento:

- ✿ La integración de la niña en la patrulla y la presentación de la propuesta de objetivos, son tareas del Consejo de Patrulla con apoyo de la guiadora encargada del seguimiento.
La determinación de los objetivos que se pueden considerar logrados con anterioridad, es función de la guiadora encargada del seguimiento de común acuerdo con la guía.
- ✿ La decisión de la etapa en que le corresponde iniciar su progresión la toma el Consejo de Unidad a proposición de la guiadora encargada del seguimiento, previo acuerdo con la propia niña.

¿Qué pasa durante este periodo desde el punto de vista de la niña?

- ✿ Se hace amiga de las integrantes de la patrulla, se interioriza de su estructura, roles y cultura interna y “crea su espacio” con relación a las demás. Este proceso puede ser más lento cuando la recién llegada no tiene vínculos de amistad previos, por lo que requerirá más apoyo de las guiadoras para facilitar la integración.
- ✿ Establece una comunicación cada vez más profunda y traba amistad con la guiadora encargada del seguimiento.
- ✿ Toma contacto con el *clima educativo* de la Compañía, su estructura, visión, nombres, símbolos y tradiciones.
- ✿ Se familiariza con el sistema de objetivos: sellos, etapas, insignias y Diarios de los Desafíos.



¿Qué pasa desde el punto de vista de la patrulla?

- ☞ Integra a la guía a las actividades y la estimula para que participe en el Consejo de Patrulla.
- ☞ Ajusta sus equilibrios internos a la presencia de una nueva integrante, refuerza los lazos de amistad existentes y la vincula con aquellas guías que no la conocían.
- ☞ La pone en contacto con la información básica que debe conocer sobre la patrulla, la Compañía y el Grupo.
- ☞ Le da a conocer el sistema de objetivos y le ayuda a formarse una opinión sobre su propio avance respecto de los objetivos propuestos para su edad.

¿Qué pasa desde el punto de vista de la guiadora que acompaña el crecimiento de las integrantes de la patrulla?

- ☞ Establece progresivamente lazos de amistad con la guía y se presenta a su familia, iniciando la relación con ella.
- ☞ Trata de conocer lo mejor que puede a la niña y a su ambiente, observando su comportamiento y manteniendo un contacto frecuente. Este conocimiento es más necesario cuando la guía no ha tenido amistad previa con otras niñas de la patrulla o de la Compañía.
- ☞ Apoya a la Guía de Patrulla en la integración de la guía en la patrulla y en la información que se le proporciona sobre el sistema de objetivos.
- ☞ Se forma una opinión personal sobre su estado de avance respecto del logro de los objetivos.

Al ingresar desde la Bandada también existe un periodo introductorio

Cuando la nueva integrante proviene de la Bandada, es probable que todos los procesos anteriores se faciliten en razón de la pertenencia anterior al mismo Grupo. Aun así, salvo la información sobre el sistema de objetivos -con el cual la niña estaba habituada en la Bandada- se necesita poner igual cuidado en el desarrollo de este periodo.

Incluso en algunas oportunidades los procesos se podrían hacer más complejos, como es el caso en que varias golondrinas deseen ingresar a una misma patrulla en razón de los “prestigios” creados en el Grupo o de las afinidades previas que las niñas hubiesen establecido con algunas de sus integrantes. Lo mismo ocurriría en la situación inversa, cuando una patrulla ha generado “fama” de complicada o aburrida y se presenta poco atractiva.

En algunos Grupos, previendo eventuales “quiebres”, antes que una niña deje una Rama para pasar a otra, se acostumbra abrir *periodos de transición*, que son individuales y que preparan la partida y la llegada. En este caso, el periodo de transición abrevia el periodo introductorio o ambos se funden en uno solo.

Cuando “el paso” de la Bandada a la Compañía comprende al mismo tiempo un grupo numeroso de golondrinas, se deberá evitar “distribuir” a las niñas con criterios numéricos o proporcionales. Se debe respetar en todo momento el carácter de grupo informal de amigas que tiene la patrulla, sin romper afinidades naturales que existan entre las niñas que se incorporan ni intervenir peligrosamente en la cohesión de las patrullas existentes.

Se debe considerar que si ingresan muchas golondrinas a la Compañía, es probable que al mismo tiempo se esté produciendo desde ella un egreso de similares características hacia la Avanzada, lo que afectará a las patrullas por los dos extremos, con riesgo de desestructurarlas.

Una forma de evitar este peligro es separar el ingreso del egreso, dando tiempo para que los cambios se asimilen y las cohesiones se reconstruyan progresivamente. La regla básica al respecto es que los ingresos y egresos se produzcan con acuerdo de las patrullas e incluso bajo su propia iniciativa. Siempre las guías encontrarán la solución más apropiada.

En el ingreso individual, la presentación de los objetivos se realiza en la patrulla

La *presentación* y *diálogo* sobre los objetivos se viven en el interior de la patrulla con el refuerzo esporádico de la guiadora que hace el seguimiento. La guiadora no reemplaza a la patrulla en esa tarea y sólo interviene para apoyar a la Guía de Patrulla, aclarar determinados aspectos, reforzar la comprensión o evitar desajustes.

Al ingresar al grupo de amigas, la nueva integrante se incorpora también a la comunidad de aprendizaje que funciona en su interior: participa en los Consejos de Patrulla, observa la evaluación mutua, conoce los Diarios de los Desafíos de sus compañeras, descubre los sellos que se ponen en ellos, ve las insignias de progresión puestas en los uniformes y más de una vez preguntará cuándo será el momento en que ella entre en ese juego.

De ahí que para presentar los objetivos y dialogar sobre ellos no se necesita una charla ni una sesión formal. Presentación y diálogo ocurren con naturalidad y se producen por medio de la observación y de una secuencia de preguntas, respuestas y conversaciones que se encadenan entre ellas durante este periodo.

Es un subproceso espontáneo dentro del proceso introductorio y su resultado natural es la comprensión del sistema de objetivos.

Las decisiones sobre objetivos se toman de común acuerdo entre la guía y la guiadora encargada de su seguimiento

En un determinado momento, que requerirá de una reunión o conversación especial, el diálogo desemboca en el consenso entre la guía y la guiadora encargada de acompañar su progresión.

El consenso se produce en torno a dos hechos:

-  La *personalización*, por parte de la nueva integrante, de los objetivos de desarrollo contenidos en la propuesta, lo que requiere adaptar los objetivos educativos de la respectiva columna a sus necesidades, intereses, capacidades y potencialidades. Esto lo logra asumiendo los objetivos contenidos en la propuesta, modificándolos o agregando otros, lo que la guía hará de su puño y letra en el Diario de los Desafíos que corresponda. Producida esta adaptación, los objetivos educativos propios del rango de edad se habrán convertido en los *objetivos personales* de esa joven.
-  El *acuerdo* sobre la etapa en que iniciará su progresión, lo que depende de la coincidencia entre la guía y la guiadora sobre el número de objetivos de la respectiva columna que pueden considerarse logrados.

En el capítulo 10, al hablar de las insignias de las etapas de progresión, se mencionan los criterios generales al respecto. El acuerdo se obtiene compartiendo opiniones, y si hubiere discrepancias, la guiadora aceptará la opinión que ha resultado de la autoevaluación de la niña.



Según el número de objetivos que se consideren logrados y las características personales de la guía, la guiadora propondrá al Consejo de Compañía la etapa en que comenzará su progresión, procediéndose a la entrega de la insignia correspondiente.



Cuando ingresa una nueva patrulla el periodo introductorio tiene variaciones

En este caso el proceso introductorio está entregado solo a la responsabilidad de la guiadora encargada del seguimiento de las guías. Las demás variaciones son las siguientes:

- ❧ Como se trata de un grupo informal de amigas, el desafío no es la integración de una nueva guía en la patrulla, sino la integración del nuevo grupo, como patrulla, en la Compañía.
- ❧ El periodo introductorio comprende además la asesoría a la patrulla para que se estructure como tal: roles, nombre, local, "Tally" y demás componentes propios de su identidad. Se deberá actuar con prudencia frente a los elementos de identidad preexistentes en el grupo informal, algunos de los cuales pueden no ser del todo coincidentes con el estilo de la Compañía, aunque el pequeño grupo provenga del Movimiento.
- ❧ También comprende la supervisión de la progresiva interacción de esta patrulla con las demás. En este aspecto ejercen un papel clave las Guías y Subguías de las otras patrullas, creando un ambiente de acogida.

Poco a poco la guiadora es reemplazada en estas tareas por la Guía que la patrulla elegirá en un momento determinado, la cual, desde que asume esta función, recibe una formación más intensa que las demás niñas.

Cuando el ingreso es colectivo, la guiadora que acompaña el seguimiento es responsable de la presentación de los objetivos

Cuando ingresa una nueva patrulla, se mantiene la finalidad de observar en cada niña el nivel de logro inicial de los objetivos. La diferencia consiste en que este proceso no se produce en el interior de la patrulla, sino que transcurre mediante un diálogo con la guiadora designada para hacer el seguimiento.

Esta guiadora es libre para conducir el proceso de acuerdo a su experiencia y a las características y reacciones del grupo informal que ha ingresado. Puede apoyarse en el Consejo de Compañía, pidiéndole a otras guiadoras y a las Guías y Subguías de las demás patrullas que le ayuden en tareas puntuales.

Como las nuevas integrantes vienen llenas de preguntas y a medida que participan en las actividades van adquiriendo la información a fragmentos, será difícil mantener una cierta secuencia en el proceso. Esta falta de estructuración ayudará a la recepción natural de la información y evitará las presentaciones teóricas colectivas.

No hay que apurar el ritmo natural. Lo primordial es la participación en las actividades y la integración a la Compañía. A medida que las niñas ven actuar a las otras patrullas, sin necesidad de motivación especial se interesarán en conocer sobre el sistema de objetivos.

El consenso sobre los objetivos pone término al periodo de introducción

Producido el consenso sobre los objetivos, se considera concluido el periodo de introducción. Esto genera algunos hechos importantes y visibles:

-  La niña deja constancia en su *Diario de los Desafíos* de aquellos objetivos que se han considerado logrados, para lo cual pega en cada caso un sello del área respectiva, en la forma que se explica en el capítulo 10.
-  Un registro parecido se lleva en la *hoja de control de la progresión*, que las guiadoras mantienen en la carpeta personal de cada niña.
-  Los objetivos logrados también se pueden representar en un *cuadro de avance*, que está a la vista de todas en el local. En este cuadro –que es optativo y podría estar motivado por un gran mapa de exploración– algunas patrullas o Compañías, usando los mismos sellos, llevan un registro visible del avance de todas sus integrantes.
-  El Consejo de Compañía hace entrega a la guía de la insignia de la etapa en la cual se ha convenido que iniciará su progresión.

En cualquier momento del periodo de introducción se puede realizar una breve *Ceremonia de Investidura* con presencia de las familias, en que la niña recibe por primera vez la pañoleta con los colores del Grupo Guía y Scout al que pertenece la Compañía. Esto no es necesario si la nueva integrante ya ha recibido su pañolín durante su permanencia en la Bandada.

Esta ceremonia puede realizarse de manera sencilla al término de una reunión habitual, o de un modo más formal con la participación de la familia de la niña a quien se está dando la bienvenida.

Algunas Unidades hacen de esta celebración una ocasión propicia para que todo el Grupo se encuentre y festeje. Con esa intención solo realizan investiduras de tiempo en tiempo, cuando se reúnen varios niños, niñas y jóvenes que están ingresando en las distintas Ramas. En

este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todas las familias de niños, niñas y jóvenes que ingresan, se invita a la autoridad de la institución que patrocina al Grupo y de la Asociación, se ornamenta un lugar especial, la entrega de símbolos puede enmarcarse dentro de una celebración religiosa y se culmina con una fiesta en que todo expresa la alegría por el crecimiento del Grupo Guía y Scout. Aun cuando se invista a varias niñas en una misma celebración, el momento de la investidura es individual y debe tener características que lo hagan *personal*.



Concluido el periodo de introducción, la guía puede hacer su Promesa en cualquier momento. La única condición para realizarla es que desee hacerlo, lo exprese al Consejo de Patrulla y pida a la Guía de Patrulla que lo lleve al Consejo de Compañía para su calendarización. Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, la Promesa no está ligada a las etapas de progresión y no se debe discutir su pertinencia desde que ha sido solicitada.

No obstante todos estos efectos que se producen al cierre del periodo de introducción, es conveniente recordar que las niñas son guías de la Compañía desde su ingreso a ella y que desde ese momento participan con todos los derechos en el Consejo de Patrulla y en la Asamblea de Compañía.



EL SEGUIMIENTO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

Una vez que una niña ha terminado su periodo introductorio, inicia su progresión personal a partir de la etapa en que ha sido ubicada.

Salvo la determinación de la etapa, para ella nada ha cambiado desde el momento en que se incorporó a la Compañía: continúa participando en su patrulla y en las actividades que se realizan de la misma manera en que lo hacen todas las demás guías.

La evaluación de la progresión personal es continua y forma parte de la vida de la Compañía

A medida que se observa el desarrollo de las actividades, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan las niñas y comprobar los cambios que experimentan. De esta manera, la evaluación de la progresión personal es un proceso continuo, un *subsistema* dentro del sistema aplicado: integrado en todas las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.

Dar seguimiento a la progresión personal es acompañar el desarrollo de las jóvenes

Entendemos por “progresión personal” el avance que una niña logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Comprende todos los aspectos de su personalidad e incorpora las ideas afines de crecimiento y desarrollo. Aun cuando estas expresiones tienen matices que las diferencian, a veces se usan como sinónimos de progresión personal.

El “seguimiento”, por su parte, no consiste sólo en recoger y acumular información con el objeto de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta de una joven y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación de la niña en la Compañía, eleva su autoestima y la ayuda a mejorar el nivel de logro de sus objetivos. Es acompañamiento y no control.

Al mismo tiempo que se realizan actividades se está acompañando a las jóvenes y observando su crecimiento, lo que conocemos como *evaluación para el desarrollo*. Hacia el final del ciclo de programa la *evaluación para el desarrollo* se convierte en *evaluación del desarrollo*, en que sin suspender el apoyo permanente a las jóvenes se obtienen, en conjunto con cada una de ellas, conclusiones sobre los objetivos personales que efectivamente pueden considerarse logrados durante el ciclo.

El desarrollo de las jóvenes se evalúa observando

Hemos dicho que los objetivos personales de las niñas proponen el logro de conductas que se refieren a todos los aspectos de su personalidad. Esto significa que el desarrollo armónico de una joven también está integrado por componentes subjetivos que admiten un amplio grado de valoración.

Medir o calificar aspectos subjetivos es bastante más complejo que establecer el peso o determinar si se conoce o no un determinado teorema. Muchas mediciones simplemente no son practicables y otras exigen el uso de instrumentos técnicos o el empleo de personal especializado.

De ahí que para evaluar el desarrollo de una niña lo hacemos *por observación*, lo que es coincidente con la naturaleza subjetiva de la progresión personal, pero también con el propósito complementario del método scout respecto de otros agentes educativos y con el carácter voluntario de nuestras animadoras adultas. No se debe pensar por eso que la evaluación por observación sea una evaluación de menor categoría. Por el contrario, es la más apropiada a un proceso educativo que comprende toda la persona.

En el clima educativo de la Compañía, a cada instante las guías entregan señales que indican progreso hacia el logro de sus objetivos y los problemas que enfrentan. Si las guías están preparadas para actuar como educadoras voluntarias, sabrán percibir esas señales, su observación será confiable y suficiente, y podrán prestar el apoyo requerido en el momento oportuno.

Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y entrega

Para evaluar por observación se necesita tiempo. Tiempo para compartir con las guías y enriquecer los contactos, visitar la familia, conocer a sus amigas, entrevistarse con sus profesores o profesoras, o practicar juntas un deporte o afición común. Un tiempo que nos permita hablar de todo lo que hay que hablar, escuchar todo lo que se necesita escuchar, pensar en lo que hay que decir y decir lo justo, con oportunidad y respeto.

Un tiempo para acompañar, ya que el proceso es tan importante como el resultado: no sólo se trata de evaluar si se logró un objetivo, sino también saber cómo se logró o por qué no se logró.

Igualmente se requiere paciencia. Para formarse criterios válidos que enriquezcan el apoyo que se presta a las niñas, hay que escuchar con calma, observar sin prisa, analizar con fundamentos y no desanimarse fácilmente ni buscar éxitos rápidos, que en educación son improbables.

Por último, evaluar por observación demanda capacidad de entrega. Practicar un examen o aplicar un test, son materias que dependen del manejo de las habilidades técnicas respectivas, pero acompañar constantemente a una guía en su desarrollo es un asunto de entrega voluntaria y generosa.

Una guiadora acompaña a un máximo de 8 guías, por lo menos durante un año

Por las razones anteriores recomendamos que una guiadora debe asumir el seguimiento de un máximo de 8 jóvenes. Es poco probable que se evalúe con efectividad si esa tarea debe hacerse respecto de un número mayor.

Tampoco es apropiado que las guiadoras evalúen indistintamente a todas las guías de una Compañía. Eso conduciría a apreciaciones generales, insuficientes para determinar el logro de objetivos e indicar el tipo de apoyo que es necesario prestar en un momento determinado. Además algunas niñas no dispondrían de la atención personalizada que necesitan.

Si es posible, las 8 guías deben pertenecer a la misma patrulla. Esto facilita la tarea de la guiadora, ya que para acompañar a las niñas no necesitará estar interiorizada en detalle de lo que pasa en varias patrullas a la vez.

El *acompañamiento* o *evaluación para el desarrollo*, debe hacerse durante un tiempo relativamente prolongado. Para hacer un buen seguimiento se necesita reunir información y obtener la confianza de la niña, lo cual no es posible si las guiadoras cambian continuamente o se alternan por periodos breves. Es recomendable que las animadoras adultas se mantengan en esta función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen el reemplazo. Al producirse un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos de la niña.

La evaluación de la guiadora recoge la evaluación de otros agentes educativos

Los diferentes agentes educativos que actúan en torno a la vida de una niña proporcionan a la guiadora una información muy valiosa. Es una tarea clave de la animadora adulta que acompaña la progresión de la niña entrar en comunicación con ellos cada vez que le sea posible hacerlo.

Madres y padres

Por ser los principales educadores de sus hijas y en atención a que los objetivos son logrados por las niñas en su vida entera y no sólo en la Compañía, las familias son fundamentales en el proceso de evaluación de una joven. Son ellas quienes nos pueden abrir una ventana a lo que pasa en el hogar, siendo una fuente inagotable de información respecto de los gustos, intereses y comportamiento de las niñas. A su vez, los padres deben valorar y confiar en la formación que se entrega en la Compañía.

Para que la interacción entre la guiadora y los padres opere con fluidez, la animadora debe acercarse progresivamente a los padres, conocerlos y darse a conocer, crear vínculos y entrar poco a poco en el ambiente familiar. Los padres no consentirán fácilmente en dialogar sobre sus hijas con una persona en quien no hayan depositado previamente su confianza.

Profesoras y profesores

Los profesores o las profesoras de la escuela o colegio al cual la niña asiste pueden entregar información importante sobre su comportamiento. Para eso también es necesario que la guiadora haya establecido un contacto anterior con esos docentes, más aún si el Grupo no es parte de esa comunidad escolar.

Puede que profesores y profesoras tengan dificultad en reconocer el rol educativo de una persona que colabora voluntariamente y que no es necesariamente profesional de la educación. Hay que aprender a vencer esa resistencia y validarse como interlocutora educativa, para lo cual este contacto debe utilizarse con moderación, cuidando no insistir de manera indebida.

Otros agentes

En este caso se encuentran personas tales como las autoridades de la Iglesia a la que la niña o joven pertenece, entrenadoras deportivas o responsables de otras actividades en que las jóvenes participen, monitores de una especialidad, demás guiadoras de la Compañía y del Grupo y amigas y amigos no participantes del Movimiento. La opinión de estas personas es útil cuando mantienen un contacto permanente con la niña o tienen una influencia significativa en su educación y desarrollo.

Todas estas opiniones son complementarias, contribuyen a que la guiadora tenga una visión más amplia, pero en ningún caso sustituyen el consenso entre la guiadora y la niña.

La opinión de la propia guía es la evaluación más importante

Las niñas de esta edad reflexionan continuamente sobre sí mismas, la mayoría de las veces en forma no consciente, y examinan sus actos, su vida, sus sueños, la actitud de sus amigas.

Esta mirada suele contener pensamientos críticos sobre su modo de ser, ya que entre 11 y 15 años se tiende a ser muy exigente consigo misma, incluso con riesgo de la autoestima, lo que a menudo debe ser compensado por las guadoras con refuerzos positivos, que le ayuden a valorar lo valioso que ella es y la importancia de su participación en el grupo.

El método del Movimiento se apoya en esta tendencia de la niña y cada cierto tiempo, con motivo de una actividad o en encuentros más personales, la guadora encargada del seguimiento invita a la niña a darle una mirada a los objetivos que se ha propuesto y a confrontarlos con la opinión que tiene de sí misma. Las conclusiones que saque de este ejercicio puede compartirlas luego con su patrulla o con la guadora encargada de su acompañamiento. También le puede ser útil ponerlas por escrito en su Diario de los Desafíos, lo que le permitirá observar avances cuando más adelante repita el ejercicio.

Las guías deben percibir el amable interés de la guadora por la opinión que ellas tienen de sí mismas. Esto facilita y hace consciente la autoevaluación y las ayuda a ser las primeras interesadas en su crecimiento. No olvidemos que el método es básicamente un sistema de autoeducación.

Salvo las sugerencias esporádicas propuestas y los diálogos más o menos frecuentes, durante el proceso no es necesario hacer nada más. El resto hay que dejarlo a la propia iniciativa de la niña, a la acción natural de los pares y a los resultados espontáneos del método utilizado. Las niñas no deben sentirse presionadas y no existe ventaja educativa alguna en generar en ellas obsesiones de cualquier tipo.

Esta autoevaluación de la niña es la base del consenso, o *evaluación del desarrollo*, que se producirá al momento de las conclusiones, al final de un ciclo de programa.

Las pares contribuyen a la opinión que la joven se forma de su avance

Como se señaló en el capítulo 1, la evaluación de sus pares influye con fuerza en la opinión que las adolescentes tienen de sí mismas. En un grupo de amigas esta opinión se manifiesta informalmente de varias maneras, desde las bromas hasta las conversaciones más personales. Las niñas y jóvenes son muy sensibles, y aunque no siempre lo expresen, con facilidad detectan la opinión implícita que hay en cada gesto o actitud de sus compañeras.

A través de la vida interna de la patrulla, el método del Movimiento procura que esta opinión se manifieste como un apoyo, reduzca al máximo su agresividad y sea contribuyente al aprendizaje, en la forma que se explicó en detalle en el capítulo 5.

Como las guadoras no participan en la vida interna de la patrulla, ellas perciben la opinión de las pares observando la relación entre las niñas. El único medio más formal que tienen para conocerla es el diálogo con la Guía de Patrulla respectiva y los análisis que se hacen en el Consejo de Compañía. A través de estos medios, y del contacto directo con la niña, la guadora encargada del seguimiento procura matizar la opinión de las pares y motivar en la guía un análisis objetivo de las causas, contrarrestando o reforzando los eventuales efectos negativos o positivos de esa opinión.



CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

El Consejo de Compañía fija los criterios para concluir la evaluación de la progresión personal durante un ciclo

Poco antes del final de un ciclo de programa, el Consejo de Compañía considera las orientaciones generales con base en las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de las guías y los plazos en que ello tendrá lugar. Es el tiempo de la *evaluación del desarrollo*, que se caracteriza por el consenso en torno a lo logrado por la joven; mientras que la *evaluación para el desarrollo* está conformada por el acompañamiento y apoyo en la tarea, descritos en las páginas anteriores.

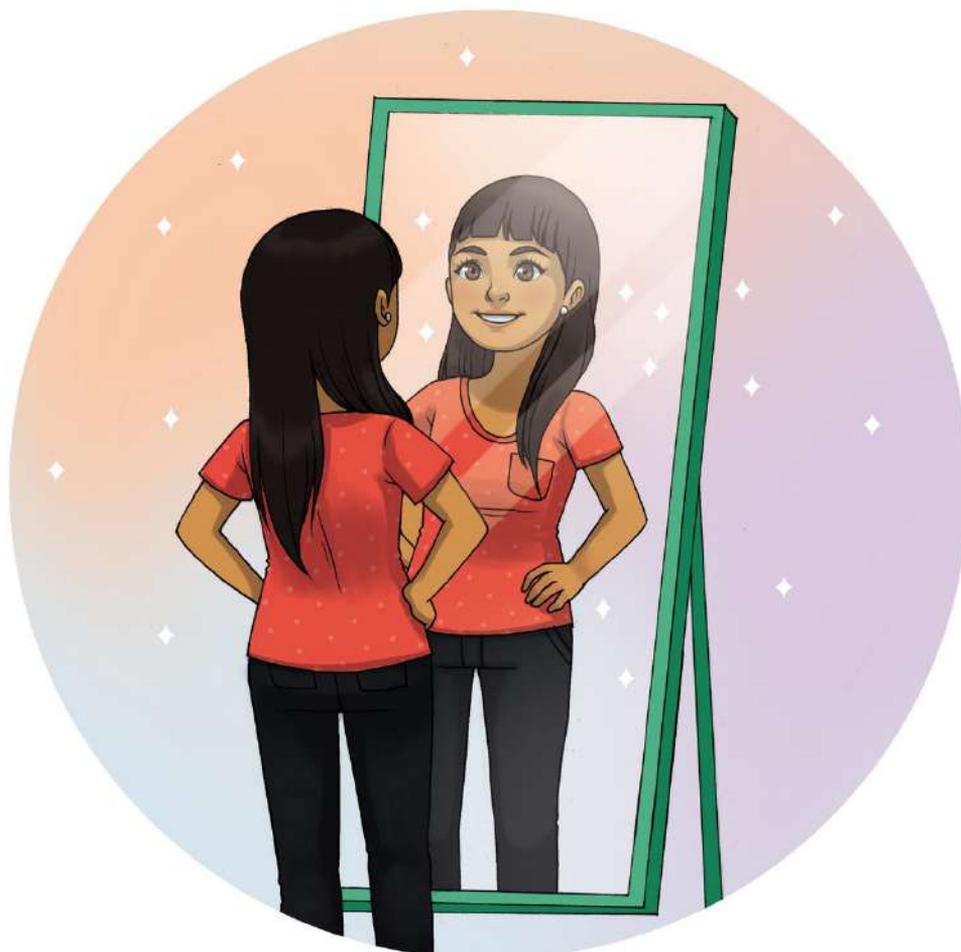
Puede que excepcionalmente, cuando el ciclo de programa sea muy largo o se prevea que deberá prolongarse, las conclusiones se saquen en dos momentos: promediando el ciclo y al final. En todo caso, como ya se indicó, sólo transcurrido un cierto tiempo se puede determinar si las actividades desarrolladas han servido para que una niña demuestre avances en el logro de sus objetivos.

Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema. Su único objeto es unificar modos de actuar y evitar posibles disparidades que pudieran darse entre las guías y en el interior de las patrullas.

Esta tarea está muy relacionada con el diagnóstico de la Compañía, particularmente con el desarrollo equilibrado de las guías en las distintas áreas de desarrollo –como se ha visto en el capítulo 9– con la atención individual que se ha prestado a cada niña y con el nivel de logro de los objetivos que se demuestra en general. Algunos ejemplos permitirán comprender la naturaleza de estos criterios:

- ✂ Si durante el ciclo de programa que termina se ha puesto énfasis en actividades de servicio, una atención especial deberá ponerse también en la evaluación de los objetivos del área sociabilidad. Esto permitirá medir el nivel de resultados que produjo en las niñas el énfasis dado al ciclo.
- ✂ Si en el ciclo se desarrollaron actividades de larga duración que concentraron la atención de las guías y no se destinó el tiempo necesario al acompañamiento de las guías, las conclusiones deberán dilatarse, ya que se necesitarán conversaciones más profundas o prolongadas.
- ✂ Si en general se aprecian avances importantes en el logro de los objetivos, las conclusiones de la evaluación tenderán a reconocer el esfuerzo demostrado. Paradójicamente, si hay falta de motivación, también podría hacerse lo mismo, pero en este caso como una manera de reforzar positivamente la autoestima de las guías.

La reunión en que el Consejo de Compañía fija estos criterios, debe realizarse antes de aquella en que hace el diagnóstico de la Unidad y fija el énfasis para el próximo ciclo. De esta forma, permite que haya tiempo suficiente para concluir la evaluación de la progresión personal, antes de que formule la propuesta de actividades para el ciclo siguiente, como hemos visto en el capítulo 8.



En el Consejo de Patrulla se confronta la autoevaluación con la opinión de las pares

Fijados los criterios que enmarcarán las conclusiones, las Guías de Patrulla convocan a reunión de los Consejos de Patrulla con el único propósito de intercambiar opiniones sobre el avance de sus integrantes. En esta reunión se evalúan individualmente los avances de las guías a partir de la autoevaluación de cada una de sus integrantes.

La forma, duración e intensidad con la cual una patrulla realiza esta reunión dependen de la cultura interna de la patrulla. En cualquier caso es presumible y necesario un ambiente de intimidad y mutuo apoyo, especialmente si la Guía de Patrulla fija la pauta, controla la agresividad, anima a las tímidas y modera a las muy entusiastas u hostiles.

Los resultados de esta evaluación quedan en manos de cada niña, quien a partir de ellos reconsiderará la evaluación inicial que ha hecho de sí misma.

La evaluación concluye en un consenso entre la guía y la guiadora encargada de su seguimiento

Para establecer este consenso es conveniente que la guía y la guiadora encargada de su seguimiento tengan un encuentro destinado sólo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

Esta reunión es una más de las tantas ocasiones en que la guiadora y la guía se encuentran, por lo que no será difícil obtener un ambiente relajado. Con esta conversación concluye para esa niña el proceso de evaluación de sus objetivos personales durante el ciclo.



En esta conversación la joven expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeras de patrulla, indicando los objetivos que considera que ha logrado durante el ciclo que termina. La guiadora comparte con la guía su opinión, la que a su vez se ha alimentado con las observaciones que ha recogido de otros agentes evaluadores.

Además de convenir los objetivos que se considerarán logrados, este encuentro servirá para apoyar y animar a la niña en su crecimiento, sugiriéndole correcciones destinadas a mejorar su participación y elevar el nivel de logro de sus objetivos. La reunión también servirá para evaluar la “permanencia” de las conductas antes logradas, esto es, constatar en conjunto cuánto de lo avanzado en ciclos anteriores ha permanecido en el tiempo.

Durante el diálogo, manteniéndose dentro de los criterios fijados por el Consejo de Compañía, la guiadora es libre para llegar al consenso que estime más conveniente para el desarrollo de la guía.

La opinión de la guiadora es importante para la guía, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, la guiadora debe estar siempre dispuesta a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que reforzará más a la niña aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

Si existieren discrepancias que no pudieran resolverse, siempre primará la autoevaluación. Es preferible que la guía se exceda en la estimación de sus logros y no que se afecte su autoestima o se le desanime para seguir adelante porque se le impuso el punto de vista de la guiadora.

Al término de la reunión, la guiadora invitará a la niña a que pegue en su Diario de los Desafíos los sellos correspondientes a los objetivos que se consideraron logrados y luego estampará el timbre de la Compañía o del Grupo, en la forma en que se indica en el capítulo 10. Ejemplares de los sellos puede aportarlos la guiadora o la joven, según se acostumbre en la Compañía.

Si en virtud de los objetivos aprobados y aplicando los criterios generales descritos en el capítulo 10 al presentar las etapas de progresión, la guía estuviera en condiciones de cambiar de etapa, la guiadora hará la propuesta correspondiente al Consejo de Compañía.

El cambio de etapa a veces implica un cambio de Diario de los Desafíos

Al pasar de la etapa Alba a la etapa Amanecer no hay cambio de objetivos ni de Diario, pero al pasar de la etapa Amanecer a la etapa Luz, hay cambio de Diario de los Desafíos y también cambio de objetivos propuestos para la niña. Es recomendable que en este momento se presente a la niña la nueva columna de objetivos, la que si bien apunta a las mismas conductas, contiene objetivos ligeramente más exigentes.

La entrega de la insignia de la etapa por parte del Consejo de Compañía da motivo a una celebración, como se explicó al final del capítulo 10 y también al hablar de las actividades fijadas. 

CONSTANCIAS Y RECONOCIMIENTOS

Para la descripción de las características de los adolescentes las autoras se documentaron en el libro *Adolescencia y Educación* (3a edición, San José, 1997), de la psicóloga chilena Sra. Dina Krauskopf, Profesora Emérita de la Universidad de Costa Rica; y en el estudio de la Universidad de Harvard titulado *Raising Teens: A Synthesis of Research and a Foundation for Action*. A. Rae Simpson, Ph. D., Center for Health Communication, Harvard School of Public Health, Boston, USA, 2001.

Para describir el funcionamiento de la patrulla como grupo informal se han tomado conceptos del psicólogo Edgar Schein (*Psicología de la Organización*, Prentice Hall Hispanoamericana, 3a edición, México, 1997). Algunas ideas sobre el rol de los líderes, desarrollo de organizaciones y aprendizaje en equipo, han sido tomadas de *La Quinta Disciplina en la práctica*, de Peter Senge y otros, edición en español, Granica, Barcelona, 1995. La rueda del aprendizaje es una adaptación de la taxonomía de los estilos de aprendizaje, de David Kolb y el concepto de campo de aprendizaje es de Margaret J. Wheatley (*El liderazgo y la nueva ciencia*, Editorial Granica S. A., Barcelona, 1994).

GLOSARIO

En este glosario se han incluido tres tipos de expresiones: aquellas que corresponden a conceptos tradicionales cuyo alcance se ha estimado necesario reiterar o rescatar: algunas utilizadas en el ambiente educativo, con el propósito de precisar el sentido que se les ha dado en este Manual; y los nuevos conceptos incorporados al programa en los últimos años.

No se incluyen: los conceptos tradicionales que en este Manual han sido empleados en forma usual y los conceptos que se mencionan solo una vez y que fueron suficientemente definidos en el texto o que no requieren mayor explicación.

A

Actitud predisposición relativamente estable de conducta que involucran todos los ámbitos o dimensiones de la persona. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una actitud (saber ser).

Actitud educativa predisposición de una persona para contribuir a la educación de otros. Involucra un componente cognitivo o intelectual: conocimiento de lo que se quiere enseñar; un componente afectivo: entrega personal y compromiso con el proceso educativo; y un componente reactivo: capacidad para reaccionar ante distintas situaciones de la manera apropiada.

Actividades de refuerzo tareas específicas dentro o fuera de la Compañía, que se sugieren a una joven por parte de la animadora adulta encargada del acompañamiento de su progresión personal, con el propósito de que adquiera experiencias que le permitan reforzar una determinada conducta que le ha sido difícil lograr.

Actividades educativas son las que ofrecen a la joven la oportunidad de tener experiencias, a través de las cuales puede adquirir y practicar el tipo de conducta deseable previstas y propuestas en los objetivos educativos.

Actividades externas son aquellas que las jóvenes realizan fuera del ambiente de la patrulla o la Compañía y sin una vinculación directa con su programa de actividades.

Actividades fijas son aquellas que para crear el ambiente previsto por el método del Movimiento, necesitan realizarse continuamente y de modo similar. Son actividades fijas de la Compañía, por ejemplo, los campamentos, la Fiesta del Trébol, las reuniones habituales, las ceremonias.

Actividades instantáneas también llamadas “actividades sorpresa”, son aquellas actividades espontáneas, no planificadas en el calendario de actividades de la Compañía, que pretenden atraer la atención de niñas y jóvenes, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo libre imprevisto.

Actividades internas son aquellas que se realizan por iniciativa del programa de actividades de la patrulla o de la Compañía, ya sea dentro o fuera de ella.

Actividades variables son las referidas a diversos contenidos, que contribuyen al logro de objetivos de manera específica y que no se repiten frecuentemente, salvo que los jóvenes así lo decidan. Cualquier actividad elegida por las niñas puede ser realizada como actividad variable, siempre que sea una actividad desafiante, útil, recompensante, atractiva y segura.

Adhesión a la Ley y la Promesa componente del método que consiste en el compromiso personal de cada joven, en testimonio de lo cual formula, ante los miembros de la Compañía, su Promesa de hacer cuanto de ella dependa para buscar a Dios, amar a su familia, ayudar a las demás personas, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Guía.

Adolescencia período o etapa de la vida del hombre y la mujer en la que se produce la maduración sexual y social. En términos generales, se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y finaliza con la entrada en el mundo de los adultos.

Adultez período en que el organismo humano alcanza su completo desarrollo. Esta etapa comienza alrededor de los 25 años, como prolongación de la juventud, de la cual la separan límites difusos, y se extiende hasta la edad en las personas son consideradas adultos mayores, con límites igualmente difusos.

Afectividad una de las áreas de desarrollo definidas en el sistema educativo Guía y Scout, que apunta al desarrollo de la capacidad de obtener y mantener un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional, integrando la vida afectiva al comportamiento.

Agentes de evaluación todas aquellas personas que intervienen o podrían intervenir para dar su opinión sobre el desarrollo y resultado de una actividad o sobre la progresión personal de las jóvenes. Los agentes de la evaluación en la Compañía son las propias jóvenes, sus pares, las animadoras adultas, las familias y otras personas que intervienen ocasionalmente en las actividades, como el caso de una o un especialista; o están en condiciones de expresar juicios de valor sobre los logros obtenidos por las jóvenes, como profesoras y profesores.

Agentes educativos personas, grupos, instituciones o ambientes que intervienen en el proceso educativo. Los agentes pueden ser intencionados, como la familia y la escuela; o sin intención educativa, como los medios de comunicación, los grupos de pertenencia y otros.

Anexo técnico documento que acompaña a las fichas de actividades cuando éstas requieren información técnica específica para su realización.

Animadora adulta adulta o joven mayor de edad que constituye un testimonio del proyecto educativo del Movimiento y que se caracteriza por su rectitud personal, su madurez emocional, su integración social y su capacidad de actuar asertivamente y formar equipo con otras personas. Existen distintas "líneas" en las que una persona puede desempeñarse como animadora adulta: *dirección de jóvenes*, en contacto educativo directo con jóvenes, en cualquiera de las Ramas del Movimiento; *dirección institucional*, prestando servicio en tareas administrativas y de gestión al interior de la Asociación; y *capacitación*, orientada a la formación de guadoras y dirigentes en estas tres líneas. En este Manual se ha usado el término animadora adulta como sinónimo de guadora y animador adulto como sinónimo de dirigente.

Aprendizaje proceso mediante el cual una persona incorpora contenidos, adquiere habilidades prácticas, cambia sus actitudes o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción.

Aprendizaje a través del juego estrategia propia del Movimiento Guía y Scout que promueve el aprendizaje fomentando en las jóvenes la "actitud de juego" y utilizando el juego como actividad que contribuye a la integración social.

Aprendizaje por la acción componente del método que alude a la educación activa y en virtud del cual se plantea que niñas, niños y jóvenes aprenden por sí mismos a través de la observación, el descubrimiento, la elaboración, la innovación y la experimentación.

Aprendizaje por medio del servicio recurso educativo del Movimiento Guía y Scout que, como expresión de sus principios sociales, propicia que niñas, niños y jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio a las demás personas y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades.

Apropiación de un territorio uno de los tres dinamismos esenciales que apoyan el marco simbólico en la Rama Guía, junto con el gusto por explorar y la pertenencia a un grupo de amigas. Responde a la necesidad de las jóvenes de descubrir y generar nuevos espacios, más amplios que los de la niñez, a través de los cuales puedan expresarse y proyectarse.

Aptitud disposición o habilidad del individuo, innata o adquirida, para ejercer cierta tarea o realizar cierta actividad.

Área de desarrollo cada una de las dimensiones de la personalidad que en conjunto comprenden la totalidad de las expresiones del ser humano y que, para efectos metodológicos, la propuesta educativa del Movimiento expresa por separado. Las áreas de desarrollo son: corporalidad, creatividad, carácter, afectividad, sociabilidad y espiritualidad.

Asamblea de Compañía uno de los tres componentes de la estructura de la Compañía, junto con el Consejo de Compañía y el equipo de guidoras. Fija las normas de convivencia, decide las actividades de Compañía y está compuesta por todas sus integrantes, aunque las guidoras participan en ella sin derecho a voto.

Asistente de Unidad adulta o joven mayor de edad, miembro del Equipo de Unidad, que colabora en el desarrollo del programa de actividades, anima la participación de las jóvenes, contribuye al seguimiento de su progresión personal y participa en las tareas educativas y de gestión que corresponden a las guidoras.

Autoeducación en sentido estricto, se refiere a la educación de la persona por sí misma, oponiéndose a la heteroeducación, es decir la educación que se logra con la participación de agentes externos.

Vista en sentido absoluto, la autoeducación es imposible de lograr, pero el término ha sido utilizado para rescatar la participación y responsabilidad que cada persona tiene en su propio aprendizaje, poniendo la atención sobre los procesos que vive quien aprende, por sobre la enseñanza realizada por el maestro u otros agentes externos.

Autoestima actitud valorativa o consideración, positiva o negativa, que cada persona tiene de sí misma. La autoestima se va formando a través de un proceso de asimilación y reflexión por el cual niñas y jóvenes interiorizan sus sucesivas autoevaluaciones y las opiniones que los demás manifiestan con relación a ellas y las utilizan como criterios para su propia conducta.

Autoevaluación acción de la persona para valorar el trabajo, obras o actividades realizadas por sí misma y sus resultados. La autoevaluación supone la capacidad de diagnosticar las propias posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos y la participación en los procesos de aprendizaje que permiten lograrlos.

Autonomía es uno de los fines de la educación y se refiere a la capacidad del ser humano de autogobernarse, de ser dueño de sí mismo, determinando su propia conducta.

C

Campo de acción grupo de temas que por su contenido comprenden actividades similares o vinculadas entre sí, tales como juegos, cantos, vida en naturaleza, servicio, habilidades manuales y otras.

Campo de aprendizaje estructura inmaterial pero real, que atraviesa una Compañía en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todas sus integrantes y facilitando el aprendizaje.

Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje son la relevancia del método, el interés por el crecimiento personal de cada joven, los incentivos a la participación, la creatividad y la innovación, la información fluida, el reconocimiento oportuno de los logros, la estimulación de las opiniones divergentes, la disposición de los líderes a aprender, el respeto al sistema de patrullas. El campo de aprendizaje es parte del clima educativo.

Capacidad aptitud y habilidad para realizar un acto físico o mental, ya sea innato o alcanzable por el aprendizaje. Se suele distinguir entre habilidades generales, relacionadas con todo tipo de tareas, pero especialmente con aquellas del campo cognitivo o intelectual; y habilidades específicas, que tienen que ver con un tipo particular de tareas.

Capacidad educativa aptitud y habilidad para contribuir a la educación de otra persona. Se trata de una de las condiciones necesarias para el ejercicio de las funciones de cualquier animadora adulta, especialmente si desarrolla su tarea en el área de programa de jóvenes.

Carácter una de las áreas de desarrollo definidas en el sistema educativo guía y scout, referida a la disposición permanente de la voluntad de la persona para organizar sus impulsos y fuerzas de acuerdo a un principio regulador de naturaleza ética, confiriéndole a su comportamiento cierto perfil personal.

Carácter permanente uno de los elementos del grupo informal, junto con el principio de libre integración y la identidad propia. Este elemento refiere a que el grupo informal es un grupo estable con integrantes estables, que a través de la vivencia y la acción de cada persona construye una historia, establece tradiciones y pone en común su compromiso.

Caracteres sexuales rasgos morfológicos y fisiológicos que se presentan en los organismos con relación a su sexualidad o simplemente a su actividad reproductora.

Se clasifican en *primarios*, los que afectan a las gónadas, testículos y ovarios, es decir, a los órganos directamente involucrados en los procesos de copulación y reproducción; y *secundarios*, que se refieren a las modificaciones físicas que guardan alguna relación con el sexo o con la reproducción, como por ejemplo, la aparición del vello púbico y axilar, cambios en el timbre de voz, sudoración con olor y otros.

Carpeta personal archivo individual que mantienen las guías respecto de cada integrante de la Compañía, en que se incluye la *ficha individual* y la *hoja de control de la progresión*, además de todo otro antecedente o documento que se estima importante para mantener la historia del paso de cada joven por la Compañía.

Celebraciones término empleado en este Manual para referirse tanto a las celebraciones propiamente tales como a las ceremonias y fiestas de la Compañía.

Ciclo de programa proceso de una duración aproximada de tres a cuatro meses, durante el cual, a través de fases sucesivas y continuas, se seleccionan, organizan, preparan, ejecutan y evalúan las actividades de las patrullas y de la Compañía, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método y se observa, evalúa y reconoce el crecimiento personal de las guías.

Ciclos de desarrollo períodos de edad determinados por las características evolutivas de niñas, niños y jóvenes y que dan origen a las Ramas del Movimiento Guía y Scout. Los ciclos de desarrollo establecidos en la política de programa propuesta para la Región Interamericana son infancia intermedia, preadolescencia y adolescencia, originando respectivamente la Rama Menor (7 a 11 años) compuesta por las Ramas Golondrinas y Lobatos, la Intermedia (11 a 15) compuesta por las Ramas Guías y Scouts, y las Mayores (15 a 21), compuesta por Pioneras y Pioneros (15 a 17) y Caminantes (17 a 20). Los nombres de las Ramas son los utilizados en la Asociación de Guías y Scouts de Chile.

Clima educativo expresión que alude al contexto social o ambiente que favorece o facilita la actividad educativa y que se logra por la aplicación armónica de todos los componentes del método.

Compañía nombre que recibe en el Grupo Guía y Scout la Rama o Sección integrada por jóvenes mujeres de entre 11 y 15 años. Una Compañía es una federación de patrullas disímiles pero coherentes respecto de sí mismas y que comparten una realidad común.

Competencia atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desarrollo de una tarea o actividad. Una competencia para una determinada tarea es el resultado de la integración en una persona de diferentes características, algunas poco visibles que incluyen los *rasgos de personalidad*, las *motivaciones* y los *valores*; y otras de naturaleza más objetiva y visible, incluyendo el *conocimiento* (saber), las *habilidades* (saber hacer) y las *actitudes* (saber ser).

Conciencia moral facultad propiamente humana que permite al ser humano reconocer el bien y el mal y que implica la percepción de normas y valores de carácter ético que guían su acción y orientan su proyecto de vida.

Conducta forma en que actúan y reaccionan las personas, observable por otras personas. Así definida, la conducta es un hecho externo y objetivo, pero debemos advertir que hoy se le otorga a la expresión una amplitud mayor, incluyendo en ella los procesos internos de la persona asociados a sus manifestaciones externas, como la motivación y el propósito. En el Manual ha sido usada en este sentido amplio, llamando “conductas” a los conocimientos, actitudes y habilidades propuestas en los objetivos. Debemos también señalar que para algunos se denomina *conducta* a las reacciones que requieren un proceso consciente y *comportamiento* a cualquier tipo de reacción.

Otros, consideran comportamiento solo al conjunto de las manifestaciones externas de la personalidad. No obstante estas diferencias y matices, en el Manual ambas expresiones se han usado como sinónimas.

Conocimiento usado en este Manual en su sentido pedagógico, como comprensión que la persona adquiere de algo que notoriamente pertenece a la realidad y que por el acto de aprendizaje pasa de desconocido a conocido. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de un conocimiento (saber). Se alude como cognitivo a todo aquello que pertenece a este campo. También se lo puede definir, a efectos de la consideración del conocimiento como parte de una competencia, como la información que una persona posee sobre los asuntos relacionados con la materia propia de la tarea que desempeñará.

Consejo de Grupo organismo máximo de toma de decisiones en el Grupo Guía y Scout. Está conformado por todas las guidoras y los dirigentes del Grupo, los representantes de madres y padres, los de la institución patrocinadora y el Asesor Religioso del Grupo. El Consejo de Grupo se reúne aproximadamente una vez al mes y sus principales tareas son confeccionar el plan de Grupo, coordinar el trabajo de todas las Unidades, apoyar el desempeño de guidoras y dirigentes y evaluar los resultados.

Consejo de Patrulla organismo de toma de decisiones en la patrulla y su única estructura formal. En él participan todas las integrantes de la patrulla con la presidencia de la Guía de Patrulla. Tiene a su cargo asuntos relevantes como decidir las actividades de patrulla, determinar las actividades de Compañía que la patrulla propondrá a la Asamblea, evaluar las actividades, conocer la autoevaluación de la progresión de sus integrantes y contribuir a ella, elegir a la Guía y la Subguía de Patrulla y nombrar los demás cargos en la patrulla.

Consejo de Compañía uno de los tres componentes de la estructura de la Compañía, junto con la Asamblea de Compañía y el equipo de guadoras. Lo conforman las Guías y Subguías de Patrulla y el equipo de guadoras, se reúne al menos una vez al mes y lo coordina, generalmente, la Responsable de Unidad, con recomendación de que esta coordinación vaya rotando entre todas sus integrantes, total o parcialmente. El Consejo cumple una doble función: es el organismo de gobierno, encargado de las operaciones, e instancia de aprendizaje para sus integrantes.

Corporalidad una de las áreas de desarrollo definidas en el sistema educativo guía y scout, que se refiere a la responsabilidad personal en el crecimiento y funcionamiento del propio cuerpo.

Creatividad una de las áreas de desarrollo del sistema educativo guía y scout que alude a la capacidad de pensar, innovar y utilizar la información de manera original y relevante.

Crecimiento término usado preferentemente desde el ámbito biológico, que se refiere a aquellos aspectos cuantitativos relacionados con el aumento de la masa corporal en las sucesivas y progresivas etapas que sigue el individuo desde su nacimiento hasta su madurez. En numerosas partes de este Manual la expresión ha sido usada como sinónimo de desarrollo, no obstante que esta última es más amplia.

Cultura interna de la patrulla las normas que una patrulla se da y que dicen relación con la forma en que se hacen las cosas en ella. La cultura cambia a medida que la patrulla evoluciona.

D

Desarrollo evolución de una persona y de sus funciones y capacidades hacia conductas de mayor calidad o consideradas superiores.

Se diferencia del alcance de la expresión *crecimiento* en cuanto el desarrollo supone un proceso de construcción y no solo algo dado, y en que si bien está ligado al crecimiento físico, le agrega componentes cualitativos. A pesar de esa diferencia, generalmente el Manual usa ambas expresiones significando lo mismo.

Desarrollo integral uno de los propósitos del Movimiento, que apunta al desarrollo simultáneo y equilibrado de todas las dimensiones de la personalidad de niñas, niños y jóvenes, suscitando, formando y dando oportunidades de pleno despliegue a la variedad de expresiones de la persona.

Desarrollo de actividades una de las fases centrales del ciclo de programa que se realiza junto con la evaluación de las actividades y el acompañamiento y la evaluación de la progresión personal, y que consiste en llevar a la práctica el plan de actividades trazado desde la selección, organización, diseño y preparación de éstas.

Destreza habilidad, arte o dominio de la forma de hacer una cosa. Por lo general, la destreza se entiende vinculada a una actividad específica, por lo que supone el dominio de formas específicas de llevar a cabo determinada tarea. En este Manual se ha usado como sinónimo de *habilidad*.

Diagnóstico de la Compañía actividad realizada por el Consejo de Compañía en el momento de empalmar un ciclo de programa con el siguiente. Su función es sacar conclusiones sobre el estado actual de la Compañía teniendo en cuenta los resultados del ciclo que finaliza y los diagnósticos realizados por las patrullas, establecer el énfasis educativo del próximo ciclo de programa y preseleccionar las actividades que se sugerirán a las guías.

Diario de los Desafíos publicación orientada a niñas y jóvenes, que complementa la animación del programa que se ofrece en la Compañía y que facilita el seguimiento y la evaluación de su progresión personal. Existen dos Diarios: uno para las etapas de progresión Alba y Amanecer; y otra para las etapas de Luz y Resplandor.

Dinamismos esenciales bajo este concepto se mencionan los centros de interés predominantes en las jóvenes durante la primera etapa de la adolescencia: el gusto por explorar, el interés por la apropiación de un territorio y la pertenencia a un grupo de amigas. Apoyado en ellos, se estructura el marco simbólico en la Rama Guías.

Diseño de actividades tarea que comparten jóvenes y guadoras por medio de la cual se determinan los componentes de una actividad y la relación entre ellos. Comprende objetivos, lugar, duración, participantes, recursos humanos y materiales, costos, fases, riesgos, variantes y evaluación.

Diseño de la Compañía bajo este concepto se entiende aquella tarea propia del equipo de animadores adultos que consiste en ver cómo las partes del método se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Las tareas que comprende el diseño de una Compañía son diversas y para diseñar se estima que es necesario disponer de un mínimo de creatividad, tener una formación razonable sobre la manera de administrar la Compañía, comprender el método de Movimiento en su globalidad, saber leer la realidad del entorno y conocer a las niñas y jóvenes que forman parte de la Compañía.

E

Educación formal actividad intencionada, organizada y conducida por un establecimiento educacional e inscrita dentro de un sistema educativo legalmente establecido, cuyo fin es la promoción en niñas, niños y jóvenes de cambios de conducta, actitudes, disposiciones y capacidades a través de procesos de enseñanza y aprendizaje de contenidos.

Educación no formal actividad educativa intencionada y sistematizada, que se desarrolla de manera independiente del sistema educativo formal o paralela a él, y cuya finalidad puede ser la formación de un determinado aspecto de la vida personal, el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la personalidad o la adquisición de competencias para el desarrollo profesional y social, utilizando generalmente procesos de aprendizaje activo y enfatizando la relación personal.

Educación permanente uno de los propósitos del Movimiento Guía y Scout, en virtud del cual se promueve el aprendizaje personal, la autoformación y la superación constante, en la convicción de que todas las personas aprenden sin cesar durante toda su existencia.

Ejecución de actividades una de las fases centrales del ciclo de programa que se realiza junto con la evaluación de las actividades y el acompañamiento y la evaluación de la progresión personal, y que consiste en llevar a la práctica el plan de actividades trazado desde la selección, organización, diseño y preparación de las actividades. Sinónimo de desarrollo de actividades.

Elementos del método scout o método del Movimiento conjunto de componentes del método scout. Se destacan el *aprendizaje por la acción* mediante la puesta en marcha de un programa de objetivos asumidos por los propios niños, niñas jóvenes y actividades que contribuyen a su logro, preparadas y realizadas con su activa participación; el *sistema de equipos* que promueve la participación en pequeños grupos con grado creciente de autonomía; la *orientación de adultas y adultos que acompañan* el desarrollo y el aprendizaje y ofrecen su testimonio personal de vida con su presencia estimulante; *marcos simbólicos* apropiados a las distintas edades, que incentivan la imaginación, refuerzan la pertenencia y motivan el crecimiento personal; la *adhesión voluntaria a la Promesa y a la Ley*, propuestas que constituyen un programa de valores que niñas, niños y jóvenes personalizan y hacen suyo a medida que crecen.

Con frecuencia se alude a muchos otros componentes tales como el *aprendizaje a través del juego, la vida al aire libre en contacto con la naturaleza, y el aprendizaje a través del servicio* a los demás.

Empatía capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos de otra persona y así comprenderlos y comprenderla, “poniéndose en su lugar”.

Énfasis educativo realce, entonación o acento que se da a un ciclo de programa que responde al diagnóstico de la Compañía y que procura fortalecer los aspectos positivos, corregir los negativos y orientar las acciones correctoras a realizar durante el ciclo que comienza. Es, de esa manera, una aproximación a la visión de la Unidad.

Enfoque de derechos marco de análisis y comprensión de la realidad que se fundamenta en el vínculo existente entre la *Convención de los Derechos del Niño* y la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, estableciendo como esencial el hecho de que los derechos de niñas, niños y jóvenes son derechos humanos. El enfoque de derechos promueve que niñas, niños y jóvenes sean reconocidos como sujetos plenos de sus derechos, es decir, como personas competentes en la vida familiar y social, de modo que tienen derecho a participar, a ser escuchados y a incidir en la construcción de la sociedad al igual que cualquier persona, considerando sus facultades, su edad y su madurez.

Enfoque de género marco de análisis y comprensión de la realidad que revela las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les suele asignar. Tener presente el enfoque o perspectiva de género implica estar atentos a advertir estereotipos y discriminaciones, trabajar por erradicarlas y comprender a hombres y mujeres como personas con igualdad de oportunidades y derechos.

Equipo de guadoras o Equipo de Unidad

grupo de adultas y jóvenes mayores de edad, comprometidas con los principios del Movimiento y que asumen las distintas tareas que corresponden a la educadora adulta en la coordinación y orientación de la Unidad, tales como diseñar la Compañía, custodiar la misión, administrar la visión, motivar, generar compromisos y acompañar el proceso de desarrollo de niñas y jóvenes, distribuyendo entre ellas las distintas funciones de administración y organización. El Equipo de Unidad debe estar integrado, al menos, por una guadora cada ocho niñas.

Especialidades actividades complementarias, individuales y voluntarias, que niñas y jóvenes realizan en forma paralela al calendario de actividades de la Compañía. Tienen por objeto fomentar en las guías la adquisición y ejercicio de habilidades en torno a un tema específico, estimular el desarrollo de sus aptitudes innatas, motivar la exploración de nuevas aficiones, mejorar su autoestima y contribuir a que presten un servicio más calificado.

Espiritualidad una de las áreas de desarrollo del sistema educativo guía y scout que alude a la tarea de establecer vínculos personales, íntimos y recíprocos con Dios, asumiendo la fe e integrándola a la vida, y respetando a la vez las opciones religiosas de los demás.

Esquema corporal imagen interna que cada persona maneja de su propio cuerpo. Entre los 11 y los 15 años, esta imagen se ve alterada por las transformaciones propias de la primera etapa de la adolescencia.

Estatus posición que a una persona se le reconoce por los demás dentro del grupo. En los grupos formales, el estatus se basa principalmente en la posición ocupada en la organización formal. En los grupos informales, en cambio, el estatus puede estar basado en cualquier circunstancia que el grupo determine como relevante. Esta última situación es el caso de la patrulla, donde las jóvenes se asignan estatus según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas.

Estructura interna de la patrulla uno de los elementos que dice relación con la *identidad propia* de un grupo informal. La estructura interna, de carácter espontáneo y en constante evolución, se refiere al modelo de relación que existe entre las distintas posiciones dentro del grupo.

Etapas de progresión etapas que reconocen el avance en el crecimiento de una niña o joven, evaluado a través del logro de sus objetivos educativos personales. En la Compañía, las etapas de progresión son cuatro: alba, amanecer, luz y resplandor.

Evaluación actividad sistemática y continua, cuya función principal es recoger información sobre el proceso educativo, ayudando a mejorar ese proceso y elevando la calidad del aprendizaje de niñas, niños y jóvenes. Puede estar referida a la joven (evaluación del desarrollo personal); al instrumento (evaluación de las actividades); o a la guiadora (evaluación del desempeño).

Evaluación de la actividad observación del desarrollo y resultados de una actividad para saber si se puede mejorar su ejecución o si se lograron los objetivos que se fijaron para ella antes de realizarla.

Evaluación de la progresión personal proceso sistemático y continuo que forma parte de la vida de la Compañía y que apoya el desarrollo y el crecimiento (*evaluación para el desarrollo*), y que recoge y acumula información, permitiendo mejorar la participación de la niña, elevar el nivel de logro de sus objetivos y determinar el grado de identificación o discrepancia existente entre su conducta y los objetivos que se ha propuesto (*evaluación del desarrollo*).

Evaluación por medición forma de evaluación comúnmente usada en educación formal, consistente en comparar una cierta medida con una norma estadística ya establecida o con determinados patrones de conducta. De escasa aplicación en la Compañía.

Evaluación por observación forma de evaluación que consiste en formular un juicio

de valor sobre una descripción cualitativa. Con este fin, los animadores adultos y otros agentes de la evaluación, miran, escuchan, analizan, comparan y sacan conclusiones sobre la información obtenida por esas vías.

Experiencia percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas, que las jóvenes adquieren al participar en las actividades educativas y que les permiten practicar y adquirir la conducta (conocimiento, actitud, habilidad) prevista en un determinado objetivo educativo. La experiencia personal es un concepto clave en el sistema educativo del Movimiento, basado en el aprendizaje por la acción. En esa acepción ha sido empleada la palabra en este Manual.

F

Ficha de actividad recurso metodológico en el cual se diseña una actividad educativa describiendo los elementos que la componen y las posibles relaciones entre todos ellos. Estas fichas ponen a disposición de jóvenes y animadoras adultas un conjunto de actividades alternativas, que éstas pueden proponer a la patrulla o a la Compañía tal como se han diseñado o introduciéndoles modificaciones o variantes.

Ficha individual documento que contiene información personal relativa a cada una de las guías que forman parte de la Compañía. En ella se incluyen antecedentes de identificación individual y familiar, así como información médica imprescindible. Debiera incluir también las notas sobre el seguimiento y la evaluación de la progresión personal de un determinada niña, el registro de los objetivos personales que de común acuerdo se han considerado logrados, las etapas de progresión alcanzadas y las observaciones relevantes sobre el crecimiento personal de esa joven, obtenidas a través de las distintas fuentes y mecanismos de evaluación de la progresión.

G

Género conjunto de ideas y creencias sobre la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, diferencia a mujeres y hombres.

Guiadora adulta o joven mayor de edad que constituye un testimonio del proyecto educativo del Movimiento y que se caracteriza por su rectitud personal, su madurez emocional, su integración social y su capacidad de actuar asertivamente y formar equipo con otras personas. Existen distintas “líneas” en las que una persona puede desempeñarse como animadora adulta: *dirección de jóvenes*, en contacto educativo directo con jóvenes, en cualquiera de las Ramas del Movimiento; *dirección institucional*, prestando servicio en tareas administrativas y de gestión al interior de la Asociación; y capacitación, orientada a la formación de guadoras y dirigentes en estas tres líneas. En este Manual se ha usado el término animadora adulta como sinónimo de guiadora.

Grupo en términos de la teoría organizacional, se entiende como grupo a un conjunto de personas dentro del cual la conducta o el rendimiento de una de ellas está influido por la conducta de las demás.

Grupo formal aquellos grupos creados por decisión de la autoridad de una organización para llevar a cabo los objetivos predefinidos por la misma organización, con el propósito de alcanzar sus metas.

Grupo informal aquellos grupos que se crean a partir de esfuerzos individuales y se desarrollan alrededor de intereses comunes y de la amistad, más que por un propósito intencionado.

Guía de Patrulla joven elegido directamente por sus compañeras de patrulla, que tiene como tarea primordial coordinar la acción de la patrulla.

Gusto por explorar uno de los tres dinamismos esenciales que sustentan el marco simbólico en la Rama Guías. Responde al impulso de las jóvenes por reconocer sus cambios, explorar sus perspectivas, descubrir sus potencialidades y encontrar nuevas identificaciones que configuran su identidad como adultas.

H

Habilidad dominio de la forma de hacer una cosa. Supone una capacidad perceptiva de los estímulos externos que redundan en una actuación eficaz, consiguiendo velocidad y precisión en la realización. Se ha usado en este Manual como sinónimo de *destreza*. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una habilidad (saber hacer).

Historia de propósito explicación general de por qué la Compañía necesita evolucionar y cómo esa evolución es parte de algo más grande, de una “historia más amplia”. La historia de propósito está dada por los valores universales del Movimiento Guía y Scout, por la trayectoria del Grupo del cual la Compañía es parte, por los valores aportados por la institución que lo patrocina, por las luchas y conquistas del pasado, por las “leyendas” que se transmiten de unos a otros sobre los grandes momentos vividos por la Compañía. Ella crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga y sostiene la estabilidad de la Compañía.

Hoja de control de la progresión documento en el cual la guiadora encargado del seguimiento y evaluación de la progresión personal de una determinada niña, registra los objetivos personales que de común acuerdo se han considerado logrados, las etapas de progresión y especialidades alcanzadas y las observaciones relevantes sobre el crecimiento personal de esa guía, obtenidas a través de las distintas fuentes y mecanismos de evaluación.

I

Identidad en latín esta palabra quería significar *carácter de lo que es lo mismo*, es decir, calidad de lo que no tiene diferencias ni variantes, lo que es igual. En términos psicológicos la identidad se refiere a ser uno mismo, a ser lo que decimos ser. Implica una permanencia de la conciencia del yo en situaciones diferentes y en el transcurso del tiempo: reconocimiento de que mi yo, que participó en momentos y lugares distintos de los actuales, es sin embargo igual, el mismo yo del presente.

Identidad propia uno de los elementos del grupo informal, junto con la libre integración y el carácter permanente. Se refiere a la conciencia que el grupo informal tiene de ser de una determinada manera a través del transcurso del tiempo y a pesar de las diferentes situaciones que se le puedan presentar.

Insignia de asociación distintivo de la Asociación de Guías y Scouts de Chile que indica su pertenencia a la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) y a la Asociación Mundial de las Guías Scouts (AMGS). Usualmente está integrada mediante un bordado en la camisa de la Asociación, o puede otorgarse cuando la joven empieza a usar su uniforme o en la ceremonia de investidura, junto con el pañolín.

Insignia de especialidad distintivo que indica la especialidad que la joven ha desarrollado durante un período determinado y que se otorga una vez lograda.

Insignia de evento distintivo que indica la participación de una guía en un evento específico. Se ubica en el uniforme temporalmente, mientras dura el evento respectivo y un cierto tiempo después.

Insignia de Grupo distintivo que indica el Grupo Guía y Scout al cual pertenece la Compañía y que se otorga cuando la joven comienza a usar su uniforme.

Insignia de progresión distintivo que indica la etapa de progresión en que se encuentra la guía y que se entrega al comienzo de la etapa respectiva.

Insignia de promesa distintivo que indica la realización de la Promesa y que se entrega en la ceremonia respectiva.

Institución patrocinadora organismo de la comunidad que promueve la creación de un Grupo Guía y/o Scout, apoya su gestión educativa con servicios de distinta naturaleza y generalmente le proporciona el espacio físico en que funciona.

Investidura ceremonia en que se reconoce formalmente el ingreso de una niña o joven a la Compañía entregándole el pañolín, símbolo de su Grupo y de la pertenencia al Movimiento.

J

Juego de evaluación mecanismo rápido de evaluación, que permite conocer la opinión de las participantes sobre el desarrollo de una actividad mientras ésta se encuentra en proceso.

Juegos democráticos juegos de simulación en que las jóvenes asumen papeles distintos según el ambiente que se simula; y cuyo fin principal es manifestar la voluntad de la mayoría sobre las actividades que se desea desarrollar durante un ciclo de programa.

L

Lema frase que resume y recuerda la Promesa y que las integrantes de la Compañía asumen como compromiso y norma de conducta. El lema de las Guías es *siempre listas*.

Ley Guía instrumento educativo mediante el cual se expresan de manera comprensible para niñas y jóvenes los valores del proyecto educativo del Movimiento que pueden ser entendidos y vividos a su edad. Las jóvenes adhieren a la Ley a través de su Promesa.

Libre integración uno de los elementos de la esencia de un grupo informal, relacionado con que el hecho de pertenecer la pertenencia o no a determinado grupo depende de la propia elección de cada joven y de la aceptación del resto de las integrantes.

Libro de Unidad registro simple de acuerdos en el que se deja constancia de las decisiones tomadas por la Asamblea y el Consejo de Compañía.

M

Maduración aparición en la persona de cambios morfológicos y conductas específicas determinadas biológicamente y sin la ayuda de ningún aprendizaje. La interacción entre maduración y aprendizaje da lugar al desarrollo. No obstante, el progreso cuantitativo y cualitativo de una joven hacia su madurez ha sido tratado como un todo e indistintamente bajo las expresiones *crecimiento*, *desarrollo* o *progresión*.

Madurez esta expresión dice relación con un patrón del proceso de desarrollo, aludiéndose comúnmente a ella como a un estado terminal de plenitud y suficiencia de la persona. Se aplica tanto a la totalidad de la persona, en cuyo caso se habla de personalidad madura; como a algunas de sus dimensiones, como podría ser la madurez social; o a funciones o destrezas, como la madurez lectora. En este Manual ha sido aplicada más bien a la dimensión afectiva, por lo que se ha hablado de equilibrio y madurez emocional.

Madurez sexual en este caso la expresión está específicamente referida al estado de plenitud y suficiencia biológica que permite a hombres y mujeres realizar las funciones de procreación propias de la especie.

Marco simbólico recurso metodológico de carácter simbólico, representado en esta edad por la expresión *explorar nuevos territorios con un grupo de amigas*, que actúa como signifiante del dinamismo de las jóvenes por acceder a nuevas dimensiones de la vida y de su personalidad en unión con sus pares. En la práctica educativa se manifiesta en la evocación continua y la transferencia simbólica de los testimonios de las grandes exploraciones y sus protagonistas, entendiendo por tales todas aquellas personas que han abierto nuevos rumbos a la humanidad. El marco simbólico constituye uno de los componentes del método scout. También forman parte del Marco Simbólico los nombres, símbolos, cantos, juegos, gestos, saludos y muchos otros elementos educativos que se asocian ya sea al ámbito de la exploración o a los usos y las tradiciones del Movimiento y que contribuyen a crear el clima educativo en la Compañía.

Mediación educativa acción de un agente educativo que sirve de intermediario entre el sujeto que aprende y aquello que aprende. El carácter relacional de la mediación educativa en el Movimiento Guía y Scout, está referido fundamentalmente a la acción del dirigente y la guiadora, quienes supervisan el valor educativo de las actividades y establecen vínculos personales que ayudan a los jóvenes a lograr sus objetivos.

Método scout o del Movimiento sistema de autoeducación progresiva complementario de la familia y de la escuela, fundado sobre la interacción de varios componentes articulados entre sí, entre los cuales se destacan como esenciales el sistema de equipos, el aprendizaje por la acción mediante un sistema progresivo de objetivos y actividades, la orientación de adultos que acompañan, el marco simbólico y la adhesión voluntaria a la Promesa y a la Ley. Cuando se dice *método* se refiere al método scout que comprende el usado por las guías.

Misión del Movimiento equivale al *propósito* del Movimiento; mediante la vivencia de valores espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y la Promesa, la misión del Movimiento es contribuir al desarrollo de niñas, niños y jóvenes, ayudándoles a alcanzar la plenitud de sus posibilidades físicas, intelectuales, éticas, emocionales, sociales y espirituales, para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales. Esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte a la joven en la principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

Motivación conjunto de variables que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

N

Necesidad de afiliación necesidad de todo ser humano que expresa su deseo de sentirse parte de un grupo y ser reconocido por él.

Normas del grupo informal son los estándares que comparten sus integrantes y que se presentan como importantes para ellos. Por lo general, estas normas se crean teniendo en cuenta los aspectos que son más significativos para sus integrantes.

Se comunican de manera verbal y no escrita, no están explícitamente definidas, pero de alguna manera son conocidas por todos los integrantes. Entre las principales normas, presentes en casi todos los grupos informales de jóvenes, están las que fomentan la confianza mutua basada en la verdad, la lealtad y el compromiso entre sus miembros.

O

Objetivo este término refiere, en su acepción más general, al carácter propositivo e intencional de toda actividad humana, la que, con mayor o menor grado de explicitación, está orientada a la obtención de un resultado. Por su parte, la actividad educativa es impensable sin que se formulen los objetivos a los que está orientada.

Objetivos de la actividad resultados específicos, en su mayoría observables, que se espera que una actividad genere, tanto en lo que se refiere a productos concretos, como a las conductas que niñas y jóvenes expresan como consecuencia de su participación en ella.

Objetivos educativos de manera general son conocimientos, actitudes y habilidades que el proceso de formación trata de conseguir en el sujeto en situación de educación. La propuesta educativa del Movimiento Guía y Scout distingue entre objetivos terminales y objetivos intermedios. En la Compañía, como es obvio, los objetivos intermedios se denominan objetivos educativos de la Rama Guías, con base en los cuales cada joven adopta o construye sus objetivos personales.

Objetivos educativos de la Compañía conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades, establecido de acuerdo a los objetivos terminales y que es posible y deseable que las niñas logren entre 11 y 15 años. Están formados por una secuencia de pasos intermedios que se describen para cada rango de edad, cubren todas las áreas de desarrollo y están redactados en un lenguaje que las guías pueden asumir como propio.

Objetivos educativos personales son los objetivos individuales de cada niña o joven luego de que ésta ha asumido como propia la propuesta de objetivos intermedios de la Rama Guías, mediante un proceso de comprensión, adaptación y complementación, que también considera sus propias necesidades y aspiraciones.

Objetivos terminales llamados también “finales” describen, en cada una de las áreas de desarrollo, las conductas que las jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 20 años. Son “terminales” en el sentido de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona, la que durante toda su vida nunca deja de completarse. Los objetivos terminales se construyen en base al proyecto educativo del Movimiento Guía y Scout y permiten concretar el perfil de egreso enunciado en el mismo.

Organización de actividades disposición y articulación coherente de las actividades en el calendario de un ciclo de programa. Se realiza de acuerdo a criterios de equilibrio entre las distintas áreas de desarrollo, entre actividades fijas y variables, entre actividades de patrulla y de Compañía y entre actividades de corta, mediana y larga duración.

P

Pandilla aun cuando esta palabra también se utiliza para designar al grupo que se reúne con fines delictivos o ilícitos, en este Manual se emplea de manera coloquial referido al grupo informal de amigas que se reúne para disfrutar su amistad y apoyarse mutuamente.

Patrulla en la Compañía, forma de organización y aprendizaje por el cual jóvenes amigas integran con libertad y ánimo permanente un pequeño grupo con identidad propia, con el propósito de disfrutar su amistad, apoyarse mutuamente en su desarrollo personal, comprometerse en un proyecto común e interactuar con otros grupos similares.

Patrulla horizontal es aquella que está compuesta por jóvenes de una edad similar. Este hecho facilita la integración entre las jóvenes y la realización de actividades que resulten atractivas para todas. La intensidad del acompañamiento es menor que en la patrulla vertical y, al egresar todas sus integrantes en un período corto, dificulta la creación de tradiciones y la continuidad de la patrulla con nuevas integrantes.

Patrulla vertical es aquella que integra jóvenes de las diversas edades que comprende la Rama Guías (11 a 15 años). La heterogeneidad de edades propia de la patrulla vertical puede dificultar la necesaria comunión de intereses que debe haber entre sus integrantes y la realización de actividades adaptadas a las edades de todas sus ellas. Pero, por otro lado, la diversidad de edades permite el aprendizaje de las más nuevas gracias a las más antiguas.

Período de introducción proceso de duración variable que se inicia al momento del ingreso de una niña a la Compañía y que termina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. En este período la nueva integrante participa como una más en las actividades de la Compañía, conoce a sus compañeras y guadoras, se familiariza con nombres y símbolos y comienza a adoptar objetivos personales.

Personalidad modo de ser específico del ser humano que comprende el conjunto de sus rasgos o dimensiones. Es una estructura dinámica de todo lo que una persona es y configura un patrón individual que caracteriza las relaciones de esa persona con el mundo y consigo misma.

Pertenencia a un grupo de amigas uno de los tres dinamismos esenciales que sustentan el marco simbólico en la Rama Guías, junto con el gusto por explorar y el interés por la apropiación de nuevos territorios.

Plan de adelanto expresión tradicional utilizada para referirse a un conjunto de pruebas o requisitos que las jóvenes debían superar para “adelantar” en su progresión personal. Tanto la expresión, como la fijación de pruebas o requisitos, han sido abandonadas en el método propuesto en este Manual por ser prácticas incompatibles con un sistema de progresión en base a objetivos educativos personales.

Potencial de aprendizaje en teoría organizacional se conoce con este nombre al proceso por medio del cual un individuo, o una organización, aprende a aprender. En pedagogía, este proceso se conoce también como metacognición y Baden-Powell lo llamaba “autoeducación”.

Preparación de actividades preparativos necesarios para realizar una actividad en una fecha determinada y que comprende tareas que varían según el tipo de actividad. Entre estas tareas previas cabe mencionar la designación del responsable, la forma en que se motivará a las guías, la puesta a punto del lugar, la consideración de las diversas fases de la actividad, la introducción de variantes y la obtención de los materiales.

Preselección de actividades selección previa de las actividades, efectuada por el Consejo de Patrulla y el Consejo de Compañía en distinta forma según se trate de actividades de patrulla o de Compañía, para ser propuesta a las niñas, las que deciden su desarrollo durante un determinado ciclo de programa. La preselección debe seguir ciertos criterios, como la coherencia con el énfasis educativo fijado para el ciclo y el equilibrio entre las distintas áreas de desarrollo.

Presencia estimulante de la adulta elemento del método scout que incorpora al educadora adulta en el dinamismo juvenil, motivando, dando testimonio de los valores del Movimiento y ayudando a las jóvenes a descubrir lo que a ellos solos les permanecería oculto. Este componente aparece mencionado en algunas partes del Manual como *orientación de adultas que acompañan*.

Principios del Movimiento Guía y Scout marco referencial de valores esenciales del Movimiento que constituyen su ideario y son la base de su propuesta. Se ordenan en cuatro grupos que consideran la relación del ser humano consigo mismo, con los demás, con el mundo y con Dios.

Programa de jóvenes en sentido estricto, todo aquello que niños y jóvenes hacen en el Movimiento Guía y Scout. Suele dársele una connotación más amplia, incluyendo en el concepto la forma en que lo hacen (el método) y el fundamento de lo que hacen (propósito, principios). En este Manual ha sido usado en su sentido estricto, como sinónimo de “sistema de actividades y objetivos”. La expresión “de jóvenes”, pone énfasis en que son las propias niñas, niños y jóvenes quienes proponen o eligen su programa, lo que resalta su carácter dinámico y ubica a adultas y adultos en un papel de facilitadores, lo que permite un programa dinámico y flexible. La expresión “programa de jóvenes” se usa también en contraposición a “programa scout”, para resaltar que está destinado a todos los jóvenes y no solo a los scouts, y que es un programa para la vida y no solo para la actividad propia del Movimiento.

Progresión personal logro progresivo de sus objetivos educativos personales por parte de las jóvenes. La progresión personal se observa y acompaña constantemente y, al término de cada ciclo de programa, jóvenes y guías se ponen de acuerdo sobre los objetivos logrados por cada joven durante ese ciclo. De la obtención de un determinado objetivo se deja testimonio poniendo un sello autoadhesivo en el Diario de los Desafíos de cada joven; y cuando el avance llega a cierto nivel, se le reconoce mediante un cambio de etapa de progresión. Aunque tienen matices de diferencia, progresión personal se usa en este Manual como sinónimo de crecimiento y desarrollo personal.

Promesa elemento fundamental del método scout que consiste en un compromiso de la niña, libre y voluntario, ante sí misma y las demás personas, de hacer cuanto de ella dependa para buscar a Dios, amar a su familia, ayudar a los demás, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Guía.

Propósito del Movimiento Guía y Scout objetivo central del Movimiento, equivalente a la *misión*, que consiste en el desarrollo integral y la educación permanente de niñas, niños y jóvenes para que lleguen a ser personas autónomas, solidarias, responsables y comprometidas, que participen en la construcción de un mundo mejor.

Propuesta de actividades propuesta atractiva que el Consejo de Compañía hace a las guías y que luego de aceptarla, modificarla o complementarla, éstos hacen a la Compañía, con el objeto que las niñas expresen su opinión y decidan en la Asamblea de Compañía cuáles se realizarán en un determinado ciclo de programa.

Proyecto dentro del programa de actividades, un proyecto es un conjunto de actividades que conforma una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, asumiendo las patrullas diferentes actividades que se complementan entre sí para el logro de un objetivo común.

Proyecto educativo del Movimiento Guía y Scout declaración sobre la naturaleza, principios y método del Movimiento, formulada para jóvenes, adultas y adultos. Para los jóvenes los valores que propone se expresan en la Ley y la Promesa.

Pubertad aptitud fisiológica para la procreación, a partir de la cual se inicia la adolescencia y que se reconoce por la aparición de los llamados *caracteres sexuales secundarios*. La edad de inicio de la pubertad varía según las razas, el sexo, las situaciones hereditarias, las condiciones del hábitat y otros factores.

R

Rama comprende todos los niños, niñas y jóvenes de la Asociación de edades correspondientes a un mismo ciclo de desarrollo, las estructuras a las que pertenecen o los apoyan y las guías y los dirigentes que los sirven a todos los niveles.

Con distintos nombres se distinguen las Ramas Lobatos y Golondrinas (respectivamente niños y niñas de 7 a 11 años), las Ramas Scouts y Guías (jóvenes de 11 a 15 años), la Rama Pioneras y Pioneros (jóvenes entre 15 y 17 años) y la Rama Caminantes (jóvenes de 17 a 20 años).

Rama Guías comprende las jóvenes de entre 11 y 15 años que forman parte de la Asociación de Guías y Scouts, las estructuras a las que pertenecen o las apoyan y las guías que los sirven a todos los niveles.

Rangos de edad en la propuesta guía y scout, hay períodos de edad establecidos para efectos metodológicos dentro de un ciclo de desarrollo. En el ciclo de desarrollo de 11 a 15 años es posible distinguir dos rangos de edad: 11 a 13 años y 13 a 15 años. Para cada uno de esos rangos de edad se establecen objetivos educativos llamados intermedios, que sirven de base para que cada joven construya sus objetivos educativos personales.

Relación educativa en un sentido amplio, relación que se establece entre las personas que participan en un proceso educativo. En el Movimiento Guía y Scout, se trata de la relación interactiva, de comunicación y colaboración, existente entre jóvenes y animadoras adultas, en la que aquellas adoptan un papel activo en la adquisición de experiencias y en el logro de sus objetivos, y éstas actúan como orientadores y facilitadores, acompañando el crecimiento.

Responsable de Compañía integrante del equipo de guadoras que además de compartir tareas con las Asistentes de Unidad, coordina el desarrollo del programa, la aplicación del método y la gestión de la Compañía.

Rincón de patrulla es el espacio o local, idealmente exclusivo, que ocupa una patrulla para realizar sus reuniones y guardar sus pertenencias. Es uno de sus principales símbolos de identidad y surge como manifestación básica de la necesidad de apropiación de territorios que es particular en esta edad. Cuando la patrulla acampa junto con la Compañía, esta necesidad de un espacio propio debe reflejarse en la elección de los sitios de patrulla por parte de las jóvenes, los que deben ser lo suficientemente independientes unos de otros para permitir intimidad y vida propia.

S

Selección de actividades determinación de las actividades a realizar durante un ciclo de programa, efectuada por la patrulla en el caso de las actividades de patrulla, y por la Asamblea de Compañía -utilizando juegos democráticos- tratándose de actividades de Compañía.

Servicio como principio del Movimiento es un valor, ya que invita a las jóvenes a adoptar permanentemente una actitud solidaria ante la comunidad. Como recurso educativo del método, el aprendizaje a través del servicio es promovido como forma de exploración de la realidad, de conocimiento de sí misma y construcción de la autoimagen, de descubrimiento de otras dimensiones culturales y sociales, y de estímulo a iniciativas de cambio y mejoramiento de la vida en común.

Sexualidad en sentido amplio, la sexualidad es el conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo. En el ser humano, comprende además un conjunto de fenómenos psicológicos y sociales de gran importancia para la persona y la sociedad.

Se halla, además, estrechamente relacionada al mundo de los afectos y al plano de los valores, ampliando su esfera más allá de la función reproductora y de la mera genitalidad.

Símbolo representación sensorialmente perceptible de una realidad en virtud de rasgos que se asocian con ésta por una convención socialmente aceptada. Todo símbolo está compuesto de significante y significado. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia.

Sistema de equipos elemento del método que promueve la pertenencia a pequeños grupos de jóvenes de edad similar como medio para acelerar la socialización, facilitar la identificación con objetivos comunes, enseñar a establecer vínculos profundos con otras personas, entregar responsabilidades progresivas, promover la confianza en sí misma y crear un espacio privilegiado para crecer y desarrollarse.

Sistema educativo en su sentido más amplio, se entiende por sistema educativo la síntesis institucional de las concepciones jurídicas y pedagógicas de quienes gobiernan un Estado. En una apreciación más concreta, se trata de la forma peculiar y objetiva en la que un país planifica y desarrolla la educación del pueblo en un momento determinado de su historia. En este Manual, hemos utilizado el término para referirnos al conjunto de la propuesta educativa del Movimiento, que comprende la misión, los principios, el método y el programa de actividades.

Sistema progresivo de objetivos y actividades expresión análoga a "programa de jóvenes" o, en algunos casos, a "programa scout", que alude más específicamente al conjunto de objetivos y actividades educativas que las jóvenes escogen por sí mismas, que responden al principio de aprendizaje por la acción, y que son el centro de lo que ellas hacen. Las actividades permiten a niñas y jóvenes tener experiencias personales que los conducen progresivamente al logro de los objetivos propuestos para las distintas etapas de su crecimiento.

Sistema de patrullas en las Ramas Guías y Scouts el sistema de equipos se conoce como sistema de patrullas, refiriendo a este elemento del método a uno de los dinamismos esenciales de los jóvenes: la pandilla o grupo informal de amigos. El sistema de patrullas, al organizar a este grupo de amigos, lo convierte en comunidad de aprendizaje.

Sociabilidad una de las áreas de desarrollo del sistema educativo guía y scout, que se refiere a la relación de las personas con la sociedad, con un énfasis particular en el aprendizaje de la libertad y en la práctica de la solidaridad.

Subguía de Patrulla niña o joven elegida directamente por sus compañeras de patrulla o nombrada por la Guía de Patrulla, que tiene como tarea primordial colaborar con ésta en sus responsabilidades de coordinación.

T

Tally también conocido como “Libro de Patrulla” o “Libro de Oro”, es el libro donde se registran todos los hechos y sucesos importantes de la vida de la patrulla y de sus integrantes. Es un libro privado, se guarda en un lugar especial y solo si la patrulla lo desea se exhibe a otras personas. La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a una integrante de la patrulla aunque todas escriben en él.

Tareas del desarrollo concepto que se usa frecuentemente en psicología y educación para referirse a los desafíos que se enfrentan en un determinado período de la vida.

Tutor guiadora o dirigente que acompaña y apoya a otro animador adulto durante un período de su proceso de formación. Sus características son: actúa en la misma estructura en que ha sido nombrado el adulto a quien asesora o en la más próxima posible; tiene idealmente un mayor conocimiento y vivencia del Movimiento en la misma actividad de aquel a quien acompaña; es apropiado al nivel cultural del animador al que apoya; y está calificado por la Asociación para desarrollar esa función.

U

Unidad: nombre que recibe la estructura base de una Rama integrada en un Grupo Guía y Scout, formada por niños, niñas o jóvenes de edades correspondientes a un mismo ciclo de desarrollo, que realizan el programa de jóvenes en conjunto y que tienen los mismos animadores adultos y órganos de gobierno. Por ejemplo, de 11 a 15 años, la Unidad es la Compañía.

V

Valores en un sentido general y simple, es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad. Los valores del Movimiento están contenidos en la Ley Guía y la Promesa que se proponen a las jóvenes.

Vida en naturaleza es un principio del Movimiento y a la vez un recurso educativo de su método. En el primer caso se trata de una invitación a niños, niñas y jóvenes a incorporar la vida al aire libre en su estilo personal de vida, comprometiéndose a contribuir a la preservación, mantenimiento y renovación del mundo natural. Pero la vida al aire libre es también considerada por el método scout como un recurso formativo que permite a las jóvenes descubrir el mundo, desarrollar su cuerpo, ejercer espontáneamente su libertad, desplegar sus aptitudes creativas, descubrir y maravillarse ante el orden de la Creación y obtener otros beneficios educativos difíciles de lograr por otros medios.

Visión de la Compañía imagen que la Compañía tiene de su propio futuro y que responde a la pregunta ¿hacia dónde vamos? Es una *visión compartida* que se expresa en objetivos anuales, los que se consignan en el Plan del Grupo al cual la Compañía pertenece.

LAS AUTORAS

Este Manual fue elaborado y adaptado por la Comisión Nacional de la Rama Guías en base a la modalidad de animación del programa de jóvenes aprobada por la Asociación de Guías y Scouts de Chile en el documento *Marco Conceptual del método* del año 2014.

En sus primeras versiones, la preparación del documento realizado por la Comisión Nacional de la Rama Guías contó con la colaboración activa de Fabiola González Kusjanovic como Comisionada Nacional y su equipo. Posteriormente, entre los años 2016 y 2018, Bárbara Guíñez Oviedo, Violeta Díaz Torres, Alexandra Barrera León, Valentina Correa Poveda, Katherine Garcés Pérez, Carolina Ávalos Ovando y Natalia Aguilera Albornoz participaron en el análisis de este material y otros documentos, y redactaron una nueva versión, conforme a las orientaciones proporcionadas por Enza Alvarado Parra, Comisionada Nacional de la Rama Guías y Macarena Bascour Fredes, Coordinadora Nacional de Programa de Jóvenes.

La elaboración y redacción se han realizado siguiendo y adaptando la Guía para dirigentes de la Rama Scout, editada por la Oficina Scout Mundial, Región Interamericana, en septiembre de 2001. La adaptación se refirió al énfasis en el enfoque de género, así como a la utilización de nombres, innovaciones y usos generalizados que se rescataron de la cultura de las Compañías de Chile y a nuevas historias de mujeres que puedan inspirar a las guías de nuestro país a explorar nuevos territorios con su grupo de amigas.

Para su redacción, los equipos mencionados compartieron experiencias con guadoras y Compañías a distintos niveles a lo largo del país y con los integrantes de la Comisión Nacional de la Rama Scouts, quienes aportaron con reflexiones, análisis y sugerencias durante el proceso. Mención especial merecen las guadoras que participaron de las numerosas animaciones territoriales realizadas desde el año 2016 hasta el 2018.

Los textos finales fueron revisados y aprobados por la COMEDUC en sus sesiones celebradas los días 30 de mayo y 10 de junio de 2018.

Las fotografías se tomaron del archivo de la Asociación, especialmente de campamentos nacionales como Jamboree Nacional 2013 y 2016, Campamento de Guías y Subguías de Patrulla 2017; otras fueron aportadas por numerosas Compañías que participaron en una convocatoria realizada a través de la página de Facebook de la Comisión.

Las ilustraciones son de Luna Lee. El diseño de los sellos que representan las áreas de desarrollo fueron elaborados por Elena Bravo Castillo, a quien también corresponde el diseño de las insignias de progresión y de Promesa. Un comité editorial formado por Enza Alvarado Parra, Macarena Bascour Fredes, Valentina Carvajal Gallardo, Alberto Del Brutto y Gerardo González Erba editó los textos y supervisó la edición. El diseño gráfico fue realizado por Trinidad Tamayo y el libro se imprimió en ByB Impresores.

AGRADECIMIENTOS

La conclusión de este proceso para la edición de Manual de la Rama Guías no habría sido posible sin el apoyo e inspiración que semana a semana he recibido de parte de las guías de la Compañía Antillanca y de quienes integran el Grupo Guía y Scout Nuestra Señora de la Divina Providencia, familia que me ha acogido desde los 11 años y que ayuda a mantener intacto el sueño de construir un mundo mejor.

Enza Alvarado Parra
Comisionada Nacional de la Rama Guías