

Notas Scout

Comentarios y Reflexiones sobre el Manual de la Rama

COMISIÓN NACIONAL
SCOUT
GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE

¿Es necesario un nuevo Manual de Rama?





La respuesta a esta pregunta tiene su origen en el año 2010, donde más de 500 guadoras y dirigentes se reunieron en Pícarquín para celebrar el 8° Congreso Guía y Scout. En esta actividad de amplia y abierta participación, uno de los principales problemas detectados respecto al programa de jóvenes fue que 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 documento 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 también 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. Esta línea transversal quedó registrada en el Marco conceptual del método y modalidad de animación del programa de jóvenes, aprobado el 2014 por la Comisión de Educación.

El Manual de Rama recién publicado recoge los conceptos del Marco Conceptual y los adapta a las características

propias del trabajo en la Tropa; el concepto de “clima educativo”, el reforzamiento del marco simbólico orientado a la exploración y el enfoque en el pequeño grupo antes que en la Unidad están todos incluidos en dicho Marco Conceptual y ya han sido incluidos en los Manuales de la Rama Caminantes y la Rama Lobatos.

La publicación de nuestro Manual no hace más que seguir el rumbo que nosotros mismos nos propusimos como institución el 2010, acercándonos poco a poco a nuestra Visión 2020.



El Marco Simbólico





Desde el año 2013 a la fecha, se han realizado numerosos cursos medios y avanzados en todas las Ramas. La mayoría de los integrantes de la Comisión Nacional Scouts han participado de varios de estos cursos, por lo que podemos decir de primera fuente que uno de los temas que en estos cuesta analizar y profundizar es el Marco Simbólico.

¿Por qué es así? Parece extraño que un elemento fundamental del trabajo en la Tropa requiera de un esfuerzo particular. Por otro lado, la gran mayoría de los dirigentes de nuestra Rama tiene la convicción de conocer muy bien este tema.

Una de las razones de este fenómeno parece ser la confusión entre dos conceptos relacionados, pero no equivalentes: por un lado, está el marco simbólico que corresponde a un sistema de símbolos que se presenta como un ambiente de referencia que refuerza la vida en las patrullas, contribuyendo a dar coherencia a todo lo que se hace y a reforzar los valores que el método propone; por otro, están los símbolos de identidad de una patrulla, de una tropa, de la rama y del mismo Movimiento, que en muchos casos (pero no en todos) tienen directa relación con el marco simbólico y que ayudan a crear ese “ambiente de referencia” que forma parte del clima educativo.

EL MARCO SIMBÓLICO

Si se preguntan ¿Cuál es el marco simbólico en la Manada? Lo más probable es que surgan rápidamente imágenes de Mowgli, Akela, Baloo y Bagheera. El marco simbólico de la Manada es “ser parte del Pueblo Libre de los lobos, donde somos felices porque aprendemos a conocer y respetar la Ley”. Este marco simbólico responde a las necesidades propias de la edad de los Lobatos, como la identificación con modelos de carácter fantástico y el apego a normas familiares sin procesos cuestionamiento complejos.

Entonces, ¿cuál es el marco simbólico de los Scouts? Al igual que en el caso de los Lobatos, este debe responder a las necesidades propias de la edad, las cuales se expresan naturalmente a través de sus actividades espontáneas. Estas necesidades se apoyan en tres dinanismos esenciales:

- El gusto por explorar.
- La apropiación de nuevos territorios.
- La pertenencia a un grupo de amigos.

Estos dinanismos se traducen en una frase que resume el marco simbólico de nuestra Rama: “Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos”.

Utilizar correctamente un marco simbólico ofrece varias ventajas educativas:

- Incentiva la imaginación y desarrolla la sensibilidad.
- Refuerza la pertenencia a una comunidad que se encamina hacia un mismo propósito.
- Permite a los dirigentes presentar los valores scouts de manera atractiva y ayuda a los jóvenes a identificarse con esos valores.
- Da unidad a las actividades que se hacen.
- Motiva y da importancia al logro de objetivos personales.



LOS SÍMBOLOS DE IDENTIDAD

Habiendo presentado el marco simbólico de la Rama Scouts, es posible entender de mejor manera los elementos de identidad que necesitan los muchachos en respuesta a las necesidades de su edad.

El Movimiento Scout utiliza un conjunto de símbolos, los cuales utilizamos para generar los elementos de identificación de nuestros uniformes, los nombres de nuestros grupos, tropas y patrullas, etc. Muchos de estos elementos están ligados directamente a la “exploración”, por ser la Rama Scouts la primera que utilizó BP para aplicar su metodología.

La palabra “scout”: Robert Baden-Powell utilizó esta palabra porque ella designaba de manera genérica a exploradores, montañeros, baqueanos, navegantes, misioneros, descubridores, investigadores, en fin, todos aquellos que “van delante” para descubrir caminos que otros puedan seguir.

La flor de lis: proviene de los antiguos mapas que la utilizaban en la rosa de los vientos para indicar el norte. En palabras del propio Baden-Powell, representa “la buena senda que ha de seguir todo scout”.

La pañoleta o pañolín: tiene su origen en los exploradores que la utilizaban. Además de ser un símbolo, en las actividades y al aire libre tiene múltiples funciones útiles.



ELEMENTOS PROPIOS DE LA RAMA SCOUTS:

El lema “siempre listo”: 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. Además, para Baden Powell tenía la ventaja de coincidir con sus iniciales (BP, “Be Prepared”).

El himno “Avanzan las patrullas”: La canción “Avanzan las patrullas”, que tiene muchas décadas de existencia, en algún momento de su historia fue elegida como himno oficial de la Rama en nuestro país. Su letra evoca a un grupo de amigos descubriendo nuevos territorios.

El báculo: Derivado del bastón que recomendaba BP en “scouting for boys” para cada muchacho, donde el “guía” incluía la bandera de la patrulla en su bastón personal. Originalmente fue una herramienta de múltiples usos para las exploraciones y aventuras de los jóvenes; hoy sigue ayudando a las patrullas a hacer una camilla, medir la profundidad de un río, realizar un juego o salir de algún problema inesperado.

OTROS SÍMBOLOS

Aunque no tienen una relación tan estrecha con el marco simbólico, también son una importante herramienta de identificación por tener un profundo significado para quienes pertenecemos al Movimiento:

El apretón de 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 desprendían del escudo y saludaban con la izquierda, en señal que frente a esa persona no tenían temor alguno en quedar desprotegidos.

El color verde: Las primeras insignias que Baden-Powell hizo confeccionar eran bordadas en amarillo sobre fondo verde, colores que en esa fecha representaban al Transvaal, región muy cercana al corazón del fundador. Así, estos dos colores comenzaron a ser reconocidos como propios del Movimiento Scout. Posteriormente, cuando la Rama Scouts fue la primera en crearse, reservó para sí el color verde, asumiendo posteriormente los lobatos el amarillo.



El “tally”: Esta palabra inglesa significa “registro o cuenta de un conjunto de elementos”. No está del todo claro su relación con el Movimiento, pero podría tener su origen en el scoutismo Francés o en los escritos del naturalista Ernest Thompson Seton y sus “Woodcraft Indians”.

Todos estos elementos permiten generar el sentido de pertenencia que los muchachos necesitan, y por tanto deben ser cultivados y cuidados por jóvenes y adultos. Sin embargo, no se debe perder de vista que mientras más coherentes sean con el marco simbólico y más transparentes sean para los muchachos, contribuirán de mejor manera al desarrollo de estos.

PARA PROFUNDIZAR

Puedes encontrar más detalles de estos temas en el documento “Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos” y en el Manual de Rama.

¿Qué te parece este artículo? ¿Que otros símbolos consideras importantes y útiles para el trabajo con los muchachos?



El sistema de equipos: La Patrulla

“El sistema de patrullas es la característica esencial que diferencia a la educación scout de la que ofrecen todas las demás organizaciones similares”

(Robert Baden Powell, Orientaciones para la tarea del dirigente Scout, 1919)





Con la publicación del Manual de la Rama Scouts, muchos se preguntan ¿Qué novedades incluye? ¿En qué afecta a la forma en los jóvenes viven el Movimiento? ¿Cambia la forma en la que los adultos cumplen su rol?

Este breve artículo pretende resumir algunos de los conceptos incluidos en el Manual respecto a la instancia fundamental de la Rama Scouts: La Patrulla.

Pero antes de entrar al tema, recordemos el marco simbólico de nuestra Rama: “Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos”. Este marco simbólico propuesto a los muchachos de 11 a 15 años guarda una estrecha correspondencia con las necesidades que ellos 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 amigos.

La Patrulla, cuando es efectivamente “un grupo de amigos”, no solo es fundamental para la vivencia del marco simbólico, sino que es una necesidad propia y natural de los muchachos y se convierte en la característica principal que hace del Movimiento una instancia educativa.

El sistema de patrullas es una forma de organización y aprendizaje en base al método scout, por la cual jóvenes amigos integran en forma libre y con ánimo permanente un pequeño grupo.

Sin embargo, es mucho más que eso. La patrulla tiene un doble carácter: formal e informal. Es informal porque

tiene identidad propia y es integrada libremente por un grupo de amigos para disfrutar su amistad. Es formal porque constituye una comunidad de aprendizaje donde los muchachos se apoyan en su desarrollo, se comprometen con un proyecto común e interactúan con grupos similares.

Más detalles de las características formales e informales de la patrulla pueden ser encontrados en el Manual, pero lo fundamental a rescatar es que mientras más se protejan las características informales de la patrulla, mejor se lograrán sus objetivos formales.

¿Cambia esto la forma de vivir el Movimiento?

¡Esperamos que no! Los adultos que integramos el Movimiento queremos lo mejor para nuestros muchachos, y por tanto debemos reforzar a la patrulla como el elemento fundamental de la vida en la Tropa, como una instancia donde lo más importante es que sea un grupo de amigos que exploran, descubren y viven aventuras juntos: que sean una “pandilla”. Esto debe estar por sobre la cantidad de integrantes, sus edades específicas, las tradiciones de la patrulla y la antigüedad del báculo.

PARA PROFUNDIZAR

¿Quién decide a que patrulla ingresa un muchacho nuevo?

¿Cómo se decide a que patrulla se une un Lobato que ingresa a la Tropa?

¿Qué hacer si una patrulla tiene más integrantes que otra?



El sistema de equipos: La Tropa





Al hablar de la patrulla, nos referimos al elemento fundacional y fundamental del método scout para jóvenes de 11 a 15 años. El método scout es un método de educación que confía en los jóvenes y cree en su autoeducación. El sistema de patrullas es la base de esta confianza al ser un sistema que favorece el dinamismo de grupos informales de amigos que operan como comunidades de aprendizaje.

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

Existen varios motivos que hacen de la Tropa un elemento fundamental en el correcto funcionamiento del método: es una organización de respaldo a las patrullas, donde estas pueden interactuar, apoyarse entre sí, aprender unas de otras, presentar distintos estilos de liderazgo, y por sobre todas las cosas, propiciar un ambiente seguro donde cometer errores no lleva al fracaso sino al aprendizaje.

En consecuencia, la primera razón de existir de una Tropa es velar por el libre y completo funcionamiento del sistema de patrullas. La patrulla es la comunidad de aprendizaje y la Tropa es su organización de respaldo. Al cumplir esta función, la Tropa 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.

Existen situaciones específicas que fortalecen aún más el rol de la Tropa. La convivencia armoniosa de un grupo de patrullas implica aprender a cooperar y ser solidarios, a poner en marcha mecanismos democráticos para la toma de decisiones, a organizarse y establecer una visión común que puede ir más allá de los objetivos personales. Por esta razón se sugiere un tamaño aproximado de 3 a 5 patrullas para conformar una Tropa y se proponen 3 instancias de organización que permitan maximizar las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades.



Las instancias de organización

En una Tropa basta un organismo máximo que establezca las normas de convivencia y decida objetivos y actividades de Unidad (Asamblea de Tropa), que se reúne durante la etapa de planificación de un ciclo de programa y está formado solo por los jóvenes y presidido por uno de ellos, con participación de los animadores adultos, quienes no votan; otro organismo que coordine las operaciones y capacite (Consejo de Tropa), con participación de dirigentes y los responsables de las Patrullas; y el equipo de animadores adultos, que entrega orientación educativa, anima, apoya y evalúa.



Los roles y tareas específicas de cada instancia pueden ser revisados en detalle en el Manual de Rama (ver capítulo 6, “La Tropa”). Sin embargo, es importante responder a algunas dudas que se generan al no mencionarse la “Alta Patrulla” y la “Corte de Honor”.

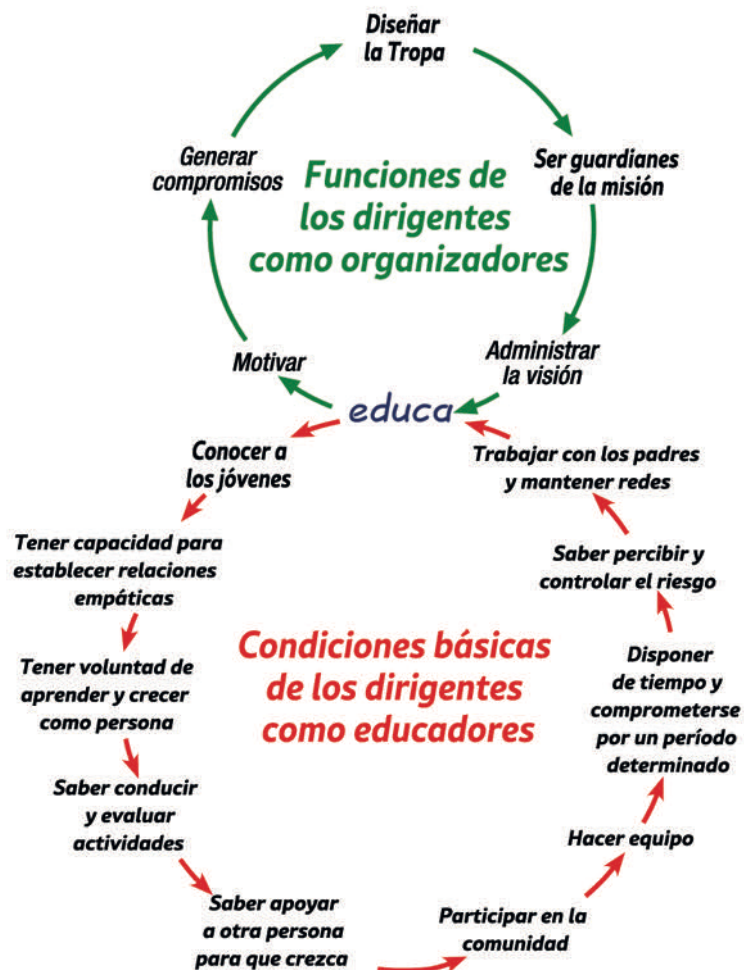
La estructura que se dé a la Unidad no es ajena a la plena aplicación del sistema de equipos. Una Unidad sobreestructurada, con instancias que duplican funciones, ocupará un tiempo excesivo en el funcionamiento de sus organismos y tenderá a crear un ambiente preceptivo y burocrático, ambas derivaciones poco compatibles con el clima educativo.

La función históricamente asignada a la Corte de Honor es el gobierno de la Unidad, mientras que a la Alta Patrulla es la capacitación. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que estas instancias suelen tomar otros roles adicionales. Considerando que quienes participan en ambas son principalmente los guías y subguías de patrulla, la propuesta metodológica reúne todas estas funciones en una sola instancia de organización: el Consejo de Unidad.



¿Significa esto que la Corte de Honor y la Alta Patrulla han sido eliminadas?

No, solo que dentro de esta estructura base y suficiente el Consejo de Unidad es capaz de cumplir todas estas funciones. Sin embargo, dado que una de las principales tareas de todo dirigente Scout es “diseñar la unidad” (ver capítulo 7, “Los animadores adultos”) es posible que los mismos jóvenes o el equipo de animadores adultos encuentren utilidad en denominar al primer Consejo de Unidad de año “Corte de Honor” y que se denomine “Alta Patrulla” a la reunión de guías y subguías durante una actividad de capacitación. Para que esto ocurra, es fundamental que dichos adultos conozcan y comprendan el método, entiendan la realidad de los muchachos y tengan la certeza que se mantiene el foco en el fortalecimiento del sistema de patrullas. No basta argumentar “porque siempre ha sido así” o “así nos funciona a nosotros”. Por el contrario, si la existencia de estas instancias entorpece el funcionamiento del ciclo de programa, pone trabas a los procesos de progresión personal, o simplemente resta tiempo y foco a las patrullas para centrarse en la Unidad, es fundamental ponerlas bajo la lupa del desarrollo de los jóvenes.



PARA PROFUNDIZAR

- ¿Tiene sentido que una “Corte de Honor” defina un plan anual bajo el concepto de ciclo de programa?
- ¿Qué ocurre si las condiciones simbólicas y protocolares establecidas para realizar una “Corte de Honor” retrasan procesos propios de la vida de la Tropa?
- ¿Qué pasa cuando los guías y subguías se sienten más identificados con la Alta Patrulla que son sus patrullas de origen?
- ¿Es realmente la reunión de guías y subguías una “patrulla” bajo el concepto de “jóvenes amigos que integran en forma libre y con ánimo permanente un pequeño grupo”?







En el Movimiento Scout contribuimos a la educación de los jóvenes a través de un sistema de valores. La misión del Movimiento Scout es contribuir a la educación de 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 al muchacho en el 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 los jóvenes para que adhieran a determinados principios espirituales, sociales y personales. Estos principios constituyen el sistema de valores del Movimiento, que es común para todos los scouts del mundo.

La Ley Scout

Este es un tema central en el inicio de la adolescencia. Entre los 10 y 11 años el niño percibe que la norma reposa sobre el consentimiento mutuo, que no proviene de los adultos. Ha sido inventada por ellos mismos y pueden cambiarla si están de acuerdo en hacerlo. La Ley Scout se hace propia al igual que la norma:

- A través de dirigentes que son testimonios de la Ley Scout.
- Por el clima educativo existente en las patrullas y en la Unidad.

En la Tropa estos dos motores son esenciales y están representados por: la Ley Scout como un código de valores, sustentada por el testimonio y ejemplo de los adultos; y por otra parte, el sistema de gobierno propuesto por el método scout con sus pequeños equipos autónomos (las patrullas), el Consejo de

Unidad (el “poder ejecutivo” de la sociedad de jóvenes) y la Asamblea de Unidad (el “poder legislativo”), donde el clima educativo será evaluado para definir y revisar las reglas de vida común, a la luz de la Ley Scout.

El scout

- **Es digno 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 Scout

Es realizar un ofrecimiento voluntario y no un juramento. El joven toma libremente un compromiso, no reniega de nada ni hace un voto de carácter militar o religioso. Tampoco promete que nunca fallará al compromiso adquirido. Eso es imposible y significaría desconocer la naturaleza humana. Simplemente se compromete a poner lo mejor de sí mismo en cumplir lo prometido. Pero lo promete sinceramente, con la voluntad firme de hacer todo cuanto de él dependa.

Promesa Scout

***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 Scout.***

Como se trata de un compromiso personal, fundado en una decisión libre y voluntaria, no corresponde “entregarle”, “darle” y menos “quitarle” la Promesa Scout a ningún niño o joven. Es el scout, orientado por sus compañeros de patrulla y sus dirigentes, quien decide si está listo o no para realizarla.

Por el mismo motivo, los dirigentes deben demostrar todo su buen criterio cuando se refieran al compromiso de los jóvenes. La evocación de la Promesa Scout debe ser lo más general y clara posible, sin ironías, indirectas, complejas analogías o metáforas; 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 un muchacho sobre los aspectos que necesita superar sea siempre individual y privado.

La Promesa Scout no tiene un momento determinado para ser hecha ni está vinculada a las etapas de progresión personal de los jóvenes. Simplemente se hace cuando el muchacho, una vez terminado su período introductorio (ver capítulo 12 del Manual de la Rama Scout), se considera preparado y pide a su Consejo de Patrulla que la presente al Consejo de Tropa para su calendarización. Los dirigentes no deben dudar ni discutir el propósito de esa petición; ni posponen, aunque sea por muy buenas razones, la realización de una Promesa Scout que ha sido presentada por el Consejo de Patrulla.





Entonces ¿cómo interviene la Ley y la Promesa Scout en el programa de jóvenes?

La formación de valores (expresada en la Ley y la Promesa Scout) no se entiende como un “tipo de actividad”, un conjunto de “talleres” ni como instancias exclusivas de reflexión y evaluación. Los jóvenes participan del Movimiento para hacer lo que les gusta, no para ser adoctrinados.

Uno de los elementos básicos del método es el “aprendizaje por la acción”: aprender a través de la vivencia, de experimentar y descubrir nuevos territorios, tanto en el ámbito físico como intelectual, valórico, emocional, social y espiritual. Por esto podemos decir que el desarrollo se logra partiendo desde las actividades para llegar a los objetivos personales. Entonces, podemos entender la Ley y la Promesa Scout como una herramienta fundamental de la educación en valores del Movimiento, siempre desde la óptica del “aprender haciendo”.

¿Dónde entonces se hace presente la Ley y la Promesa?

- Al realizar actividades de trabajo en equipo.
- Al jugar respetando las reglas establecidas.
- Al perseverar para aprender un nudo y después ayudar a quienes no lo conocen.
- Al elegir democráticamente al guía y sub-guía de patrulla
- Al realizar un Consejo de Unidad, llegando a acuerdos en beneficio de la Tropa.
- Al realizar una Asamblea de Unidad y acordar normas de convivencia comunes.
- En fin, en todo lo que pasa en las patrullas y en la Tropa.

PARA PROFUNDIZAR

¿Cómo se presenta la Ley y la Promesa a los jóvenes cuando ingresan al Movimiento? ¿Crees que los jóvenes asumen la Ley Scout como propia? ¿Cuándo se deciden a realizar su promesa? ¿Cuál es su principal motivación? ¿Crees que existen factores que ponen obstáculos al compromiso de los jóvenes?



Los Animadores Adultos





¿Cómo son los dirigentes y guadoras que necesitamos? Simplemente hombres y mujeres de buena voluntad.

Adultos y jóvenes adultos, 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 los muchachos, en cuyo desempeño ellos se desarrollan como personas.

La diversidad de estas tareas determina que los animadores adultos cumplan funciones tanto de gobierno de la Unidad como de apoyo al crecimiento de los jóvenes. Por eso decimos que los líderes adultos actúan a la vez como organizadores y educadores.

Los dirigentes y guadoras diseñan la Tropa: La esencia del diseño 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.

Los dirigentes y guadoras son guardianes de la misión: La Tropa es responsable del clima educativo en un sentido amplio, por cuanto todos sus integrantes

y estructuras son responsables, ya que todos ellos contribuyen a construir dicho clima. Pero en un sentido específico los responsables son los dirigentes, ya que en la estructura de la Tropa son ellos los encargados del apoyo educativo. Ningún otro organismo de la Unidad podría asumir esa tarea. Por eso decimos, que dirigentes y guadoras son guardianes de la misión.

Los dirigentes y guadoras scouts administran la visión: La visión se expresa en los objetivos anuales de la Unidad, es la imagen que la Tropa tiene de su propio futuro. Cuando esta visión es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común que impregna la Tropa y le brinda coherencia a todo lo que se hace. Por eso decimos que los dirigentes y guadoras la administran (no la proveen), asegurándose que sea compartida y no se pierda de vista en el día a día de la vida de grupo.

Los líderes scouts motivan: A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con los muchachos, los dirigentes y guadoras convocan sus conductas y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida sobre la Tropa, 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.

El líder scout genera compromisos: La motivación está en el primer nivel de la acción de los dirigentes hacia los muchachos, pero si se limitara solo a la motivación, su acción sería insuficiente. El objetivo de la motivación es que el muchacho aprenda a optar libremente.

Los animadores adultos como educadores

Junto con ser un organizador, el dirigente y la guiadora scout es un educador. Este es el aspecto más conocido, central y evidente del papel que cumple un dirigente scout, pero no es el único ni se ejerce de manera aislada de los roles anteriores. El dirigente y la guiadora scout actúa como educador como culminación de su carácter de diseñador, guardián de la misión, administrador de una visión, motivador y generador de compromisos.

Para cumplir sus funciones los dirigentes y las guiadoras deben poseer o adquirir ciertas condiciones básicas de carácter educativo que les permitan sustentar el desempeño de sus diferentes papeles.

Conocer a los jóvenes: El conocimiento de los muchachos debe comprender dos aspectos: por una parte, las características generales de los muchachos de 11 a 15 años en todos los aspectos de su personalidad; y por otra, la personal e irrepetible forma de ser de cada muchacho, 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:

Un tipo de relación basada 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.

Tener voluntad de aprender y crecer como persona:

En un sistema centrado en el aprendizaje, como es el caso del método scout, aquellos que lo aplican deben ser los primeros 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.

Saber conducir y evaluar actividades: Cuando hablamos del dirigente como motivador dijimos que éste debía promover la iniciativa de los muchachos para generar actividades. Agreguemos que también debe poseer la habilidad para conducir actividades de jóvenes y evaluarlas con ellos. Esto agrega a las capacidades de animación las de organización y análisis.

Saber apoyar a otra persona para que crezca: Las actividades que desarrollan los muchachos producen en ellos experiencias personales. De un modo paulatino, secuencial y acumulativo, estas experiencias los conducen al logro de sus objetivos educativos. Pero este proceso no opera de manera automática ni inconsciente. El muchacho necesita del diálogo, la compañía y el apoyo de su grupo de pares, de su familia y de sus dirigentes scouts.

Participar en la comunidad: Las patrullas 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.

Hacer equipo: El método scout está cruzado transversalmente por la dinámica de los equipos. De ahí que un dirigente scout debe ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y aceptando y valorando los aportes que los demás hacen. El trabajo en equipo no sólo es trabajar junto a otros, sino “integrado” 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: Un tiempo generoso en cantidad y calidad, que permita rendir lo mejor de sí mismo, sin tener la mente puesta en otros asuntos, cumplir a medias, andar siempre atrasado o hacer las cosas improvisadamente o con precipitación.

Saber percibir y controlar el riesgo: Como en toda empresa humana, las actividades de la Tropa están expuestas a un cierto riesgo. Más aún en un sistema de confianza, que promueve el aprendizaje de los muchachos facilitando el ejercicio de su libertad. Actuando fuera de sus controles habituales, los muchachos 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.

Trabajar con los padres y mantener redes: Crear y establecer una red a nivel de la Tropa es resultado del trabajo sistemático de complementación con los recursos del ámbito territorial en que actúan la Unidad, el Grupo, los animadores adultos y las familias de los 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 Tropa o el Grupo o sus líderes y que, en opinión de los animadores adultos, están en condiciones de continuar apoyando a la Unidad en sus actividades educativas.

Es difícil encontrar una imagen mejor que la de un “hermano o hermana mayor” para sintetizar el papel educativo de un dirigente y guiadora scout: motivador de la aventura, testigo de los valores, compañero en el crecimiento.

En los párrafos anteriores hemos descrito una larga lista de funciones y condiciones que debe tener un adulto en el movimiento. A veces pareciera que se está haciendo extremadamente compleja una idea que adultos han llevado a la práctica por más de 100 años, ser “hermanos mayores” de niños y jóvenes que quieren vivir el Scultismo.

Lamentablemente, no es tan simple por romántico que sea el concepto. Existen muchas razones por la que adultos participan en el Movimiento, y no todas son contribuir al desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes. Existen a su vez muchas actitudes que un adulto puede tener y acciones que puede realizar que afecten, en distintos grados, de manera permanente a quienes son más jóvenes y participan del Movimiento por razones muchos más simples: divertirse y compartir con sus amigos. La responsabilidad es enorme y no puede ser tomada a la ligera.

Afortunadamente, son muchísimos los adultos que son parte del movimiento con el único objetivo de dejar el mundo mejor que como lo encontramos y acompañar a los muchachos en su desarrollo. Es decir, ser verdaderos “hermanos mayores”.

PARA PROFUNDIZAR

¿Y ahora qué?

¿Cómo te defines en tu rol como animador adulto?

¿Estás siendo el hermano mayor?



“...hacer las veces de hermano mayor, esto es, considerar las cosas desde el punto de vista de los muchachos, guiarlos por el buen sendero, transmitirles entusiasmo”.

(Orientaciones para la tarea del dirigente scout, 1919).



Las actividades educativas





Para lograr los objetivos realizamos actividades. En el Movimiento Scout los muchachos aprenden haciendo, ya que todo se realiza bajo la forma de actividades. Son las actividades lo que viene primero y el aprendizaje es una consecuencia de estas. Los muchachos aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades.

En las patrullas y en la Tropa los jóvenes son los protagonistas de las actividades. Las proponen y las eligen por sí mismos; las preparan, desarrollan y evalúan con el apoyo de los animadores adultos. Las actividades permiten que los jóvenes 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 vivir la solidaridad; cocinar los propios alimentos y limpiar las ollas incorpora en la personalidad habilidades elementales de uso cotidiano. Nuevamente, los muchachos no levantan construcciones para aprender leyes físicas ni se proponen cocinar en campamento para fortalecer el carácter: son las actividades las que vienen primero y el cumplimiento de objetivos educativos es una consecuencia.

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 los muchachos en su autoeducación.

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 los muchachos que participan en ella.

Una actividad puede ejecutarse de manera impecable y ser colectivamente muy exitosa, pero en algunos 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 algunos o varios participantes, experiencias que contribuyen a la adquisición de conductas deseables.

Como la experiencia es una relación personal del joven con la realidad, los dirigentes y 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 Tropa?

El programa de cada una de las patrullas y el de la Tropa 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 atentos a las experiencias personales que obtiene cada muchacho, 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 progresiva.

Las actividades que realizan las patrullas y la Tropa, a través de las sucesivas y variadas experiencias que generan en los jóvenes, contribuyen progresivamente a que ellos 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 los muchachos, es decir, de su progresión personal, solo será posible cada cierto tiempo. Al evaluar objetivos de crecimiento se está midiendo 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.

La principal distinción es entre actividades fijas y variables.

Actividades fijas

Estas son, por ejemplo, las distintas celebraciones que se realizan en la Tropa. Según el motivo que celebran, su contenido siempre es similar; su realización frecuente contribuye a crear la atmósfera propia del clima educativo en la Tropa; y no están dirigidas al logro específico de un objetivo o grupo de objetivos educativos de los 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 Tropa, como las reuniones, las fogatas, las excursiones y campamentos; la mantención y mejoramiento del rincón de patrulla y del local de la Tropa; los juegos, los cantos, la animación del sistema de patrullas y tantas otras.

Actividades variables

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 Tropas, un taller de



sobrevivencia o un campamento itinerante en distintos sectores rurales culturalmente atractivos.

Toda posibilidad de acción que constituya un desafío, sea útil para el crecimiento personal de los jóvenes, tenga para ellos el sentido de obtención de un logro, les atraiga y se hayan previsto para su realización los eventuales riesgos, es una actividad posible de ser utilizada por las patrullas y la Tropa como actividad variable.

El programa equilibra actividades fijas y variables

Una de las claves para enriquecer el clima educativo en la Tropa es construir, con la participación activa y responsable de los muchachos, un programa de actividades que mantenga un adecuado equilibrio entre estos dos tipos de actividades educativas.

El ciclo de programa se entiende como un proceso de varios meses donde los muchachos participan activamente en la selección, diseño, ejecución y evaluación de actividades. En este ciclo ocurren tanto actividades fijas como variables, actividades de patrulla como de Tropa (y también de grupo, distritales, zonales y nacionales):

- Las actividades de patrulla deben ser seleccionadas por los propios integrantes de esta.
- Estas no pasan por un proceso de “juego democrático” ni deben ser aprobadas por los adultos, el Consejo ni la Asamblea de Tropa.
- Estas instancias solo intervienen en su calendarización de estas y en el apoyo a su diseño de forma que contribuyan al clima educativo y tengan las condiciones de seguridad necesarias.

Las actividades de Tropa pasan por un proceso de pre-selección, ajuste a un énfasis y selección a través de un juego democrático. Es importante que el tiempo total de un ciclo de programa mantenga un equilibrio entre actividades de patrulla y de Tropa: demasiadas actividades de patrulla disminuyen el aporte al clima educativo que aporta la Tropa; demasiadas actividades de Tropa reducen la importancia de la patrulla como grupo de amigos que exploran nuevos territorios.

Las actividades variables pueden ser de patrulla o de Tropa. Estas nacen de los intereses de los muchachos y contribuyen de manera más clara y directa a avanzar hacia la visión compartida de las patrullas y de la Unidad. En este grupo también estás las especialidades, que muchas veces se constituyen en actividades personales dirigidas a intereses mucho más particulares.

Las actividades fijas también pueden ser de patrulla o de Tropa. No siempre nacen del interés de los jóvenes. Por ejemplo, el izar y arriar las banderas de las unidades y del grupo en cada reunión es una actividad fija muy simple, pero que contribuye al desarrollo de múltiples aspectos de la personalidad. El realizar una reunión de patrulla a mitad de semana donde los jóvenes se junten simplemente a disfrutar de su amistad no requiere de un proceso de planificación previa ni tener objetivos claramente establecidos de antemano. La realización de talleres de técnicas de acampado de manera regular no tiene necesariamente que responder a un interés explícito de los jóvenes, sino que son herramientas que los empoderan para vivir aventuras cada vez más complejas y enriquecedoras.

Mayores detalles del proceso asociado al ciclo de programa pueden ser encontrados en el capítulo 8 del Manual de Rama. Las actividades educativas, sus características y categorías pueden encontrarse en el capítulo 11 del mismo.

PARA PROFUNDIZAR

¿Qué les parece los conceptos expuestos en este artículo?

¿Se dan en sus grupos actividades fijas y variables?

¿Cuál es la proporción de actividades de patrulla y de Tropa?

Respecto a las patrullas,

¿Se reúnen los jóvenes durante la semana como patrulla?

¿Se da en sus grupos la realización de actividades exclusivas de patrulla como excursiones o campamentos?



Las especialidades



Las especialidades desarrollan aptitudes innatas.

Una especialidad es un conocimiento o habilidad particular que se posee sobre una determinada materia. Para llegar a ser un 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 todos los jóvenes 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 los muchachos pretenden ser ese punto de partida, fomentando la adquisición y 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 brinda el manejo de una destreza.

La especialidad es voluntaria e individual.

En la Tropa se incentiva a los muchachos 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 los muchachos de acuerdo a sus intereses o seleccionado por ellos de una lista existente en la Asociación o en su misma Tropa.

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 Tropa esté desarrollando y no necesita guardar relación con él.

La especialidad es apoyada por un monitor.

Un monitor apoya al joven en el desarrollo de la especialidad. Esta función puede ser desempeñada por algún integrante del equipo de dirigentes que domine el

tema respectivo o por una persona externa capacitada y nombrada por dicho equipo con acuerdo de los padres; algunas veces tal persona podrá ser otro scout de la misma Tropa o un integrante de la Avanzada de Pioneros o del Clan de Caminantes, otras veces podría ser obtenida por los propios padres u otros integrantes de la red de contactos de la Tropa.

Los objetivos, acciones y requisitos de una especialidad son flexibles.

Elegido el tema y el monitor, éste último se pone de acuerdo con el muchacho y con el dirigente encargado 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 componentes se encuentran definidos, es conveniente repasarlos pensando en la situación particular del muchacho que la eligió. Los objetivos, acciones y requisitos establecidos en esas listas, que delimitan el nivel de aprendizaje que se espera lograr por parte del muchacho, deben ser considerados solo como una referencia. Ellos pueden adaptarse teniendo en cuenta las diferencias personales, geográficas, culturales, sociales, económicas y otras propias del medio en que actúan los muchachos.

Una misma especialidad alcanzada por varios muchachos distintos a partir de motivaciones diferentes, supone aprendizajes particulares para cada uno de ellos y, por lo tanto, resultados personalizados, totalmente coherentes con la necesidad, el interés y las posibilidades de cada uno. No se trata de especialidades distintas; es la misma para los diferentes muchachos en situaciones individuales, seguramente con contenidos, acciones, expresiones y tiempos propios.

Las especialidades permiten explorar, conocer, hacer y servir.

A través de una especialidad se explora un campo novedoso para el joven, 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 del propio muchacho, procurando que las cosas que se hacen, o se van a hacer, motiven a aprender por sí mismo. Es misión del monitor promover esta búsqueda. Estos cuatro aspectos están casi siempre entrelazados y por ello no son fases o etapas de una especialidad. Además, cada aspecto puede tomar diferente tiempo y distintas acciones.

Las especialidades complementan la progresión personal.

Los objetivos educativos personales de cada muchacho 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 que complementa y enriquece el proceso educativo global.

Como la variedad de especialidades imaginables casi no tiene límite, estas 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.

¿Cómo aplico el sistema de especialidades?

Dado que este artículo es un breve resumen del sistema de especialidades, no contiene todos los detalles del sistema. En el documento “Sistema de especialidades para guías y scouts” se pueden encontrar más detalles incluidos los campos de interés en que estas se agrupan y una lista de temas propuestos para que los jóvenes exploren alternativas de especialidades. También se puede encontrar información en el capítulo 11 del Manual de Rama.

El Sistema de Especialidades para las Ramas Intermedias es una excelente oportunidad para que niños, niñas y jóvenes exploren los diferentes ámbitos de su personalidad y así puedan poco a poco descubrir las capacidades que les permitirán comenzar a dibujar su proyecto de vida futuro.

PARA PROFUNDIZAR

*¿Aplican el sistema de especialidades en tu tropa?
¿Cuáles son las especialidades “favoritas” de los jóvenes?
¿Creen que este sistema complementa la progresión personal y el desarrollo de un programa atractivo para las Patrullas y la Tropa?*





DIRECTOR DE CONTENIDOS

Juan Pablo Menichetti

EDICIÓN Y DISEÑO

José Díaz





GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE

COMISIÓN NACIONAL



SCOUT

GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE