

Manual de la Rama Scouts



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



Congreso Guía y Scout 2010

*¡La
Asociación
que viene!*

Este Manual forma parte de las publicaciones previstas en el Proyecto Estratégico 2015, aprobado por la Asamblea Nacional de la Asociación de Guías y Scouts de Chile los días 27 y 28 de noviembre de 2010, el que se propuso como resultado esperable para fines de 2015 “una propuesta educativa articulada y flexible, apoyada por material educativo apropiado y accesible”, cuya aplicación permita a los jóvenes “construir su programa de actividades y lograr sus objetivos personales”. Por su parte el Proyecto Estratégico 2020, continuando al Proyecto Estratégico 2015 y reflexionando durante 2016 en diferentes niveles institucionales, espera que a fines de 2020 se haya “completado la publicación de material educativo básico y complementario en todas las Ramas, incluyendo el seguimiento de la progresión personal y el fortalecimiento en esta materias de las capacidades de los animadores adultos, a la vez que la propuesta es animada en terreno de manera efectiva, articulada con las orientaciones del nivel nacional y flexible según el territorio”. El Proyecto Estratégico 2020 fue aprobado por unanimidad por el Consejo Nacional de la Asociación en su sesión del 15 de octubre de 2016.

Manual de la Rama Scouts

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



Guías y Scouts de Chile
Comisión de Educación



El *Manual de la Rama Scouts* fue aprobado por la Comisión de Educación de Guías y Scouts de Chile (COMEDUC) en sus sesiones celebradas los días 11, 17 y 24 de octubre y 5 de noviembre de 2016, 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: 978-956-7574-35-3

Primera edición: 2.000 ejemplares, diciembre de 2016.



Guías y Scouts de Chile

Av. República 97, Santiago, Chile
código postal 8370040

Tels. +56 2 2689 9000 - + 56 2 2672 0996 - + 56 2 2671g 9166
comunicaciones@guiasyscoutschile.cl
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 guadoras 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 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 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 guadoras y dirigentes a *reconvertir sus roles tradicionales* y culminó fijando una *evaluación para el desarrollo* como modalidad de animar la progresión personal de los jóvenes.

Todos los Cursos Iniciales, Medios y Avanzados dictados desde esa fecha, sin desatender las particularidades de cada Rama, han revelado la aceptación de guadoras 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 reactiva la participación determinante de los jóvenes en la selección, preparación, ejecución y evaluación de las actividades y proyectos que realizan en sus patrullas y en su Unidad. Al mismo tiempo afirma el carácter democrático del pequeño grupo de amigos, al cual invita a convertirse en una comunidad de aprendizaje, testimonio de sus valores.

Paralelamente, este Manual es también una invitación a releer y repensar algunos conceptos que se relacionan con el aporte ético del Movimiento a la formación de los jóvenes, para lo cual los invita a reflexionar sobre la Ley y la Promesa con una mirada diferente, atentos a las características, desafíos y necesidades que presenta el mundo en que hoy viven.

El Manual de la Rama Scouts será exitoso en la medida en que los dirigentes apliquen sus recomendaciones en la vida diaria de sus Tropas. 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 Tropa de acuerdo a sus recomendaciones, a las características de los 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 todos en esa tarea.

Macarena Bascour
Coordinadora Nacional
Programa de Jóvenes

Alberto Del Brutto
Director
Métodos Educativos

Juan Pablo Menichetti
Comisionado Nacional
Rama Scouts

Gerardo González
Director Ejecutivo

Índice

	Página		Página
Presentación	3	Capítulo 7	143
Cómo usar este manual	6	Los animadores adultos	
Capítulo 1	7	• Los animadores adultos	145
Los jóvenes de 11 a 15 años		• Los dirigentes como organizadores	147
• Conceptos básicos	9	• Los animadores adultos como educadores	155
• Las principales tareas de desarrollo entre 11 y 15 años	14	Capítulo 8	171
• Un perfil a grandes trazos según los distintos aspectos de la personalidad	19	El Ciclo de Programa	
• Educar en perspectiva de género	22	• Conceptos generales	173
Capítulo 2	29	• Diagnóstico de la Unidad	179
Los elementos del método scout: el clima educativo		• Propuesta y selección de actividades	184
• Los elementos del método scout	31	• Organización, diseño y preparación de actividades	190
• El clima educativo	36	• Desarrollo y evaluación de las actividades	195
Capítulo 3	39	Capítulo 9	205
Ley y Promesa		Las áreas de desarrollo	
• El proyecto educativo del Movimiento Scout	41	• Las dimensiones de la personalidad	207
• La Ley Scout	43	• Reflexiones sobre las áreas de desarrollo	211
• Reflexiones sobre la Ley Scout	49	Capítulo 10	227
• La Promesa	56	Los objetivos educativos	
Capítulo 4	65	• Naturaleza de los objetivos educativos	229
El marco simbólico		• La propuesta de objetivos	237
• Los símbolos	67	• Las etapas de progresión	255
• El gusto por explorar	72	Capítulo 11	261
• El interés por la apropiación de un territorio	80	Las actividades educativas	
• La pertenencia a un grupo de amigos	86	• Objetivos, actividades y experiencias	263
• La aplicación del marco simbólico	90	• Tipos de actividades	266
Capítulo 5	95	• Las actividades fijas en la Tropa	270
La Patrulla		• Las actividades variables	281
• La Patrulla	97	• Las especialidades	287
• La patrulla como grupo informal	100	• Celebraciones y ceremonias en la Tropa	292
• La patrulla como comunidad de aprendizaje	115	Capítulo 12	301
Capítulo 6	125	La progresión personal	
La Tropa		• El período introductorio	303
• La naturaleza de la Tropa	127	• El seguimiento de la progresión personal	311
• Estructura de la Tropa	133	• Conclusiones de la evaluación de la progresión personal	317
• La identidad en la Tropa	139	Glosario	321
		Los autores	336

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.

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



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

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

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

Se ha estimado que de esta forma el lector se familiarizará con el Manual y lo consultará con frecuencia, según sus necesidades e intereses.

CAPÍTULO 1

Los
jóvenes 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 mismo
- 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
- Amigos para la vida
- Una fe personal

Educación en perspectiva de género

- Hombres y mujeres son iguales y diferentes
- Los estereotipos de género y el empoderamiento
- Educar en la igualdad y en la diferencia
- Mucho podemos hacer en la Tropa y la Compañía para empoderar a 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 solo 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 en 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 el adolescente con perturbaciones no es lo habitual, se aludía muy fácilmente a la adolescencia como un período tormentoso de inestabilidad emocional y se enfatizaba en exceso la rebeldía juvenil.

Con mayor conocimiento científico del proceso que viven los 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 piden ser considerados como tales, no como “ex niños” o “futuros adultos”.

La rebeldía que se atribuye a los jóvenes, 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 un joven hace 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 solo 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 las modificaciones corporales que sirven de índices de masculinidad y femineidad, 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 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 los 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 el joven obtuvo 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 muchachos 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 o la primera polución en los hombres, ya que éstas 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 que sirven de índice de masculinidad y femineidad. Aparece el vello, cuya denominación “pubes” es la que da origen al término “pubertad”. Surge en ambos sexos en la zona genital y en las axilas, 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 del adolescente se concentran en los aspectos biológicos del yo. 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 los jóvenes se adaptan a las nuevas condiciones, consolidan su imagen corporal y adquieren nuevas seguridades. Al avanzar el desarrollo, los grupos 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 solo 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 scout, 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, como veremos más adelante.



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 mismo

Las modificaciones corporales siguen un curso irregular y la apariencia física de los jóvenes pierde la armonía de los años anteriores. Como el esquema corporal no es solo un conocimiento objetivo, sino que está impregnado de valoraciones subjetivas, la irregularidad en los cambios influye fuertemente en la imagen que los jóvenes tienen de sí mismos y, por consiguiente, en la *autoestima*. Además, en la infancia su autoestima dependía casi exclusivamente de lo que sobre él 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 auto estimulación orientada por el propio placer. Cuando en la adolescencia temprana 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 de una fuerte y positiva identificación con la figura paterna, 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. 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.

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, los 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”.

Desarrollar nuevas formas de pensamiento

Un niño 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. Un muchacho de 12 años, 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 niños de 7 a 9 años que juega en la calle se les escapa la pelota más allá de un cruce de calles, éstos 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.

Un tenista de 7 años se limita a responder los lanzamientos que recibe y a tratar que la pelota devuelta pase la malla. Solo a partir de los 11 años reconocerá las reglas formales, las tácticas y estrategias propias del juego. 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 nuestro 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.

Los 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 al joven un mismo comportamiento. Junto con decirle “ya no eres un niño”, a menudo le recordamos que “todavía no eres un adulto”. Con esto fomentamos reacciones ansiosas y los 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 el 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 los jóvenes tengan tendencia a seguir a los adultos que se les presentan con un sistema de valores definido.

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

Los 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 los 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 los jóvenes y de la Ley Scout, 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

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 de la adultez emergente. Pero en este período se manifiesta fuertemente su deseo de no ser considerado como niño dependiente, sino como un sujeto que a partir de la conciencia de sí mismo 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 plano social 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 comienza a evolucionar desde un estilo y proyecto de vida complementario de la vida familiar hacia la elaboración de un *proyecto existencial propio*. Sin embargo, solo 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 los 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, ordenadas según las distintas áreas de desarrollo.

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 o ser mujer.

El cansancio es un invitado permanente, que solo se retira cuando a los jóvenes les proponemos comer. El orden no es su fuerte, el deporte los atrae, la presentación personal los 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 mismo.

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 uno mismo. ¿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 otros 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 los jóvenes. Su conocimiento, su conducción, su control, son tareas de esta etapa.

Amar el amor, odiar el odio, ser amigo de los amigos y enemigo de los enemigos son características de los jóvenes, demasiado grandes para ser niños y demasiado pequeños para ser adultos.

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

Amigos para la vida

En los amigos se confía, en los amigos se cree, en los amigos se descansa y con ellos se recuperan las fuerzas. Los amigos 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 uno mismo, 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.

Una fe personal

Vivir el tránsito entre la fe de los niños, regalada por la familia como un don que alumbra la vida infantil, 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 los jóvenes como de los adultos que acompañan el proceso.



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 los 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 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 esta 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, los jóvenes se enfrentan al desafío de lograr una identidad personal y plantearse un proyecto de vida que se ven inevitablemente influenciados por los roles de género.

Aunque usualmente los confundimos como sinónimos, es necesario realizar la distinción entre sexo y género. El *sexo* 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.

Como ya se ha mencionado, ello forma caracterizaciones que identifican propiamente a cada sexo, 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.

En relación con esta diferencia entre 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 los jóvenes impidiéndoles alcanzar su potencial pleno.

Durante la adolescencia, los jóvenes pueden pasar por fases en las que se sienten o experimentan el empoderamiento, pero esta situación puede modificarse prontamente. Es el caso de 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 los hace perder seguridad en sí mismos y sentirse desempoderados.

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

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.

Educar en la igualdad y en la diferencia

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 feminismo, que se le opone como una especie de machismo al revés.

La realización de actividades en común con las guías de la Compañía del mismo Grupo o de otras Compañías, crea oportunidades para que scouts y guías descubran y valoren diferencias y similitudes. Se trata de ejercitar las diversas formas en que, venciendo los estereotipos de género, ambos sexos se complementan en la sociedad. Esta participación conjunta en un mismo programa de actividades se conoce como coeducación, alternativa que contribuye al logro de los objetivos personales de los jóvenes.

Mucho podemos hacer en la **Tropa** y la **Compañía** para **empoderar a 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 hacen 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:

✓ **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 niños, niñas y jóvenes, 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.

✓ **Alentar una buena relación con una figura adulta significativa**

Como adultos que acompañan el proceso de crecimiento de niños, niñas y jóvenes, es esencial que tengamos presente que el rol que cumplimos es de vital importancia en este camino. Los adolescentes necesitan figuras adultas que resulten significativas para la vida, esto significa que encuentren 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; ser coherentes entre nuestras palabras y acciones será una gran escuela para los jóvenes.

✓ **Asignar roles**

Al estar las características de mujeres y hombres condicionadas por estereotipos, se suele asignar tareas a niñas o niños relacionadas con el género.

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 como 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 uno u otro sexo, aunque las mujeres sean las protagonistas, se tiende a usar el referente masculino. Podemos mitigar ello incluyendo tanto a mujeres como a hombres en las descripciones y evitar la caracterización de mujeres y hombres con alusiones a los estereotipos descritos.

Educar en perspectiva de género supone que cada niño, niña o joven en la Tropa o en la Compañía 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 educadores voluntarios de tiempo libre.

Sin embargo, no obstante las semejanzas, es evidente que no todos los jóvenes son iguales ya que no todos 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 fisiológicos 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 él 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 lo 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 muchacho que integra la Tropa, es importante que los dirigentes comprendan que no bastan libros, cursos ni manuales. Es necesario darse tiempo para compartir con cada uno, 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 joven como persona.

Ese esfuerzo es la primera tarea de un dirigente 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.

Los elementos del método scout:

CAPÍTULO 2

el clima educativo





CONTENIDO

Los elementos del método scout

- El método scout es parte esencial del sistema educativo scout
- El método scout opera como un todo
- Primero, las personas: los jóvenes y sus equipos, los dirigentes y la calidad de la relación entre ellos.
- 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 los jóvenes
- El clima educativo promueve la vivencia de valores y contribuye a formar la conciencia moral
- La calidad del clima educativo depende de los dirigentes



LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

El método scout es **parte esencial del sistema educativo scout**

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

- ✓ Sistema de patrullas
- ✓ Aprendizaje por la acción
- ✓ Orientación de adultos
- ✓ Marco simbólico
- ✓ Adhesión voluntaria a la Promesa y a la Ley



El método scout **opera como un todo**

No obstante que estos elementos tienen existencia individual, para entender el método scout hay que comprenderlos 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 un 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.

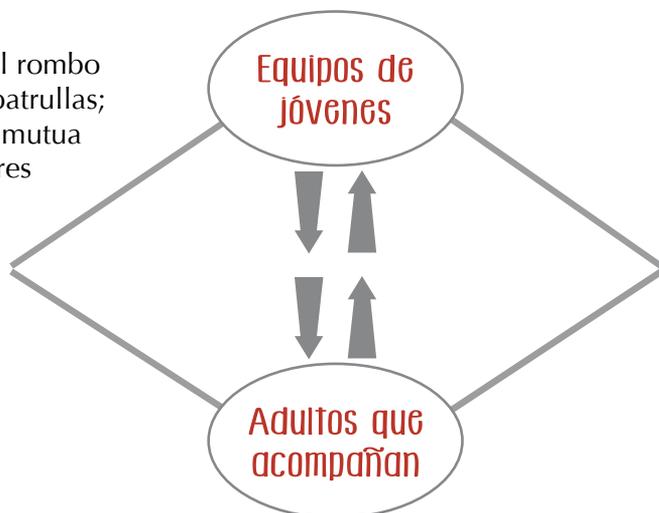
La aplicación parcial de uno o varios de estos componentes produce resultados educativos que no son despreciables, pero la plena eficacia del método scout solo se logra mediante la aplicación articulada de todos ellos.

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: los jóvenes y sus equipos, los dirigentes y la calidad de la relación entre ellos

En el vértice superior del rombo se ubican los muchachos y las patrullas; y en el inferior, en una línea de mutua relación con ellos, los animadores adultos o jóvenes adultos.

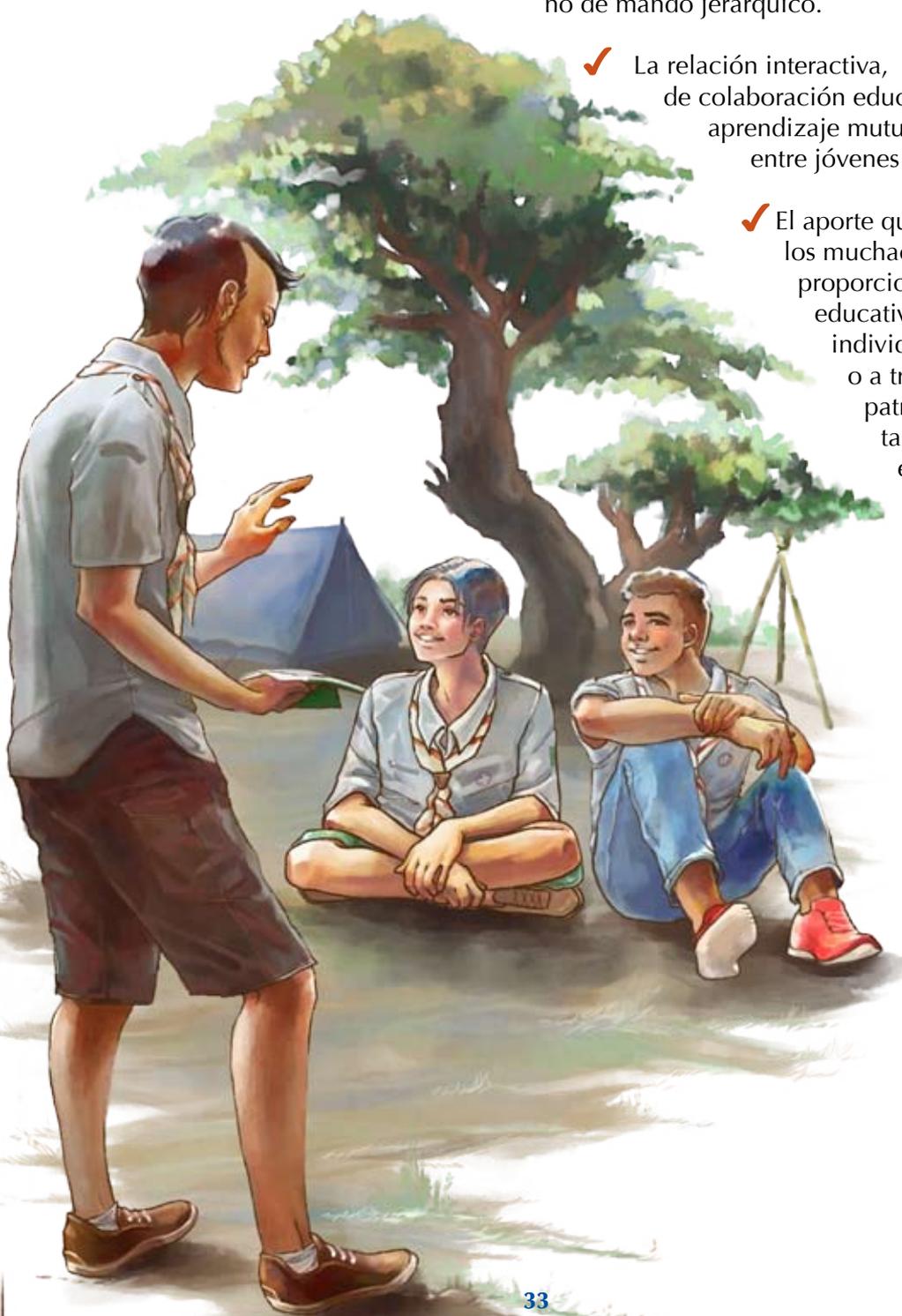


Esto representa:

- ✓ La atención central que el método scout otorga a los intereses y necesidades educativas de los jóvenes.
- ✓ La orientación estimulante del adulto, representada por los dirigentes -adultos y jóvenes adultos- que se ubican en el gráfico en la parte inferior, simbolizando de esa manera su actitud de apoyo educativo y no de mando jerárquico.

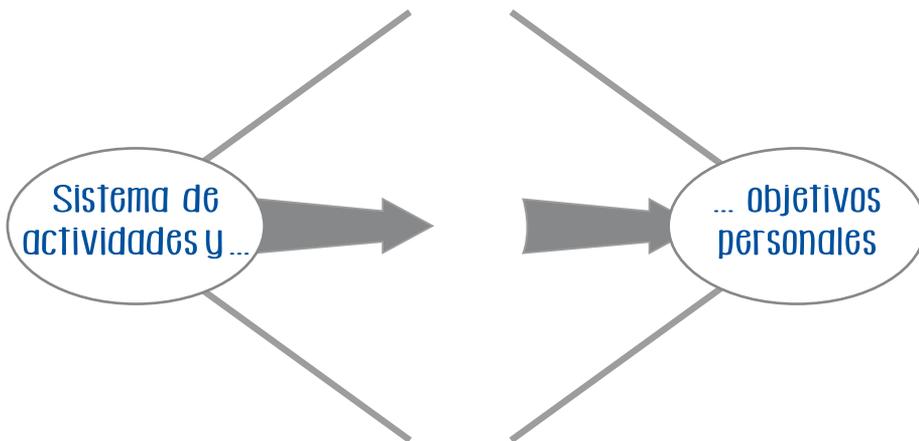
✓ La relación interactiva, de colaboración educativa y aprendizaje mutuo, existente entre jóvenes y dirigentes.

✓ El aporte que los muchachos proporcionan al clima educativo, ya sea individualmente o a través de sus patrullas; 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

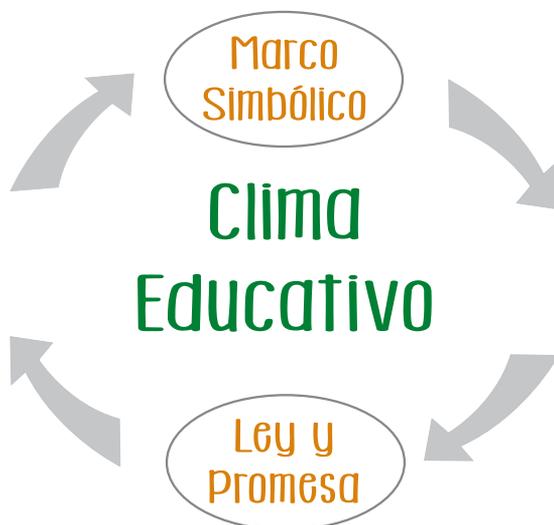
En los vértices de los costados se ubican las actividades y los objetivos de desarrollo personal de los muchachos, en una línea de relación que va de las actividades a los objetivos.



Esto significa:

- ✓ Que en las patrullas y en la Tropa todo se realiza mediante actividades que enfatizan el descubrimiento, de acuerdo al principio de aprendizaje por la acción. Es lo que también llamamos programa de jóvenes y que se lleva a cabo a través de ciclos de programa.
- ✓ Que a los muchachos se les propone que adopten objetivos educativos apropiados a su edad, los que entre 11 y 15 años son convenidos por cada muchacho con los integrantes de su patrulla y el dirigente encargado de acompañar su desarrollo.
- ✓ Que las actividades suscitan en los muchachos experiencias personales, cuya secuencia progresiva y paulatina conduce al logro de esos objetivos, con la participación mediadora de sus amigos y de los dirigentes.

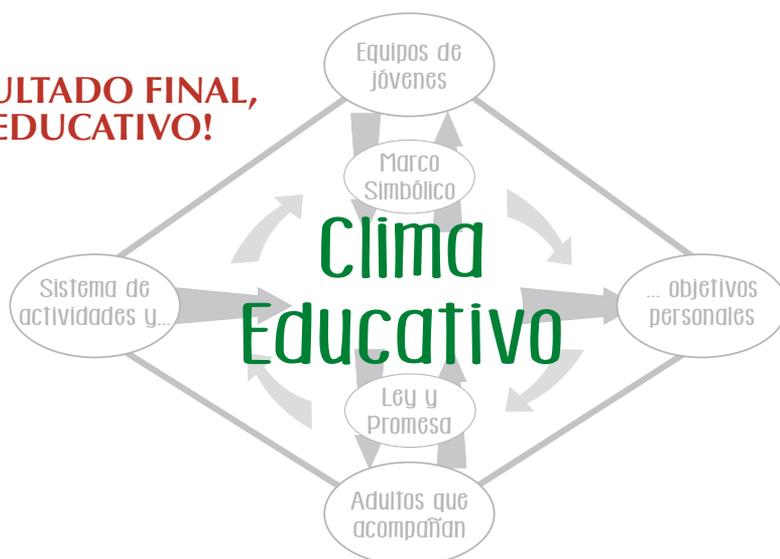
Tercero, la manera en que lo quieren lograr: los demás elementos del método scout



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

- ✓ La **Ley Scout**, código de conducta que expresa y propone, en lenguaje comprensible para los jóvenes, los principios que nos guían; y la **Promesa**, compromiso voluntario y personal que el joven asume de hacer cuanto de él 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 Scout.
- ✓ El marco simbólico, representado en la Rama Scouts por la aventura de explorar nuevos territorios en compañía de un grupo de amigos.

**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 Tropa 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 los muchachos su capacidad de cambiar y adquirir nuevas conductas.

La riqueza de la convivencia en las patrullas, la actitud acogedora de los dirigentes, 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 los jóvenes

El clima educativo determina el atractivo que el Movimiento Scout ejerce en los jóvenes. Esa atmósfera tiene tal fuerza, que quien ingresa en la Tropa percibe de inmediato que está situado en un espacio diferente que vale la pena aprovechar. Esta percepción es esencial para la permanencia de los jóvenes. Si surge un clima educativo, el sistema de patrullas desplegará todas sus posibilidades y los muchachos desarrollarán identificaciones poderosas que permanecerán hasta la vida adulta.

Además, el clima educativo permite aprender de manera 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 dirigentes 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 los jóvenes 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 amigos que experimentan sueños y angustias similares, acompañados por adultos 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 al 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 Tropa facilita que los muchachos 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 Movimiento Scout consiste en que el joven adhiere a esos valores siendo parte de un proceso que efectivamente está ocurriendo y que lo tiene a él como protagonista. Inmersos 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 muchacho.

La calidad del clima educativo depende de los dirigentes

Se ha dicho que la atmósfera que constituye el clima educativo se logra aplicando en la Tropa el método scout como un todo. Como veremos en el capítulo 7, aplicar el método y velar porque éste se mantenga fiel a la misión del Movimiento Scout, es una tarea que corresponde a los dirigentes.

En consecuencia, la calidad del clima educativo depende de los dirigentes y de la comprensión y aplicación del método scout como un todo articulado. Es una de sus principales responsabilidades.

Ley y Promesa

CAPÍTULO 3





CONTENIDO

El proyecto educativo del Movimiento Scout

- En el Movimiento Scout contribuimos a la educación de los jóvenes a través de un sistema de valores
- Los valores propuestos son un proyecto para la vida de todos los que somos scouts

La Ley Scout

- La ley es un tema central en el inicio de la adolescencia
- Solo a partir de los 10 u 11 años el niño percibe que la norma reposa sobre el 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
- Los jóvenes aprenden el valor de la norma por el testimonio de sus “modelos” y por la experiencia de la relación con sus pares
- La Ley Scout se hace propia al igual que la norma: a través de dirigentes que son testimonios de la Ley y por el clima educativo existente en las patrullas y en la Unidad.
- La Ley Scout propone vivir de acuerdo a valores

La Promesa

- La Promesa es un compromiso voluntario
- Por la Promesa nos comprometemos a hacer lo mejor de nosotros
- 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 Scout será parte integrante de nuestra vida
- Hacer la Promesa es un momento muy importante en la vida de los scouts
- Los propios muchachos deciden si están preparados para comprometerse
- El lema recuerda la Promesa efectuada
- La buena acción es un testimonio del compromiso adquirido
- La oración scout pide la fuerza necesaria para cumplir el compromiso

Reflexiones sobre la Ley 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.



EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO SCOUT

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.

Los valores propuestos son **un proyecto para la vida de todos los que somos scouts**



Estos principios constituyen una propuesta para ser asumida personalmente por cada uno y representan un desafío para todos los que somos scouts. A través de ellos, niños, jóvenes y adultos, estamos invitados a ser hombres y 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 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 mujeres que compartimos en el Movimiento,
aspiramos a hacer todo lo que de 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 como 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,
respeta las opciones religiosas de los demás.

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

LA LEY SCOUT



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 los muchachos y “reaccionan” generalmente en forma rígida- el 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, los educadores debemos favorecerlo y apoyarlo. El método en la Rama Scouts otorga una gran atención a este asunto, ya que si el adolescente fracasa en la construcción de su autonomía moral, las consecuencias pueden ser dramáticas para su equilibrio futuro.

Solo a partir de los 10 u 11 años el niño percibe que **la norma reposa sobre el 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 los niños.

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, el niño no tiene ningún sentido de la norma. Utiliza sus juguetes según el capricho de su fantasía: los lanza en cualquier dirección, los entierra, los abandona, los retoma. En la etapa preescolar el niño juega “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, los 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 los niños es que la norma no proviene de los adultos. Ha sido inventada por ellos mismos y pueden cambiarla si están de acuerdo en hacerlo.

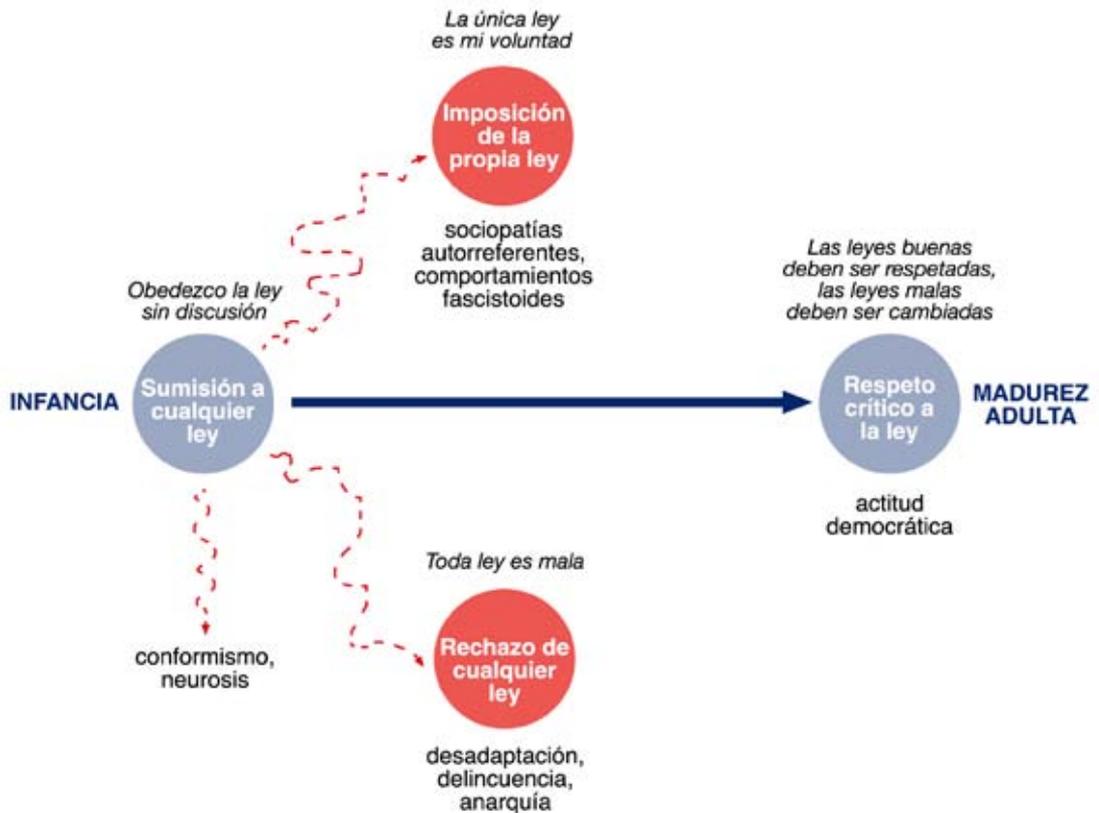
Antes de los 10 u 11 años la moral es convencional

De la regla del juego se pasará a las normas morales. Hasta los 7 u 8 años los niños no juzgan los actos por ellos 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 grave que 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 adecúa su comportamiento al rol que corresponde a las expectativas de sus padres o del grupo social, según él 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 accede poco a poco a la etapa de la autonomía moral. Capaz de evaluar a las personas a partir de sus actos y de reconocer sus rasgos íntimos de carácter, percibe sus defectos y sus debilidades y no tiene ya más una confianza ciega en su autoridad. Es así como comienza a juzgar por sí mismo 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, el niño acepta 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- el muchacho accede 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.

Los jóvenes 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 los muchachos a una rebelión brutal y a un rechazo de toda ley. Como reacción, el 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 al muchacho estructurarse. Ella le mantendrá fijo 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 al muchacho progresar hacia la autonomía moral. Por una parte, el *respeto unilateral*, es decir, el respeto de los muchachos por los mayores y la influencia del adulto sobre el muchacho; 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 un muchacho, 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.

La Ley Scout se hace propia
al igual que la norma: a través de
dirigentes que son testimonios de la Ley
y por **el clima educativo existente**
en las patrullas y en la Unidad

En la Rama Scouts 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 “autogobierno” 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.

Como dice Piaget, estos dos elementos permiten a los muchachos “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 Scout es una decisión personal, por la cual el muchacho expresa su adhesión a los valores descubiertos y su compromiso de “hacer cuanto de mí dependa” para vivirlos y profundizarlos.

La Ley Scout propone vivir de acuerdo a valores

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

Incluso es más que un ordenamiento armónico. Es un código de conducta que se propone a los muchachos 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. Solo de esa forma se convierten en instrumentos a través de los cuales observamos, interpretamos y experimentamos el mundo.

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

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

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



REFLEXIONES SOBRE LA LEY SCOUT

A continuación analizaremos las propuestas contenidas en la Ley Scout, 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 los muchachos de tu Tropa.

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 digno de confianza

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 digno 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 uno mismo. Es saber que más vale una tristeza auténtica que una alegría falsa.

Un verdadero scout 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 él porque sus actos son fieles a sus palabras.

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 amigo como de camisa, y sería tan absurdo ser fiel a una camisa como culpable no ser fiel con los amigos.

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 los scouts, 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 Scout, 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, los scouts encontramos nuestra identidad en la lealtad que hemos prometido ante nosotros mismos y los demás.

Solo 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.

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.

**Sirve sin esperar
recompensa**

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 los muchachos 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.

Los scouts creemos que la invitación a compartir con los otros 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 los muchachos como la *buena acción diaria*, es la forma tangible en que nuestros muchachos 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 convencidos que todo aquello que hacemos en beneficio de los demás nos permite crecer espiritualmente, a ser más plenos y a mirar la vida con esperanza. Por eso los scouts propiciamos el servicio, porque entendemos que a través de él nos encontramos con el hombre y a través del hombre descubrimos a Dios.

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 ellos mismos.

Quien comparte descubre que todas las personas tenemos algo que comunicar, que todos necesitamos espacios a través de los cuales manifestarnos, que todos merecemos ser respetados y apreciados. Quien comparte vive la tolerancia, practica la amistad y cultiva el amor.

Es alegre y cordial

Un niño normal, sano, grita de 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 los adultos de esta alegría infantil que es también propia de los 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 es la 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 los que han sido scouts. 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.

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.

Protege la vida y la naturaleza

La vida está en la frescura de la mañana. Se manifiesta aún 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 hombres 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, 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 hombre 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 los scouts, 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 humana y la vida natural- 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.

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 un scout se compromete actúa en consecuencia: cumple lo anunciado porque es digno 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.

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 de los scouts 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.

El optimismo 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.

La mirada optimista nos emparenta con todo, nos hace más receptivos 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.

Cuida las cosas y valora el trabajo

Los hombres 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 al hombre mejorar su calidad de vida. Pero ellas no son nada sin el trabajo del hombre.

El cambio, el progreso y el desarrollo pasan por el pensamiento, el corazón y las manos del hombre. Muy pocas cosas serían posibles sin el trabajo y el esfuerzo humano. 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 los scouts valoramos el trabajo. Y porque son el resultado del esfuerzo humano, es que los scouts 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 hombre no está en el tener, sino en el ser. Y por ello nos esforzamos en ser cada día mejores ciudadanos 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 hijos.

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?”



LA PROMESA

La Promesa es un **compromiso voluntario**



La Promesa es un compromiso voluntario hecho ante sí mismo y los demás, para cumplir la Ley Scout. Sus palabras y sus conceptos son sencillos y expresan el compromiso tal como lo diría naturalmente un 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 Scout.**

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

**La Promesa es un ofrecimiento voluntario y no un juramento.
Por la Promesa el joven toma libremente un compromiso, no reniega
de nada ni hace un voto de carácter militar o religioso.**

El joven 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*.

Como se trata de un compromiso personal, fundado en una decisión libre y voluntaria, no corresponde “entregarle”, “darle” y menos “quitarle” la Promesa 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 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 un muchacho 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 los dirigentes 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 los muchachos 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.

Hombre con un sentido religioso vivencial, hijo de un presbítero anglicano, el fundador se refirió en varias ocasiones a esta 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 Tropa. Como lo haría BP, es una invitación a los 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.

Al igual que la Promesa, la relación del muchacho 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 orgulloso 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 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 los muchachos deben ser invitados 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 Tropa.

Prometemos que la Ley Scout será **parte integrante de nuestra vida**

Por último, la Promesa es la manera en que los muchachos se comprometen con la Ley Scout. 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 solo “cumplirla”, como si se tratara de una norma externa similar a las leyes del tránsito.

El compromiso con la Ley Scout es algo más. Se trata de *vivir la Ley Scout*, esto es, 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 Scout no solo es una promesa que se hace para nuestra juventud o mientras se permanece en el Movimiento Scout. El compromiso se hace para toda nuestra vida, en el Movimiento Scout y fuera de él, para cuando se es joven y para integrarlo a nuestra vida adulta. Es lo que muchos viejos scouts recuerdan cuando dicen “una vez scout, siempre scout”.

Hacer la Promesa es un **momento muy importante** en la vida de los scouts

Tampoco la Promesa se hace en un momento cualquiera. Hay que dar a la petición del 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 Tropa, a los amigos 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 Tropa y el ambiente en que actúa, festejan el hecho que un joven está dispuesto 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 Tropa, son invitados por el propio scout, los que pueden ser su familia, amigos, integrantes del Grupo, o quienes para él sean importantes.

Se han agregado ciertos usos alrededor de esta ceremonia, ya sea quitando el protagonismo del muchacho 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 el muchacho luce en su uniforme indicando que ha tomado un compromiso.

Los **propios muchachos deciden** si están preparados para comprometerse

La Promesa 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 de introducción, 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 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 los scouts está estrechamente ligado a la Promesa:

¡SIEMPRE LISTO!

Es casi un grito, una voz de alerta, una evocación de la Promesa, por el cual los jóvenes recuerdan ante sí mismos que han tomado un compromiso con la Ley Scout.

No es conveniente manosear el Lema invitando a los muchachos 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 los scouts 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 uno 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 los scouts 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 listos*.

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 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 del joven, enteramente integrada en su personalidad.

La oración scout **pide la fuerza** necesaria **para cumplir el compromiso**

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

**Señor,
enséñanos a ser generosos,
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 los scouts: Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos.
- 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

La pertenencia a un grupo de amigos

- Los amigos construyen nuestra historia personal
- Entre 11 y 15 años los pares son un modelo
- El grupo informal de amigos juega un rol educativo
- La patrulla scout “organiza” la pandilla natural

El interés por la apropiación de un territorio

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

La aplicación del marco simbólico

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



LOS SÍMBOLOS

Un símbolo representa una **realidad** o un **concepto**

Un símbolo es una imagen o figura que posee una característica que le permite representar una realidad o 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.

El marco simbólico es un sistema de símbolos

Nuestro método recurre con frecuencia a los símbolos. La flor de lis, 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 los 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 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.** Un niño jugando con muñecos pudiera ser un símbolo positivo de desarrollo de la afectividad o la fantasía. Pero un hombre adulto jugando con muñecos 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 del pueblo libre de los lobos no puede prolongarse más allá de los 10 u 11 años, ya que a esa altura los niños cambian su forma de pensar.

✓ **Para evocar y aproximar al significado, el significante necesita estar vivo y latente.** Es así como, desde el origen del Movimiento, la imagen de San Jorge sobre su caballo enfrentando al mal con su lanza, ha sido para muchos scouts 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 los dirigentes.** 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 San Jorge pueden ser utilizados en algunas Tropas de manera superficial y rutinaria, producto de la falta de importancia atribuida por los dirigentes. Como deslavada referencia, hecha ocasionalmente en celebraciones formales, los símbolos no poseen el vigor suficiente para motivar el comportamiento de los jóvenes. Para hacer cercano el símbolo a los muchachos, el relato asociado a la exploración debe combinar las extraordinarias aventuras del pasado con las asombrosas historias de nuestros tiempos.

El marco simbólico de los scouts: Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos

El marco simbólico que el método scout propone a los muchachos de 11 a 15 años, “explorar nuevos territorios con un grupo de amigos”, 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

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



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

✓ **Permite a los dirigentes presentar los valores scouts de manera atractiva y ayuda a los 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. Esos son los verdaderos *héroes*. Cuando no hay héroes, a los muchachos no les queda otra cosa que conformarse con los *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 scout, el testimonio de personas que vivieron de acuerdo a sus principios, presenta y refuerza los valores contenidos en la Ley y entusiasma 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 al muchacho 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 amigos- 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 los 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 Tropa.

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 hombre y mujer que se aspira a ser, está directamente relacionado con los testimonios de los héroes que se presentan, con los valores de la Ley Scout y, en definitiva, con el comportamiento, a través del cual cada muchacho manifiesta que ha logrado los objetivos propuestos.

EL GUSTO POR EXPLORAR



Descubrir **nuevos mundos**

Ante el umbral del mundo adulto, donde hay tanto por descubrir, incluida la propia personalidad, la exploración y el descubrimiento tienen una resonancia muy particular en la vida de los jóvenes.

Asombrados ante las transformaciones de su cuerpo, los muchachos dejan atrás progresivamente las seguridades infantiles adquiridas en el hogar y responden al impulso de encontrar nuevas identificaciones que configurarán su futura identidad como persona adulta, las que pueden o no coincidir con las aspiraciones del proyecto de vida de los padres.

En cualquier caso, este cambio paulatino en las formas de pensamiento y en las modalidades de ajustarse a la vida, hacen que el marco en que hasta ahora se movían se vuelva estrecho. Aun cuando más tarde pudieran coincidir con el proyecto de los padres, por ahora los jóvenes necesitan horizontes más amplios que les permitan expresar sus nuevas y mayores capacidades. Nada agrada más en esta edad que descubrir lo nuevo y dejarse sorprender por lo imprevisto.

Para desplegar este dinamismo el método scout propone la aventura. Ya no se trata de maravillarse ante los episodios que a otros les sucedían. Ahora se puede experimentar la propia historia. Para ser parte de esa experimentación, ya no es suficiente un marco simbólico basado en un mundo de fantasía que presenta modelos de sociedad y formas de comportamiento encarnados en grupos y personajes ficticios, a los cuales se les atribuyen valores casi absolutos. Ahora hay que entrar en el mundo real, el de los hechos y de las personas de carne y hueso, el de la historia que efectivamente ocurrió y de la realidad que de verdad está sucediendo.

De ahí que el mundo de la selva ofrecido a los lobatos durante la infancia, con sus personajes fantásticos que mostraban las primeras huellas, 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. Un muchacho que parte a una excursión establece un vínculo entre su realidad y las aventuras de los grandes exploradores.

Una de esas grandes exploraciones que evocan la imaginación de los muchachos es la legendaria travesía que entre 1914 y 1916 vivieron Ernest Shackleton y sus 27 hombres. 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 Shackleton y sus hombres no pretende poner a los jóvenes en situación de correr los mismos riesgos, sino invitarlos a que tomen de estos exploradores el ejemplo de resolver sus dificultades con entereza, la misma que significaba el nombre de *Endurance*, que ellos habían puesto a su barco.



Campamento Océano, instalado sobre un témpano de 6 metros de espesor, con los equipos rescatados del naufragio.

H.T. Hudson, oficial del *Endurance* que se hizo famoso por su habilidad para atrapar pingüinos.

Sir Ernest Shackleton (1874-1922), jefe de la Expedición Imperial Transantártica (1914-1916).



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 mismo.

De estos esfuerzos los jóvenes encontrarán testimonios notables en grandes exploradores de América.

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”.

Francisco José de Caldas, sabio colombiano nacido en Popayán, quien llegó a ser gran amigo de Mutis, se presentó por primera vez ante él con una partida de 14 mulas cargadas de cajones en los cuales se contenía su museo ambulante. Al decir del propio Caldas, en esas cargas había, entre múltiples objetos, descripciones y observaciones de viajes, “...un herbario respetable de cinco a seis mil esqueletos disecados en medio de las angustias y velocidad del viaje...”.

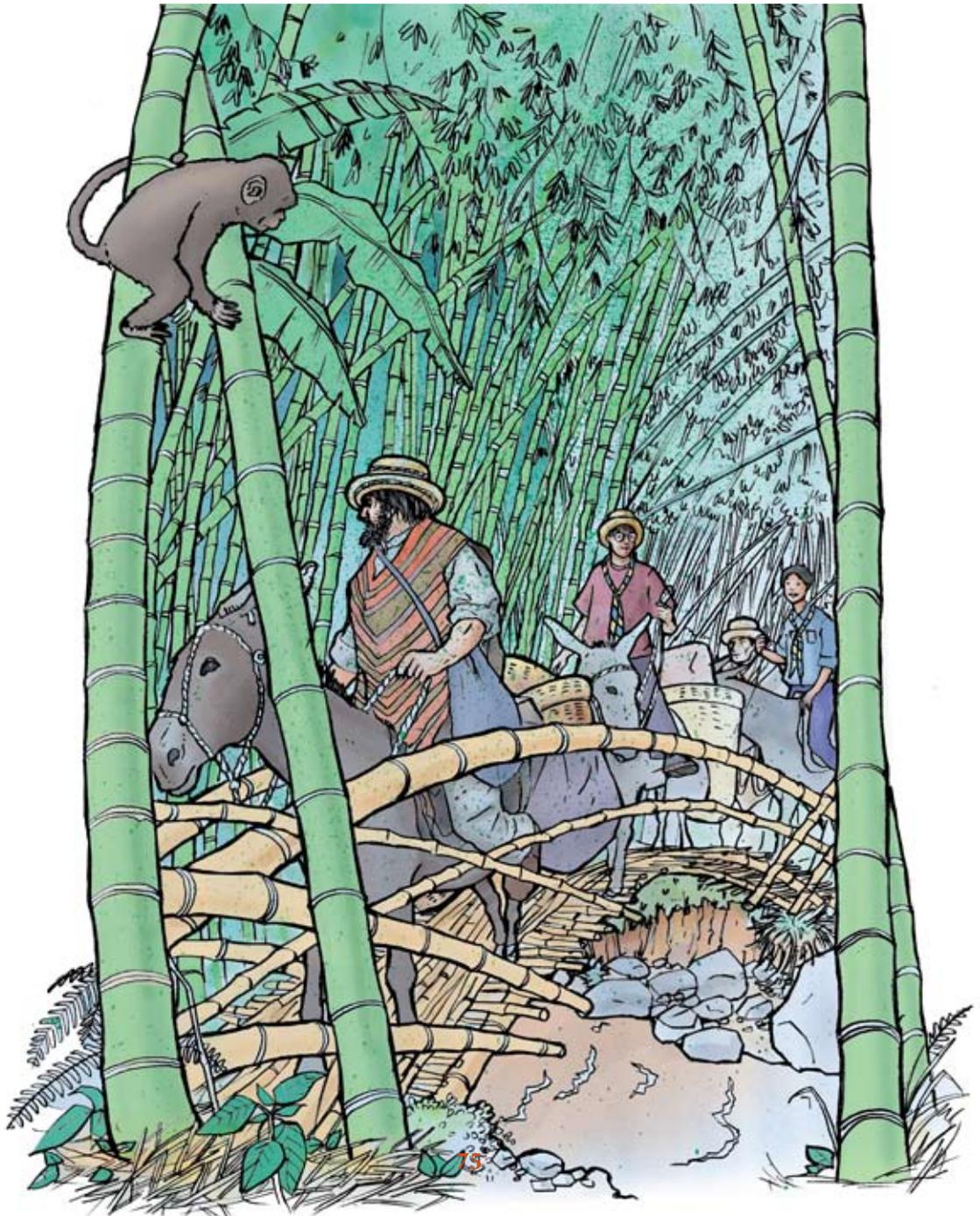
Antonio Raimondi, nacido en Milán, Italia, botánico, químico, geógrafo, geólogo, físico, meteorólogo, viajero, naturalista, historiador, maestro, dibujante, pintor, arqueólogo, antropólogo, pero sobre todo explorador, es quien inicia a mediados del siglo XIX la investigación científica en el Perú. Entre sus recopilaciones se encuentran 595 objetos de antropología; 11.575 de zoología; 590 de botánica; 7.513 fósiles, minerales y rocas; aparte de 20.000 especies en sus herbarios. Dirigiéndose a los jóvenes del Perú, a quienes dedica su obra, escribe que “confiado en mi entusiasmo he emprendido un trabajo muy superior a mis fuerzas. Les pido su concurso. Ayúdenme. Den tregua a sus pasiones políticas y conságrense a conocer su país y los inmensos recursos que tiene”.

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 los muchachos 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*, el que va delante, el que da noticia de lo que está por ocurrir, como en su momento lo hicieron Humboldt, Bonpland, Mutis, Caldas, Raimondi y tantos otros que exploraron y nos iniciaron en el estudio científico del medio ambiente americano.

También por esta necesidad de desplegar las posibilidades físicas, los scouts privilegian 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 los muchachos de hoy, cuya posibilidad de aventurar se reduce a la pantalla de televisión, de un computador o de un teléfono móvil, el testimonio de los exploradores 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.



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.

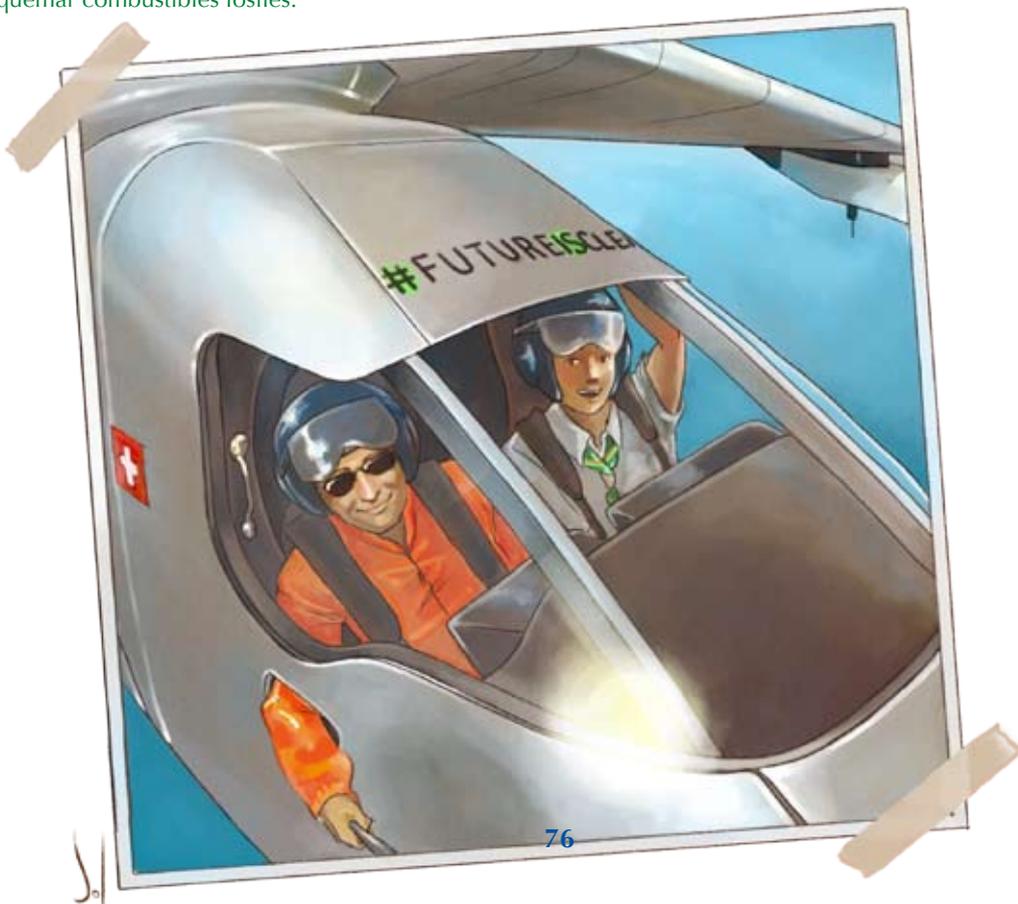
Ampliar el conocimiento y usar el ingenio

¡Magnífica oportunidad para los muchachos 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.

A las 6:00 de la mañana, hora de Greenwich, del domingo 21 de marzo de 1999, Bertrand Piccard y Brian Jones se convirtieron en los primeros aeróstatas en dar la vuelta al mundo sin escalas, luego de haber volado en globo tripulado durante 19 días, 21 horas y 55 minutos, recorriendo 41.920 kilómetros. Eso no hubiera sido posible sin contar con un sorprendente globo de 55 metros de altura, que sostenía una cabina presurizada de 6 metros de largo, dotada de la más alta tecnología, y apoyada desde tierra por un equipo de información meteorológica que les permitía predecir las corrientes de aire en chorro con 3 días de anticipación.

Entre marzo de 2015 y julio de 2016, 17 años después del histórico viaje en globo, el mismo Bertrand Piccard, ahora junto a André Borschberg, lograron completar el primer vuelo alrededor del mundo en un avión eléctrico impulsado únicamente con energía solar. La expedición, denominada *Solar Impulse*, tuvo por objeto comprobar que se puede volar largas distancias con energías renovables, sin quemar combustibles fósiles.



Y no solo en la época tecnológica la exploración ha demandado crecimiento intelectual. La historia de Luis Pardo Villalón, más conocido como el “piloto Pardo”, es probablemente una de las más grandiosas gestas de paz de un marino chileno y un excelente ejemplo de cómo los exploradores ponen a prueba en una aventura sus capacidades, conocimientos y experiencias.



En 1916, le fue encomendada la misión de guiar a la tripulación de la embarcación de la Armada de Chile “Yelcho”, para intentar el rescate de la expedición de Ernest Shackleton, luego de su fallida expedición a la Antártida al naufragar su navío “Endurance” entre el hielo polar. A pesar de que la “Yelcho” era una vieja embarcación que no contaba con calefacción, ni radio ni sistema eléctrico, se confiaba en la experiencia y liderazgo de Pardo y su gente, quienes zarparon desde Punta Arenas el 25 de agosto decididos a traer sanos y salvos a los exploradores. En una carta escrita a su padre antes de partir, Luis Pardo le cuenta su propósito de cumplir la misión hasta las últimas consecuencias:

“La tarea es grande, pero nada me da miedo: soy chileno. Dos consideraciones me hacen hacer frente a estos peligros: salvar a los exploradores y dar gloria a Chile. Estaré feliz si pudiese lograr lo que otros no. Si fallo y muero, usted tendrá que cuidar a mi Laura y a mis hijos, quienes quedarán sin sostén ninguno a no ser por el suyo. Si tengo éxito, habré cumplido con mi deber humanitario como marino y como chileno. Cuando usted lea esta carta, o su hijo estará muerto o habrá llegado a Punta Arenas con los naufragos. No retornaré solo”.

Sorteando el clima y dureza de los canales australes, solo con astucia y la puesta en práctica de sus conocimientos marinos, la “Yelcho”, luego de varios días de navegación entre fiordos y hielos antárticos, logró divisar a los naufragos, quienes no pudieron contener su alegría y entusiasmo. El rescate estaba a la vista. Sin embargo, el regreso no fue fácil, aunque la pericia y sabiduría del Piloto Pardo fueron suficientes para traer a su gente y a los 22 exploradores de regreso a casa. En Punta Arenas y luego en Valparaíso fueron recibidos como se merecían: verdaderos héroes vencedores ante las pruebas puestas por el clima inhóspito del polo.

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 los scouts acamparan sin técnicas de pionerismo, cabuyería o soluciones ingeniosas que protejan el medio ambiente. Es como si consideráramos exploradores a un grupo de compinches que sale de picnic.

Dar una **mirada diferente** a la vida

Explorar no solo 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 los muchachos vuelven distintos. De las nuevas tierras retornan un poco más autónomos, 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”.

En 1891 en París, cuando tenía 18 años de edad, Santos Dumont, precursor brasileño de la aviación, colgó de un árbol un automóvil en plena plaza pública para averiguar si el motor vibraría al estar suspendido. Como eso no sucedió, instaló motores a gasolina en globos aerostáticos. Llegó a construir 6 globos y 8 dirigibles. En 1906, en un avión fabricado por él, al que llamó “14-bis”, recorrió 120 metros volando a una altura de 6 metros.

Comprometerse con todo lo que se es

Aunque parezca innecesario, hay que decir que explorar es mucho más que una hazaña para forzudos. 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 Marie 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 habría 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.

El certificado que se muestra en esta página se encuentra en la Oficina Scout Mundial y dice textualmente: “Certifico que esta insignia scout mundial fue llevada a la superficie de la Luna en el primer alunizaje del hombre. Apolo XI, 20 de julio de 1969. Neil Armstrong, Comandante de la tripulación, Apolo XI”.

Aldrin y Armstrong avanzaban a saltos por la superficie lunar, maravillando a millones de personas que en la Tierra los seguían por televisión. Sus saltos se convirtieron en una imagen característica del siglo 20 y simbolizaron el espíritu de exploración y búsqueda del ser humano.



Luis Risopatrón, ingeniero, geógrafo y aventurero, publicó el *Diccionario Geográfico de Chile*, permitiendo que miles de cerros, lagunas, ríos y glaciares que se extendían desde Tacna (en aquel entonces chilena) hasta Cabo de Hornos, tuvieran una ubicación y un nombre conocidos. Desafiando el Desierto de Atacama y la Patagonia, durante 13 años, entre 1896 y 1910, Risopatrón recorrió a lomo de mula y cartografió la Cordillera de los Andes de norte a sur, en condiciones precarias, con equipamientos mínimos, escasa comida y formulando sus propias rutas.



Cuando Piccard y Jones habían completado la vuelta al mundo y estaban próximos a aterrizar su globo en las arenas egipcias, Piccard escribía "...por ahora dejo que el cortante frío de la noche me recuerde que todavía no hemos aterrizado, que aún estamos viviendo uno de los momentos más hermosos de nuestras vidas. La única manera en que podré hacer duradero este momento será compartiéndolo con otros. Tuvimos suerte, gracias a los vientos de la Providencia. Que los vientos de la esperanza sigan soplando alrededor del mundo".

Cándido Mariano Da Silva Rondón, recorrió durante años el interior del Brasil estableciendo líneas telegráficas en vastas zonas sin caminos y pobladas de aborígenes. Sus expediciones sumaron más de 40.000 kilómetros, lo que equivale a una vuelta completa al globo terráqueo. A pesar del mérito de su gigantesca obra de progreso, Rondón se hizo conocido por el respeto que demostró por las culturas originales y por su defensa de la vida y derechos de los indios, lo que le valió que hasta ahora se le mencione como "Mariscal de la Paz". Su divisa era "...morir, si es preciso, pero matar, nunca". En muchas regiones del Brasil existen grupos scouts que llevan su nombre.

Todos estos testimonios demuestran que explorar es una actividad que entreverada 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 solo 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 nosotros mismos. Lo necesitamos para reconstruirnos, para ser más, para seguir viviendo.

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?"

Los muchachos 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



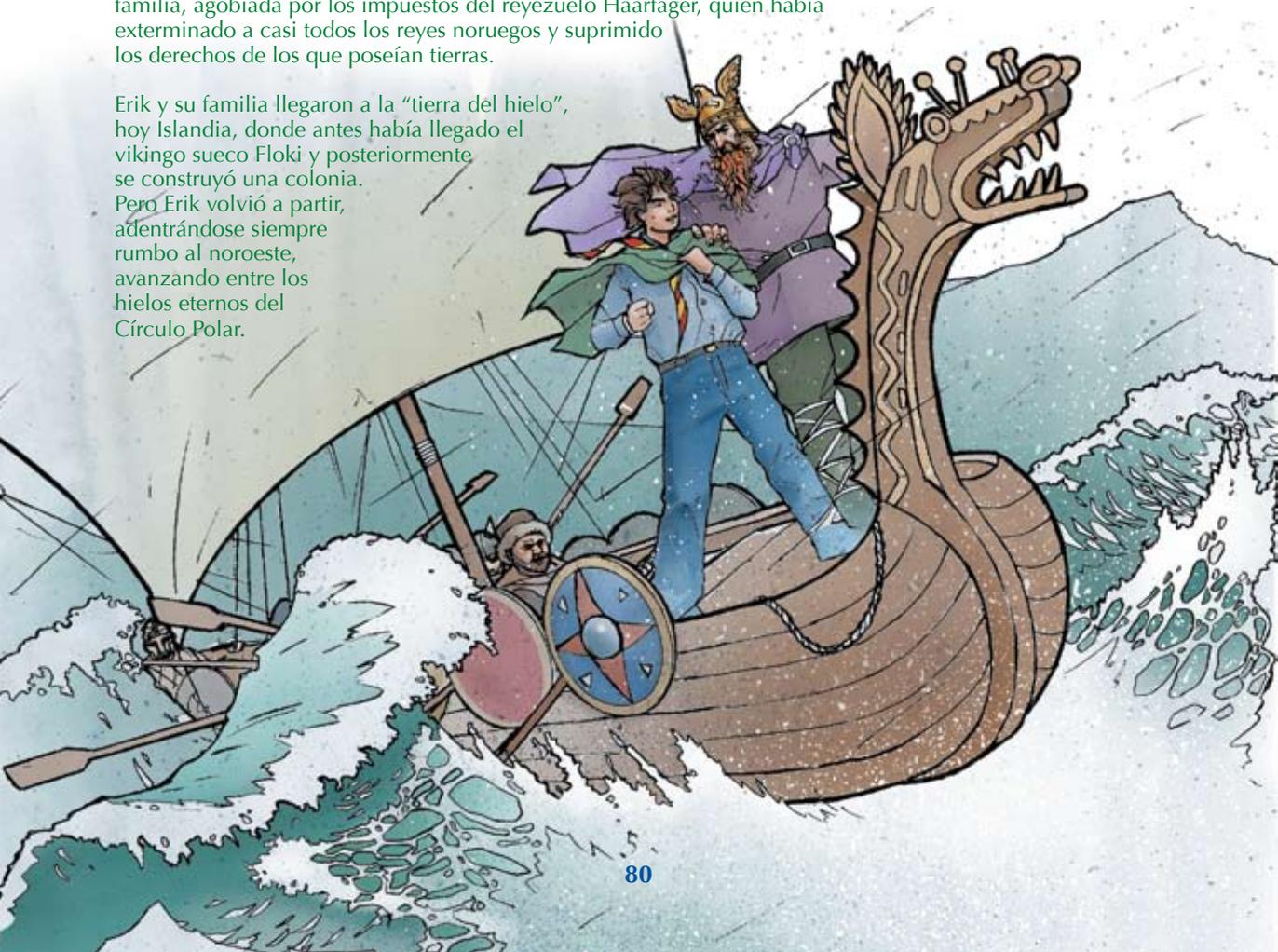
Ganar **espacios**

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 reyzeuelo 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, 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 un hombre o de un pueblo por la apropiación de

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 los 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 vivos.

Invitar a nuestros scouts a explorar es de manera intrínseca la invitación a descubrir un mundo nuevo para ellos 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 los hombres 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 imágenes de alta resolución, 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.



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 norteamericana 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, solo 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 mismo y formar la propia personalidad

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

Al igual que los exploradores, los muchachos 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 mismo 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 interrumpido o espiado en las reuniones con sus amigos, tener un horario más flexible, si es posible tener una habitación exclusiva, quedarse a dormir en la casa de un compañero, tener una “mesada” fija, 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 scout de actividades -a diferencia de la escuela, que siempre parece descubrir tardíamente la necesidad juvenil de “nuevos territorios”- es una fuente deliberada e inagotable de estas nuevas dimensiones.

La vida en la Tropa, organizada por los muchachos sin manipulación de los dirigentes; los “secretos” de la Patrulla, guardados con celo en el “Tally”; el “rincón” 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 los jóvenes probablemente nunca serán tan amenazantes como la costa de Groenlandia lo fue mil años atrás para el solitario Erik en su frágil embarcación, como tampoco demandarán los sacrificios que debió hacer la notable Helen Keller. Lo importante reside en que su significado para los jóvenes es el mismo y en que del testimonio de aquellos grandes exploradores, ellos tomarán la fuerza y los valores que necesitan para acceder y manejarse en esas nuevas dimensiones.

El método scout no solo abre las fronteras a nuevas tierras, sino también implica una resignificación de aquellas conocidas por los 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 los jóvenes pueden concebir sin problema espacios abstractos sin ninguna vinculación a lo concreto. Para el realismo total siempre sobraré tiempo. Además, ¿quién de nosotros 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 los jóvenes es la apropiación de un territorio.

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



LA PERTENENCIA A UN GRUPO DE AMIGOS

Los 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 uno de nosotros 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, sostenidos por ellos muchas veces.

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 los muchachos de reflexionar, de volver a mirar su forma de pensar y la de los demás, los 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. Por distintas razones, como dijo Jacques Moreillon, ex Secretario General de la Organización Mundial del Movimiento Scout en una visita a Latinoamérica, 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 los jóvenes. Poco a poco tienen interacciones significativamente más frecuentes con sus pares, en cuyos ambientes se sienten más relajados y felices.

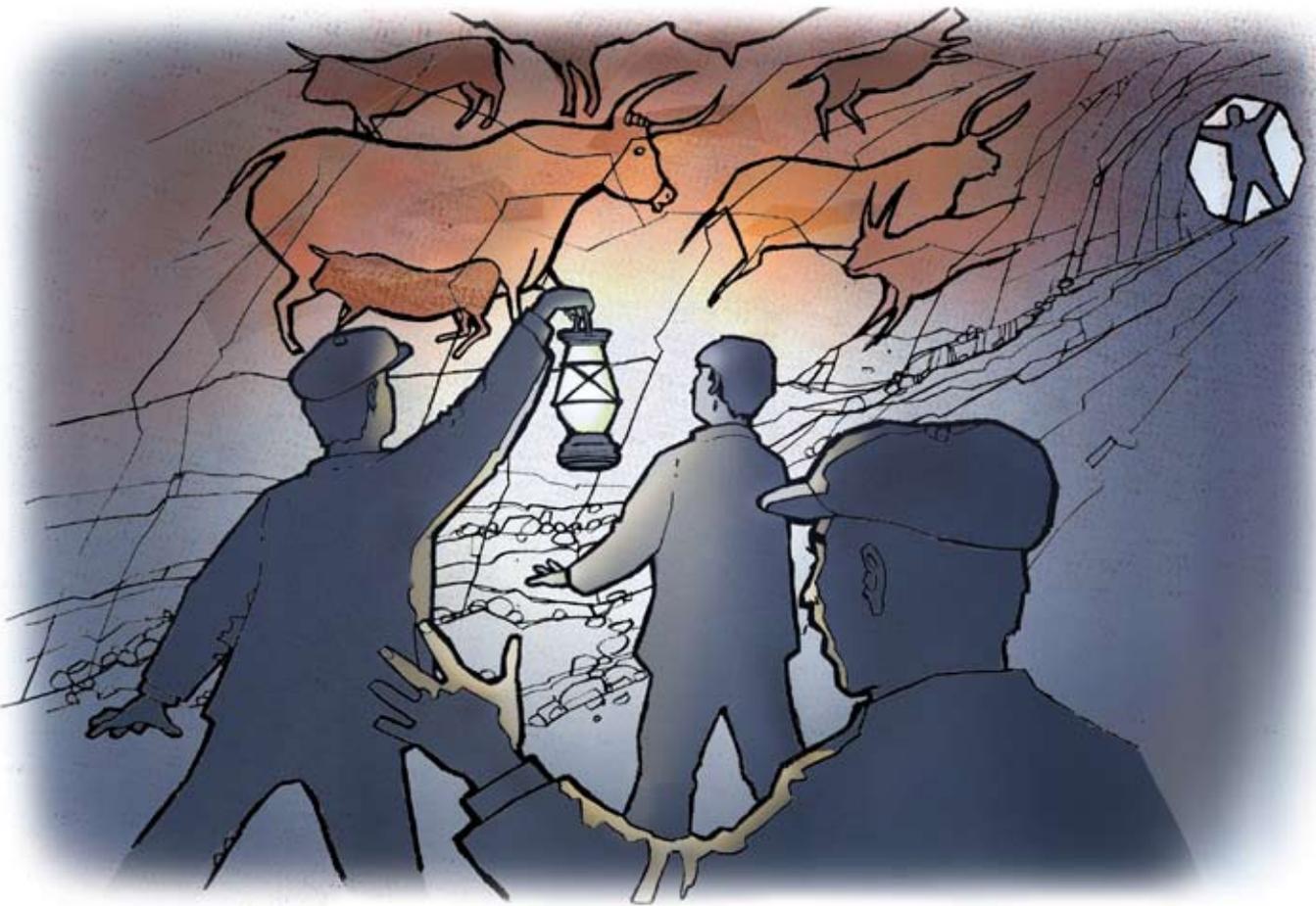
El grupo informal de amigos juega un rol educativo

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

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

Cuatro jóvenes franceses bulliciosos e inseparables – Marcel Ravidat, Georges Angelot, Jacques Marsal y Simon Coencas- un día de septiembre de 1940, acompañados de su perro Robot, recorrían como de costumbre el campo del Perigord. En la meseta de Montignac, entre brezos y pinos, correteando liebres y zorros, dieron con un hoyo en el cual Robot desapareció. Luego de seguir con toda cautela a su perro y después de un par de días de investigación silenciosa, los muchachos descubrieron que el aparente hoyo era nada menos que una caverna de 30 metros por 10, rodeada de salas y pozos contiguos, cuyas paredes estaban completamente cubiertas de pinturas prehistóricas de animales.

Los jóvenes habían descubierto lo que hoy se conoce como la Gruta de Lascaux, uno de los más grandes tesoros paleolíticos del mundo. Con todo sigilo dieron a conocer su descubrimiento a un antiguo maestro de escuela, el que lo informó al abate Breuil, conocido por sus investigaciones prehistóricas. Durante todo el tiempo que duraron las primeras investigaciones, Marcel Ravidat y sus amigos se distribuían entre ellos las tareas de apoyo, se turnaban para proteger de la curiosidad malsana los trabajos del abate Breuil y rápidamente establecieron códigos que les ayudaban a proteger el sigilo de la empresa.



En la pandilla la identidad de cada uno se refuerza con las similitudes que encuentra en su interior. En la pandilla no se cultiva la diferencia: los muchachos se reúnen porque se parecen. Se busca todo aquello que refuerza esta identidad compartida: nombres, vestimentas similares, insignias, guaridas secretas, humor común, etc.

La patrulla scout “organiza” la pandilla natural

El genio de Baden-Powell consiste en haber comprendido este dinamismo de la pandilla, el atractivo que presenta para los muchachos y las innumerables oportunidades que ofrece para un sólido desarrollo de su autonomía. La capacidad de los muchachos para cohesionarse en torno a un grupo de iguales es detectada por el fundador de los scouts 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, antes que nada organiza a aquellos 22 primeros scouts en 4 patrullas: Cuervos, Chorlitos, Lobos y Toros.

Una patrulla scout es un grupo natural de jóvenes como cualquier otro, pero que tiene un sentido para su vida y se orienta por los valores scouts. 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 scout en que esta última vive la Ley Scout. Pero los elementos sociológicos que refuerzan su identidad como grupo son prácticamente los mismos.

El grupo natural de muchachos es una fuerza que no es necesario reprimir, sino reconocer y orientar para que los ayude a construir su personalidad. El sistema de equipos del Movimiento Scout se basa enteramente en esta convicción, pero mucho más durante esta etapa de la adolescencia. La forma en que funciona una patrulla scout 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 Scout ha obtenido entre los jóvenes, 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 Tropa 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 los 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, los dirigentes deben repasar continuamente los conceptos del marco simbólico y confrontarlos con la forma en que lo aplican en la realidad cotidiana de la Tropa. Esa actitud permitirá que el símbolo esté siempre presente.

Evocar al héroe 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 Tropa 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 Tropa con especialistas invitados
- Actividades de investigación por patrulla
- Foros y comentarios a partir de determinados documentales o textos
- Lecturas sugeridas a los 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 los jóvenes.

La lista de ideas es interminable y las actividades que se diseñen variarán según los ambientes, las iniciativas de los muchachos y los recursos disponibles. Lo importante es que la evocación ponga a los muchachos en contacto con un héroe o 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 los muchachos, junto con recibir información, puedan “hacer cosas” que les ayuden a interiorizar el conocimiento adquirido.

Para que las evocaciones capten la atención de los muchachos y sean variadas, los dirigentes necesitan manejar una información suficiente que les permita suministrar ideas, sugerir ejemplos y ser auténticos animadores de la actividad. En este Manual se presentan numerosos testimonios de exploradores e investigadores que contribuyen a animar la progresión de los jóvenes. Sin embargo, nunca estará de más que los líderes se documenten en textos especializados.

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*.



Los dirigentes deben favorecer que este tránsito se produzca en los 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. Al adulto corresponde el papel de un educador, es decir, *revelar* aquello que ante los jóvenes 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 el propio joven, haciendo las veces de un espejo.

Contar es entrar en la magia

El marco simbólico también supone en los dirigentes la virtud del “buen contar”, la que no siempre se valora. Si un educador 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 los 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 los jóvenes 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, el que relata debe ser rico en intimidad, en pensamientos y en vivencias, es decir, tener algo que comunicar a los demás. Eso se obtiene sabiendo observar, escuchando a otros, leyendo, experimentando, viviendo con intensidad. El buen contador 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 los 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”, el contador debe ser “sencillo y hasta humilde”, de modo que los jóvenes dejen de ver al contador y se sumerjan en los hechos que relata.
- ✓ El contador 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 “solo aquello que no puede traducirse en ellas”.
- ✓ Deberá usarse un lenguaje que tenga una relación vigente con el medio de los jóvenes y les evoque situaciones cotidianas.

- ✓ El contador 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 solo modular palabras. El lenguaje no verbal comunica muchas más cosas que el verbal. De ahí que el contador procurará que su cara, sus manos, sus gestos, sus miradas -sin excesos, por cierto- le ayuden a la belleza del relato, porque a los 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 un dirigente scout.

La Patrulla

CAPÍTULO 5



CONTENIDO



La Patrulla

- El sistema de patrullas es el eje central del método en la Rama Scouts
- La patrulla scout 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 los jóvenes se asignan determina los roles y tareas internas
- Las normas implícitas de los jóvenes crean la cultura interna de la patrulla
- Existe relación entre las normas de los grupos informales y la Ley Scout
- El Guía de Patrulla es elegido y juega un rol relevante
- El rol del Subguía de patrulla complementa el rol del Guía
- La patrulla posee símbolos de pertenencia
- Ante todo la patrulla es un espacio para compartir con los amigos

La patrulla como comunidad de aprendizaje

- Cambio en la conducta de “todo” el joven y aprendizaje “entre todos” los 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
- Los 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 los muchachos a integrarse en su comunidad cercana
- La patrulla también se interesa en la comunidad lejana
- La interacción entre las patrullas se produce en la Tropa



LA PATRULLA

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

Al hablar de los tres dinamismos juveniles esenciales en que se apoya el marco simbólico de los scouts, 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 amigos.

La utilización educativa de este dinamismo constituye el corazón del método en la Rama Scouts. 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 muchachos.

Por un proceso científico 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, los muchachos mantienen su tendencia natural a formar pandillas o grupos de amigos. Al usar el sistema de patrullas como base para la mayor parte de las actividades scouts, 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 los muchachos y no como una manera de simplificar la tarea del dirigente scout o subdividir administrativamente una Tropa.

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 muchacho 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 scout 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 amigos 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 el 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 scout, ante todo, es un grupo informal. Mantenerle este carácter original es tarea primordial de los dirigentes. “Desde el punto de vista de los muchachos, 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 una herramienta para crear un “clima educativo”, 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 los propios muchachos; 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 los muchachos y es formal desde la perspectiva del educador adulto.

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 los muchachos, por una parte, y los fines educativos del Movimiento Scout 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

Organización espontánea, reunida con ánimo permanente e identidad propia, integrada libremente por un grupo de amigos para disfrutar su amistad.

La patrulla como grupo formal

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.

↑
su objetivo *informal* ↑
Mientras más se protege 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, 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, el muchacho necesita ser parte de algo, reconocerse y ser reconocido. Cuando un joven forma parte de una patrulla, su vida y las vidas de los otros se entremezclan: se preocupa por sus compañeros y, lo más importante, ellos se preocupan de él. 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 valiosos somos y, por consiguiente, qué tan dignos nos sentimos.

La patrulla scout, 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 los 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 presentan, 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, los muchachos 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 los adolescentes, 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 muchachos 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 un muchacho y de la aceptación del resto de sus integrantes. Los muchachos prefieren compartir con las personas que les gustan, con quienes se sienten cómodos, con amigos de intereses similares. Cada scout debe estar en la patrulla en la que se siente aceptado y capaz de operar.

Esta libertad de integración significa al mismo tiempo que los muchachos pueden moverse a otra patrulla si ambas están de acuerdo con su traslado. Esto implica que las patrullas no siempre serán unidades establecidas o formalizadas y que es frecuente que en una Tropa haya patrullas disparejas en número y fuerza.

Este dinamismo y heterogeneidad resultan incómodos para algunos dirigentes, ya que cuando se trata de conducir las actividades desde la perspectiva de la Tropa, 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 amigos y no que la Tropa se vea uniforme o equilibrada. Hay que entender a la Tropa como una federación de patrullas con identidades propias, pero que comparten una realidad común y cada una de ellas es 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 Tropa a partir de una patrulla, lo apropiado es detectar una pandilla o grupo natural de amigos e invitarlos a integrarse al Movimiento y transformarse en una patrulla scout. 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 nuevos integrantes, lo normal es que los propios muchachos inviten a otros amigos a incorporarse.

Si los nuevos integrantes provienen de la Manada del mismo Grupo Scout, hay que advertir previamente a las patrullas, de manera que éstas tengan la oportunidad de conocer a los futuros scouts, crear vínculos personales, discutir su eventual ingreso y lograr el interés del candidato, por ejemplo a través de la participación previa del lobato en actividades de cada patrulla. Es un proceso de conocimiento y negociación que se produce “entre los muchachos”, incluyendo al Consejo de Tropa. Al término de este proceso, la decisión final debe corresponder al lobato involucrado.

En el caso de un joven que viene de fuera del Grupo Scout y que desea ingresar a la Tropa sin tener vínculos de amistad con alguno de los miembros de las patrullas, lo recomendable es que los dirigentes sugieran o propicien caminos para que esos vínculos se produzcan. Esta circunstancia ocurre cuando un muchacho llega porque lo traen sus padres, o porque le ha sido sugerido por un profesor o simplemente por propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por la Tropa en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen los scouts y quiere ser uno de ellos.

Felizmente los muchachos hacen amistades con cierta rapidez, lo que facilita la integración. En todo caso, tres condiciones deben reunirse conjuntamente: deseo del interesado, 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 los dirigentes, o realizar campañas de incorporación masiva desde la Tropa, o “distribuir proporcionalmente” entre las distintas patrullas los lobatos que se incorporan desde la Manada, o recurrir a métodos que arman y desarman patrullas cada cierto número de meses. Todos esos hábitos han demostrado ser muy efectivos para destruir el sistema de patrullas, quitándole al pequeño grupo su carácter de grupo informal de amigos 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 da 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**

No obstante lo dicho sobre 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 los nuevos integrantes de la patrulla.

La estabilidad del grupo de amigos depende casi exclusivamente de su cohesión. La cohesión es la fuerza que hace que los miembros del grupo permanezcan unidos y sea superior a las fuerzas que intentan separarlos. La cohesión es lo que hace que los muchachos se sientan a gusto entre ellos y orgullosos 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 el Guía 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 todos sean escuchadas, que las actividades realizadas sean atractivas, que los muchachos observen que su patrulla les ayuda a lograr sus objetivos personales, que el interés que los 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 amigos o el que ellos 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 los propios muchachos que integran la patrulla.

Según la edad, las patrullas pueden ser **verticales** u **horizontales**

La patrulla *vertical* integra muchachos de las diferentes edades que comprende la etapa scout, por lo que sus integrantes están viviendo diversos 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 todos sus integrantes.

Sin embargo, esta diversidad permite el acompañamiento de los más nuevos por los más antiguos, los 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 los más jóvenes.

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

La verticalidad u horizontalidad de una patrulla solo tiene relevancia para que los dirigentes sepan cuáles serán sus puntos fuertes y los aspectos en que necesitará más apoyo. No nos imaginamos a un dirigente de Tropa rechazando la integración en patrulla de un grupo de amigos de edades diversas, fundado en que “en esta Tropa solo tenemos patrullas horizontales”. O a la inversa, “rellenando” con lobatos recién egresados de la Manada una patrulla bien cohesionada de jóvenes de 14 a 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 los dirigentes interfieran su cohesión interna.

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

Como todo grupo de amigos, 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 los 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 amigos, es probable que esta homogeneidad preexista o se haya creado rápidamente entre ellos, aunque no se debe olvidar que es frecuente que entreguemos afecto y seamos amigos de personas muy distintas a nosotros. Si bien la trayectoria personal de cada uno 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 los responsables de la Tropa y el 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 un proceso continuo de ensayo y error. De no lograrse avances en este aspecto, es tarea de los responsables de la Tropa apoyar al 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. Los muchachos se diferencian en edad, en experiencia, en temperamento y todos ellos llegan a ocupar y a acomodar distintas posiciones en el grupo a medida que se conocen, que crecen, que los miembros más antiguos egresan o que se incorporan nuevos integrantes.

El modelo de relación que existe entre las distintas posiciones constituye la estructura del pequeño grupo. Cualquier proposición de estructura proveniente del exterior, ya sea de la voluntad de los dirigentes, o de la “tradicón de la Unidad” o de las normas institucionales, debe siempre respetar esta 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 amigos, mejor cumplirá la misión que el método le ha asignado como comunidad de aprendizaje. La eficacia del sistema de patrullas depende mucho de que los dirigentes no olviden nunca esta aparente paradoja.

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

El Consejo de Patrulla se recomienda como una instancia formal de toma de decisiones relevantes, en el que participan todos los miembros de la patrulla bajo la presidencia del 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 Libro de Patrulla o “Tally”.

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 Tropa.
- ✓ Evaluación de las actividades de patrulla y de las de larga duración.
- ✓ Contribuir con sus comentarios a la autoevaluación de cada muchacho.
- ✓ Elección del Guía y Subguía de Patrulla, a menos que el Consejo de Patrulla le pida al Guía que designe al Subguía.
- ✓ Determinación y asignación de cargos en la patrulla y evaluación de su desempeño.
- ✓ Administración de los recursos de la patrulla.



El estatus que los 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 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, los muchachos se asignan estatus entre ellos 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 todos sus miembros en distintos *cargos* relativamente permanentes:

- ✓ **Guía:** ejerce el liderazgo principal, coordina la patrulla y la representa en el Consejo de Tropa.
- ✓ **Subguía:** reemplaza al Guía, hace equipo con él y también representa a la patrulla en el Consejo de Tropa.
- ✓ **Secretario o “Guardián de los Secretos”:** mantiene el Libro de Patrulla o “Tally”, 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, cuando corresponde.
- ✓ **Tesorero o “Guardián del Tesoro”:** administra los recursos financieros de la patrulla, cobra cuotas, mantiene un libro contable con entradas y salidas de dinero y guarda la caja en lugar seguro.
- ✓ **Enfermero o “Guardián de la Salud”:** mantiene el botiquín de patrulla y se preocupa porque todos conozcan las principales normas de seguridad y primeros auxilios.
- ✓ **Responsable de Juegos o “Guardián de la Aventura”:** conoce muchos juegos y actividades cortas y siempre tiene una oportuna para proponer.
- ✓ **Responsable de Expresión o “Guardián de la Leyenda”:** se encarga de los cantos y de que se preparen buenas representaciones artísticas, aportando ideas nuevas para fogones y veladas.
- ✓ **Responsable de Técnicas o “Guardián de la Naturaleza”:** se encarga de conocer técnicas de acampado que respeten el medio ambiente y promuevan su cuidado.
- ✓ **Encargado del Equipo:** lleva un inventario de los materiales de patrulla, cuida de ellos y distribuye entre todos las tareas que exige su mantenimiento.
- ✓ **Cocinero:** 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.
- ✓ **Otros,** que surgen espontáneamente de las necesidades de organización de la patrulla.

Los jóvenes rotan en estos cargos cada cierto tiempo, a menos que el Consejo de Patrulla estime conveniente reelegirlos, a todos o a algunos de ellos. 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 tampoco que en este proceso intervengan los dirigentes, ya que corresponde a un tema de estructura interna del grupo de amigos.

Paralelamente, se asignan *tareas* vinculadas a las actividades y proyectos calendarizados en el respectivo ciclo de programa. *Cargos* y *tareas* ofrecen la oportunidad de ejercer responsabilidades, incorporar conocimientos, asumir liderazgos 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, dependen 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 los jóvenes. Si el conflicto no se resuelve por la propia patrulla, se puede contar con la visión externa que aportan el equipo de dirigentes, el Consejo de Tropa 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 los 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 ellos. Habitualmente se crean teniendo en cuenta los aspectos que son más significativos para sus integrantes. 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 Scout, y que dicen relación con aspectos trascendentes, la patrulla se dará 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 los muchachos dicen “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 Libro de Patrulla o “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 el Guía y entre los integrantes, en lo mucho o poco que se imitan entre ellos, en la puntualidad y en la responsabilidad, en la mayor o menor reserva que le atribuyen a sus acuerdos, 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.

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 aceptado como uno más del grupo, sus miembros adoptan de forma inconsciente las normas y actitudes comunes. Eso hace que se sientan semejantes y disminuye el temor a ser rechazados como “extraños”. El *contagio*, por su parte, hace que las normas y actitudes de un miembro sean transmitidas por imitación a los otros. Una vez que dos o más integrantes actúan de determinada forma, es normal que ese comportamiento sea adoptado también por los demás. Por último, la *inspiración* se caracteriza por la aceptación natural de las normas y actitudes demostradas por el líder o por quienes tienen una posición considerada como “superior”.

En la patrulla estos fenómenos también acontecen. Para sentirse perteneciente a su patrulla, el muchacho hace cosas semejantes a las que hace el grupo, imita y sigue los ejemplos de sus amigos y acoge naturalmente las reglas establecidas por el líder. Estos fenómenos no son buenos ni malos, simplemente son. Pero es tarea de los dirigentes lograr que los 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 Scout**

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 Scout.

¿Y esto por qué? Porque la Ley Scout ha sido concebida por el fundador del Movimiento no solo bajo la orientación de los principios scouts, sino también atendiendo a las aspiraciones de los jóvenes. 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 los muchachos aceptan en sus vidas la Ley Scout, la patrulla comienza a jugar su doble papel como grupo de amigos y comunidad de aprendizaje.

Se podrá argumentar que esta especie de inducción de los valores de la Ley Scout 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 Scout con los sentimientos y aspiraciones de los muchachos 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 guía la vida de los jóvenes. Tan importante como tener un código es el hecho que éste sea autoimpuesto, ya que en virtud de eso el muchacho pone a su conciencia como maestro y juez de su vida. Es la aceptación de este código lo que constituye la inmensa ventaja comparativa de la patrulla respecto de cualquier otro grupo informal.

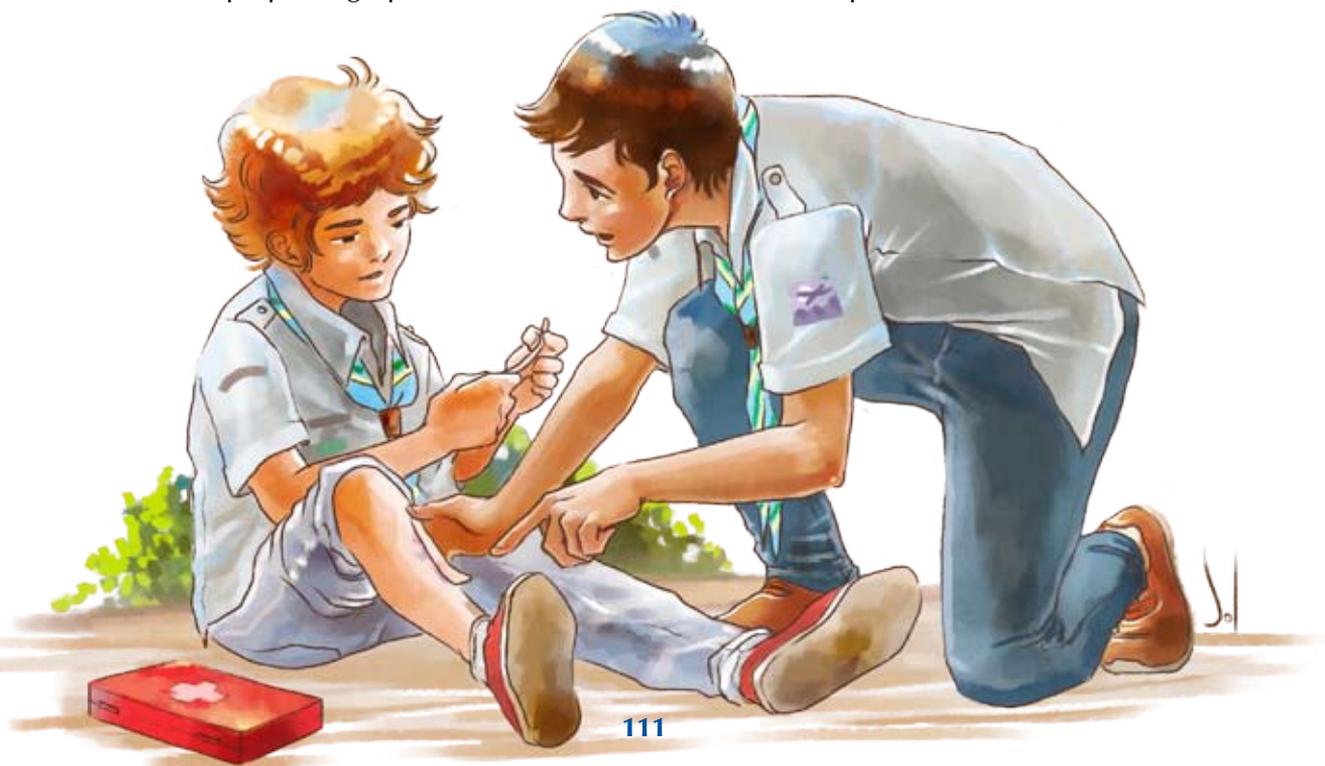
En todo caso, la adopción de la Ley Scout siempre pasa por la experiencia personal. Cuando una experiencia es gratificante, es decir, cuando produce buenos resultados, tiende a ser repetida. Si un muchacho orienta continuamente sus actitudes por los valores de la Ley Scout y haciendo eso se siente gratificado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

El Guía de Patrulla es elegido y juega un rol relevante

El liderazgo interno de la patrulla está determinado por el estatus que los mismos muchachos se asignan entre ellos. Por eso el Guía de Patrulla es elegido por los jóvenes y, si el Consejo de Patrulla en vez de elegir al Subguía le pide al Guía que lo designe, éste podría designar a aquel a quien la Patrulla le asigna la función de segundo o bien a quien pueda hacer equipo con él, complementando su liderazgo de la mejor manera. Guía y Subguía representan a la patrulla en el Consejo de Tropa.

La existencia de un líder en el pequeño grupo es una característica esencial. El muchacho que se convierte en líder es un integrante muy respetado, que sigue siendo uno más de la patrulla, pero que cumple ciertas “funciones críticas”:

- ✓ Coordina a la patrulla para que consiga sus objetivos.
- ✓ Permite que los miembros satisfagan sus necesidades.
- ✓ Es un mediador en los conflictos del pequeño grupo.
- ✓ Da cuerpo a los valores de la patrulla: el líder personifica los valores, motivos y aspiraciones de los demás muchachos.
- ✓ Es un iniciador 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 dirigentes, 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).

El líder no es un joven encantador que hace el gusto de los dirigentes, ni uno que lo sabe todo. 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 Tropa y el equipo de dirigentes, como hacia sus compañeros de igual o menor madurez. Centra su actividad en iniciar diálogos que fomenten y mantengan compromisos orientados a la cooperación en las acciones proyectadas. Debe ser a la vez abierto, animando el espíritu común; y fuerte de carácter, interviniendo para conseguir los objetivos que la patrulla se ha propuesto. En este sentido, como todos los demás jóvenes, el Guía se encuentra al servicio de su patrulla.

Hay que tener presente que el liderazgo no solo lo ejerce el Guía de Patrulla. Algunos 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, el “Guardián de la Leyenda” tomará el liderazgo al momento de organizar la representación artística.

El rol del Subguía de patrulla complementa el rol del Guía

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

El Subguía debe tener afinidad con el Guía para entenderse con él y acompañarlo, pero no tanto como para no reforzar su acción con habilidades que el Guía puede no tener. Un Guía estricto puede beneficiarse de un Subguía conciliador, tanto como un Guía soñador puede requerir el apoyo de un Subguía práctico y uno orientado a los resultados necesita de un compañero orientado a la relación. Por ello el rol del 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, su local y su Libro de Patrulla o “Tally”.

- ✓ Mediante la elección de un *nombre* la patrulla afirma su individualidad, el sentido de pertenencia de sus miembros y su autonomía. Normalmente se elige un animal que representa ciertos atributos por los cuales los integrantes de la patrulla desearían ser reconocidos. El nombre de la patrulla se acompaña generalmente con un “grito”, que los mismos muchachos 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 Tropa y disponibilidad de espacios físicos, el rincón es acomodado y decorado según los gustos e intereses de los integrantes de la patrulla y refleja la dedicación que ellos le entregan a este espacio personal y privado. En el local se realizan las reuniones de la 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 los muchachos, los que deben ser lo suficientemente independientes unos de otros y así permitir intimidad y vida propia.
- ✓ El *Libro de Patrulla* o “Tally” 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 de sus miembros. 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 futuros integrantes las experiencias vividas. Es un libro privado, que 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 un miembro de la patrulla, aunque todos escriben en él.

Espontáneamente las patrullas generan otros elementos simbólicos, tales como lema, banderín, escudo, himno, colores y muchos otros. Sin dejar de respetar las iniciativas de los muchachos, los dirigentes 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 los amigos

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

Por distintos motivos una patrulla puede demorarse en cumplir los objetivos que de ella esperamos los dirigentes, como también declinar en su rendimiento, pero si se mantiene como una comunidad de amigos felices de estar juntos, 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 los dirigentes traten a los muchachos con afecto, creando en la Tropa 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 Tropa tiene una estructura verticalista y encasillada, con dirigentes distantes, para quienes las interacciones con los muchachos no constituyen una prioridad, esto influirá en el estilo de liderazgo que aplicarán los Guías de Patrulla y, por consecuencia, en la totalidad de la patrulla, deteriorando su carácter de grupo de amigos.

En la Tropa el afecto es central, las personas se escuchan unas a otras; el humor es espontáneo y brinda apoyo, no es hiriente; los muchachos se ayudan unos a otros y celebran los buenos resultados de todos; 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, los muchachos 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 un muchacho asume su compromiso ante la Ley Scout formalizado a través de su Promesa, la patrulla pasa a ser para ellos no solo un grupo de amigos 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 “todo” el joven** y **aprendizaje “entre todos”** los 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 solo 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 “todo” el muchacho. 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 todos”.

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 juntos 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 Scout.

- ✓ 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 miembros 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 los muchachos logren las conductas previstas en los objetivos educativos que el Movimiento les propone y que ellos han hecho suyos, modificándolos y complementándolos de acuerdo a sus intereses personales. Es la parte del aprendizaje en base a objetivos, en cuyo avance los integrantes de la patrulla, en su calidad de pares, hacen las veces de *tutores mutuos*, que se asisten en su crecimiento personal, estimulan sus logros y 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 los muchachos 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 un muchacho debe preparar la comida en un campamento recibe la ayuda de otro más experimentado, 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*, los miembros de la patrulla se transforman en observadores de 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 los miembros de la patrulla que tienen capacidad para ver las cosas desde distintos ángulos, los que siempre tratan de “encontrarle la quinta pata al gato”. Hay que 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 los dirigentes 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 los “descubridores de conexiones”, los que 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 muchacho, 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 los integrantes. La decisión implica el aprendizaje de tomar opciones: “esto es lo que vamos a hacer y por estas razones”. Aquí aparecen los jóvenes con “pensamiento convergente”, buenos para idear soluciones, propensos 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, respaldados por el análisis de todas las etapas precedentes. En esta fase se destacan “los prácticos”, 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 los 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, el Guía de Patrulla sabrá dónde están los puntos débiles y los dirigentes 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 el 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 los muchachos 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 para ser concreto*, 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 los muchachos aprendan que todos los actos de su vida se moverán sobre la concurrida línea que va y vuelve constantemente del pensamiento a la acción, de la teoría a la práctica.



Los jóvenes aprenden a aprender

Una de las ventajas de este aprendizaje cíclico es que los muchachos lo practican casi sin darse cuenta. Si progresivamente los dirigentes de la Tropa procuran que los 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 los jóvenes, tal como el método científico es un modo de vida para quienes trabajan en laboratorios.

Al hacerse consciente este ciclo, los muchachos no solo 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 en 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.

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 Tropa 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 el *saber hacer* (conocimientos y habilidades), decimos que el clima educativo ha generado un *campo de aprendizaje*, que influye en el rendimiento y desempeño de todos los integrantes.

Un campo de aprendizaje, como parte del clima educativo, es una estructura inmaterial pero real, que atraviesa una Unidad Scout en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos 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 gravedad.

Los dirigentes scouts 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 los diálogos, la entrega de los materiales de apoyo. Luego los participantes aportan diálogos y establecen relaciones que nosotros 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 innecesarios.

Todos los 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 los miembros de la patrulla, que organizan su *rincón* al aire libre, que realizan actividades atractivas, que logran que todos 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 los muchachos parecen transformados y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros. Sin que ellos 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.
- ✓ Interés manifiesto por el crecimiento personal de cada muchacho

- ✓ 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
- ✓ Ambiente de experimentación
- ✓ Información fluida
- ✓ Interacción continua
- ✓ Disposición de los líderes a aprender
- ✓ Paciencia con los ritmos individuales de aprendizaje
- ✓ Conducción flexible
- ✓ Escasa “reglamentación”

Entre estos 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 adultos que acompañan y evalúan para el aprendizaje.

Más aún y más allá de muchas otras interacciones especiales que pueden existir entre factores del 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 los líderes -especialmente Equipo de dirigentes y Consejo de Tropa- es la creación y mantención del clima educativo. Su existencia estimula a la patrulla como comunidad que aprende. Su ausencia deteriora el sistema de patrullas o lo convierte en una mera división administrativa de la Tropa.

Como varias veces se ha dicho, 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 los muchachos a integrarse en su comunidad cercana

A pretexto de que los jóvenes están “en período de formación”, muchas Tropas 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 Scout, la institución que lo patrocina, la escuela, sus compañeros, el vecindario, los padres y las familias de los muchachos. 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 Scout que no llegan a apreciar para qué sirve, o que consideran a 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 propiamente scout es el distrito, la asociación, las organizaciones mundiales del Movimiento Guía y Scout.

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 y seguro de internet, 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 los 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 Tropa

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 Tropa.



CAPÍTULO 6

La Tropa





CONTENIDO

La naturaleza de la Tropa

- La Tropa respalda al sistema de patrullas
- La Tropa mantiene el rumbo señalado por la misión del Movimiento
- La Tropa es una comunidad en marcha hacia una visión compartida
- La Tropa es el espacio en que las patrullas interactúan
- La Tropa 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 Tropa y la Compañía se complementan

Estructura de la Tropa

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

La Identidad en la Tropa

- Los símbolos de la Rama Scouts
- Cada Tropa también posee símbolos de pertenencia



LA NATURALEZA DE LA TROPA

La Tropa **respalda** al sistema de patrullas

El método scout es un método de educación que confía en los jóvenes y cree en su autoeducación. En la Rama Scouts 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 amigos para que operen como comunidades de aprendizaje.

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

- ✓ Porque para cumplir su doble papel -grupo de amigos 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 como modelo y medida de su propio rendimiento.
- ✓ Porque los 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 del adulto, sin que éste 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 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.

La Tropa **mantiene el rumbo** señalado por la misión del Movimiento

La *misión*, que constituye el “por qué”, equivale al propósito del Movimiento Scout, es común para todos 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 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 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 Tropa 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 los muchachos de 11 a 15 años es a través de la Tropa, la que es responsable de aplicar en forma completa y equilibrada todos los elementos del método, es decir, lograr que los muchachos experimenten esa atmósfera que hemos llamado *clima educativo*.

La misión también alcanza a las patrullas, pero no son los muchachos los responsables de ser vigías de que el barco navegue siempre en dirección a ella. Como lo señala su marco simbólico, ellos están principalmente interesados en la aventura de “explorar nuevos territorios con un grupo de amigos” y sería extraño que hubieran ingresado al Movimiento Scout “para ser educados”. Su aprendizaje sobreviene como un resultado del clima educativo. La mantención de este clima educativo es una responsabilidad de la Tropa, orientada por el equipo de animadores adultos que la acompaña. Por esto, la Tropa se convierte en *centinela de la misión*, rescatando continuamente dos aspectos básicos:

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

La Tropa es una
comunidad en marcha
hacia **una visión compartida**

La *visión*, que responde a la pregunta “¿hacia dónde vamos?”, es la imagen que la Tropa 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 anual del Grupo Scout 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 más 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 Tropa 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 todos, muchachos y dirigentes, se sienten interpretados y la construyen en conjunto. Una *visión compartida* es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros de la Tropa. 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 Tropa es el **espacio** en que las patrullas interactúan

Quando hablamos de la patrulla dijimos que ésta interactúa con otros grupos similares. La Tropa es el espacio en que tiene lugar esa interacción. Ella se produce de manera general y espontánea a través de todos los componentes del clima educativo, 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 Tropa deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de patrulla, que son prioritarias.
- ✓ En los *campamentos*, juegos, fogatas, competencias y demás *actividades fijas*, cuya preparación supone que las patrullas asumen responsabilidades diferenciadas.
- ✓ En el *Consejo de Tropa*, donde se concilian los distintos intereses de las patrullas, representadas por sus Guías y Subguías.
- ✓ En los *proyectos*, en que las patrullas asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura.
- ✓ En la *Asamblea de Tropa*, donde todos los integrantes de las patrullas ejercen su derecho a opinar y decidir.

Esta interacción permite que las patrullas:

- ✓ Aprendan unas de otras.
- ✓ Aprencien 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 un espacio con bordes controlados, donde se puede ensayar y cometer errores sin riesgos desproporcionados ni consecuencias irreversibles.

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

La experiencia ha demostrado que una Tropa 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 los dirigentes pueden dar a Guías y Subguías y a los muchachos cuyo crecimiento acompañan.

Tomando como base el tamaño recomendado para las patrullas, un número de 4 patrullas oscilará entre 20 y 32 muchachos. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que las patrullas estén conformadas por grupos de amigos, independientemente de su número. No hay que olvidar que una Tropa 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 Unidad más patrullas que aquellas que puede atender el número de dirigentes capacitados de que se dispone. No son recomendables las Tropas “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 Scout, es probable que lo más adecuado sea constituir 2 Tropas con 3 patrullas cada una. Es obvio que esto conduce a la necesidad de captar y capacitar a dirigentes en número suficiente para mantener una atención personalizada.

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

La Tropa 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 los muchachos 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 él. De ahí que el ingreso y la permanencia de un muchacho 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 el propio joven con la ayuda de su patrulla y del dirigente adulto que acompaña su crecimiento.

Esto significa que no por el hecho de cumplir 11 años un joven estará en condiciones de ingresar a una patrulla. De ninguna manera debieran incorporarse niños menores de 10 años, ya que el tipo de actividades y el método utilizado no les resultarían apropiados. También podrían ingresar después que cumplan 11 años, como es el caso de los muchachos que muestran un ritmo de crecimiento más pausado.

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, los muchachos 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 Pioneros. Naturalmente los muchachos emitirán signos de su deseo en ese sentido, los cuales hay que aprender a percibir oportunamente.

La Tropa y La Compañía se **complementan**

Dependiendo de la madurez de los jóvenes, es muy probable que exista el interés de la Tropa por realizar actividades en conjunto con Compañías de Guías, especialmente de su mismo Grupo. Estas actividades conjuntas permiten que cada joven 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 ambas Unidades.
- ✓ Que no resulten como una reacción a una carencia de organización, de programa o de dirigentes y/o guidoras.
- ✓ 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.



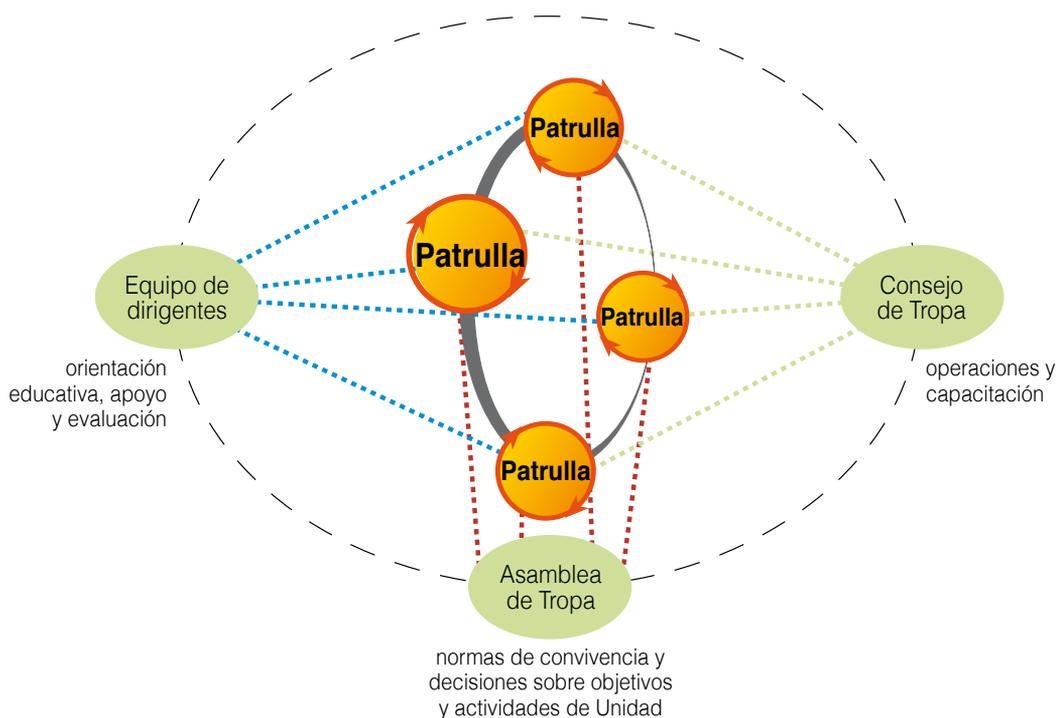
ESTRUCTURA DE LA TROPA



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

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

- La Asamblea de Tropa
- El Consejo de Tropa
- El Equipo de dirigentes



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 Tropa 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 Tropa, los muchachos comprenden el respeto por los acuerdos adoptados entre todos y asumen una actitud de colaboración con los representantes elegidos.

La patrulla y la Tropa 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.

Para que la Tropa 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 Tropa, por lo cual debe ser acordada a través de mecanismos de participación amplia.

La Asamblea de Tropa es el organismo máximo de la Unidad, donde a través de la participación de todos sus integrantes se definen las normas de convivencia, los objetivos y las actividades de Unidad. Está integrada por todos los muchachos de la Tropa, sin establecer restricciones de edad, antigüedad, experiencia u 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 el muchacho que ha sido elegido con ese propósito al comienzo de la Asamblea. Los dirigentes participan en ella sin votar.

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

Adicionalmente interviene en asuntos que igualmente afectan a todos:

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

El Consejo de Tropa ordena las operaciones y capacita

El Consejo de Tropa está constituido por los Guías y Subguías de Patrulla y el Equipo de dirigentes. Se reúne por lo menos una vez al mes y lo coordina el Responsable de Unidad. Como un ejercicio de liderazgo, se recomienda que esta coordinación vaya rotando entre todos sus miembros, 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 Tropa y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Unidad son solidarios 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 los muchachos.
- ✓ Acuerda la entrega de insignias de progresión a proposición del dirigente encargado del seguimiento.
- ✓ 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 nuevos muchachos; 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 los dirigentes actúan como mediadores educativos y casi siempre “a través” de Guías y Subguías. “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 los muchachos.
- ✓ Recibe a los nuevos miembros y organiza su período introductorio.
- ✓ Determina acciones de reconocimiento o corrección cuando fuere necesario o apropiado.

El Equipo de dirigentes entrega orientación educativa, apoya y evalúa



El Equipo está constituido por un dirigente por cada patrulla que integra la Tropa. En el caso de una Unidad de 4 patrullas, se necesitan 4 dirigentes: uno de ellos desempeñará el cargo de *Responsable de Unidad* y los otros serán *Asistentes de Unidad*. Se reúne una vez a la semana y está coordinado por el Responsable de Unidad.

Los dirigentes, como equipo o individualmente, actúan en general como mediadores educativos:

- ✓ Diseñan las condiciones en que actúa la Tropa.
- ✓ Mantienen vigente la misión y promueven la visión.
- ✓ Se preocupan de la aplicación de todos los elementos del método y crean condiciones para que se mantenga el clima educativo en las patrullas.
- ✓ Preparan los antecedentes para las reuniones de Consejo y Asamblea de Tropa y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.
- ✓ Asumen individualmente la responsabilidad de acompañar y contribuir a evaluar la progresión de los integrantes de una patrulla, en la forma en que lo veremos al hablar de la evaluación de la progresión personal de los muchachos.
- ✓ 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, los dirigentes se asignan entre sí las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros del Consejo de Tropa. Es conveniente que esta distribución 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 los dirigentes como educadores.

Cómo captar nuevos dirigentes

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

- ✓ Amigos, compañeros y parientes de los miembros de tu Equipo de dirigentes, motivados por el testimonio de aquel de ustedes que lo vincula al Movimiento Scout.
- ✓ Antiguos dirigentes del Grupo que desean retomar su actividad scout, 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.
- ✓ Padres y parientes de los muchachos, la mayoría de las veces entusiasmados por los resultados que observan en sus hijos 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.
- ✓ Profesores de distintas especialidades, psicopedagogos y otros profesionales de las escuelas de donde provienen los jóvenes de la Tropa.
- ✓ Estudiantes universitarios, de enseñanza superior o técnica profesional, especialmente de aquellos estudios vinculados a la educación, los cuales están en una etapa de la vida en que, debidamente motivados, 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 dirigente no es necesario haber sido scout previamente. El proceso de formación de la Asociación, la práctica de la función y el apoyo del Equipo de dirigentes, le permitirán progresivamente al candidato 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 TROPA

Los **símbolos** de la Rama Scouts

Muchos símbolos de la Rama Scouts 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.

El nombre de los jóvenes

Los jóvenes de esta Rama son “scouts” porque en 1907 el Movimiento comenzó con muchachos de estas edades, a los que se les llamó así aun antes que el Movimiento tomase el mismo nombre.

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

La flor de lis

Es el símbolo mundial de los scouts y 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”, por lo que la escogió como insignia mundial para recordarle a los scouts que deben mantener su ideal y mostrar a otros el camino correcto.

El saludo scout

El saludo scout se hace con la mano derecha, poniendo el dedo pulgar sobre el meñique y alzando los otros tres. Al mismo tiempo se flexa ligeramente el brazo hacia atrás y se ubica la mano a la altura del hombro, con la palma de la mano mirando hacia delante. El saludo scout se realiza en distintos momentos: ceremonias, izamientos de bandera y otros.

El saludo con la mano izquierda

También los scouts acostumbran 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 desprendían del escudo y saludaban con la izquierda, en señal que frente a esa persona no tenían temor alguno en quedar desprotegidos.

El uniforme

Los miembros de la Rama Scouts usan el mismo uniforme que utilizan todos los integrantes 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 de la pañoleta 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 Tropa 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 los scouts alrededor del mundo.

Las insignias

En el Movimiento Scout y en la Tropa 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 Guía y Scout al que pertenece la Tropa.

Los tres distintivos anteriores son “territoriales” en el sentido que sirven para demostrar que los muchachos 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 todos los scouts 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 muchacho en el cumplimiento de sus objetivos personales.
- Las insignias de especialidades, dan testimonio de las destrezas específicas que un muchacho ha logrado conquistar.
- Las insignias de eventos, se ubican en el uniforme temporalmente mientras dure el evento respectivo y un tiempo después.

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 que las que corresponden. De lo contrario, se pierde su sentido y el resultado estético es dudoso.

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.

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 preparados* y dispuestos para servir y ser mejores.

“Avanzan las Patrullas”

La canción *Avanzan las Patrullas*, que tiene muchas décadas de difusión entre los scouts de nuestra Asociación, en algún momento de su historia en nuestro país fue elegida como himno oficial de la Rama Scouts.

I
Avanzan las patrullas,
a lo lejos, adelante.
Avanzan las patrullas
al toque del tambor. ¡Adelante!

Coro:
Juntos escalemos la montaña altiva,
juntos escalemos el picacho azul.
Solo los halcones sobre nuestras frentes
giran majestuosos en el cielo azul.

II
Con el morral al hombro,
a lo lejos, adelante.
Con el morral al hombro
la Tropa ya partió. ¡Adelante!

III
Descubre el campamento,
a lo lejos, adelante.
Descubre el campamento
el humo del fogón. ¡Adelante!

IV
Las carpas se divisan,
a lo lejos, adelante.
Las carpas se divisan
bruñidas por el sol. ¡Adelante!



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.

La bandera de la Rama Scouts

La tradición del color verde 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 blanco de la flor de lis utilizada en la insignia Scout Mundial.

Cada Tropa también posee símbolos de pertenencia

El nombre de la Tropa

Habitualmente las Tropas tienen un nombre que identifica a los muchachos y que 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 Tropa 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 los muchachos se identifiquen con la Unidad.

El grito

El nombre de la Tropa se acompaña generalmente con un “grito”, que los mismos muchachos componen y utilizan para hacer sentir la presencia de la Tropa, ya sea en formaciones, ceremonias u otros momentos.

La bandera de la Tropa

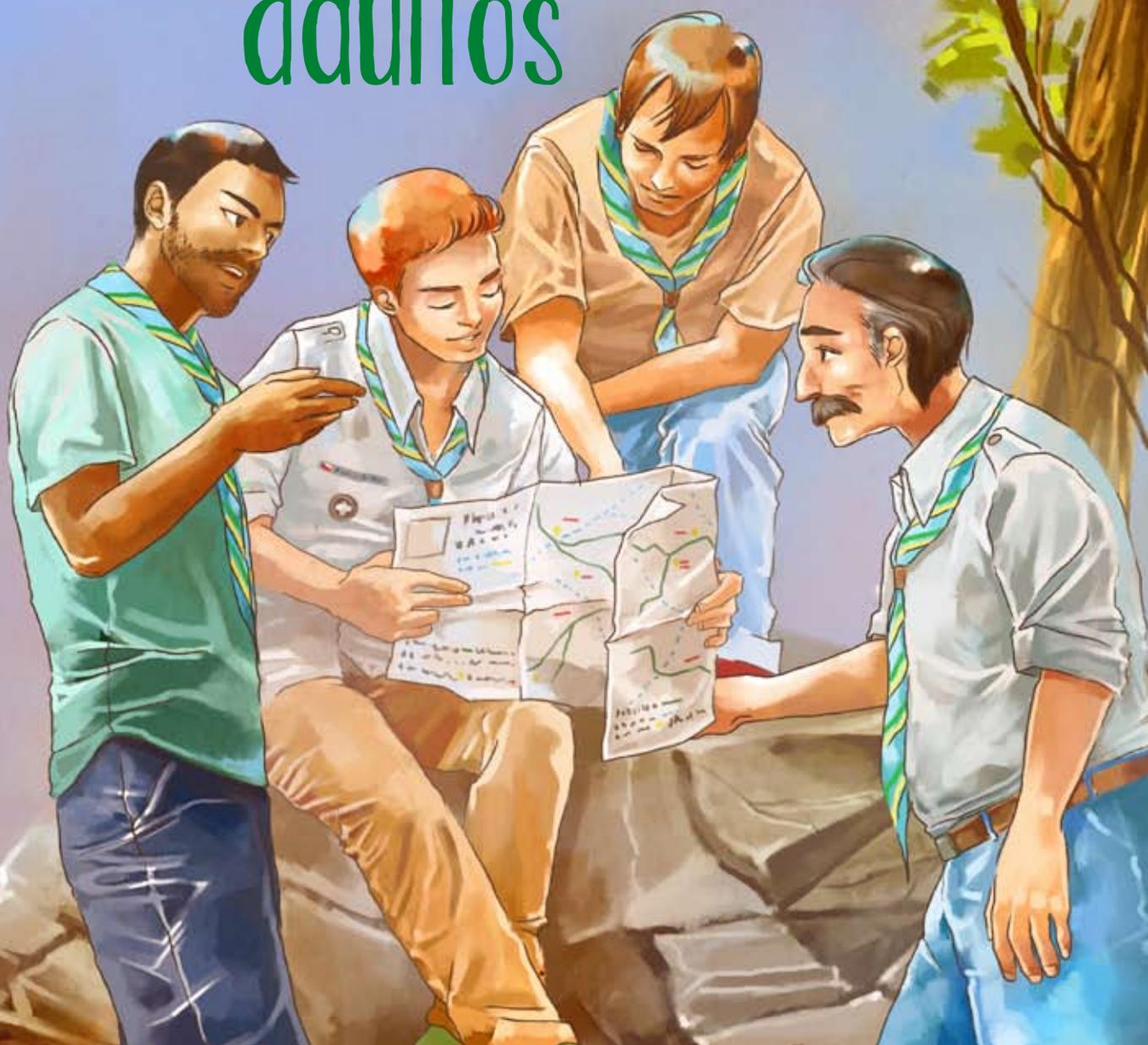
Teniendo como base la bandera de la Rama, muchas Tropas confeccionan una bandera propia, que generalmente incluye el símbolo y el color de la Rama junto al nombre de la Tropa, la insignia del Grupo y otros elementos alusivos.

El Libro de Tropa

Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la Tropa mantenga un libro simple de acuerdos, en el 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 Tropa, lo que contribuye a mantener su identidad.

CAPÍTULO 7

Los
animadores
adultos





CONTENIDO

Los animadores adultos

- Superar las perspectivas tradicionales sobre los dirigentes
- ¿Cómo son los dirigentes que necesitamos?

Los dirigentes como organizadores

- Los dirigentes diseñan la Tropa
- Los dirigentes son guardianes de la misión
- Los dirigentes scouts administran la visión
- Los líderes scouts motivan
- El líder scout genera compromisos

Los animadores adultos como educadores

- Junto con ser un organizador, el dirigente scout es un educador.
- Educación y cambio se relacionan mediante la participación y la anticipación
- La anticipación produce una tensión creativa entre realidad actual y futuro
- En la Tropa se necesita un equipo multigeneracional de dirigentes
- Para actuar como educadores, los líderes necesitan adquirir ciertas condiciones básicas.
- Conocer a los 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



LOS ANIMADORES ADULTOS

Superar las perspectivas tradicionales sobre los dirigentes

Para que el marco simbólico, el sistema de patrullas, el clima educativo, los objetivos, las actividades, el ciclo de programa y los demás elementos presentados en este manual produzcan los efectos previstos, se necesitan dirigentes capaces de aplicarlos con creatividad y *darle vida* a una Tropa.

Para obtener esos dirigentes, debemos superar nuestras perspectivas tradicionales sobre el liderazgo.

Habitualmente imaginamos al dirigente scout 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. Estos dirigentes que soñamos se basan en supuestos erróneos sobre la impotencia de la gente, su falta de visión personal, su incapacidad para aprender a resolver problemas por sí mismos, su ineptitud para manejar procesos de cambio, deficiencias que, según nos parece, solo algunos grandes dirigentes podrían remediar.

Como en la gran mayoría de nuestros recursos humanos no reconocemos esos grandes líderes que soñamos, terminamos imponiendo a la acción de los dirigentes un grueso código de limitaciones y “reglamentaciones”, corriendo el riesgo de generar solo “operadores de programa”, rutinarios y exentos de creatividad. Esto baja el nivel de los dirigentes que captamos, aumenta su dependencia respecto de las “instrucciones”, reduce la relevancia y emoción del programa de actividades y cansa a los más valiosos y entusiastas.

¿Cómo son los dirigentes que necesitamos?

Simplemente hombres 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. 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.



LOS DIRIGENTES COMO ORGANIZADORES



Los dirigentes **diseñan la Tropa**

El método scout no es una malla llena de casilleros y rayas, como el manual de una lavadora automática con programas preinstalados, que nos enseña a apretar un botón según el tipo de lavado que se necesita. Por el contrario, 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 Tropa, atendiendo a las particulares circunstancias del entorno y de las personas que conforman esa unidad.

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.

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 Tropa 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 los dirigentes de la Tropa. De ahí que, conociendo bien el método y la forma en que opera, sean ellos los llamados 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 Tropas iguales. Por eso mismo no es posible esperar recetas ni fórmulas mágicas surgidas de quienes desconocen esa realidad. La más mágica de todas las fórmulas para una Tropa es la que diseñarán y construirán sus propios dirigentes.

¿Qué tareas comprende el diseño de una Tropa?

Es imposible hacer una enumeración exhaustiva, ya que la realidad presenta desafíos que cambian constantemente. Solo se pueden poner algunos ejemplos que ayuden a comprender este primer papel de los dirigentes.

- ✓ El diseño incluye, por ejemplo, los procesos de *puesta en marcha e introducción de cambios*. En una Tropa pequeña 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 Tropa 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. En una Tropa antigua y numerosa, donde tardíamente los dirigentes 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 dirigentes con visión.
- ✓ Diseñar supone *adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se actúa*. No es posible para una Tropa 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 una Tropa implica la capacidad de *percibir situaciones sutiles que vinculan unas cosas con otras*. Por ejemplo, los dirigentes de una Tropa 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 celebraba festividades religiosas importantes.
- ✓ Diseñar 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 los Guías de Patrulla están ansiosos 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 los Guías de Patrulla, adaptados a su realidad, mediante los cuales éstos aprenden a abordar productivamente situaciones críticas*. De lo contrario, los dirigentes crearán desde un principio una relación dependiente, en que ellos hacen las tareas que los muchachos 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 los Guías de Patrulla de una Tropa 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 antiguos a la Avanzada de Pioneros*.

El diseño es una función de los dirigentes que éstos generalmente descuidan. Las funciones de diseño están detrás de la escena y son poco visibles. Así como la forma en que hoy funciona una Tropa 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 atractivo en 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 scouts tienden a veces a convertir el método scout en un pesado reglamento, lleno de indicaciones sobre lo que se puede o no se puede hacer, lo que ahuyenta a los dirigentes, aburre a los muchachos y reduce la libertad de diseño, convirtiendo a la Tropa en una estructura fácilmente vulnerable a la obsolescencia.



En consecuencia, la primera función del equipo de dirigentes es diseñar y ésta 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 Tropa para *integrar* bien todos los componentes del método.

Los dirigentes son guardianes de la misión

Al hablar de la Tropa dijimos que los muchachos también se involucraban en la misión del Movimiento, pero no lo hacían de una forma consciente, ya que ellos no ingresan a la Tropa con el deseo de que les ayuden a construir su personalidad. Ellos ingresan al Movimiento porque les atrae la aventura de explorar nuevos territorios con un grupo de amigos. Como esa aventura se vive en la atmósfera de la patrulla y la Tropa, su aprendizaje, que es propiamente la misión del Movimiento, sobreviene como una consecuencia natural de esa atmósfera, es decir, del *clima educativo*.

Y ya sabemos que el clima educativo se logra mediante la aplicación de los elementos del método scout como un todo. Dijimos también que el clima educativo es una responsabilidad de la Tropa, que rescata continuamente el sentido de lo que se está haciendo y del proceso a través del cual se hace.

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 los dirigentes son guardianes de la misión.

Ser guardián de la misión no consiste en predicarla, ni promoverla mediante letreros puestos en las paredes, ni pretender que los muchachos la reciten. Eso sería aburrido y no produciría ningún tipo de aprendizaje. Velar por la misión significa velar porque se aplique plenamente el método, creando las condiciones que generan el clima educativo.

Velar por la misión es también dar testimonio de ella. El dirigente es el primero en comprometerse con los valores propuestos en la Ley Scout, en hacerla suya y asegurarse que se note en su actuar. Es el gran entusiasta frente a todas las actividades, aun cuando no sean de su total agrado. Es quien entrega lo mejor de sí mismo para que los muchachos consigan sus metas. No es posible imaginar un dirigente scout que crea que la Ley Scout es solo aplicable a los muchachos; o que imponga las actividades que él cree convenientes; o que reduzca la vida al aire libre a unos pocos picnics, ya que a él no le gusta acampar o no tiene tiempo para hacerlo.

Los dirigentes scouts 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 Tropa tiene de su propio futuro. Agregamos también que cuando 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.

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 los dirigentes, más “futuros ideales” se agregan, se disipa el foco y se pueden generar conflictos. Los dirigentes 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 Tropa se empieza a desalentar ante la aparente dificultad en concretar la visión, lo que obliga a los líderes a reforzar las capacidades individuales para sostener su adhesión a la visión.
- ✓ También la visión puede morir cuando los dirigentes se sienten abrumados 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, los dirigentes funcionan como “administradores” de la visión, esto es, cuidando que ella se intensifique y enfrentando a la vez los factores que la pudieran marchitar. Si los dirigentes descuidan la visión, se corre el riesgo que las patrullas olviden sus conexiones recíprocas, comiencen los proselitismos a favor de puntos de vista personales o la acción adquiera un carácter rutinario o burocrático.

Para cumplir este papel de administradores de la visión, los dirigentes de la Tropa no deben abandonar nunca la *historia de propósito*, esto es, la explicación general de por qué se hace lo que se hace, cómo la Tropa 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 solo por los valores universales del Movimiento Scout. También son parte esencial de ella la trayectoria del Grupo Scout del cual es parte la Tropa, 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 vividos por la Tropa o el Grupo Scout 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 Tropa.

Los líderes scouts **motivan**

A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con los muchachos, los dirigentes 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.

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 los muchachos para actuar en un determinado sentido (de *moto*, mover). En otras palabras, movidos como un solo corazón.

Uno de los campos en que mejor se aplica la función motivadora de los dirigentes es en la promoción de actividades. Las actividades, ya sean de patrulla o de Tropa, son ideadas y propuestas por los muchachos, pero a menudo los dirigentes deben despertar su imaginación, deslizar ideas, sugerir iniciativas, ayudar a mantener el entusiasmo para que las actividades tengan 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 los muchachos, desapareciendo y reapareciendo cuando es necesario. De poco le servirá a un dirigente conocer muy bien la psicología de la edad y el método scout, si no ha fortalecido sus habilidades para motivar actividades.

Para actuar como motivador hay que privilegiar las relaciones, ayudando sinceramente a los demás a comprender y a descubrir por sí mismos, dejando plena libertad de opción. El dirigente scout muestra, revela, invita, facilita que los otros descubran por sí mismos.

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 un dirigente scout puede ser como motivador, 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.**

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.



Las posibilidades de opción para los muchachos se dan en diferentes planos:

- ✓ Algunas opciones son de carácter objetivo y colectivo, como la *opción ante la visión compartida que la Tropa tiene de su futuro*, por la cual el joven aporta su visión personal a la visión común que adoptará la Asamblea de Tropa.
- ✓ Otras opciones son subjetivas y personales, como el *momento en que hará su Promesa*, lo que implicará un compromiso con la Ley Scout. Esta es una opción central dentro de su participación en el Movimiento Scout.

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 los muchachos una serie de objetivos a lograr, que están basados en los valores scouts y cubren todas las áreas de su personalidad. Frente a esa propuesta el muchacho puede modificarla o ampliarla, hasta que ella se ajuste a lo que él quiere lograr de sí mismo. Es una opción que se toma compartiendo con su patrulla y con el dirigente encargado 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 Tropa.

Todo el método scout es una estimulación constante a que el muchacho 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, el dirigente procura que los muchachos trasciendan de la motivación al *compromiso*, tratando que incorporen en su vida las opciones que han tomado.

Para lograr ese compromiso, los dirigentes contribuyen a que el muchacho 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 lo 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 instauración de una mutualidad en la relación. La etimología de la palabra, "juntos a favor de una misión", se refiere precisamente a ese aspecto. El dirigente scout no es un comprometedor profesional que permanece aséptico ante el compromiso generado. Por el contrario, invitar a alguien a asumir un compromiso es también asumirlo uno mismo. El que compromete a otro asume el compromiso de ser testimonio de aquello que le da sentido al compromiso.

Si uno pide a otro que se adhiera a una visión, está asumiendo en ese mismo acto el propio compromiso con esa visión. Cuando se invita a los jóvenes a comprometerse en el logro de los objetivos educativos por los cuales han optado, se está tomando el compromiso de apoyarlos en su crecimiento. Cuando se pide responsabilidad con la tarea, se adquiere el compromiso de trabajar juntos por el logro de esa tarea. Compromiso de los muchachos y testimonio de los dirigentes son una sola cosa.



LOS ANIMADORES ADULTOS COMO EDUCADORES

Junto con ser un organizador,
el dirigente 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 scout actúa como educador como culminación de su carácter de diseñador, guardián de la misión, administrador de una visión, motivador y generador de compromisos.

No se puede aprender en una Tropa 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 educativo que produce el *clima educativo*, esto es, la interacción entre todos los elementos del método scout. Tampoco opera el proceso educativo scout si no hay una visión compartida sobre el futuro que juntos se construye. Del mismo modo, no hay aprendizaje si los muchachos no están motivados y adoptan un compromiso voluntario con su proceso de crecimiento personal. De ahí que la función del dirigente scout como educador se cumple en unión con las funciones anteriores.

El rol de educador scout 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 educador, el dirigente es un 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 los muchachos en los asuntos comunes, ya sea de la patrulla o de la Tropa, lo que permite aprender descubriendo “entre todos”.
- ✓ 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* el 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 scout aporta cambio, renovación, reestructuración y reformulación de problemas, preparando a los muchachos para actuar ante las nuevas situaciones que se producen en un mundo en cambio permanente. De ahí la estrecha relación entre cambio y aprendizaje scout.

La anticipación produce una **tensión creativa** entre **realidad actual** y **futuro**

Para que se produzca este aprendizaje innovador, el dirigente scout, junto con suscitar compromiso, genera una cierta tensión entre realidad actual y futuro. Esta tensión hace que el joven 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 los muchachos, el dirigente scout muestra un futuro y lo hace posible. En las propias palabras de King, consiste en "dramatizar el asunto de forma que ya no podemos ignorarlo". Educar es darle trascendencia al tema del crecimiento personal. Educar es mostrar futuros posibles, es acompañar a los 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 los muchachos esta *tensión creativa*, el dirigente siembra en ellos la capacidad de acceder por sí mismos al futuro deseado. No tiene necesidad de empujarlos, apurarlos ni presionarlos hacia ese futuro, solo acompañarlos. En este sentido el papel del dirigente scout es *trascender*, logrando que los jóvenes avancen producto de las condiciones creadas, pero gracias a sus propias fuerzas.

En la Tropa se necesita un **equipo multigeneracional de dirigentes**

Para educar por anticipación y generar una tensión creativa entre realidad actual y futuro, el equipo de dirigentes no puede estar integrado únicamente por animadores de edades próximas a los muchachos. Se necesita que entre ellos existan algunos adultos o jóvenes adultos 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 dirigentes de edades mayores puede que le reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los muchachos. De ahí que se recomienden equipos multigeneracionales que produzcan una armonía entre las diferentes competencias que se necesitan.



Para actuar como educadores, los líderes **necesitan adquirir ciertas condiciones básicas**

Para cumplir sus funciones los dirigentes 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 irreplicable 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

La *empatía* es la capacidad de reproducir en uno mismo 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 los muchachos requiere también la capacidad de asombrarse con ellos, 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 Tropa. Hay que tener esta capacidad para jugar manteniéndose siempre adulto, sin confundirse con los muchachos: el dirigente, metido en la aventura, revela a los jóvenes lo que a ellos solos les permanecería oculto.

Exige igualmente la sabiduría de dejar que los muchachos se tomen el tiempo que necesitan para avanzar. Hay que resistir la tendencia a la frustración, al fracaso y a la agresividad, estando dispuestos a recomenzar y reintentar una y otra vez. Como ya se ha dicho, hay que saber *desaparecer* cuando no se es necesario y estar listo 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, 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.

La *actitud de aprendizaje* forma progresivamente la *capacidad educativa*, que se refleja no solo en la información que manejamos, sino también en nuestra habilidad para compartir significados, saber escuchar, conducir procesos y hacer bien las cosas. Y no solo crecer en la función, sino también desarrollarse como persona, para bien de los muchachos y de sí mismo.

Este perfeccionamiento continuo se obtiene siendo un aprendiz de los propios jóvenes, de otros dirigentes, de los padres, 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 **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.

Lo particular en este caso es que no solo se necesitan estas habilidades, sino también la destreza adicional de saber cómo ayudar a otros a que se organicen y aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismos. Esto implica aprender a sostener el esfuerzo de los muchachos generando a la vez capacidades individuales y de equipo que los hagan progresivamente más autónomos.

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.

Esto supone en el dirigente una cierta capacidad para ayudar a los jóvenes 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 lo habilitan para que el muchacho lo reconozca y acepte como un interlocutor válido de su crecimiento personal. Como se puede apreciar, una vez más aparece la necesidad del desarrollo personal del dirigente.

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.



Los dirigentes que sirven de modelo a esas patrullas tienen que ser un testimonio de esa propuesta. ¿Cómo suscitar en los muchachos su interés en el mundo e invitarlos a ocupar un espacio constructivo en la sociedad, si los dirigentes no están ellos mismos insertos de manera activa en la comunidad?

Así como no contribuyen al Movimiento personas que sin haber alcanzado su madurez, utilizan su liderazgo scout como una forma de compensar frustraciones personales no resueltas; tampoco sirven quienes no tienen un compromiso con la vida de la sociedad. Mucho menos aquellos 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 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 los 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 un dirigente scout debe ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y aceptando y valorando los aportes que los demás hacen.

Trabajar en equipo no solo 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

Las reuniones habituales de Tropa y de Consejo de Grupo, la formación personal, el apoyo a las actividades, la supervisión del acompañamiento de la progresión personal de los muchachos de la Tropa, la detección y prevención de las eventuales situaciones de riesgo que están implícitas en las actividades, la participación en las reuniones y encuentros para adultos y para jóvenes convocados por las autoridades institucionales de la Asociación, y muchas otras funciones como éstas, exigen que el dirigente de Tropa disponga de un cierto tiempo para cumplir estas responsabilidades. 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.

Desde ya, una buena recomendación que se puede dar a todos los dirigentes consiste en que no asuman compromisos más allá del tiempo de que disponen. Es decir, evitar que las funciones del cargo desborden su capacidad de asumirlo, especialmente porque la experiencia recomienda que un dirigente debe tomar un compromiso con el cargo por un período 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 aquellos muchachos 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 dirigentes estable da estabilidad a la Tropa.

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.

Los dirigentes scouts 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 con firmeza los límites.

En todo caso, una Tropa debe ser un espacio donde los bordes estén claramente delimitados, disminuyendo el riesgo al mínimo. Para lograr eso, los dirigentes deben transferir a los muchachos la capacidad de autopercibir y autocontrolar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.

Actuar como un hermano mayor disminuye el riesgo

Baden-Powell decía que el papel de un dirigente es “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).

Es difícil encontrar una imagen mejor que la de un “hermano mayor” para sintetizar el papel educativo de un dirigente scout: motivador de la aventura, testigo de los valores, compañero en el crecimiento. Un hermano mayor vive aventuras con sus hermanos menores sin dejar de tener la edad que tiene, sin infantilizarse, con la admirable capacidad de reducir sus propias fuerzas para que el de menor edad desarrolle las suyas. Un hermano mayor siempre quiere lo mejor para sus hermanos, por lo que además de jugar también orienta, protege y corrige sin castigar. Y a un hermano mayor, por el testimonio que entrega, se le admira, se desea explorar nuevas tierras con él, se le quiere, se respeta su palabra y se tiene la confianza de abrirle el corazón.

No debemos olvidar que una Tropa no es un lugar en que los muchachos aprenden contenidos o se califica su aprendizaje; para eso ellos van a la escuela. Tampoco es un espacio en que reciben un amor paternal o son acariciados maternalmente; ese es el papel de su hogar. No se entrega formación religiosa específica; para eso los muchachos 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 los muchachos 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 organización militar.



De ahí entonces que Baden-Powell decía que el papel de un dirigente scout no es el de un maestro, ni el de un padre o madre, ni el de un sacerdote, ni el de un entrenador deportivo, ni mucho menos el de un instructor militar. Simplemente, el de un hermano mayor.

Los animadores adultos y la Asociación somos responsables ante la ley

Debe advertirse que la responsabilidad de las personas que trabajan con muchachos no solo se refiere a su actitud e idoneidad como educador 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. Ellos y ellas, 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. Los dirigentes también son responsables de los daños causados a un 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 dirigentes de jóvenes, 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 los jóvenes.

En consecuencia, la responsabilidad de los dirigentes por la seguridad de los muchachos se asume al aceptar la conducción de una Tropa y no solo resulta del compromiso scout adquirido por los animadores adultos 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 dirigentes se proporcionan mayores informaciones a través de los cursos, al mismo tiempo que la Asociación ha publicado diversos documentos que deben ser conocidos y consultados por los dirigentes de Tropa, disponibles todos en el sitio web, tales como:

- ✓ *La responsabilidad de los animadores adultos en la relación con niños y jóvenes.* (Santiago, septiembre 2013. Orientaciones para los 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 masivos organizados por la Asociación).
- ✓ *Relación entre factores protectores y método scout.* (Santiago, noviembre 2013. Orientaciones para los dirigentes entregadas en todos los Cursos Medios del sistema de formación).
- ✓ *Política de la Asociación de Guías y Scouts de Chile sobre derechos de niños y adolescentes.* (Documento previsto para fines del 2016 o comienzos de 2017).

Trabajar con los padres y mantener redes

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.



Para obtener que esas personas reaccionen favorablemente cuando se les solicite alguna participación o colaboración, es importante que con anterioridad los dirigentes 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 Tropa.

Para tener una red activa no basta crearla. Hay que mantenerla, y para hacer eso los dirigentes 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 Tropa 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 Tropa pida en préstamo la escuela para una actividad.

La familia es el principal agente de nuestra red

Los *padres* y la *familia* en general aportan pertenencia y afecto, dos factores protectores fundamentales para nuestros jóvenes. El muchacho 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 al 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 al hijo 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 los dirigentes interactúen en todo lo posible con los padres de nuestros jóvenes.



Para lograr que las familias se vinculen en la labor educativa de la Tropa, se necesita comunicar lo que se hace

Las imágenes que el entorno tenga del Movimiento Scout pueden ser muy variadas. Para algunas personas es un pasatiempo que entretiene a los jóvenes, evitando que estén haciendo cosas inconvenientes para ellos; para otras es una manera de ordenarlos, muy útil para que los muchachos “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 Scout. La Asociación está siempre atenta a cambiar estas percepciones, pero cualquier acción global no será suficiente si los animadores adultos, 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 Tropa, determinando la forma en que el trabajo de los dirigentes es visto y valorado por la comunidad en que la Tropa actúa. El director de la escuela, los profesores, las 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 padres y dirigentes trabajar juntos

A pesar de su importancia, en la práctica es difícil que dirigentes y padres logren un trabajo en conjunto, lo que depende de circunstancias provenientes de ambas partes.

Los dirigentes suelen ser jóvenes, disponen de poco tiempo, no dominan la forma de relacionarse con los familiares y 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 hijos. 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 el hijo en un espacio diferente

La clave para resolver la dificultad de diálogo entre dirigentes y padres consiste en posibilitar que los padres se *encuentren con sus 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 hijo es parte activa, tiene la ocasión de verlo actuar y actuar con él en un mundo distinto. Esto les permite descubrir aspectos del muchacho 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 él una relación hasta ese momento inédita.

Esta posibilidad permite al padre y a la madre reencontrarse con el hijo en el mundo real, cada vez más próximo al que éste pronto vivirá como joven adulto. Para el hijo representa también descubrimientos similares sobre sus padres, que él 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 padre-dirigente para hablar del hijo, sino que inaugura una nueva manera del encuentro padre-hijo. Si eso se logra, los diálogos padre-dirigente 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 los dirigentes ofrecen a los padres oportunidades continuas de participar lo más posible en la vida de la Tropa, 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 Tropa tiene para su hijo. 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 Tropa sino también con personas que enriquecen el ambiente de trabajo de los animadores adultos. Estos contactos, que se van estableciendo a través de las diferentes actividades en que la Unidad o sus animadores 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 Tropa. Para que este apoyo se materialice, es clave que con anterioridad los dirigentes 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 dirigentes.

Recordamos lo dicho antes sobre los aspectos que debemos observar en las personas que se incorporan como dirigentes, 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 los 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 un *administrador*, 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 los integrantes con la Tropa a través de comunicaciones periódicas. El administrador puede ser uno de los animadores adultos, un familiar de los scouts o un tercero de confianza cuyo aporte consiste en administrar la red. El administrador 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 Tropa y el Grupo. La pertenencia es con relación a la Unidad, el Grupo, los 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 Tropa proporciona a las personas que mantiene en red como “contactos”. La comunicación debe servir para que la Tropa, 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 Tropa 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 los animadores adultos, 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 dirigentes con el cual se cuenta;
- ✓ mejora y asegura la calidad de actividades y proyectos;
- ✓ incrementa la comunicación con colaboradores más allá del ámbito scout;
- ✓ actualiza destrezas y competencias;
- ✓ acrecienta el reconocimiento de interlocutores válidos y expertos hacia la tarea que desarrolla la Tropa y el Grupo;
- ✓ sirve de factor protector, porque contribuye a observar y prevenir conductas de riesgo y a apoyar en casos específicos.



EL ciclo de programa

CAPÍTULO 8



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 los muchachos

Diagnóstico de La Unidad

- El diagnóstico se hace en los Consejos de Patrulla y en el Consejo de Tropa
- El diagnóstico de las patrullas es diferente al diagnóstico del Consejo de Tropa
- El diagnóstico tiene un carácter general
- El diagnóstico se refiere al clima educativo, a objetivos y actividades, y al desempeño de los dirigentes.
- 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 Tropa.
- La propuesta es analizada en los Consejos de Patrulla
- La Asamblea de Tropa 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 Tropa aprueba el calendario
- Aprobado el calendario se diseñan las actividades
- Definir los objetivos de la actividad es un elemento esencial del 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
- Los 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 scout en la Tropa y se observa y reconoce el crecimiento personal de los muchachos.

Entre *clima educativo* y *ciclo de programa* existe una estrecha relación: mientras el clima educativo es el resultado de todo lo que pasa en la Tropa, 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 Tropa, 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 activa de los muchachos 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 los jóvenes, no se repiten continuamente y contribuyen a la obtención de objetivos educativos claramente individualizados que dependen de la variedad de intereses de los 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 el lector se familiarice con la incidencia de esta clasificación.

Un ciclo de programa tiene 4 fases sucesivas



Las fases de un ciclo están estrechamente articuladas unas con otras, de manera que cada una de ellas no se entiende sino como continuación de la anterior y preparación de 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 los jóvenes, 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 Tropa. No obstante, la fase que más ocupará el tiempo, la atención y el entusiasmo de los 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 los muchachos.

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 Tropa, fijado el énfasis y preseleccionadas las actividades, todo lo cual ocurre durante el cambio de ciclo en la etapa 4, 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 Tropa 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 Tropa. 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 Tropa o proyectos.

3. Desarrollo y evaluación de actividades y proyectos, y seguimiento de la progresión personal:

Después que la Tropa ha destinado tiempo a tomar decisiones y organizarse, entra en la fase central del ciclo, que comprende lo que más estimula a los jóvenes: ¡la emoción de hacer cosas! y lo que más interesa a los dirigentes: contribuir a que los 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 los jóvenes y observando su crecimiento, lo que conocemos como *evaluación para el desarrollo*.

4. Cambio de ciclo:

Como ya se ha señalado suficientemente, esta etapa comprende, en el siguiente orden:

- ✓ Conclusiones de cada joven 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 los jóvenes se obtienen, en conjunto con cada uno de ellos, 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 Tropa, por el Consejo de Tropa.
- ✓ 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 de actividades.

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 Tropa el que determina la duración de cada ciclo de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Tropa y al tipo de actividades seleccionadas por los jóvenes, 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 Tropa requiere tiempo para organizarse y para que ambos tipos de actividades se ejecuten con fluidez.
- ✓ Los 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 los muchachos se han aproximado o no a 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 los muchachos, especialmente de los menores.
- ✓ Los jóvenes necesitan estímulos constantes para avanzar en su progresión -entrega de sellos de reconocimiento e insignias de progresión- lo que, como se produce al término o cambio de un ciclo, distanciaría mucho una motivación de otra.



El ciclo de programa es un instrumento educativo que convierte en **sistema** la consulta a los muchachos

El ciclo de programa no solo es una manera de organizar todo lo que pasa en la Tropa. Es también un instrumento educativo que permite practicar el tipo de aprendizaje postulado por el método scout. Por su intermedio los muchachos:

- ✓ 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.

Las distintas fases de un ciclo de programa articulan distintos momentos e instancias que permiten a los muchachos participar y ejercitar la vida democrática.

Puede que en un principio esos distintos “pasos” parezcan una tarea compleja respecto de aquello que algunas Tropas realizan habitualmente, pero solo se trata de una secuencia que ordena y pone nombre a lo que se necesita hacer para materializar la participación de los muchachos.

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 Tropa. Este sistema es el que permite que la Tropa, 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 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 muchachos, 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 interesarle”.

El ciclo de programa es un eficiente mecanismo para escuchar y para que los muchachos 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 agradar” (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 muchacho”.

El ciclo de programa es una manera apropiada de hacer esa consulta.



DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD

Mientras culmina un ciclo con las conclusiones de la evaluación de la progresión personal de los muchachos y se entregan reconocimientos, se da inicio a otro mediante el diagnóstico de la Tropa, 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 los jóvenes se hablará en otros capítulos, por lo que en este capítulo iniciaremos el análisis del ciclo de programa a partir del diagnóstico de la Tropa.

El diagnóstico se hace en los **Consejos de Patrulla** y en el **Consejo de Tropa**

El diagnóstico se inicia durante una o varias reuniones de los Consejos de Patrulla. Puede ser en la misma reunión en que cada Consejo escuchó la autoevaluación de sus miembros y opinó sobre ella, o en la siguiente.

El Consejo de Patrulla hace un **diagnóstico** de la marcha de la patrulla y de la Tropa en el ciclo que está terminando; y **avanza ideas** sobre las actividades de patrulla y de Tropa que a sus integrantes les gustaría realizar en el próximo ciclo.

Los Consejos de Patrulla continúan con un Consejo de Tropa, en el cual:

- ✓ Se analizan los diagnósticos de las patrullas y se completa un **diagnóstico general** de la Tropa, 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 Tropa.
- ✓ 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 Tropa, surge espontáneamente el énfasis que se necesita poner 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 los muchachos. Desde el punto de vista del Consejo de Tropa, 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 Tropa

Los diagnósticos de las patrullas tenderán a centrarse más en su patrulla que en la Tropa y se referirán a temas más cercanos a los jóvenes, tales como actividades futuras, ambiente existente en la patrulla, relaciones entre ellos, 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 los muchachos compartan opiniones sin sujeción a esquemas. Naturalmente, de sus evaluaciones surgirán inquietudes que darán pistas valiosas sobre la forma en que marcha la Tropa.

El diagnóstico hecho por el Consejo de Tropa 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 los muchachos y al desempeño de los dirigentes.

La diferencia entre ambos diagnósticos es consecuencia del hecho que a los jóvenes les interesa organizar la aventura con su grupo de amigos, mientras que el acento en los resultados educativos es una preocupación del Consejo de Tropa y de los dirigentes.



El diagnóstico tiene un **carácter general**

El diagnóstico del Consejo de Tropa examina las patrullas y la Tropa 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 joven, 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 los dirigentes**

De acuerdo a su carácter educativo, el diagnóstico del Consejo de Tropa debe responder ciertas preguntas básicas:

- ✓ **¿Se refleja en la vida de las patrullas y de la Tropa que se aplican todos los elementos del método scout?**
- ✓ **¿Se mantiene un equilibrio entre actividades fijas y variables?**
- ✓ **Las actividades fijas, ¿son significativas para los muchachos? Las actividades variables que se han realizado en las patrullas y en la Tropa, ¿han demostrado ser atractivas, desafiantes, útiles, recompensantes y seguras?**
- ✓ **Las actividades realizadas, ¿ofrecen oportunidades de desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de desarrollo?**
- ✓ **¿Se atiende al crecimiento personal de cada joven?**
- ✓ **¿Se observa en los muchachos que éstos se acercan progresivamente a los comportamientos previstos en los objetivos?**
- ✓ **Los dirigentes, ¿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 Tropa 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 Tropa.

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 Tropa se ha fijado para ese año. Como los objetivos del año concretan la visión que la Tropa 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 Tropa.

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.	<ul style="list-style-type: none">Mantener el atractivo y la variedad de las actividades.
<ul style="list-style-type: none">Hay demasiadas actividades de Tropa y pocas de patrulla.	<ul style="list-style-type: none">Reducir las actividades de Tropa y promover actividades de patrulla.
<ul style="list-style-type: none">La vida de las patrullas es poco intensa.	<ul style="list-style-type: none">Fortalecer la cultura interna de las patrullas y acentuar la formación de Guías y Subguías.
<ul style="list-style-type: none">El seguimiento individual no es constante.	<ul style="list-style-type: none">Cada dirigente reforzará el contacto personal con los muchachos cuya progresión acompaña.
<ul style="list-style-type: none">No hay contacto con otros agentes educativos.	<ul style="list-style-type: none">Establecer vínculos con la familia y los profesores de los jóvenes.

En la Tropa 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 en fijar orientaciones correctoras.

DIAGNÓSTICO	ÉNFASIS
La Tropa 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.	Promover durante el ciclo que se inicia un incremento de las actividades de patrulla al aire libre.

En el último ejemplo, menos descriptivo que el anterior, la Tropa 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 Tropa 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 Tropa 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 Tropa (actividades de Tropa). 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 los muchachos, a juicio del Consejo de Tropa.

Solo 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 todas las áreas de desarrollo, aun cuando el énfasis privilegie una o varias áreas.
- ✓ Deben seleccionarse más actividades de patrulla que de Tropa.
- ✓ Las actividades de patrulla 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 Tropa se defina el juego democrático a utilizar en la siguiente Asamblea de Tropa, 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 Tropa.

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 Tropa de las actividades de patrulla que realizarán y presentan su propuesta de actividades de Tropa, 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 Tropa.

La propuesta contiene el énfasis, algunas actividades de patrulla y todas las actividades de Tropa

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 solo en la parte que dice relación con las actividades, ya que no tiene utilidad comunicar a la totalidad de los muchachos la opinión del Consejo de Tropa 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 los muchachos, 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 Tropa pueden ser presentadas a todas las patrullas o solo a algunas, según las características y necesidades de cada una.

Las actividades de Tropa 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 Tropa, 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 los propios muchachos en el Consejo anterior, las propuestas por el Consejo de Tropa 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 Tropa que presentará ante la Asamblea. Para esto, el Consejo de Tropa 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 Tropa selecciona las actividades comunes a todas las patrullas

En una Asamblea de Tropa, 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 el juego democrático que previamente se ha determinado, presentan su propuesta de actividades de Tropa.
- ✓ Siguiendo la dinámica del mismo juego democrático, la Tropa 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 los muchachos representan un determinado papel y, actuando de acuerdo a las reglas del ambiente simulado, tratan de obtener el apoyo de la Tropa 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 los muchachos 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 Tropa.

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 ministros o cualquier otra situación similar.

EJEMPLOS DE JUEGOS DEMOCRÁTICOS

CONTENIDO	FORMA EN QUE SE REPRESENTAN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS	VARIABLE QUE DETERMINA LA ELECCIÓN
UN DÍA DE ELECCIONES		
Hay que elegir los miembros de un organismo de la comunidad: cada patrulla presenta sus candidatos y les hace campaña.	Cada idea es un candidato que se disputa el favor del electorado.	La cantidad de votos obtenida por cada candidato.

¡SE ABRE LA SESIÓN!

Una reunión del Parlamento en que cada patrulla representa a la bancada de un partido político imaginario.

Proyectos de ley presentados por las bancadas y cuya aprobación se trata de obtener.

La cantidad de votos obtenida determina la aprobación y el orden de prioridad entre los proyectos.

ARRIESGANDO EN LA BOLSA

Provistos de un cierto capital, los scouts se convierten en inversionistas que compran y venden acciones.

Las ideas de actividades 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.

Cuadros u objetos de arte que se subastan.

Los objetos se priorizan por su valor, según el monto que se pagó por cada uno de ellos.

CONSEJO DE GABINETE

El Presidente y sus ministros analizan diferentes proyectos que pudieran poner en marcha.

Las ideas de actividades se transforman en proyectos de desarrollo para el país (la Tropa).

Los proyectos que recibieron más votos de parte de los ministros (todos los muchachos).

UNA MAÑANA EN EL MERCADO

Los scouts, provistos de algunos billetes especialmente confeccionados, se transforman en comerciantes y clientes de un improvisado mercado.

Las ideas de actividades se convierten en productos típicos de un mercado popular que se venden y compran.

Los productos más vendidos.

JUICIO EN LA CORTE

La Tropa se convierte en un tribunal de justicia.

Las ideas de actividades son sometidas a proceso y defensores y acusadores argumentan a favor o en contra.

Número de votos por el cual la Corte de Justicia (la Asamblea de Tropa) declaró inocente a una idea.

Según el juego escogido se 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 simulación, 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 Unidad

El juego democrático, que constituye una Asamblea de Tropa, define las actividades que se desarrollarán durante el ciclo, las que se ordenan con una prioridad que depende de las preferencias obtenidas. Los dirigentes 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, los muchachos 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 Tropa, fuere necesario posponer o agregar algunas actividades de Unidad, esa intervención requiere acuerdo de la Asamblea de Tropa, como se analizará más adelante.



ORGANIZACIÓN, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE ACTIVIDADES



En esta fase se organizan en un calendario las actividades de patrulla y de Tropa que han sido seleccionadas. Aprobado el calendario por la Asamblea de Tropa se diseña y prepara cada actividad.

Las actividades se organizan en un calendario

Todas las actividades seleccionadas, ya sea de patrulla o de Tropa, 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 Tropa y entre actividades fijas y variables.

Las actividades las organiza el Consejo de Tropa, donde todos los muchachos están representados a través de Guías y Subguías de 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 Tropa. Es probable que la articulación de todas las actividades requiera posponer o modificar algunas actividades seleccionadas, especialmente de Tropa, para lo cual se debe actuar considerando la prioridad establecida en la selección y los cambios deben ser aprobados por la Asamblea de Tropa.
- ✓ Sin afectar el énfasis fijado, es conveniente incluir actividades que permitan a los muchachos 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 Tropa.
- ✓ Para lograr diversidad y equilibrio, lo que por cualquier causa pudo perderse durante el proceso de selección, el Consejo de Tropa puede incorporar algunas actividades de Tropa con ese propósito, siempre que no alteren sustancialmente la selección efectuada por los muchachos. 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 Scout) y otras se prolongan durante varios días seguidos (por ejemplo, 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. Solo 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 los muchachos.
- ✓ Junto con calendarizar se debe evaluar si el Equipo de dirigentes 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 Tropa aprueba el calendario

Concluido el calendario, el Consejo de Tropa lo somete a la consideración de la Asamblea de Tropa, 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 algún dirigente, si es necesario; y el de las actividades de Tropa lo hace el Consejo de Tropa 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 Tropa o alguna Tropa 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 los muchachos, de las características de las patrullas y de las condiciones en que opera la Tropa.

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.

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 pudiera presentar, poniendo a prueba las aptitudes musicales, la creatividad y el humor de los jóvenes.</p>	<p>Los 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>
<p style="text-align: center;">OBJETIVOS</p> <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. 	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS</p> <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 Tropa, ¿cómo participan las patrullas? Y si es de patrulla, ¿cómo participan los muchachos?
- ✓ ¿De qué tipo y cuántos son los recursos humanos y materiales que se necesitan?
- ✓ ¿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, siempre será útil repasar la “hoja de ruta” que proponemos a continuación:

HOJA DE RUTA DE UNA ACTIVIDAD

Aunque en la preparación de una actividad intervienen varios dirigentes, muchachos e incluso especialistas externos, siempre debe existir un **responsable** de la actividad, ante quien todos reportan.

¿Saben todos quién dirige la actividad?

Toda actividad, por muy atractiva que sea, necesita de una **motivación** que es necesario preparar anticipadamente.

¿Cómo se motivará la actividad?
¿Quién lo hará?
¿Qué elementos se emplearán?
¿Quién los obtendrá o confeccionará?

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.

¿Se ha definido el lugar y la persona responsable de obtenerlo y prepararlo?
¿Se ha visitado el lugar y se ha constatado que reúne las condiciones apropiadas?
¿Se obtuvo la autorización para usarlo?

Algunas actividades cortas se desarrollan de una vez, pero otras, especialmente las de mayor duración, tienen diferentes **fases**, con duración y exigencias distintas.

¿Se han repasado las diversas fases de la actividad y se ha designado a sus responsables?



Casi todas las actividades admiten **variantes**, ya sea en forma sucesiva o simultánea.

¿Se han preparado los materiales necesarios para las distintas variantes previstas?

Las actividades de patrulla las preparan los jóvenes; y las de Unidad, el Consejo de Tropa con **participación** de los muchachos.

¿Participan los muchachos en la preparación de la actividad en la forma que corresponde?

Cuando se requiere la participación de **recursos humanos externos** se necesita motivarlos y comprometerlos con anticipación. No podríamos tener una madrugada de pesca sin un pescador experto o un curso de fotografía sin el apoyo de un técnico.

¿Está comprometida y garantizada la participación de las personas externas que se necesitan?

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**.

¿Se verificó si se obtuvieron o confeccionaron los materiales que necesita la actividad?

Muchas actividades no implican **costo**, pero otras, que duran más o que emplean muchos materiales, como los campamentos o las actividades variables de larga duración, necesitan que se reúnan ciertos recursos financieros y que éstos se administren adecuadamente.

¿Se hizo el presupuesto de la actividad? ¿Se obtuvieron los recursos necesarios? ¿Se designó al responsable de administrarlos? ¿Se fijaron normas para su rendición?

El responsable de la actividad debe efectuar una **supervisión** continua, verificando que se hayan cumplido las tareas asignadas, hasta lograr la total preparación de la actividad.

¿Se ha verificado, antes de iniciar la actividad, que todo está listo?

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 Tropa 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 los muchachos:
¡la emoción de hacer cosas!**

**También comprende lo que más interesa a los dirigentes:
contribuir a que los scouts crezcan
a través de las cosas que hacen.**

**Por eso en esta fase hay que distinguir entre
desarrollo y evaluación de actividades
y seguimiento de la progresión personal.**

Como en uno de los capítulos siguientes se hablará del seguimiento de la progresión personal, en éste nos concentraremos en el desarrollo y la evaluación de las actividades.



Se desarrollan al mismo tiempo actividades de patrulla y de Unidad

Conforme al calendario establecido, cada patrulla realiza sus actividades con autonomía bajo la coordinación del Guía de Patrulla, con el apoyo de los dirigentes cuando es solicitado y la supervisión del Consejo de Tropa.

Las actividades de patrulla se articulan con actividades de Tropa, las que a veces son sucesivas y en otras ocasiones simultáneas. Estas actividades son coordinadas por el Consejo de Tropa, quien lo hace directamente, a través de algunos dirigentes o designando equipos especiales formados por dirigentes 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 Tropa, 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 Tropa, 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 los muchachos, 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 los muchachos pueden variar. La motivación determina la fuerza con que los muchachos se entregan a la acción y se comprometen en los resultados de la actividad.

La motivación no solo 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 los muchachos, creando una resonancia emocional que los estimule a incorporarse en la próxima actividad con renovado entusiasmo. Si un muchacho no sitúa las actividades scouts 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:

- ✓ Todos los muchachos 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 los participantes.
- ✓ Aunque el resultado de la actividad es importante, los dirigentes 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 solo 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 los de ritmo más pausado o se margine a aquellos que la mayoría considera menos simpáticos.
- ✓ Si un muchacho no desea participar o continuar en una actividad, su voluntad debe respetarse. Sería conveniente observar su conducta con mayor atención y dialogar con él para averiguar qué está pasando y darle el apoyo que necesita. Este acompañamiento puede producirse en la patrulla o por medio del dirigente encargado del seguimiento.

Los responsables mantienen el ritmo de las actividades

Las actividades se desarrollan de acuerdo a un determinado “ritmo”. Los líderes que están a cargo de la actividad -Guía y Subguía de Patrulla en el caso de las actividades de patrulla- son los 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. Un responsable cuyo entusiasmo no decae termina contagiando a todos.
- ✓ Para entusiasmar, el responsable 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.
- ✓ El responsable no soluciona todos los problemas. Hay que evitar el exceso de instrucciones o recomendaciones, dejando que los participantes resuelvan por sí mismos 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 Tropa 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.
- ✓ Los responsables son los primeros en llegar y estar preparados para la actividad, especialmente en las reuniones habituales. La presencia anticipada del responsable 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 scout no es un encuentro circunstancial en la plaza del barrio y los responsables tienen que hacerlo sentir a los scouts. 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 Tropa 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.

Para quienes no cumplen estas condiciones las puertas se cierran. Los que son cumplidores ganarán un prestigio que será su mayor capital y su mejor tarjeta de presentación, en los scouts y fuera de los scouts.



Las actividades deben minimizar el riesgo implícito

Todas las actividades que hacemos tienen riesgos implícitos. Es tarea de los responsables evitar que las actividades scouts 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 los muchachos.

Es imprescindible que durante el proceso de diseño, preparación y realización de las actividades se tenga el cuidado suficiente respecto de la seguridad.

Así como los dirigentes se aseguran de atender a todos los elementos del diseño de una actividad (lugar adecuado, duración, forma de participación de los muchachos en ella, recursos materiales y financieros, entre otros) es igualmente necesario cerciorarse que el bienestar de los 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 los 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:** todos 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 preparado 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 un muchacho por el dirigente que sigue y evalúa su progresión persona, cuyos objetivos no se justifica poner por escrito.
- ✓ Las *tareas personales dentro de una actividad común*, que solo constituyen división de funciones.
- ✓ Las *especialidades*, en que los objetivos pueden o no ponerse por escrito, dependiendo del criterio del respectivo dirigente y del monitor; y del acuerdo a que hayan llegado con el muchacho.

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.

La manera de evaluar las actividades es por observación. Muchachos, dirigentes, 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 una buena costumbre anotar las observaciones en una libreta personal, ya que es natural que tiendan a olvidarse.

Las actividades se evalúan por observación

La *evaluación* hecha a partir de *mediciones*, tan propia de la educación formal y que a través de tests permite determinar con relativa exactitud el aprendizaje logrado sobre determinados conocimientos o habilidades, es poco aplicable en las actividades scouts, 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 Tropa*, por lo que intervendrán en su evaluación los muchachos, los dirigentes y otros agentes, según los casos.

Tratándose de estas actividades, la evaluación durante su desarrollo determina si es necesario introducir correcciones o refuerzos. Si no todos los muchachos están participando, se deberá encontrar la forma en que todos participen; 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 Tropa a través del Guía y del Subguía.

Las *actividades de Tropa* se evalúan primero en las patrullas y luego en el Consejo de Tropa. Una Asamblea de Tropa solo podría convocarse excepcionalmente para concluir la evaluación de una actividad que ha sido muy significativa para todos, o cuando a su término se necesita establecer normas de convivencia derivadas de la misma actividad.

Los padres 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 los muchachos han debido realizar parte de la actividad en sus hogares y los padres han tenido la ocasión de ver lo que hacen; o cuando observaron la forma en que su hijo se ha involucrado en una actividad de larga duración; o al regreso de un campamento de varios días; o al inicio de un año con respecto a las actividades del período anterior.

Al igual que los padres, la evaluación de otros agentes es posible cuando han intervenido en la actividad o están en condiciones de medir impacto. Tal es el caso de un especialista que participó en una actividad que tenía por objetivo el aprendizaje de una determinada habilidad; o de los profesores, cuando la actividad involucra a la escuela.

El Equipo de dirigentes 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 mismos, determinando si cumplieron las funciones que de ellos 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 un muchacho y comprobar los cambios que ha experimentado. De ahí que al observar una actividad se acumula información sobre la progresión de los 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 un muchacho en el logro de sus objetivos personales, la que el dirigente encargado de su seguimiento compartirá con él al momento del consenso, como se explicará en los próximos capítulos.

EL DESARROLLO DEL CICLO DE PROGRAMA SE PUEDE RESUMIR EN UN ESQUEMA DE TIEMPOS

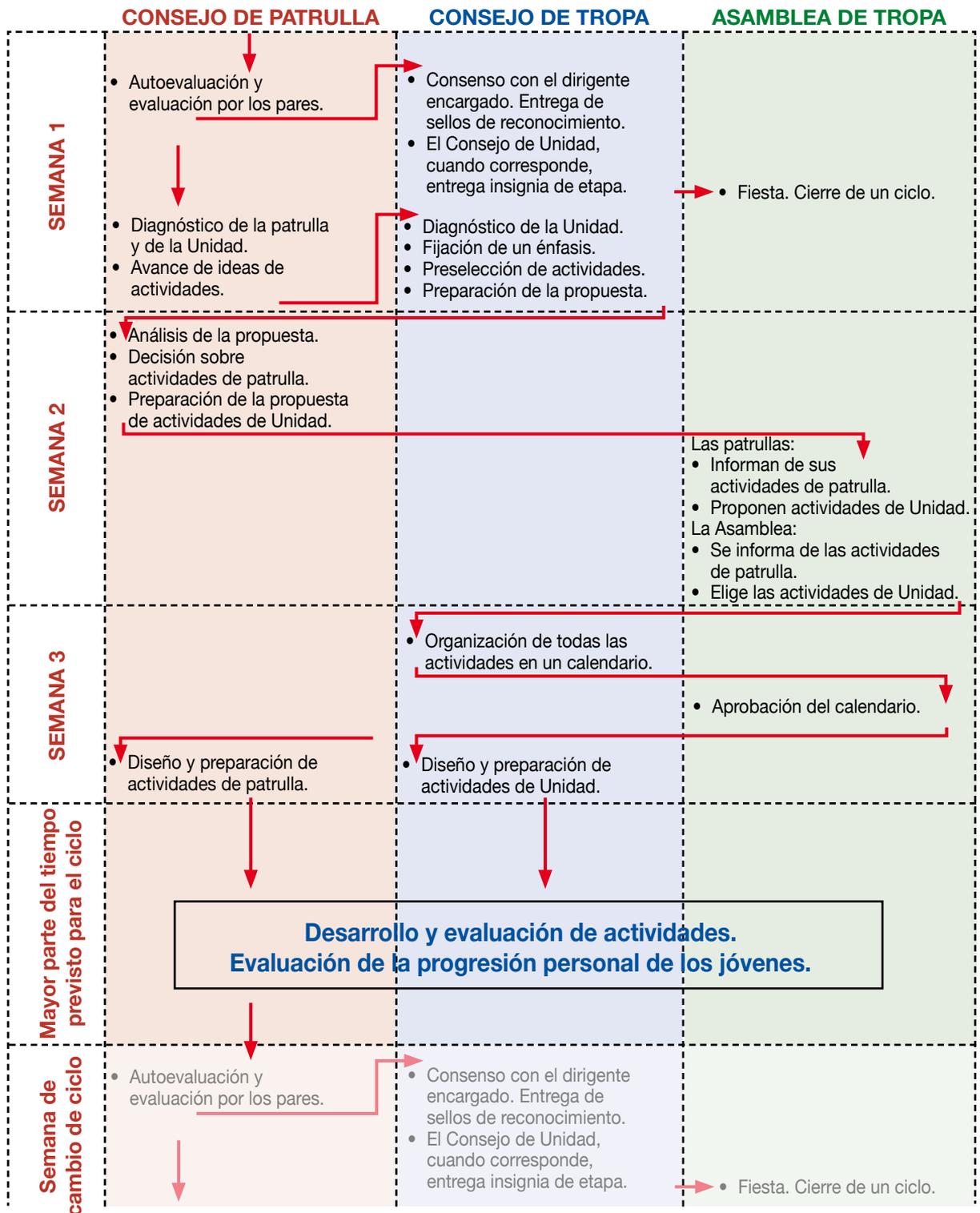


El siguiente esquema resume las distintas acciones que ocurren a través de un ciclo de programa y el tiempo a emplear, con la intervención intercalada del Consejo de Patrulla, el Consejo de Tropa y la Asamblea de Tropa.

Plaza Central, 9º Jamboree Nacional,
"Construyendo futuro",
Picarquín, enero 2016.

Desarrollo de un Ciclo de Programa

ESQUEMA DE TIEMPOS



CAPÍTULO 9

Las áreas de desarrollo





CONTENIDO

Las dimensiones de la personalidad

- El método scout 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
- Los dirigentes 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 scout propone **el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos**

Al surgir la pubertad los muchachos inician un largo camino en búsqueda de su proyecto de vida, el que sólo consolidarán después de terminada la adolescencia, cuando sean adultos jóvenes. Para lograrlo tendrán que pasar poco a poco de la dependencia infantil a la autonomía adulta, conformar su imagen de sí mismos 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 Scout presenta a los jóvenes 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 Scout, donde se reúnen los valores esenciales del proyecto educativo scout. Otra oferta, no menos significativa que la anterior, es la invitación al muchacho para que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad. Es un convite a explorar la riqueza de sus posibilidades y a ser un hombre pleno.

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 Tropa es un espacio en que junto a los amigos de su patrulla los muchachos juegan, organizan aventuras y aprenden. A través de esas actividades ellos 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 Tropa es más atractivo que cualquier otra oferta que el muchacho pueda recibir a esta edad. Es más amplia que la proposición de un club de fútbol, que se interesará casi exclusivamente por su rendimiento deportivo; 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 de fútbol ni el grupo artístico ni el partido político son excluidos de las opciones de desarrollo del joven. 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 Tropa se concentren sólo en algunos aspectos de la personalidad de los muchachos, descuidando los otros.
- ✓ Contribuir a que en este período de elaboración de la identidad, los jóvenes distingan, poco a poco, esas diferentes realidades que viven en ellos; y ayudarlos, a través de sus objetivos personales, a crecer en todas esas dimensiones.
- ✓ Evaluar su crecimiento en esas distintas dimensiones.



En el centro de la figura, grabado egipcio que representa la unidad de la persona.

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 los jóvenes 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 los jóvenes de 11 a 15 años, consiste en *explorar nuevos territorios con un grupo de amigos*, por lo que adquieren gran relevancia los testimonios de vida de hombres y mujeres que abrieron para la humanidad nuevas dimensiones.

Recordemos que a los lobatos, 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 los niños como modelos de comportamientos socialmente aceptados y valorizados, convergentes con los objetivos educativos del área de desarrollo respectiva.

En la etapa scout, cuando en los jóvenes comienza a formarse el pensamiento abstracto, cambia el concepto del símbolo, encarnándose éste en personajes reales y en hechos concretos que tienen a esos personajes como protagonistas.

En esta edad ya no existen símbolos exclusivos para cada área de desarrollo y los testimonios, numerosos y variados, pertenecen a hombres y mujeres que efectivamente existieron, que abandonando lo conocido 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. Hombres y mujeres que fueron verdaderos “scouts”.

El símbolo busca que estos hombres y mujeres encarnen el ideal de los jóvenes de esta edad, ya que al igual que exploradores y descubridores, ellos están en una etapa en que deberán desprenderse del tibio ambiente familiar y partir a la búsqueda de sí mismos, 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 amigos”* que contiene más de 40 testimonios y relatos que representan “modelos” para los jóvenes, folleto que es de gran utilidad para los dirigentes de Tropa.

En el área carácter, por ejemplo, cuando un joven se enfrenta al objetivo que dice “trato de ser leal con lo que creo, conmigo mismo y con los demás”, se le podrá contar sobre el joven Abraham Lincoln, que no obstante ser muy pobre, en cierta oportunidad trabajó tres días gratis para un colono de Indiana, con el objeto de pagarle un libro sobre la vida de Washington que el granjero le había prestado y que estando en su poder había sufrido la acción de la lluvia.

Honesto con el dinero hasta ser escrupuloso, muchas anécdotas como ésta hicieron que Lincoln se ganara el apodo de “el honrado Abraham”.



Lincoln fue Presidente de Estados Unidos a partir de 1860. En 1865 su gobierno abolió la esclavitud en todo el país.

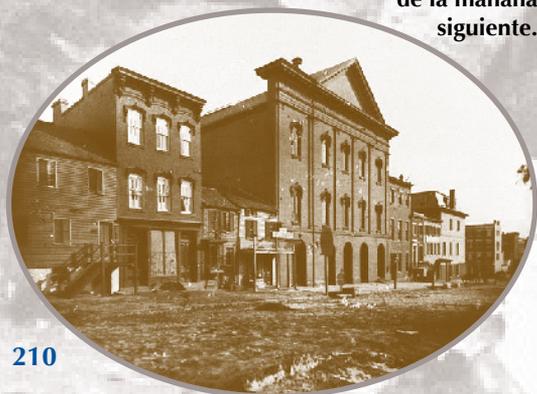
Esta ventana corresponde a la cabaña en que Lincoln vivió su infancia cerca de Hodgenville. Sus padres eran pioneros pobres que se habían establecido en regiones salvajes del estado de Kentucky. Vivió sus primeros años en la pobreza pero desde niño fue un ávido lector.



En otra oportunidad, viajando por el Mississippi a bordo de una barcaza en la que trabajaba de piloto y cocinero, presenció una subasta de esclavos y vio por primera vez a negros encadenados y azotados. “Si algún día tengo la oportunidad de asestarle un golpe a esto, lo haré con toda firmeza”, le dijo a sus compañeros. El que luego fuera Presidente de Estados Unidos no sólo le asestó un golpe mortal a la esclavitud, sino que vivió siempre de acuerdo a sus ideas, incluso al precio de su vida.

A través de hechos como éstos, los 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 Scout y en los objetivos propuestos a los muchachos en las diferentes áreas de desarrollo.

En la foto inferior se muestra el antiguo teatro Ford, de Washington, donde en la noche del 14 de abril de 1865 Lincoln fue atacado a tiros por un fanático, muriendo en las primeras horas de la mañana siguiente.





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, el que influye de manera muy importante en las características de su personalidad.

Los muchachos 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 estirón 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.

Los animadores adultos podrán ilustrar con variados testimonios esta especial relación de una persona con su cuerpo, como en los casos que se destacan a continuación.

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.

Conocedor 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 los muchachos 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.

Todos tenemos la posibilidad de desarrollar nuestra creatividad. Sólo necesitamos hacerla brotar, abrir el espacio para que salga de dentro de nosotros. Para eso hay que crear un ambiente estimulante, que gratifique las ideas nuevas y que haga sentirse seguro y apreciado.

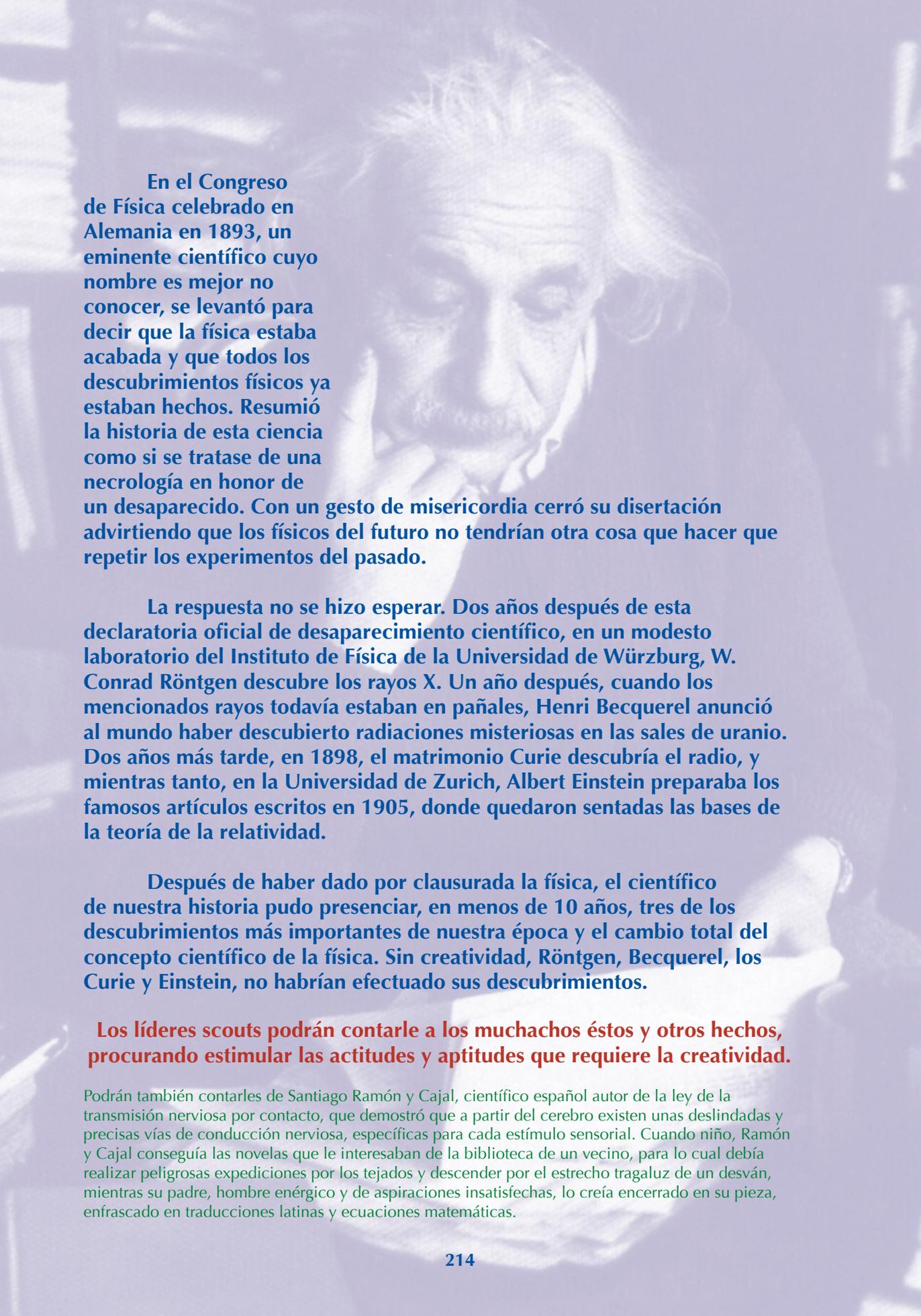
También hay que eliminar los obstáculos que impiden que la creatividad brote:

- ✓ 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 los muchachos:

- ✓ logren interés por el aprendizaje,
- ✓ manejen la información,
- ✓ adquieran hábitos de lectura,
- ✓ ensayen posibilidades vocacionales,
- ✓ expresen sus intereses y aptitudes,
- ✓ se familiaricen con procesos técnicos,
- ✓ se permitan imaginar y soñar,
- ✓ reconozcan el error como una oportunidad de aprendizaje.

De ahí que el clima educativo en la Tropa y las actividades y proyectos que los jóvenes emprenden con su patrulla, estimulan en ellos el interés por aprender; desarrollan la capacidad de aventurar, pensar e innovar; y ofrecen la oportunidad de ensayar soluciones a los problemas que ellos 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 advirtiendo 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 desaparecimiento científico, 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.

Los líderes scouts podrán contarle a los muchachos éstos y otros hechos, procurando estimular las actitudes y aptitudes que requiere la creatividad.

Podrán también contarles de Santiago Ramón y Cajal, científico español autor de la ley de la transmisión nerviosa por contacto, que demostró que a partir del cerebro existen unas deslindadas y precisas vías de conducción nerviosa, específicas para cada estímulo sensorial. Cuando niño, Ramón y Cajal conseguía las novelas que le interesaban de la biblioteca de un vecino, para lo cual debía realizar peligrosas expediciones por los tejados y descender por el estrecho tragaluz de un desván, mientras su padre, hombre enérgico y de aspiraciones insatisfechas, lo creía encerrado en su pieza, enfrascado en traducciones latinas y ecuaciones matemáticas.

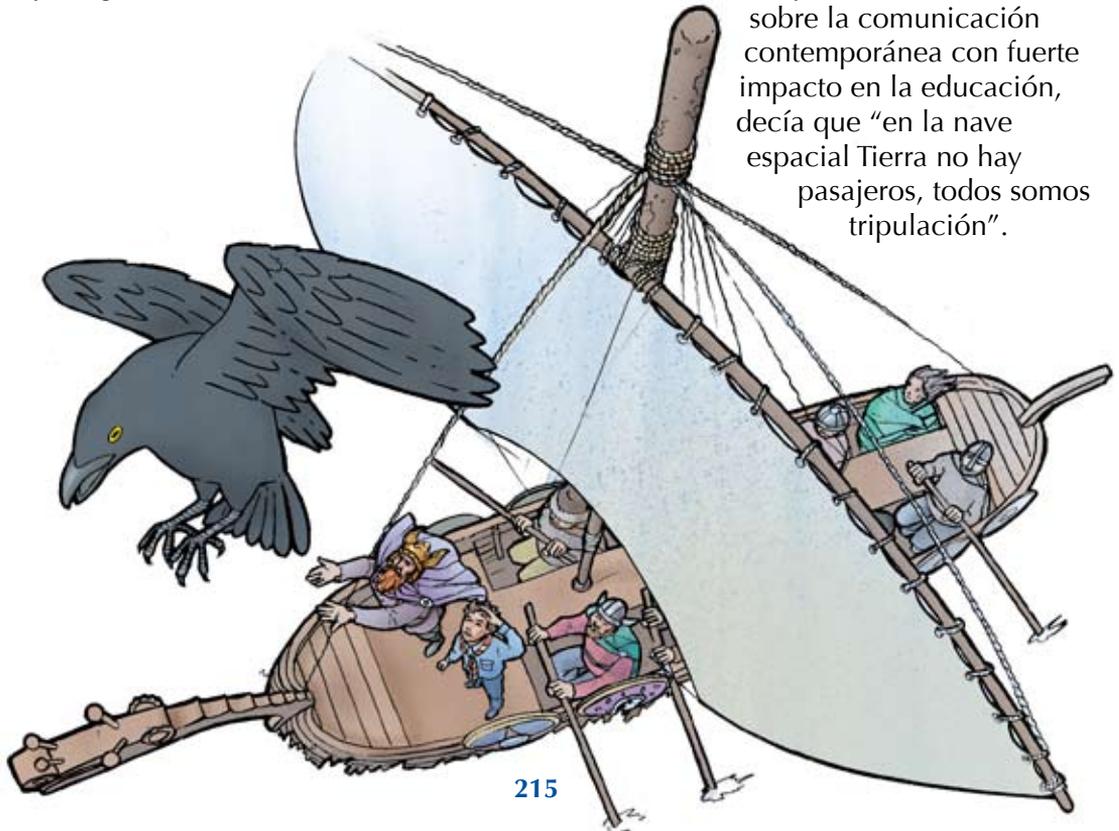
Lewis y Clark, en su aventurada expedición de 29 meses por el río Missouri, enfrentaron situaciones que los obligaron a desplegar toda su creatividad. En una ocasión encontraron una tribu salish, que nunca antes se había topado con blancos y que hablaban muy extraño y difícil, tanto que ellos pensaron que tenían un defecto en la lengua. Para poder entenderse establecieron una insólita cadena idiomática: los salish le hablaban en salish a un niño shoshone que había entre ellos. El niño traducía al shoshone para Sacagawea, una indígena que poco antes se había sumado a la expedición. Esta traducía al hidata para su esposo francés, quien a su vez traducía al francés para otro francés miembro de la expedición que hablaba inglés, el cual traducía del francés al inglés para Lewis y Clark y demás miembros de la expedición. La respuesta seguía la misma cadena en sentido inverso.



Cuando en el siglo X Erik el Rojo se embarcó en las costas de Noruega con su familia rumbo al noroeste, embarcó también 3 cuervos, porque “ellos nos conducirán a nuestro destino”, según dijo. El primer cuervo fue soltado al amanecer del primer día de navegación y el ave voló de inmediato hacia la tierra de donde acababan de salir. Erik señaló “aún no hemos navegado bastante”. Al otro día el segundo cuervo fue liberado. Luego de dar unas vueltas alrededor del velero, también remontó vuelo hacia las costas que hacía dos días habían abandonado. Erik, muy seguro, señaló “ya estamos a mitad de camino”. Al amanecer del día siguiente se liberó al tercer cuervo, el cual tomó la misma dirección del velero y se perdió en el horizonte. Erik, con gran satisfacción, anunció a su familia: “estamos a punto de llegar a nuevas tierras”, lo que efectivamente ocurrió poco después.

Alfred Hitchcock, el gran creador de películas de suspenso, para enfatizar el valor de la creatividad decía que “existe algo más importante que la lógica: la imaginación”. Para desarrollar la creatividad, el método scout utiliza constantemente los recursos que proporciona la imaginación, invitando a los jóvenes a trascender lo convencional, lo habitualmente aceptado, lo meramente útil. Como dice Heitor Villa Lobos, el gran músico brasileño contemporáneo, “la música es tan útil como el pan y el agua”. Y Louis Pasteur agregaría que es nuestro deber ir a fondo, porque “hay que agotar todas las combinaciones...”

El aprendizaje de la creatividad por parte de los jóvenes los convierte en protagonistas. Marshall McLuhan, el conocido 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 11 a 15 años, en que el muchacho 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 mismo. La comunidad que se forma en la patrulla de amigos y la vida en la Tropa contribuyen a ese ejercicio, ofreciendo a los muchachos experiencias que les permiten educar su voluntad.

Es el período en que debe:

- ✓ conocer sus posibilidades y limitaciones,
- ✓ aceptarse con capacidad de autocrítica y mantener a la vez una buena imagen de sí mismo,
- ✓ estabilizar sus estados de ánimo,
- ✓ desarrollar su sentido del humor,
- ✓ desarrollar su sensibilidad para detectar la inconsecuencia y apreciar el valor de la coherencia personal.

La vivencia de la Ley Scout cumple un papel fundamental en la formación de la *conciencia moral* y del carácter.

Los jóvenes 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,
- ✓ el compromiso con la verdad,
- ✓ su ánimo siempre alegre,
- ✓ el afecto por sus amigos,
- ✓ la valoración de su familia,
- ✓ el servicio a los otros,
- ✓ el respeto por la naturaleza.

Para la formación de la *conciencia moral* y del *juicio crítico* son fundamentales la palabra y el testimonio de los dirigentes, quienes actúan como *modelos*, según vimos anteriormente. Los jóvenes, contrariamente a las creencias que suelen generalizarse, están siempre dispuestos a recibir las orientaciones de adultos bien intencionados y preparados, aun cuando a veces pareciera que no los escuchan. Para eso se necesita estar próximos a ellos, 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 los propios dirigentes, les permitirá mostrar testimonios de hombres y mujeres que aprendieron a forjar su carácter.

Albert Einstein, físico y matemático alemán que en su condición de judío conoció la dureza del exilio, y quien fuera declarado por la revista Times, según encuestas de opinión, como el personaje más importante del siglo XX, tuvo sin embargo una infancia en que debió superar los problemas que tenía para expresarse, y una adolescencia en que, no obstante sus excelentes calificaciones, debió sufrir el rechazo de sus profesores quienes se resistieron a darle trabajo en la Universidad precisamente en razón de sus innovadoras teorías.

José Celestino Mutis, joven médico sevillano apasionado por las ciencias naturales, quien nos dejó una herencia de más de 24.000 láminas de plantas americanas, fue enviado a América para que las autoridades no tuvieran que escuchar sus críticas sobre la forma en que languidecía la Academia Española. Debió esperar 20 años para que le autorizaran su Misión Botánica.

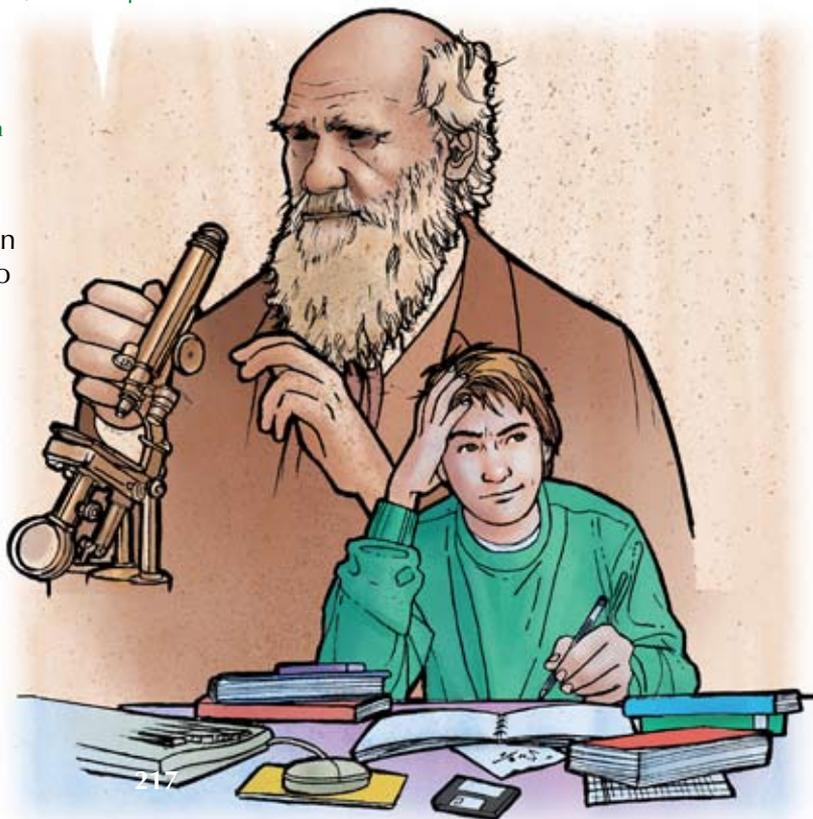
La adolescencia de Charles Darwin transcurrió bajo la vigilancia de un padre aprehensivo, de una hermana dominante y de un celoso hermano mayor. "Nunca serás nada -le decía su padre- no te ocupas de nada más que de los animales". En la escuela sentía aversión por las aulas, por las preguntas de rutina 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 hombre, 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 del muchacho. 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 Tropa, los jóvenes:

- ✓ 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 adultos maduros y equilibrados.
- ✓ 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.

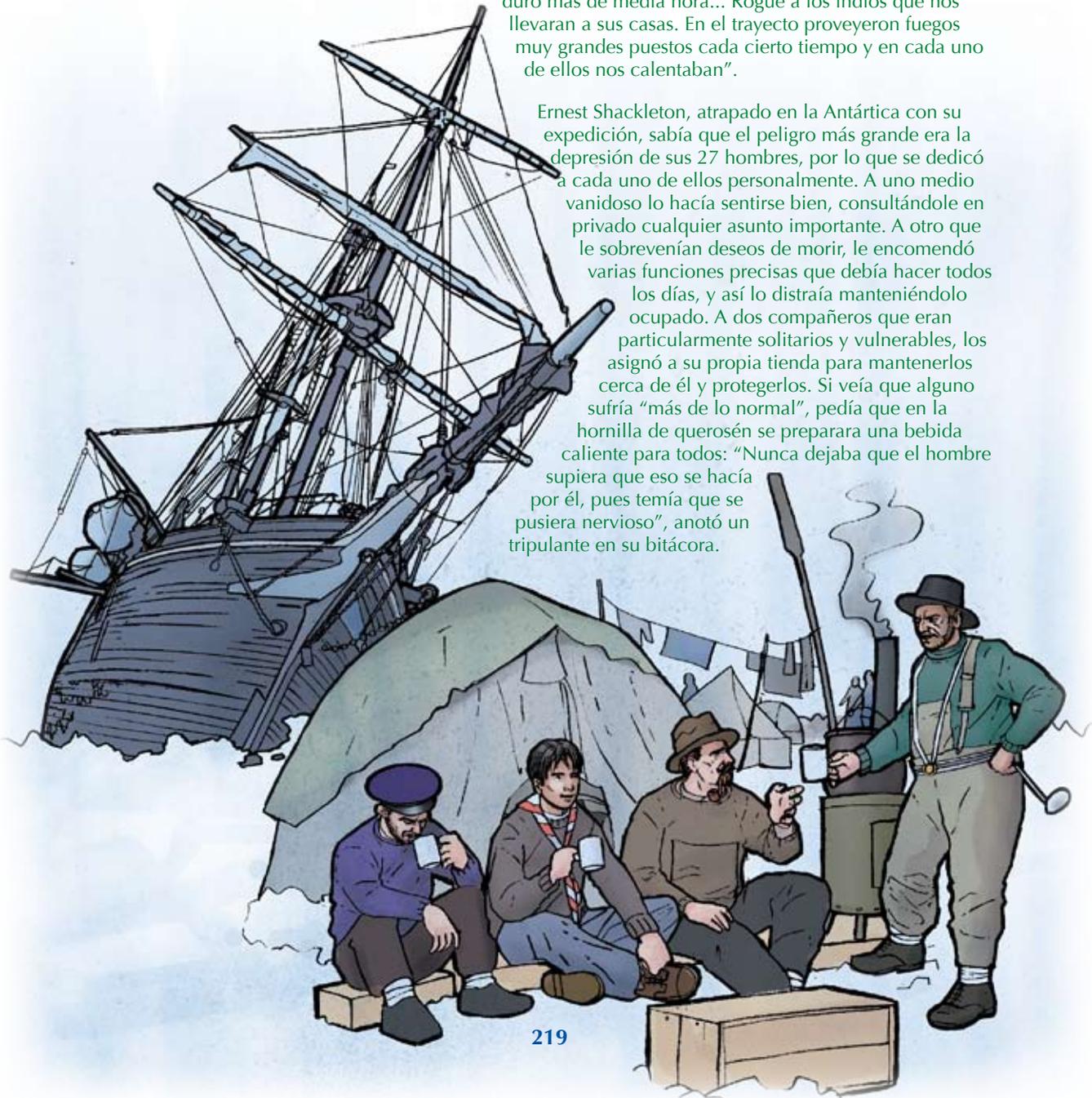
Adicionalmente, a través de los procesos coeducativos producidos por las actividades complementarias entre la Tropa y la Compañía, los muchachos:

- ✓ 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 1528, Alvar Núñez Cabeza de Vaca, fue uno de los 4 sobrevivientes de una fracasada expedición en La Florida y estuvo errando durante 8 años por las vastas regiones del Mississippi, ganándose la confianza de los indios, haciendo de curandero, adaptándose a sus costumbres. Encontraba que los pueblos aborígenes eran más cordiales que sus compatriotas.

En sus relatos cuenta que al naufragar en La Florida, estando él y sus hombres hambrientos, llorando y rogando a Dios por misericordia, llegaron unos indios que al verlos hechos un desastre, “se sentaron entre nosotros y con gran dolor y lástima comenzaron todos a llorar recio. Esto les duró más de media hora... Rogué a los indios que nos llevaran a sus casas. En el trayecto proveyeron fuegos muy grandes puestos cada cierto tiempo y en cada uno de ellos nos calentaban”.

Ernest Shackleton, atrapado en la Antártica con su expedición, sabía que el peligro más grande era la depresión de sus 27 hombres, por lo que se dedicó a cada uno de ellos personalmente. A uno medio vanidoso lo hacía sentirse bien, consultándole en privado cualquier asunto importante. A otro que le sobrevenían deseos de morir, le encomendó varias funciones precisas que debía hacer todos los días, y así lo distraía manteniéndolo ocupado. A dos compañeros que eran particularmente solitarios y vulnerables, los asignó a su propia tienda para mantenerlos cerca de él y protegerlos. Si veía que alguno sufría “más de lo normal”, pedía que en la hornilla de querosén se preparara una bebida caliente para todos: “Nunca dejaba que el hombre supiera que eso se hacía por él, pues temía que se pusiera nervioso”, anotó un tripulante en su bitácora.



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 inventó 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 inventos 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 naufragos 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 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.

El encuentro con los otros

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 los jóvenes de 11 a 15 años:

- ✓ Frente a la búsqueda del adolescente por ser él mismo e integrarse en la sociedad, la patrulla le ofrece un espacio seguro donde puede aprender y reaprender la vida con los demás.

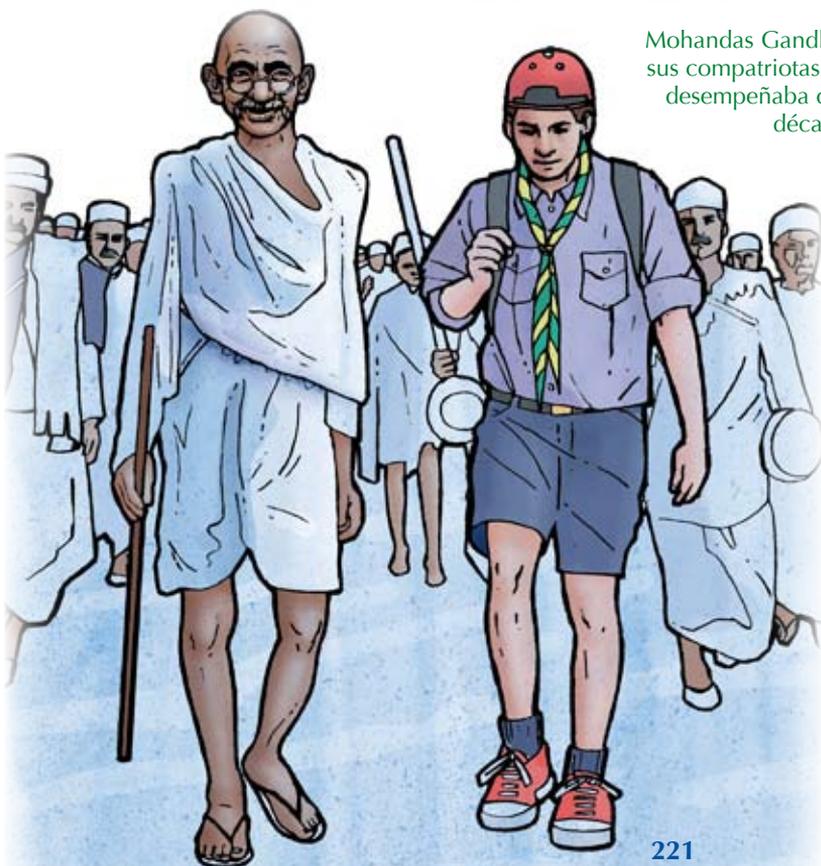
- ✓ A través de actividades y proyectos, el muchacho experimenta las actitudes de integración y servicio y el valor de la solidaridad. Aprende a ejercer la democracia y a reconocer y respetar la autoridad.
- ✓ Por medio de los múltiples procesos de toma de decisiones que se dan en la patrulla y en la Tropa, los muchachos comprenden el respeto por los acuerdos adoptados entre todos y asumen una actitud de colaboración con los representantes elegidos.
- ✓ La patrulla y la Tropa 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 scout promueve aproxima a los muchachos 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 uno 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 Scout no es comprensible sin servicio ni integración social. Esto debe reflejarse fuertemente en las actividades que los muchachos emprenden y en el impulso hacia los demás que demuestran sus dirigentes.

Los dirigentes pueden narrar a los jóvenes numerosos testimonios de esta actitud

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”.

En la misma línea histórica de Gandhi podemos considerar a Nelson Mandela, el gran líder sudafricano del siglo XX, quien después de largos años encarcelado, logró terminar con la política de segregación contra los negros en su país. Mandela soñaba “con el día en que todos se levanten y comprendan que fueron hechos para vivir como hermanos”. Doscientos años antes, Benjamín Franklin, espíritu genial que incursionó en diferentes campos del conocimiento y que fue uno de los artífices de la independencia de Estados Unidos, había dicho que “nunca hubo guerra buena ni paz mala”.

Poco antes de morir, el inventor Alexander Graham Bell, de quien ya hemos hablado, confidenció a un periodista: “yo creo ser el hombre más rico de la Tierra. Tengo dos hijas, nueve nietos y diecinueve bisnietos. ¡Fortuna como la mía son pocos los hombres que la tienen!” El periodista lo interrogó a su vez si no lo hacía feliz el dinero. “¡Ni a mí, ni a nadie! -respondió- ¡sin paz no puede haber felicidad, por mucho dinero que se tenga! Me gusta sentar a mis bisnietos sobre las rodillas y decirles: si no puedes hacer el bien, por lo menos no le hagas mal a nadie, ni perjudiques a nadie, que es ahí únicamente donde se encuentra el secreto de la felicidad futura...”

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 comprenda el desarrollo de su dimensión espiritual.

Entre los 11 y los 15 años, especialmente al final de esta etapa, los muchachos 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.

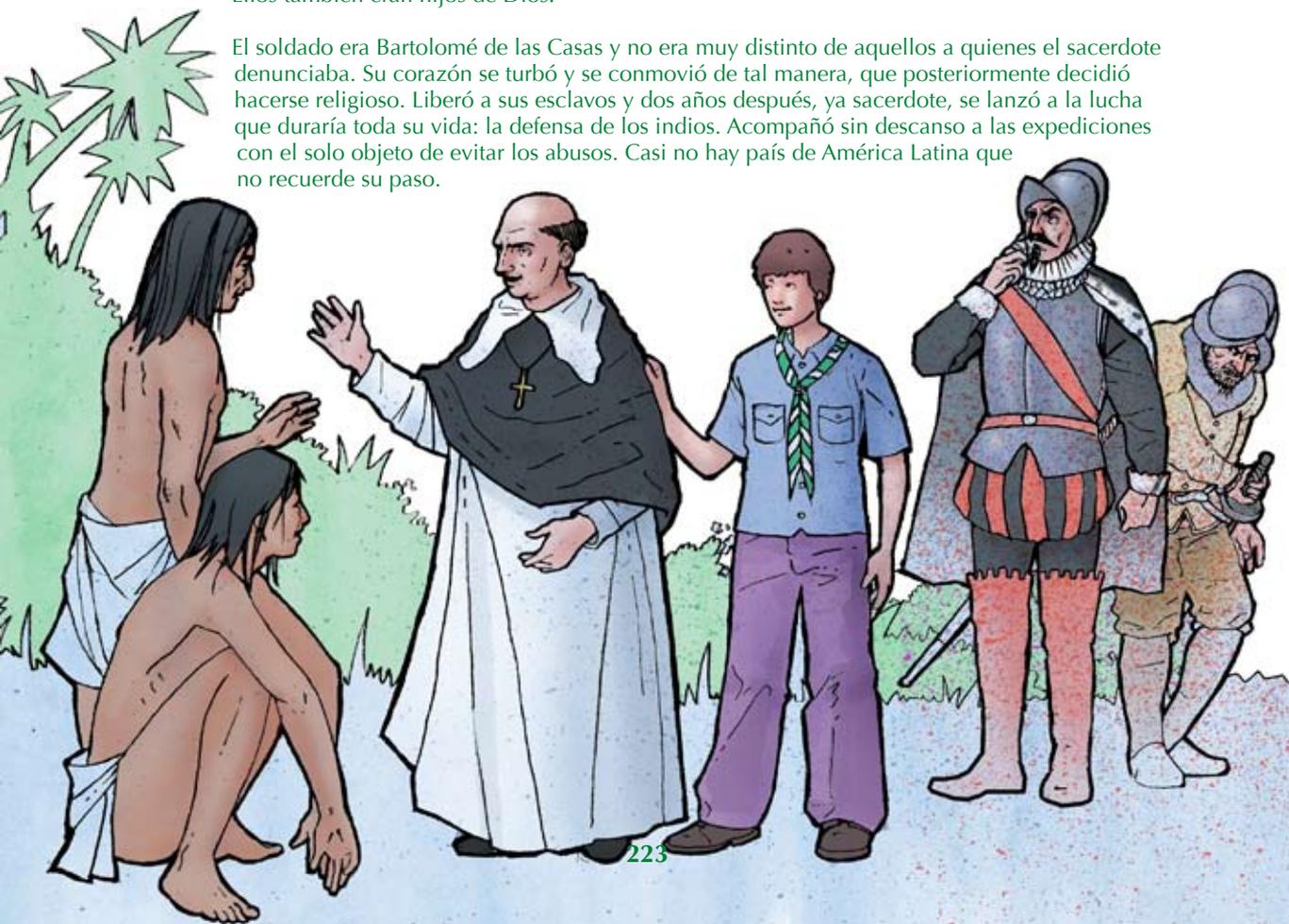
Como en todos los otros ámbitos, el *clima educativo* de la Tropa:

- ✓ Es una permanente invitación a explorar, descubrir y desarrollar la sensibilidad espiritual de los muchachos, buscando a Dios en los otros, en los que sufren, en las cosas creadas, en el hombre, en la historia.
- ✓ Constituye un desafío para que los muchachos pasen de una 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, los 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.

Los dirigentes de Tropa, presentes y participantes en este proceso, con su palabra y su entusiasmante testimonio, revelan, refuerzan y apoyan la búsqueda y el descubrimiento de estas opciones.

Corría el año 1509 cuando un soldado español de 24 años, que había ido a la Universidad de Sevilla, escuchaba en una iglesia de Santo Domingo la prédica del Padre Montesinos. El sacerdote católico denunciaba a los conquistadores españoles que querían apoderarse de las tierras descubiertas con la esperanza de hallar oro y hacer fortuna. Hablaba de hombres de pasiones violentas, a quienes no les importaba la propia vida y mucho menos la ajena, especialmente la de aquellos a quienes consideraban vencidos: los pueblos originarios de América, con los que no se tenía piedad ninguna. Ellos también eran hijos de Dios.

El soldado era Bartolomé de las Casas y no era muy distinto de aquellos a quienes el sacerdote denunciaba. Su corazón se turbó y se conmovió de tal manera, que posteriormente decidió hacerse religioso. Liberó a sus esclavos y dos años después, ya sacerdote, se lanzó a la lucha que duraría toda su vida: la defensa de los indios. Acompañó sin descanso a las expediciones con el solo objeto de evitar los abusos. Casi no hay país de América Latina que no recuerde su paso.



Su fama cundió y fue apodado el "Padre de los Indios". Escribió cartas y libros que conmovieron a los reyes de España, a los que visitó personalmente más de 5 veces, logrando la promulgación de varias leyes de protección. Como las leyes no se cumplían muy rigurosamente, instruyó a los sacerdotes que negaran la absolución a quienes no restituían bienes robados o liberaban a sus esclavos. Como todo innovador social, fue acusado de traidor, loco, exaltado y charlatán, pero su vehemencia siempre logró el apoyo del Rey de España. Como a los 80 años estaba casi paralítico y no podía volver a América, seguía escribiendo y denunciando excesos desde su convento en los alrededores de Madrid, donde murió a los 92 años.

Así como el sacerdote Bartolomé de las Casas luchó por los indios en el siglo XVI, la religiosa Ana María Javouhey lo hizo 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. A su muerte dejó 900 religiosas que continuaron su obra. Su objeto era lograr un trato igualitario para todos, sin distinción de raza. Cosa parecida hizo el Bienaventurado Raimundo Lulio, quien en el siglo XIII, siendo católico, se esforzó por dominar la lengua árabe para comunicarse con los musulmanes de España y hacerles la vida más digna en los territorios que estaban siendo reconquistados por los cristianos.

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.

— Los dirigentes
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 los jóvenes. No son los únicos y tú puedes encontrar muchos otros testimonios, historias y anécdotas. Descubrirás más ejemplos revisando las publicaciones complementarias de la Asociación sobre *Exploradores*, conversando con dirigentes que tienen más trayectoria e investigando en buenas bibliotecas, en internet y en publicaciones 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 los jóvenes o tus encuentros con los pequeños grupos. Salvo insistir en ello, no podemos ayudar mucho más. Tú conoces a los jóvenes de tu Tropa y, al igual que Ernest Shackleton conocía a sus hombres, sabes quién necesita ser motivado y fortalecido, cómo tienes que hacerlo y cuál es la ocasión y el lugar apropiados. En una Tropa 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 recordamos al hablar del marco simbólico, “contar es encantar, con lo cual se entra en la magia”. La frase pertenece a Gabriela Mistral, quien además decía que “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 los jóvenes y que luego, de común acuerdo con su patrulla y sus dirigentes, ellos convierten en sus objetivos personales.

Analicemos a continuación esos objetivos para cada área de desarrollo, la forma en que se presentan a los muchachos y la manera en que éstos los modifican y complementan continuamente, convirtiéndolos en sus objetivos personales.



Los
objetivos
educativos

CAPÍTULO 10





CONTENIDO

NATURALEZA DE LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS

- El Movimiento Scout propone a los 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 los jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento Scout.
- 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 las Bitácoras de los muchachos

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 la Bitácora
- 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 Scout propone a los 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 solo 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 Tropa dispongamos de una trama de objetivos que es propuesta a los muchachos y que tiene las siguientes funciones:

- ✓ Desarrollar su personalidad en todos sus aspectos.
- ✓ Establecer una pauta para que cada joven 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 scouts -tal como se formulan en el proyecto educativo y en la Ley Scout- se aprecian claramente en el conjunto de objetivos que se propone a los muchachos. 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 joven es una persona única, con diferentes necesidades, aspiraciones y capacidades.

El conjunto de objetivos es entonces una *propuesta* que ofrece a los muchachos la oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento personal. Por medio del *diálogo* entre esa propuesta y lo que cada joven desea de sí mismo, los objetivos educativos propios de la edad, asumidos o modificados por ellos, se convierten en *objetivos personales* de cada uno.

Por supuesto que ese diálogo es *diferente en cada edad* y en la misma medida en que el muchacho 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 los muchachos empiezan a ser más autónomos, 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 joven*, ya que no todos 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 los muchachos 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, único e irreplicable, sea lo que debe ser.



En todo caso, cuando un joven “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 él estima más apropiada para sí mismo. No se considera la posibilidad de omitir conductas esperables, ya que ellas corresponden a los valores del Movimiento Scout o a la necesidad de los muchachos de obtener progresivamente su madurez.

Los objetivos educativos se logran a través de todo aquello que los jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento Scout

Exceptuada la adquisición sistemática de conocimientos, tarea que corresponde básicamente a la escuela, el conjunto de objetivos educativos se refiere a todo lo que los muchachos hacen en todas las dimensiones de su personalidad.

Se trata de un *programa de objetivos para la vida* y no solo para la actividad propiamente scout. De ahí que esos objetivos serán logrados por los muchachos a través de una gran variedad de actividades y experiencias, algunas de las cuales están conectadas con su patrulla y la Tropa y otras no.

Como los dirigentes son responsables de motivar el avance de los scouts, orientar su desarrollo y contribuir a su evaluación respecto de todos los objetivos planteados, deberán estar atentos a todas las actividades que ellos 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 joven en todo lo que éste es, dentro o fuera del Movimiento Scout.

Habrá que considerar entonces, además de lo que ocurre en la patrulla y en la Tropa, el hogar en que forman sus sentimientos, la escuela en que aprenden, 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 ellos la televisión, internet, las redes sociales y tantos otros factores que influyen constantemente sobre su personalidad.

Por este motivo, reiteramos que un dirigente debe hacerse responsable del seguimiento y evaluación de una patrulla, o de 8 muchachos, como máximo. Solo de esa manera se podrá atender apropiadamente la tarea antes definida. Este dirigente debe permanecer en esa responsabilidad al menos durante un año, de modo que comparta con sus integrantes un tiempo razonable que le permita conocerlos bien, motivar y hacer un seguimiento efectivo.

Esta manera de atender a la progresión personal de cada joven, 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 los muchachos se den a conocer y compartan sus inquietudes expresando todo lo que son. La integración entre su vida scout 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 los scouts que se han hecho habituales en algunas Tropas.

Si la progresión se reduce a una serie de tareas que es preciso cumplir dentro de la patrulla o de la Tropa, los dirigentes y los Guías de Patrulla podrían limitarse a observar el cumplimiento de esas tareas, prescindiendo del impacto que tiene en los 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 los muchachos en el interior de la patrulla o en la Tropa, sino que es necesario observar si todas las actividades que los scouts desarrollan, dentro y fuera del Movimiento, en su casa, en su vecindario y en la escuela, contribuyen a producir en ellos las conductas deseables contenidas en los objetivos.

Los objetivos no se “controlan” como si fueran pruebas o exámenes

Los objetivos educativos se evalúan por los mismos muchachos, como también por sus pares y sus dirigentes, quienes observan su avance durante un período prolongado. En la práctica, la patrulla y el dirigente encargado del seguimiento observan y acompañan de manera permanente. Al final de un *ciclo de programa*, del cual ya hablamos en el capítulo 8, todos comparten sus opiniones entre sí.

La opinión del muchacho es el resultado de su autoevaluación, confrontada en el Consejo de Patrulla con la opinión de sus compañeros (evaluación por los pares). La opinión del dirigente encargado se nutre de su propia observación y de las percepciones que ha recogido de los demás dirigentes, de los padres, de los profesores y de otros agentes vinculados al crecimiento del muchacho. 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 lo veremos en el gráfico que se muestra en el capítulo 12, relativo a la evaluación de la progresión personal.

Las apreciaciones del dirigente encargado del seguimiento y las del muchacho pueden ser o no coincidentes. De ahí la importancia de llegar a un consenso. Si el joven reitera su punto de vista y la discrepancia se mantiene, se dará prioridad a la autoevaluación efectuada por el joven.

Producido el acuerdo o acogida la autoevaluación del muchacho, se estimulará su esfuerzo dejando constancia en su Bitácora 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 el dirigente, solo 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 propios muchachos 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 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 los jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 20 años. Marcan “el fin del camino 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 scout.

Aunque en la Tropa no se actúa directamente con los objetivos terminales, los dirigentes deben tenerlos siempre presentes, como un marco de referencia que explica el sentido que tienen los objetivos intermedios que proponemos a los scouts o que deberían tener los objetivos que éstos 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 los scouts 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 los muchachos.

En la edad propia de la Rama Scouts 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 acuerdan con los muchachos 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 el propio joven, el Consejo de Patrulla y el dirigente encargado de hacer el seguimiento.

El conjunto de actividades que se desarrolla en la Tropa permite a los scouts tener experiencias que les ayudan a lograr sus objetivos. El interés por lograr estos objetivos se motiva en los muchachos a través del diálogo con los dirigentes, de los testimonios de los exploradores que se presentan como modelos de las áreas de desarrollo, de la vida interna en la patrulla como comunidad de aprendizaje, de las Bitácoras, 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 enunciado.



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 los dirigentes mantienen con los muchachos 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.

Tomando algunos ejemplos de la propuesta que se presenta a continuación, no será posible que un muchacho “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 un muchacho “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 2 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. Un muchacho entre 11 y 13 años “dialoga” con todos los objetivos de la columna respectiva, se esfuerza por crecer, se autoevalúa y es evaluado con relación a todos ellos. Lo mismo ocurre con los muchachos de 13 a 15 años con relación a la segunda columna.

Si en una Tropa se ofreciera la posibilidad de elegir solo un determinado número de objetivos a lograr durante un año y un muchacho 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 los dirigentes no necesitarían evaluar esa conducta? Sería un absurdo, ya que los objetivos constituyen una unidad que refleja la totalidad de la personalidad de un joven, 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 un joven no eligiera para un período los objetivos relativos a la vivencia de la Ley Scout? En ese caso los valores scouts no serían normas de conducta para ese 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 las Bitácoras de los muchachos**

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 al dirigente para que pueda explicar la razón de ser de ese grupo de objetivos, usando palabras simples y ejemplos comprensibles, apropiados al muchacho 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 del joven.

Los objetivos terminales, en cambio, están redactados en tercera persona, en una versión comprensible para los dirigentes y para los jóvenes mayores de 17 años, período en que se actúa 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 solo la columna que contiene los objetivos terminales, como se observa a continuación.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
Objetivos educativos que se proponen a los muchachos entre 11 y 13 años aproximadamente. Se aplican a las dos primeras etapas de progresión (Cernícalo y Halcón).	Objetivos educativos que se proponen a los muchachos entre 13 y 15 años aproximadamente. Se aplican a las dos últimas etapas de progresión (Águila y Cóndor).	Conducta final, esperable al momento del egreso de un joven del Movimiento, redactada en lenguaje adulto.

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 el niño nos parece adulto. Las personas que los rodean tienen dificultad en reconocerlos y ellos mismos se desconocen. Asumir este nuevo cuerpo, aceptar sus características y aprender a gobernarlo, son asuntos esenciales de la adolescencia.

11 a 13 años

- Participo en actividades que me ayudan a mantener mi cuerpo fuerte y sano.

13 a 15 años

- Respeto mi cuerpo y el de los demás.

Objetivo Terminal

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. Los jóvenes sienten surgir en ellos nuevos impulsos y potencialidades que necesitan identificar, probar y dominar. Torpes y desgarbados, con frecuencia temen "no ser normales". El desconocimiento de sus posibilidades físicas y procesos orgánicos, sumado a su inestabilidad emocional, pueden llevarlos a comportamientos imprudentes o a actos de violencia contra ellos mismos o los demás. Es muy importante que el 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

- Me doy cuenta de los cambios que se están produciendo en mi cuerpo.
- Trato de evitar situaciones que puedan dañar mi salud y la de mis compañeros.
- Sé lo que puedo y no puedo hacer con mi cuerpo.
- Trato de no ser agresivo en juegos y actividades.

13 a 15 años

- Comprendo que los cambios que se están produciendo en mi cuerpo influyen en mi manera de ser.
- Sé qué hacer frente a una enfermedad o accidente.
- Trato de superar las dificultades físicas propias de mi crecimiento.
- Converso con mis compañeros para resolver los problemas que se producen entre nosotros.

Objetivo Terminal

Conoce los procesos biológicos que regulan su organismo, protege su salud, acepta sus posibilidades físicas y orienta sus impulsos y fuerzas.

La adolescencia es la edad de la “sexualización”. El adolescente toma conciencia que los cambios físicos le han dado una nueva forma a su cuerpo y, construye una nueva imagen de sí mismo. 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 se juzgan con severidad y rechazan la imagen de sí mismos que descubren: se sienten muy flacos o muy gordos, o demasiado grandes o demasiado chicos, o los 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
<ul style="list-style-type: none"> • Me preocupo por mi aspecto personal y porque mi cuerpo esté limpio. • Ayudo a ordenar y limpiar mi casa y los lugares en que estudio y juego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Me preocupo por mi aspecto personal y siempre trato de estar limpio y ordenado. • Mantengo limpios y ordenados mi dormitorio y mis cosas. • Cuido, limpio y ordeno los lugares en que acampo. 	<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 al 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
<ul style="list-style-type: none"> • Como los alimentos que me ayudan a crecer y lo hago a las horas adecuadas. • Sé por qué es importante la limpieza al preparar y comer los alimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sé qué alimentos me ayudan a crecer y cuáles no. • Sé preparar comidas sencillas y lo hago con orden y limpieza. 	<p>Mantiene una alimentación sencilla y adecuada.</p>

Durante la adolescencia, especialmente entre 13 y 15 años, producto de las nuevas inquietudes y actividades de esta etapa, los jóvenes alteran el uso ordenado del tiempo que caracterizaba su infancia. Ahora necesitan interiorizar y aceptar por sí mismos 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.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Le dedico al estudio el tiempo necesario. • Me gusta participar en distintas actividades recreativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizo bien mi tiempo para estudiar, compartir con mi familia y estar con mis amigos. • Sé elegir entre las diferentes actividades recreativas. 	Administra su tiempo equilibradamente entre sus diversas obligaciones, practicando formas apropiadas de descanso.

Enfrentado a la tarea de reencontrar las referencias corporales que la aceleración del crecimiento físico le ha hecho perder, el 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 mismo y a favorecer la adquisición de una identidad propia.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Participo en los juegos, excursiones y campamentos que organiza mi patrulla. • Practico regularmente un deporte. • Conozco y practico diferentes juegos y respeto sus reglas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudo a preparar los juegos, excursiones y campamentos de mi patrulla y mi Tropa. • Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el deporte que practico y sé ganar y perder. • Preparo juegos para distintas ocasiones. 	Convive constantemente en la naturaleza y participa en actividades deportivas y recreativas.



ÁREA CREATIVIDAD

Entre 12 y 15 años el 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 curioso 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 del muchacho de analizarlas por sí mismo, deben ser facilitadas y promovidas. Algunos jóvenes con problemas de rendimiento escolar, se creen “poco inteligentes” y reprimen en ellos el deseo natural de extender sus conocimientos y experimentar nuevas soluciones. El cuadro no formal de actividades scouts puede darles la oportunidad de reencontrar la confianza en sus capacidades y retomar su progresión.

11 a 13 años

- Aprendo cosas nuevas además de las que me enseñan en la escuela.
- Me intereso por conocer más sobre lo que pasa a mi alrededor.
- Busco mis propias lecturas y puedo relacionarlas con las cosas que me pasan.

13 a 15 años

- Me preocupo por saber cada vez más sobre los temas que me interesan.
- Saco mis propias conclusiones de los hechos que pasan a mi alrededor.
- Me intereso en leer sobre diferentes temas.

Objetivo Terminal

Incrementa continuamente sus conocimientos mediante la autoformación y el aprendizaje sistemático.

El razonamiento lógico experimental -formulación de una hipótesis, experimentación para verificar esa hipótesis y elección de una solución- es una forma de pensar que el 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

- Doy mi opinión sobre las cosas que me pasan.
- Ayudo en la preparación de los temas que discutimos en mi patrulla.
- Participo en la organización de las excursiones de mi patrulla.

13 a 15 años

- Puedo analizar una situación desde distintos puntos de vista.
- Propongo temas para discutir en mi patrulla.
- Organizo actividades novedosas para realizar con mi patrulla.

Objetivo Terminal

Actúa con agilidad mental ante las situaciones más diversas, desarrollando su capacidad de pensar, innovar y aventurar.

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 los jóvenes y una característica del “estilo 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
<ul style="list-style-type: none"> • Perfecciono mis habilidades manuales. • Conozco y uso algunas técnicas de campismo y pionerismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coopero en la mantención y renovación del local y materiales de mi patrulla. • Participo en el diseño e instalación de las construcciones de campamento. 	<p>Une los conocimientos teórico y práctico mediante la aplicación constante de sus habilidades técnicas y manuales.</p>

Durante la adolescencia la personalidad del muchacho y sus intereses se estructuran. El adolescente descubre en él potencialidades que anteriormente no sospechaba. Es preciso ayudarlo 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
<ul style="list-style-type: none"> • Elijo y completo una especialidad. • Uso las especialidades que he adquirido para resolver problemas cotidianos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perfecciono mis conocimientos en las especialidades que he elegido. • Aplico mis especialidades en las actividades de servicio. 	<p>Elige su vocación considerando conjuntamente sus aptitudes, posibilidades e intereses; y valora sin prejuicios las opciones de los demás.</p>

El desarrollo del conocimiento es también el desarrollo del conocimiento de sí mismo y de la capacidad de expresarse. La creatividad no se aplica solo a la técnica sino también al arte. El dominio progresivo de diversas técnicas de expresión permitirá al adolescente descubrirse a sí mismo y comunicar con cierta belleza sus ideas y sentimientos.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Participo con entusiasmo en las actividades artísticas de mi Tropa. • Expreso mis pensamientos y experiencias en el Tally. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expreso por distintos medios mis intereses y aptitudes artísticas. • Me gusta cantar y conozco muchas canciones. • Ayudo a preparar materiales para las representaciones artísticas. 	<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 los jóvenes han estado inmersos en un mundo de tecnologías. El peligro consiste en que solo se sitúen frente a ese mundo como futuros usuarios o consumidores: 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 educadores es ayudar al adolescente a adentrarse en el conocimiento de las tecnologías que permiten funcionar al mundo moderno, a fin de que no solo actúe como un consumidor pasivo sino también como un protagonista capaz de crítica y espíritu de innovación. También hay que ayudarlo 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
<ul style="list-style-type: none"> • Puedo identificar las principales partes de un problema. • Conozco diferentes técnicas de comunicación y sé utilizar algunas de ellas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco cómo funcionan los servicios que uso habitualmente, como el teléfono, la electricidad, la radio, la televisión y otros. • He participado en un proyecto que presenta una solución novedosa a un problema técnico habitual. 	<p>Valora la ciencia y la técnica como medios para comprender y servir al hombre, la sociedad y el mundo.</p>

ÁREA CARÁCTER



El adolescente es arrancado del mundo de la infancia por los múltiples cambios físicos, intelectuales y sociales que le sobrevienen. Como niño, disfrutó de estabilidad y reconocimiento. En muy poco tiempo eso se ha puesto en duda y los muchachos son proyectados en un mundo de confusión, donde asaltados 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 del responsable adulto es motivar el autoconocimiento, entregar confianza y estimular la capacidad de criticarse y aceptar críticas. Con este apoyo el muchacho podrá reedificar por sí mismo esa nueva identidad.

11 a 13 años

- Me gusta participar en actividades que me ayudan a conocerme.
- Escucho las críticas que me hacen los demás y reflexiono sobre ellas.
- Sé que puedo ser cada día mejor.

13 a 15 años

- Pienso sobre mi manera de ser y trato cada día de mejorar.
- Soy capaz de criticarme.
- Sé que soy capaz de hacer cosas y de hacerlas bien.

Objetivo Terminal

Conoce sus posibilidades y limitaciones, aceptándose con capacidad de autocrítica y manteniendo a la vez una buena imagen de sí mismo.

Al principio, el adolescente tiene una actitud pasiva frente a los cambios que lo 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 animarlo 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 algunas de las herramientas que el método scout pone a nuestra disposición para promover y apoyar esta toma de responsabilidad.

11 a 13 años

- Me propongo metas para ser mejor.
- Hago cosas que me ayudan a cumplir mis metas.
- Me ofrezco para ayudar en mi patrulla y en mi casa.

13 a 15 años

- Me esfuerzo cada vez más en superar mis defectos.
- Soy constante en mis propósitos.
- Cumpló las responsabilidades que asumo.

Objetivo Terminal

Es el principal responsable de su desarrollo y se esfuerza por superarse constantemente.

En un primer momento, el 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. Los educadores no deben contrarrestar este cuestionamiento sino al contrario promoverlo y apoyarlo. Para tener éxito, el método scout propone una herramienta enteramente original: la Ley Scout, un código de valores con el cual el joven es invitado a comprometerse voluntariamente. No se trata de un conjunto de prohibiciones, sino de una referencia expresada en términos positivos, que permitirá al joven evaluar y determinar “con otros” el clima educativo y las reglas comunes de vida.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Conozco y comprendo la Ley y la Promesa Scout. • He prometido esforzarme por vivir la Ley y la Promesa Scout. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendo que lo que me piden la Ley y la Promesa Scout es importante para mi vida. • Me esfuerzo por vivir la Ley y la Promesa Scout. 	<p>Construye su proyecto de vida en base a los valores de la Ley y la Promesa Scout.</p>

A medida que el joven 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 el joven 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
<ul style="list-style-type: none"> • Sé lo que significa ser leal. • Trato de ser leal con lo que creo, conmigo mismo y con los demás. • Participo en actividades que muestran la importancia de actuar con lealtad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entiendo que es importante actuar de acuerdo a lo que pienso. • Me esfuerzo por hacer las cosas según lo que pienso. • Contribuyo para que en mi patrulla nos comprometamos con lo que creemos. 	<p>Actúa consecuentemente con los valores que lo inspiran.</p>

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 autoobjetivación y confianza en sí mismo, de espíritu de aventura y de descubrimiento, de responsabilidad ante la palabra empeñada y de sentido del humor para superar dificultades y fracasos. Los adolescentes poseen espontáneamente esta actitud. Ellos aman la novedad, lo imprevisto, la aventura y “muerden la vida con todos sus dientes”. Es preciso ayudarlos a consolidar y desarrollar su alegría de vivir.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Enfrento y resuelvo mis dificultades con alegría. • Contribuyo al ambiente de alegría de mi Tropa. • Expreso mi alegría sin burlarme de los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soy alegre. • Comparto mi alegría con mis amigos y mi familia. • Ayudo para que en mi Tropa seamos alegres sin ofender a los demás. 	<p>Enfrenta la vida con alegría y sentido del humor.</p>

El sistema de “autogobierno” propuesto por el método scout -las patrullas (pequeños equipos autónomos), el Consejo de Tropa (el gobierno de la sociedad de jóvenes) y la Asamblea de Tropa (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- 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
<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio los consejos que me dan en mi patrulla. • Respeto las decisiones tomadas en mi patrulla, aun cuando piense distinto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudo a mis compañeros de patrulla a superarse. • Opino y asumo responsabilidades en el Consejo de Patrulla. 	<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, los muchachos echan de menos la seguridad de la infancia. Mientras por una parte desean afirmarse y ser tratados “como grandes”, por otra dudan de sí mismos y necesitan ser acogidos 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 los muchachos aprendan a reconocer y aceptar sus sentimientos y a compartir sus emociones, logrando progresivamente un estado de equilibrio emocional.

11 a 13 años

- Me doy cuenta y puedo hablar de las cosas que me atemorizan.
- Me doy cuenta por qué reacciono de la manera en que a veces lo hago.
- Busco apoyo en mi patrulla cuando estoy triste o algo me confunde.

13 a 15 años

- Trato de dominar mis reacciones, aun en situaciones difíciles o inesperadas.
- 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.
- Comparto mis sentimientos y emociones con mi patrulla.

Objetivo Terminal

Logra y mantiene un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional.

El avance hacia una identidad personal mejor reconocida y hacia una estabilidad emocional mayor, pasa por la capacidad de los muchachos de afirmar sus opiniones y sus sentimientos, sin inhibiciones ni agresividad. La existencia de un clima educativo en la patrulla y en la Tropa permite a los muchachos expresarse abiertamente, sin herir a los otros, permitiendo que los otros también se expresen y aceptando sus opiniones y sentimientos. La adolescencia es también la edad de la amistad. Los muchachos se escogen mutuamente al 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 ayudarlos a descubrir que la amistad con algunos no implica necesariamente cerrarse a las relaciones con otros.

11 a 13 años

- Escucho las opiniones de los demás y si no estoy de acuerdo lo digo con respeto.
- Soy capaz de decir que no cuando creo que algo es incorrecto.
- Soy leal con mis amigos sin dejar de lado o tratar mal a quienes no lo son.

13 a 15 años

- Digo lo que pienso con respeto hacia los demás.
- Mantengo mi opinión cuando estoy convencido que es correcta.
- Aprecio a mis amigos y amigas y no me enojo con ellos por cualquier cosa.

Objetivo Terminal

Practica una conducta asertiva y una actitud afectuosa hacia las demás personas, sin inhibiciones ni agresividad.

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 mismo 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 los demás y a valorarlos 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
<ul style="list-style-type: none"> • Me gusta querer y que me quieran. • Me intereso por los demás y soy generoso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entiendo la importancia del amor en mi vida. • Estoy siempre dispuesto a ayudar a mis compañeros de patrulla. • Aprecio a las personas por lo que son. 	<p>Construye su felicidad personal en el amor, sirviendo a los otros sin esperar recompensa y valorándolos 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, el muchacho necesita entender que la sexualidad humana es mucho más que un conjunto de impulsos y procesos biológicos o una oportunidad de placer físico, por lo que su comprensión no es solo un asunto de educación genital o experimentación segura. Es también el aprendizaje del propio ser -ser hombre o ser mujer- y el descubrimiento del sexo complementario, 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 muchacho 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
<ul style="list-style-type: none"> • Me informo adecuadamente sobre lo que significa ser hombre y ser mujer. • Entiendo que la sexualidad humana está unida al amor. • Comparto por igual con mis hermanas y hermanos las tareas que nos piden en la casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparto con los demás, sin vergüenza ni burla, lo que sé sobre sexualidad del hombre y de la mujer. • Me preparo para vivir mi sexualidad unida al amor. • Considero con igual dignidad a hombres y mujeres. 	<p>Conoce, acepta y respeta su sexualidad y la del sexo complementario como expresión del amor.</p>

El cuestionamiento de la autoridad de los padres es un paso necesario para alcanzar la autonomía moral y la identidad personal. Los padres, inquietos y desesperados por las nuevas actitudes que observan en sus hijos, pueden verse tentados a reaccionar con un incremento de la autoridad, sin comprender lo que está siendo cuestionado y por qué. El dirigente scout puede ayudar a los padres a entender mejor las reacciones de su hijo y a los muchachos 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 el adolescente construirá.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Le cuento a mi familia lo que hacemos en los scouts y trato que ellos participen en las actividades a las que son invitados. • Me gusta hacer cosas con mi familia y ayudo en lo que me piden para organizarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soy cariñoso con mi familia y acepto las decisiones que se toman en mi casa. • Converso con mis padres sobre lo que consideran bueno para mí y mis hermanos y hermanas. • Estoy siempre dispuesto a ayudar a mis hermanos. 	<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 su opinión sobre una persona, él se conforma con dar una descripción de algunas características

exteriores. El adolescente, 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, sexual, étnica o religiosa.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Procuero que respetemos a nuestros compañeros, cualquiera sea su manera de ser. • Cumpro los compromisos que asumo. • Converso con mi patrulla sobre los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todas las personas, independientemente de sus ideas, su clase social y su forma de vida. • Ayudo a mi patrulla en los compromisos que tomamos. • No me gusta cuando no se respetan los derechos humanos y lo digo. • Participo en actividades relacionadas con los derechos de las personas. 	<p>Vive su libertad de un modo solidario, ejerciendo sus derechos, cumpliendo sus obligaciones y defendiendo igual derecho para los demás.</p>

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 al muchacho a descubrir esta noción de autoridad de servicio y facilitar que la experimente en el interior de su patrulla y de la Tropa a través del sistema de “autogobierno” propuesto por el método scout. 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
<ul style="list-style-type: none"> • Entiendo cuáles son mis responsabilidades cuando tengo un cargo. • Participo en las elecciones de mi patrulla y coopero con los que son elegidos. • Trabajo con los demás para lograr las metas que nos hemos propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sé cómo se toman las decisiones en mi país y quiénes intervienen en ellas. • Opino con respeto sobre las personas que ejercen autoridad. • Considero las opiniones de los demás cuando tengo que tomar decisiones que los afectan. 	<p>Reconoce y respeta la autoridad válidamente establecida y la ejerce al servicio de los demás.</p>

Progresivamente el 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 regla 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 estimulada naturalmente al existir un clima educativo. Los tiempos de evaluación en la patrulla y en la Tropa 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
<ul style="list-style-type: none"> • Conozco y respeto las principales normas de convivencia. • Digo mi opinión cuando establecemos normas en mi patrulla, entre mis amigos o en mi escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto las normas de convivencia de los distintos ambientes en que actúo, aunque no siempre esté de acuerdo con ellas. • Opino sobre lo que me gusta o no de las normas de los distintos ambientes en que actúo. 	<p>Cumple las normas que la sociedad se ha dado, evaluándolas con responsabilidad y sin renunciar a cambiarlas.</p>

La vida en sociedad no es solo 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 el muchacho 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 su Tropa. 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 el joven aprende a “pensar en global y actuar en local”.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Sé qué hacen los bomberos, la policía, los hospitales, el municipio y otros servicios públicos de mi comunidad. • Trato de realizar una buena acción todos los días. • Participo en las actividades de servicio que organiza mi patrulla. • Conozco las distintas realidades sociales del lugar en que vivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantengo una agenda de direcciones útiles. • Realizo una buena acción cada día. • Propongo actividades de servicio de mi patrulla y mi Tropa y colaboro en su organización. • Me gusta participar en actividades que ayudan a superar las diferencias sociales. • Conozco las diferentes posiciones políticas que hay en mi país. 	<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 al joven 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
<ul style="list-style-type: none"> • Conozco los principales productos propios de la cultura de mi país. • Me gusta sentirme parte de la cultura de mi país. • Participo en las actividades de mi patrulla que muestran la cultura de mi país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco la geografía de mi país y su influencia en nuestra cultura. • Aprecio la cultura de mi país y me identifico con ella. • Propongo en mi patrulla y Tropa actividades que muestren los valores propios de la cultura de nuestro país. 	<p>Hace suyos los valores de su país, su pueblo y su cultura.</p>

El hecho de pertenecer a un movimiento mundial es una oportunidad privilegiada para un joven adolescente. La red mundial 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 el joven tome conciencia de los valores universales fundados sobre los derechos del hombre. El Movimiento Scout, a la vez mundial y con innumerables raíces locales, permite a los muchachos 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
<ul style="list-style-type: none"> • Conozco los principales símbolos del Movimiento Scout. • Participo en actividades organizadas por mi Asociación. • Conozco las principales culturas originarias de América. • Participo en actividades y talleres en que aprendo la importancia de la comprensión internacional y la paz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco el Movimiento Scout de mi país. • Participo en los contactos que mantiene mi Grupo con scouts de otros países. • Me intereso en conocer en detalle una cultura originaria de América. • Me gusta saber cómo viven las personas en otros países. 	<p>Promueve la cooperación internacional, la hermandad mundial y el encuentro de los pueblos, luchando por la comprensión y la paz.</p>

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
<ul style="list-style-type: none"> • Conozco los diferentes ecosistemas de mi país. • Ayudo en la limpieza y el mejoramiento de los lugares en que paseo y acampo. • He participado con mi patrulla en la mantención de un huerto productivo u otro proyecto similar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sé cuáles son los principales problemas ambientales de mi país. • Aplico técnicas que me permiten mejorar el medioambiente y no dañar los lugares en que acampo. • He participado con mi patrulla en proyectos de conservación. 	<p>Contribuye a preservar la vida a través de la conservación de la integridad del mundo natural.</p>



ÁREA ESPIRITUALIDAD

En el joven 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 del educador scout no consiste en hacer un adoctrinamiento religioso ni en sobrecargar con prácticas religiosas las actividades scouts. 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 el joven 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

- Reflexiono con mi patrulla cuando hacemos excursiones o campamentos.
- Escucho a los demás y aprendo de ellos.

13 a 15 años

- Preparo y conduzco algunas de las actividades que nos ayudan a descubrir a Dios en la naturaleza.
- Procuro que en mi patrulla nos escuchemos y aprendamos unos de otros.

Objetivo Terminal

Busca siempre a Dios en forma personal y comunitaria, aprendiendo a reconocerlo en los hombres y en la Creación.

Una segunda preocupación esencial será ayudar al joven a establecer vínculos entre la experiencia de descubrimiento de Dios tenida en el Movimiento Scout 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 el muchacho 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

- Conozco los fundamentos de mi fe.
- Soy constante en los compromisos que he asumido con mi religión.
- Asumo tareas en las celebraciones religiosas que hacemos en mi Tropa.

13 a 15 años

- Leo los libros sagrados de mi fe y converso con adultos que me ayudan a conocerla mejor.
- Participo en las celebraciones y actividades de mi religión.
- Comparto con mi patrulla reflexiones de los textos sagrados de mi fe.

Objetivo Terminal

Adhiere a principios espirituales, es fiel a la religión que los expresa y acepta los deberes que de ello se desprenden.

Una tercera preocupación del dirigente scout en el plano espiritual, será proponer momentos de evaluación y de celebración, es decir, actividades que conduzcan a los jóvenes 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, los jóvenes pueden experimentar la necesidad de orar y celebrar. Paulatinamente, el joven aprende a salir de sí mismo 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 enfermos, por la calle o en un lugar especial, solos 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 esta diversidad brota espontáneo el trato con Dios.

11 a 13 años	13 a 15 años	Objetivo Terminal
<ul style="list-style-type: none"> • Me gusta rezar y trato de hacerlo todos los días. • Siempre encuentro en lo que hago razones para pedir y dar gracias a Dios. • Rezo habitualmente con mi patrulla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entiendo la oración como una manera de conversar con Dios. • Rezo para conversar con Dios y alabarlo, darle gracias, ofrecerle lo que hago y pedirle por las cosas que me pasan. • Organizo y comparto momentos de oración con mi patrulla y mi familia. 	<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
<ul style="list-style-type: none"> • Trato de vivir las enseñanzas de mi fe en todo lo que hago. • Entiendo por qué mi fe me pide que ayude a los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento feliz cuando los demás ven en mí a una persona que vive de acuerdo a su fe. • Invito a mi patrulla a cooperar con las acciones que mi comunidad religiosa hace por los demás. 	<p>Integra sus principios religiosos a su conducta cotidiana, estableciendo coherencia entre su fe, su vida personal y su participación social.</p>

Una de las convicciones esenciales del Movimiento Scout es que el desarrollo espiritual debe acortar distancias entre los hombres, 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 los muchachos estén preparados 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 ellos. 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
<ul style="list-style-type: none"> • Comparto con todas las personas, sean o no de mi religión. • Sé cuáles son las principales religiones que hay en mi país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trato que en mi patrulla se respeten las opciones religiosas de las personas. • Me interesa conocer otras religiones. • Actúo con respeto frente a las ideas, celebraciones y actividades de otras religiones. 	<p>Dialoga con todas las personas cualquiera sea su opción religiosa, buscando establecer vínculos de comunión entre los hombres.</p>





LAS ETAPAS DE PROGRESIÓN

El logro de objetivos **se reconoce mediante sellos** que se ponen en la Bitácora

Cuando al final de un ciclo de programa se sacan conclusiones sobre la evaluación de la progresión de los jóvenes y determinados objetivos se consideran logrados, se procede a reconocer dicho logro pegando un sello en la parte de la Bitácora del joven en que se alude al 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 Tropas pueden estampar sobre el sello un timbre propio de la Unidad o del Grupo Scout respectivo, dando con eso a la Bitácora 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.

CORPORALIDAD



El hombre vive su vida a través de un cuerpo que alberga su naturaleza espiritual, intelectual y emocional. La imagen escogida para representar esta dimensión del desarrollo proviene del culto a los “hombres pájaro” de Rapanui, cultura en la que se exaltaba la capacidad física de sus hombres para encontrar el primer huevo del Manutara, ave mítica que simbolizaba la buena fortuna.

CREATIVIDAD

Disponer de conocimientos es esencial para el desarrollo, pero lo realmente valioso es la capacidad para usar ese conocimiento de manera original y relevante, aportando nuevas ideas y soluciones originales. Se ha elegido representar esta capacidad mediante una vasija de la cultura diaguita, que combina el arte con el uso cotidiano.





CARÁCTER

Para tener una imagen gráfica del carácter se eligió a los pucará, palabra quechua generalizada en Chile por los atacameños, que se refiere a antiguos fuertes de origen incaico que evocan tranquilidad, solidez y estabilidad. Sus murallas, que resisten la acción de la naturaleza inhóspita del desierto a través del tiempo, representan la entereza en nuestros valores, que fortalece nuestro carácter para resistir los embates a lo largo de la vida.

AFECTIVIDAD

La flor, signo de belleza, armonía y buen gusto, desde tiempos remotos ha sido considerada como expresión de los afectos. La representación de la flor ha sido tomada del diseño de un chamanto de Doñihue.



SOCIABILIDAD



Los hombres somos seres sociales, que requerimos trabajar con otros, ayudándonos mutuamente para subsistir y progresar. Se ha elegido la imagen del pingüino emperador para demostrar esta capacidad social, ya que ellos se agrupan en colonias cuya unidad les permite subsistir y protegerse del frío clima antártico.

ESPIRITUALIDAD

El árbol es un ser de dos mundos. Profundamente arraigado en la tierra, sus brazos tratan de alcanzar el cielo y la eternidad, uniendo lo terrenal con lo celestial. Símbolo de la aspiración a Dios, la imagen representa la araucaria o pehuén, árbol venerado por los pehuenches, cuyos piñones han constituido la base de su subsistencia.



Las insignias de progresión son un estímulo y se entregan al comienzo de una etapa

Cuando un muchacho 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 los jóvenes en el logro de sus objetivos personales y se identifican por una insignia que éstos 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 Tropa
a proposición del dirigente encargado del seguimiento,
con bastante flexibilidad según las realidades personales,
de acuerdo a los siguientes criterios generales:**

ETAPA CERNÍCALO



En la etapa inicial de una **exploración** se busca tener una visión panorámica de todo el conjunto que nos rodea, tal como hace el **cernícalo** al posarse en las ramas altas desde las que detecta señales que dejan personas y animales, de manera de estar listo para partir a la acción. Es el momento de aprender a ver y observar.

Se entrega cuando un muchacho 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.

Tal como el **halcón**, que cubre territorios más amplios que el cernícalo, estamos preparados para **descubrir caminos nuevos** que nos muestran con más claridad dónde estamos y para dónde vamos.

Se entrega cuando un muchacho 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 Tropa y en la etapa anterior.

ETAPA HALCÓN



ETAPA ÁGUILA



Como el **águila**, que vive a grandes alturas y hace su nido en lugares casi inaccesibles, debemos encontrar nuevas perspectivas que ensanchen nuestro horizonte y nos permitan saber claramente las condiciones que tenemos que **crear** para avanzar y alcanzar los propósitos que nos hemos fijado.

Se entrega desde que un muchacho ha alcanzado la totalidad o poco menos de los objetivos personales para las edades 11 a 13 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 CÓNDOR

Al igual que el **cóndor**, cuya excelencia en el vuelo le permite aprovechar a la perfección las corrientes de aire ascendente y mantener interminables planeos que le hacen posible cruzar valles y montañas, nuestra búsqueda nunca termina y nuestra misión jamás concluye aunque debamos superar las montañas más altas, procurando **actuar** logrando nuevas experiencias y aprendizajes, tratando siempre de ser más.

Se entrega en el momento en que un muchacho 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 los muchachos comiencen en esta etapa, ello podría ocurrir si en el período introductorio, atendiendo también a su edad, se considera que el muchacho ha logrado el número de objetivos antes mencionado.



Se reitera que cuando un joven se incorpora después de los 11 años, no ingresa necesariamente a la etapa Cernícalo, 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 scout. Por lo tanto es natural que un muchacho avance en su vida en el logro de los objetivos educativos sin pertenecer al Movimiento Scout. Por ejemplo, sería un contrasentido que un nuevo integrante de 13 años, por el solo hecho de ser “nuevo” en la Tropa, fuera obligado a iniciar su progresión en la etapa Cernícalo, tal como se le pediría a un lobato que viene desde la Manada. 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 las Bitácoras que corresponden a las etapas Cernícalo y Halcón se refieren a los objetivos de 11 a 13 años, mientras que las de Águila y Cóndor lo hacen respecto de los objetivos de 13 a 15 años.

La motivación por reconocimiento que pretenden las etapas de progresión procura que los muchachos 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 los muchachos puedan o deban hacer su Promesa.

Como se ha dicho y se dirá más adelante, la Promesa puede ser asumida por un muchacho en cualquier momento a partir del final del período introductorio. La única condición para realizarla es que el muchacho desee hacerlo y pida al Consejo de Patrulla que la presente al Consejo de Tropa para su calendarización.



La entrega de la insignia de etapa da motivo a una celebración

La entrega de la insignia debe hacerse tan pronto como un muchacho 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 Tropa, 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 muchachos, pero cada uno de ellos dispondrá de un momento individual para recibir su reconocimiento. No estarán de más algunas palabras de estímulo, pronunciadas en cada caso por el dirigente encargado del respectivo seguimiento. Como corresponde, al final habrá una pequeña fiesta.



CAPÍTULO 11

Las actividades educativas



Objetivos, actividades y experiencias

- Para lograr los objetivos realizamos actividades
- Los muchachos 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 Tropa y proyectos.

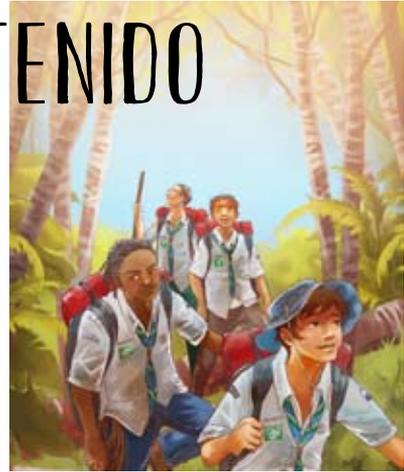
Las actividades fijas en la tropa

- Las actividades fijas tienden a realizarse de una misma manera
- Las reuniones de patrulla
- La reunión de Tropa
- Campamentos y excursiones
- Los juegos
- Historias, anécdotas, cuentos y relatos
- El canto, la danza y el baile
- El fogón
- 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 ayudan 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

CONTENIDO



Las especialidades

- Las especialidades desarrollan aptitudes innatas
- La especialidad es voluntaria, individual y apoyada por 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 a los muchachos
- Las especialidades se agrupan en conjuntos

Celebraciones y ceremonias en la tropa

- Celebrar es parte de la vida de la Tropa
- 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 Tropa festeja la Investidura de nuevos scouts y también de algunos cargos
- La ceremonia de Promesa celebra el compromiso personal con la Ley Scout
- 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 Pioneros.
- Otras celebraciones festejan la historia común y forman la tradición de la Tropa



OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS

Para lograr los objetivos realizamos actividades

En el Movimiento Scout los muchachos *aprenden haciendo*, ya que todo se realiza bajo la forma de *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 dirigentes 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 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 los muchachos en su autoeducación.

Los muchachos aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades

Las actividades permiten que los muchachos tengan experiencias personales. Entonces, por una parte está la *actividad* que se realiza entre todos y otra la *experiencia* que cada uno obtiene durante esa actividad.

ACTIVIDAD

- Es lo que ocurre externamente, la acción que se desarrolla entre todos.
- Es un instrumento que genera diferentes situaciones.

EXPERIENCIA

- Es lo interno, lo que pasa en cada persona, lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada.
- Es el resultado que se produce en el muchacho al enfrentar esa diversidad de situaciones.

Lo verdaderamente educativo es la experiencia, ya que es una relación personal del 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 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 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 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 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, 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.



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 los muchachos, la que comprende una gran variedad de actividades, muchas de las cuales no están conectadas con la patrulla o la Tropa. Esto permite distinguir entre actividades **internas** y **externas**.

Se entiende por **internas** aquellas que se realizan en las patrullas, la Tropa o fuera de ellas, pero por iniciativa de su programa de actividades. **Externas** son todas las que los muchachos efectúan fuera de sus patrullas y de la Tropa y sin vinculación directa con ellas.

La acción de los dirigentes se refiere principalmente a las actividades internas, pero sería un error pensar que pueden desentenderse de las externas.

Los jóvenes, además de participar en el Movimiento Scout, son alumnos de una escuela, parte de una familia, miembros de una iglesia, practican un deporte, interpretan algún instrumento, tienen amigos no scouts, se vinculan a diferentes grupos sociales.

Como se trata de motivar el avance, orientar el desarrollo y evaluar todos los objetivos educativos asumidos por los muchachos, su patrulla y los dirigentes deberán tener en cuenta la variedad de actividades que los scouts 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 los jóvenes desarrollan fuera del Movimiento, ni mucho menos de intervenir o interferir en ellas; pero los efectos que producen en los muchachos 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, 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**.

LAS ACTIVIDADES FIJAS

- Utilizan una misma forma y generalmente dicen relación con un mismo contenido.
- Se necesita realizarlas regularmente para crear el ambiente deseado por el método scout.
- Contribuyen de manera genérica al logro de los objetivos educativos.

LAS ACTIVIDADES VARIABLES

- Utilizan formas variadas y se refieren a contenidos muy diversos, según las inquietudes expresadas por los muchachos.
- No se repiten continuamente, salvo que los jóvenes deseen hacerlo y después de transcurrido cierto tiempo.
- Contribuyen a la obtención de determinados objetivos educativos claramente individualizados.

Actividades fijas 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 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 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.

Para que una actividad variable pueda ser incorporada al programa de las patrullas o de la Tropa, basta que ella sea:

✓ **desafiante** ✓ **útil** ✓ **recompensante**

✓ **atractiva** ✓ **segura**

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.**

LAS ACTIVIDADES FIJAS

- Fortalecen el método, asegurando la participación juvenil, la toma de decisiones colectivas y la vigencia de los valores.
- Producen vivencias propiamente scouts y contribuyen a crear el clima educativo en la Tropa.

LAS ACTIVIDADES VARIABLES

- Aseguran que el programa responda a las inquietudes e intereses de los muchachos y los proyecte sobre la diversidad del entorno.
- Se relacionan con las necesidades de la comunidad.

El equilibrio entre estas actividades se planifica, primero al preseleccionar y luego al organizar las actividades, como 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

Puede conducir a una Tropa "cerrada", centrada en sí misma, aislada de los acontecimientos de su entorno, que no prepara a los muchachos para la vida sino para el propio Movimiento Scout, es decir un "programa scout para scouts" y no un "programa scout para jóvenes".

Podría afectar el desarrollo armónico de los jóvenes, 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.

Puede convertir al programa en algo muy aburrido y con tendencia a la obsolescencia.

Un programa recargado de actividades variables, con escasas actividades fijas

Corre el riesgo de desperfilar la Tropa, convirtiéndola probablemente en un "grupo juvenil" atractivo y servicial, pero con escaso "estilo scout", lo que afectará la cohesión del grupo y el sentido de pertenencia de los muchachos.

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 activismo sin sentido, impidiendo que los muchachos reflexionen y el grupo logre estabilidad.

Las actividades variables pueden ser de patrulla, de Tropa y proyectos

Las *actividades de patrulla* son las realizadas por una patrulla sin tener necesariamente relación con las otras patrullas que componen la Tropa.

Las *actividades de Tropa* son las comunes a toda la Tropa, 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 Tropa 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 Tropa, al igual que los proyectos, son *preseleccionados* por el Consejo de Tropa, luego son *seleccionados* por la Asamblea de Tropa y finalmente se evalúan entre todos.





LAS ACTIVIDADES FIJAS EN LA TROPA

Las actividades fijas tienden a realizarse de una misma manera

En la práctica, las actividades fijas tienden a ejecutarse de una manera estandarizada. Sin embargo, ellas admiten variaciones en su realización, por lo que se recomienda 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 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 solo los fines de semana, ya que los scouts se encuentran de acuerdo a sus intereses personales y a las necesidades de cada actividad. Una de esas oportunidades generalmente coincide con la reunión de Tropa.

Las reuniones pueden realizarse en el “rincón” de patrulla, en el local de Tropa, en la casa de alguno de los integrantes, en la escuela, en la parroquia, en el lugar en que se desarrolla una actividad, en campamento o en otro lugar que los muchachos escojan o que las circunstancias hagan apropiado.

No solo se producen juntándose toda la patrulla. También pueden ser encuentros de 2 ó 3 jóvenes para tareas específicas. Es lo que normalmente los jóvenes hacen con sus amigos.

Las reuniones de patrulla varían mucho de contenido entre una y otra. Pueden tener por objeto 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 juntos 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 Tropa

Una vez por semana, durante un tiempo aproximado de 3 horas, la Tropa se encuentra en su lugar habitual de reunión, concentrando en este momento buena parte de las actividades “urbanas” que realiza.

Normalmente, este encuentro se inicia y cierra con un “saludo” o gesto simbólico breve: izar la bandera, elevar una oración, entonar una canción, encontrarse con las otras Unidades del Grupo u otra actividad similar.

En la reunión se alternan actividades de patrulla y actividades de Tropa, 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, los dirigentes deben estar disponibles para el apoyo y acompañamiento personal y colectivo de los muchachos. En algunos casos participan en las actividades junto a ellos.

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 Tropa porque ese fin de semana está realizando una excursión, siempre acompañada de al menos un dirigente. También puede ocurrir que iniciada la reunión se retire a completar una actividad que está desarrollando en otro lugar de la comunidad.

Los dirigentes deben resistir la tentación de uniformar o estructurar excesivamente estos encuentros, para lo cual es preciso recordar que la Tropa es esencialmente una organización de respaldo del sistema de patrullas. El estilo de animación apropiado para una Tropa dista mucho de ser un encuentro en que los pequeños grupos operan todos al unísono, bajo la mirada escrutadora de un dirigente y mucho menos siguiendo el ritmo impuesto por un silbato.

Insistir en la estructura flexible de las reuniones de Tropa, no significa que en ellas cada cual haga lo que quiere, ni que los dirigentes 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 del respectivo ciclo de programa.

Terminadas las actividades y antes del cierre, se destina cierto tiempo para el cumplimiento de tareas rutinarias y administrativas, tales como limpiar y arreglar el local, 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 Tropa mantengan su sentido, recomendamos tener presente las siguientes orientaciones:

- ✓ Este encuentro 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 pueden no desarrollarse en el lugar habitual sino en otra parte del vecindario o de la ciudad, actuando las patrullas de manera autónoma, cada una acompañada por un dirigente, o toda la Tropa 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 los muchachos 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 los muchachos.
- ✓ La Tropa no solo se reúne los fines de semana, también puede programar una actividad en días feriados. Las Tropas patrocinadas por escuelas deben evitar reunirse exclusivamente en el colegio, al término de las 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 scouts, nunca deben perder la emoción. Ellas necesitan producir en el ánimo de los jóvenes 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 scout de actividades, ya que el método no es comprensible sin la vida al aire libre.

Los scouts 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 los scouts 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 los jóvenes. Se debe tener presente que éste es un campamento que finaliza el “año scout”, 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 scout no llegan a ser consideradas como “campamento” propiamente tal. Se realizan generalmente por patrulla, siempre acompañadas por alguno de sus animadores adultos, 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 amigos*. Los jóvenes viven aventuras que los ponen en contacto con dimensiones antes desconocidas para ellos.
- ✓ Contribuyen a que los muchachos 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 los jóvenes que los campamentos no pueden ser reemplazados por ningún otro medio. A través de ellos, los scouts:

- ✓ 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 solidarios 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 ellos mismos.
- ✓ 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 Tropa 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, prepara su alimentación y realizan sus actividades particulares en los tiempos asignados para ellas.

Sobre la ubicación de las patrullas en un campamento de Tropa, Baden-Powell aconsejó enfáticamente que las patrullas deben estar “cada una en carpas separadas y en sitios distintos, de modo que los scouts 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 dirigentes acampa en un sector propio, idealmente equidistante de los sectores en que acampan las patrullas. Para su alimentación, sus integrantes se alternan aceptando las invitaciones de las patrullas. En los campamentos de larga duración, el equipo de dirigentes 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 Tropa, 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 miembro de la patrulla y aplicación de conocimientos y técnicas. La planificación y realización de la excursión deben ser supervisadas cuidadosamente por los dirigentes, quienes minimizan el riesgo y acompañan su desarrollo, especialmente en patrullas con poca experiencia o formadas por muchachos de menor edad.

Para realizar actividades fuera del lugar de campamento, las patrullas deben ser acompañadas, al menos por un dirigente, generalmente el que 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 los muchachos
o genere en ellos 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 los jóvenes, el método scout está concebido como un gran juego y éste es su mayor atractivo para ellos, quienes lo asumen como propio. Esta “actitud de juego” hace que los muchachos se muestren sin temores, permitiendo a los dirigentes conocerlos mejor e identificar la forma de apoyarlos.

En segundo lugar, el juego puede ser visto como una actividad, como un medio espontáneo de exploración de sí mismo, de los demás y del mundo. Jugar implica experimentar, probar hasta donde 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 los jóvenes 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 los jóvenes aprenden que no siempre se gana, que es necesario ponerse en el lugar del otro, gobernar sus impulsos físicos, contenerse y dominar la tendencia a interpretar las reglas para su provecho. Asimismo, los más hábiles comparten con aquellos que lo son menos y éstos, a su vez, aprenden de ellos. El juego permite que hasta los menos diestros se destaquen en algo en particular.

En la adolescencia el juego demanda despliegue físico y requiere cierta elaboración que permita a los jóvenes reflexionar y decidir por sí mismos. Por eso es frecuente el juego que desarrolla un tema, ya que junto a 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 todos 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 los muchachos 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 dirigentes se conviertan en jugadores.
- ✓ No dejar a ningún muchacho fuera del juego, salvo que alguno 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 al perdedor y reconocer el mérito al ganador.
- ✓ 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.
- ✓ Los dirigentes son los 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 los scouts: de interior y de exterior, breves y extensos, de ingenio o de despliegue físico, “grandes juegos de ciudad” o juegos nocturnos al aire libre.

No obstante, nada podrá reemplazar el *cuaderno personal de juegos*, donde se describen los mejores que uno haya recogido durante su experiencia como dirigente o como Guía de Patrulla.

Durante el juego, niños y adultos nos mostramos tal como somos: alegres, competitivos, leales, astutos, vivaces, tímidos, enojones. Por lo mismo, los animadores adultos pueden y deben aprovechar estas instancias para conocer ese lado de los muchachos 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 adolescentes. Pero el deseo de aventurar, la curiosidad, el placer de adentrarse en lo desconocido y misterioso están presentes con intensidad en los muchachos 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 cotidianeidad 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 un dirigente hábil estimular la imaginación de los muchachos y presentarles valores mediante testimonios, modelos sociales y situaciones para imitar o rechazar.

Forman parte de este repertorio las historias que los propios jóvenes 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 los muchachos.

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 los jóvenes, al manejo de su cuerpo y al aprendizaje de compartir en grupo. Cantar y bailar son actividades que nos 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 todos.

En Tropas cercanas a la tuya, en actividades de la Asociación y a través de dirigentes más experimentados, podrás conocer muchas danzas y cantos propios de los scouts. Existen además varios cancioneros que te ayudarán a enriquecer tu repertorio personal. Un dirigente que en el momento más inesperado inicia una canción, favorece que en su Tropa se cante en todo momento. A la inversa, una Tropa que no canta es porque sus dirigentes no cantan.

Los cantos y las danzas no requieren ser necesariamente “scouts”. Tu región y nuestro país poseen un rico material folclórico y popular al cual siempre es conveniente recurrir. Los propios jóvenes, de manera espontánea, entonan canciones populares que expresan lo que les interesa y lo que sienten.

Al compartir con ellos, los dirigentes 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 Tropas y Compañías cercanas o a nivel distrital, donde distintas Unidades se presenten y compitan en la ejecución de canciones y danzas.

El fogón

El *fogón* de Tropa 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 los muchachos.

Habitualmente se organiza un fogón con motivo de un aniversario importante para todos, al final de un ciclo de programa, para el día de San Jorge, 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 del fogón recomendamos lo siguiente:

- ✓ El programa debe ser preparado previamente con la participación de todos los muchachos y sus patrullas, siguiendo las orientaciones acordadas en el Consejo de Tropa.
- ✓ En el desarrollo del fogón cada joven 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.
- ✓ Los números artísticos de las patrullas deben ser cortos, variados y de buen gusto.
- ✓ Para convocar a los participantes, encender el fuego y dar inicio al fogón, cada Tropa suele adoptar un ritual propio, lo que añade a la celebración sabor, tradición y sentido de pertenencia. En algunas Tropas estos rituales varían cada vez.
- ✓ 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 campamento, el término del fogón coincide con el momento en que los muchachos 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.
- ✓ Cuando se realiza en la ciudad puede invitarse a padres y familiares, aunque no siempre es conveniente, ya que la Tropa también necesita celebrar privadamente esta fiesta.
- ✓ El fogón 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, el fogón se realiza en una ocasión especial y tiene un cierto ritual. De ahí que cuando solo se desea pasar un buen rato juntos, basta con organizar una *velada*, que al igual que el fogón, puede ser por patrulla o Tropa. La velada no tiene exigencias de ritmo, no necesita la presencia del fuego y hasta puede servir de actividad preparatoria de un fogón.

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 de los scouts, ya en 1935, había prevenido claramente a los dirigentes sobre estas actividades. El siguiente texto de Baden-Powell refleja que él recomendaba un programa de actividades centrado en las aspiraciones de los jóvenes 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 los muchachos y de las necesidades de la comunidad en que actúa la Tropa.

Los temas, o grupos de temas, que con más frecuencia surgen entre las actividades variables de las patrullas y Tropas son:

- ✓ Técnicas y habilidades manuales y de campismo
- ✓ Reflexión, conocimiento de sí mismo y de los 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 realicen con mayor frecuencia en torno a estos temas, no impide que se consideren otros que pueden surgir de los intereses de los muchachos o de la realidad social en que viven. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a su método, el Movimiento Scout privilegia las que se relacionan con el juego, el servicio y la naturaleza.

La única exigencia consiste en que las actividades propuestas o diseñadas 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 los muchachos, que los estimule a superarse.

Una actividad que imponga un esfuerzo por debajo de las condiciones personales de un scout, no lo 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, los 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 del joven, es decir, que ofrezca la oportunidad de practicar algunas de las conductas contenidas en sus objetivos personales.
- ✓ Que sean **recompensantes** significa que deben producir en los scouts la percepción de que lograrán algo al realizarlas, ya sea porque obtendrán un provecho o cumplirán un anhelo.
- ✓ Que sean **atractivas** implica que cada actividad debe despertar en los muchachos interés y deseo de realizarla, ya sea porque es de su agrado, por la originalidad que contiene o porque se sienten comprometidos con el valor implícito en ella.

- ✓ Por último, que sean **seguras** significa que no deben exponer a los muchachos a ningún daño físico o psicológico, para lo cual se han previsto con anterioridad todos los riesgos posibles.

Estas cinco 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 dirigentes 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**. Cada Tropa puede también armar su propia “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 los dirigentes, la ficha se acompaña de uno o varios **anexos técnicos** en que esa información se resume y se hace asequible a los animadores adultos, ayudando a que éstos 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 determinado 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 muchachos y animadores, los 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 los muchachos, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo muerto que se produjo sin preverlo. Todos los Guías de Patrulla y los dirigentes 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 Tropa (ejemplo: que cada patrulla produzca un aviso comercial de televisión que promocioe 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, los jóvenes elaboran material para el “Tally” con hojas confeccionadas por ellos mismos). 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 ancianos, 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 muchachos y dirigentes en su propuesta, selección y preparación.

- ✓ Las **espontáneas** no requieren ser planificadas ni consideradas en el calendario de actividades. Normalmente surgen propuestas por el Guía o Subguía de Patrulla o por el dirigente 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 los muchachos en su propuesta y selección será mayor que en el segundo, en que el Guía o Subguía de Patrulla o el dirigente a cargo habrán aportado la actividad de su “reserva” para estas situaciones.
- ✓ Las de **mediana y larga duración** suelen ser las más frecuentes en la Tropa, se originan de las propuestas de los muchachos a través de sus patrullas y requieren de apoyo de los dirigentes 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 mismo o varios ciclos de programa, otorga diversidad y continuidad al trabajo y es parte del atractivo del clima educativo en la Tropa, donde siempre “están pasando cosas”. Esto reduce la posibilidad de que los jóvenes se aburran y no tengan en qué emplear su tiempo y energía.

La única dificultad de este sistema reside en la mayor atención que los dirigentes y los 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 Tropa en su conjunto.

- ✓ Sin embargo, hay ciertas *actividades fijas que se realizan de manera individual*, como el ingreso a la Tropa, 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 de la Bitácora de progresión, 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 un joven por parte de su patrulla o del dirigente encargado 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 Tropa ni requieren ser planificadas ni efectuadas dentro de un determinado ciclo de programa. Ellas surgen del diálogo que los miembros de la patrulla, el Guía de Patrulla o el dirigente encargado del seguimiento, mantienen constantemente con el muchacho.

- ✓ Las *tareas personales dentro de una actividad colectiva* son aquellos trabajos que cada muchacho asume como contribución al logro de un objetivo común a todos los jóvenes involucrados en una actividad y no requieren de mayor explicación.
- ✓ Las *especialidades*, por su importancia, requieren ser analizadas con mayor detención.

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, individual y apoyada por un monitor

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.

Un *monitor* apoya al joven en el desarrollo de la especialidad. Esta función puede ser desempeñada por algún miembro del equipo de dirigentes que domine el tema respectivo –no necesariamente aquel que acompaña y evalúa la progresión personal de ese muchacho– 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 dirigentes 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 el muchacho, y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa y no presentará riesgos.

Si el monitor es una persona externa al Movimiento Scout, el equipo de dirigentes debe orientarlo 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 un muchacho mantengan el diálogo y la coordinación entre ellos.



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 una 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.

No existen fórmulas iguales para todos. Cada muchacho es único, en un contexto específico, y desde allí construye su crecimiento. Los scouts tendrán facilidad para mirar su entorno y aportar a éste desde sus propias capacidades; y el buen criterio del equipo de dirigentes y del monitor que orientan la especialidad, distinguirá entre lo que es posible o imposible de alcanzar para un joven 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 los jóvenes es casi ilimitada, si la especialidad escogida no tiene una insignia propia, puede usarse una diseñada y confeccionada por la misma Tropa o incluso por el propio muchacho.

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.

El monitor 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, solo 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 del muchacho. Un *fotógrafo* que presenta las fotografías tomadas por él mismo o un *actor* que hace una representación en un fogón, 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 aún mejor si el muchacho, 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: el *fotógrafo* ilustró con sus fotografías el problema de la basura en su sector; y el *actor* participó en una representación artística en un hogar de ancianos. Esto ayuda a que los 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 del especialista en el campo de su especialidad.



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.

Por ejemplo, motivado por una actividad que ha destacado el valor de la vida vegetal, un 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 medioambiente; 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 los muchachos

Para orientar en la búsqueda y desarrollo de una especialidad, los dirigentes necesitan conocer más sobre los intereses, aptitudes y posibilidades de cada muchacho, lo que significa compartir con ellos, escucharlos con más frecuencia de 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 del dirigente encargado de seguir el desarrollo personal de sus integrantes, será clave para ampliar ese conocimiento sobre cada joven.

Al mismo tiempo, el hecho que una buena parte de los muchachos de la Tropa esté desarrollando especialidades, aumentará los requerimientos de seguimiento personalizado y la necesidad de aprovechar al máximo el tiempo de los animadores adultos, 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 del muchacho interesado; como también de las condiciones geográficas, culturales y sociales en que él se desenvuelve.

CELEBRACIONES Y CEREMONIAS EN LA TROPA



Celebrar es parte de la vida de la Tropa

Todo lo que pasa en la Tropa 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 un muchacho se transforma en compromiso formal y sus logros se reconocen públicamente. Los compañeros, testigos solidarios, recogen la opción de su hermano y celebran sus conquistas. Y luego sobreviene la fiesta, que expresa la alegría de todos por el avance de cada uno.

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 Tropa 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 los 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, Pedro o Miguel no tienen que adecuarse al hecho de que “las promesas” son en tal fecha, sino más bien es la Tropa la que deberá adecuarse al momento en que Pedro o Miguel pidan hacer su Promesa.

Por el mismo motivo, en una ceremonia los muchachos 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 Tropa, se avisa en el diario mural y todos lo tienen presente. De esta manera se crea un ambiente que renueva el sentido del símbolo, refuerza la unidad de la Tropa y 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 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 Tropa 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 Tropa 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 o vulgaridades.

Las ceremonias deben ser breves y significativas

En la Tropa una ceremonia debe ser **breve**, no solo porque corresponde a su sencillez, sino también porque sus actores principales son jóvenes y los muchachos 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 Tropa; • 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 todos 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 todos los participantes captan.

Una ceremonia será más significativa si a todos se explica previamente lo que ocurrirá:

- ✓ Al *actor principal*, para que intervenga en “su ceremonia” con calma y precisión, atendiendo más al contenido que a las fórmulas y desplazamientos;
- ✓ a *todos los participantes*, para lograr una apropiada disposición de ánimo y una mejor ejecución; y
- ✓ a *los invitados*, para que adopten el comportamiento adecuado.

Elegantes y dinámicas

Si los scouts estamos orgullosos de que nada hacemos a medias, la preparación y el desarrollo de una ceremonia es una excelente ocasión para demostrarlo. Además, los muchachos, que son los actores principales de esa ceremonia, estarán muy agradecidos si le hemos dado importancia a un acto en su honor.



Para que la ceremonia resulte **elegante**, recomendamos:

- ✓ Que todos usen la vestimenta convenida, que generalmente será el uniforme scout, completo y limpio.
- ✓ Que antes del inicio estén en su lugar los implementos requeridos: banderas, insignias, prendas de uniforme, documentos, otros.
- ✓ Que todos 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 los 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.
- ✓ Todos actúan, se mueven, tienen algo que hacer. Los scouts necesitan motivos para cambiar de posición escénica, hacer un saludo, brindar un aplauso, lanzar un grito, estar siempre atentos y activos.

Momento oportuno y lugar apropiado

El **momento oportuno** es aquel en que el principal interesado está dispuesto y preparado, ya sea porque ha tomado una opción, como es el caso de la Investidura y de la Promesa; o porque de común acuerdo con él 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 Pioneros.

Hay que saber esperar hasta que esta condición madure. De lo contrario, la ceremonia sería una simulación, una contradicción con los valores scouts y una falta de respeto a los muchachos.

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 envueltos 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 Tropa, 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 algún muchacho 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 Tropa que no debe exponerse a la curiosidad de los extraños; como tampoco efectuarse arriba de un escenario, ya que el ideal es que todos los participantes sean actores y no espectadores 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 decirla con naturalidad, ajustando palabras, gestos y signos a la realidad vivida en el corazón y en la mente de los 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 todos comprendan. Nada de signos rebuscados o conceptos entreverados.
- ✓ Motivar gestos y movimientos que los muchachos puedan hacer con espontaneidad, sin posturas rígidas, andar de robot o maniobras de desfile.
- ✓ Hablar naturalmente, sin emplear actitudes teatrales propias de otros ambientes, como voces artificialmente roncadas, mandos secos y fríos o vocabulario presuntuoso.
- ✓ Mantener siempre la sonrisa, usar un lenguaje directo y procurar un tono afectuoso, lo que logrará que los muchachos se vean cómodos y sonrientes. No hay que olvidar que se puede ser serio sin ser triste o autoritario y que una ceremonia en la Tropa es una expresión vigorosa de la vitalidad juvenil.

Los momentos de **celebración** vinculados al **crecimiento personal**

En la Tropa existen muchos momentos de celebración, pero solo algunos de ellos se encuentran vinculados a la progresión de los muchachos:

La **Recepción** de nuevos miembros provenientes de la Manada 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 Lobatos en las páginas 213 y 214, por formar parte de la progresión propia de esa Rama.

La **Investidura** de un joven como miembro de la Tropa, 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 muchacho en que toma un compromiso personal con la Ley Scout.

La **Entrega de una etapa de progresión**, que tiene lugar al final de un ciclo de programa para aquellos muchachos 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 el muchacho ha completado con éxito las tareas acordadas para este reconocimiento.

El **Paso a la Avanzada de Pioneros**, cuando de común acuerdo con sus dirigentes y su patrulla un joven considera que ha llegado la hora de dejar la Tropa para ingresar a la Avanzada.

La Tropa festeja la **Investidura** de **nuevos scouts** y también de **algunos cargos**

Como vimos al hablar de los objetivos educativos, en el *período de introducción* el muchacho hace nuevos amigos y adquiere confianza en sus dirigentes, se ubica en forma más o menos permanente en una patrulla, a menos que haya ingresado a través de ella, y se convierte en uno más de la Tropa. En cualquier momento de ese período, una vez que decide seguir participando en la Tropa, puede tener lugar su Investidura.

Recordemos que desde su ingreso el muchacho es miembro de la Tropa y usa su uniforme, pero sin pañolín. 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 el muchacho proviene de la Manada del mismo Grupo pues en este caso ya utiliza su pañoleta desde que ingresó formalmente como lobato.

Cuando el momento de la Investidura coincide con el final del período introductorio, el muchacho 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 Tropa, o en un momento un poco más formal, en que pueden participar los padres de los muchachos a quienes se está dando la bienvenida y en cuyo caso se podría cerrar con una breve convivencia interna.

Algunas Tropas 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 y jóvenes que están ingresando. En este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todos los familiares de los niños 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 los muchachos que ingresan periódicamente.

Las Tropas también realizan la *investidura de Guía y Subguía de Patrulla*, cuyo objetivo es oficializar públicamente la elección de los jóvenes que ejercerán estos cargos en una patrulla.

La ceremonia de Promesa **celebra el compromiso personal** con la Ley Scout

Como lo hemos señalado en el capítulo respectivo, la Promesa se hace cuando el muchacho, después de terminado su período de introducción, se considera preparado y pide hacerla. Sin dudar ni discutir el propósito de esta petición, el Consejo de Tropa 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 Scout, que cada muchacho asume ante su

grupo de compañeros, 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 muchacho ha pedido hacer su Promesa, anunciándose la fecha y el lugar en que se realizará. Igual comunicación se debe hacer a los padres, 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 al joven, lo alienten, ayuden a prepararlo 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 un scout formula la suya. Si por alguna razón ineludible es necesario reunir a varios muchachos en una sola celebración, no debieran ser más de dos o tres y cada uno de ellos debe tener su momento individual para expresar su compromiso.

Si no es posible que los padres estén presentes en el campamento, de común acuerdo con ellos y el muchacho 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 el muchacho 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 Tropa y los padres en torno al lugar elegido, el Responsable de Tropa se referirá al significado de la Promesa y de la Ley, algún otro dirigente destacará brevemente al muchacho que hace su Promesa, algún compañero de patrulla o uno de los papás expresará con igual brevedad sus sentimientos y luego se invitará al muchacho a formular su Promesa de hacer cuanto de él 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 Scout.

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 un dirigente va diciendo antes. Formulada la Promesa se le hará entrega de la insignia y los dirigentes pueden entregarle un regalo especial como recuerdo de ese día.

Algunos símbolos de esta ceremonia son la bandera scout o de la Tropa, la insignia de Promesa y una antorcha o vela encendida, símbolo de la claridad que comienza a brillar en la vida de un 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 los scouts y que se identifican por una insignia que los jóvenes lucen en su uniforme. La entrega de cada una de estas insignias debe hacerse tan pronto se haya convenido con el muchacho 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 el 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 los muchachos durante ese ciclo. Esta ceremonia, que generalmente no considera la participación de personas ajenas a la Tropa, siempre se refiere a distintos jóvenes, ya que normalmente son varios los que cambian de etapa al final de un ciclo de programa. Aunque la ceremonia es común, cada uno de los muchachos dispondrá de un momento individual para recibir su reconocimiento.

No es necesario rodear la ceremonia de demasiados elementos. Antes de entregar la insignia a un joven, bastan unas palabras de reconocimiento y estímulo pronunciadas por el dirigente encargado 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 Pioneros

La última de las ceremonias relativas a la progresión personal es el Paso a la Avanzada de Pioneros, que se produce cuando el joven scout ha completado su vida en la Tropa, 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 el joven, la patrulla y sus dirigentes.

Desde el punto de vista de la Tropa 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 Tropa 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 varios muchachos en una sola ceremonia de paso, no debieran ser muchos y cada uno de ellos tendrá su momento personal para ser despedido y recibido.

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 el scout que deja la Tropa comparta por última vez junto con sus compañeros el grito propio de su patrulla. Es habitual que los miembros de su patrulla le dirijan palabras de estímulo y le entreguen muestras de aprecio, que suelen incluir pequeños obsequios preparados por los integrantes de su patrulla. Se concluye cantando una canción de despedida mientras el Responsable de la Tropa acompaña al muchacho hasta el inicio del recorrido.

En lo que se relaciona con el contenido de la ceremonia al ser recibido el muchacho 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 Tropa

Además de las ceremonias vinculadas a la progresión personal, existen en la Tropa otras ocasiones que permiten festejar la historia común.

Estas celebraciones ayudan a mantener vigentes los momentos más hermosos que ha vivido la Tropa y rescatan los hechos que son motivo de alegría y orgullo para todos. Se fortalece así la memoria colectiva, se crea un sentido de pertenencia y con el correr del tiempo se forma la tradición.

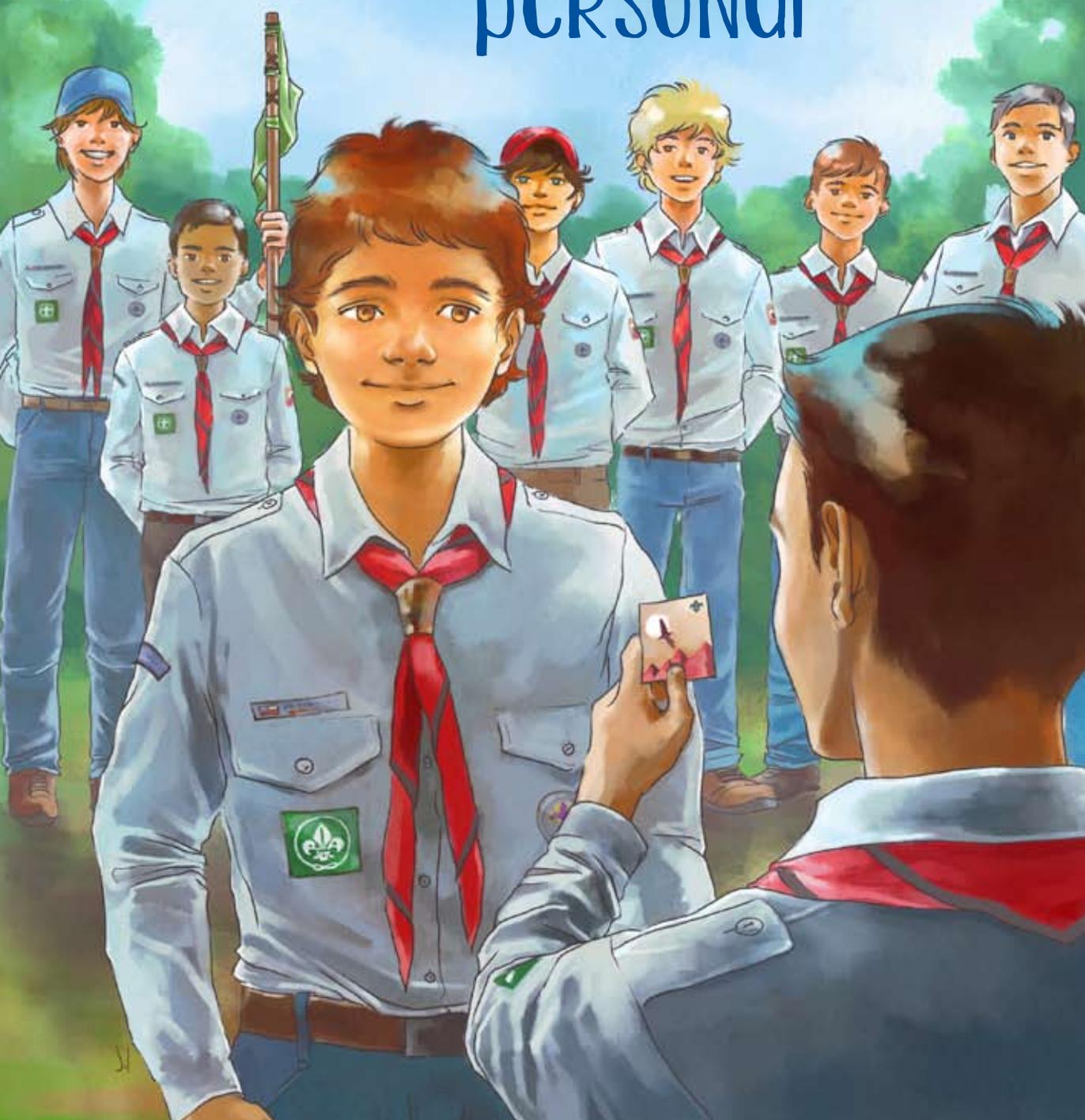
Mencionamos como ejemplos algunas de las fiestas y celebraciones más comunes que se realizan en las Tropas:

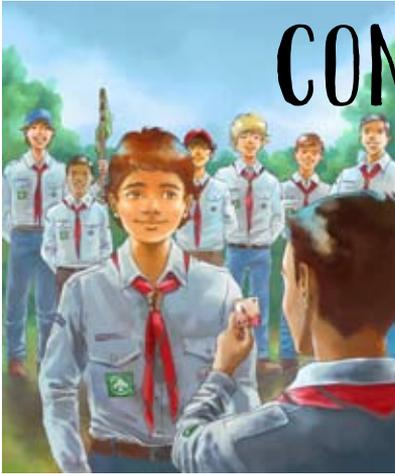
- ✓ El aniversario del Grupo y también el de la Tropa, si es distinto de aquel.
- ✓ El 23 de abril, día de San Jorge de Capadocia, que muchas Tropas consideran como el día del scout.
- ✓ El día en que se recuerda el nombre del Grupo, ya sea una figura de la historia de nuestro país, un santo patrono 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 Tropa.

También hay otros motivos para festejar que están más vinculados a la vida particular de cada uno y que en algunas ocasiones se pueden celebrar, según sea la costumbre y el estilo de animación de cada Tropa. Es el caso de los cumpleaños, matrimonios, nacimientos y hechos vinculados a la vida de fe de cada uno.

CAPÍTULO 12

La
PROGRESIÓN
PERSONAL





CONTENIDO

El período introductorio

- Los jóvenes ingresan a la Tropa por distintos caminos
- Cuando el ingreso es individual, la responsabilidad del período de introducción se comparte entre la patrulla y el dirigente encargado del seguimiento.
- Al ingresar desde la Manada también existe un período introductorio
- En el ingreso individual, la presentación de los objetivos se realiza en la patrulla.
- Las decisiones sobre objetivos se toman de común acuerdo entre el joven y el dirigente encargado de su seguimiento
- Cuando ingresa una nueva patrulla el período introductorio tiene variaciones
- Cuando el ingreso es colectivo, el dirigente que acompaña el seguimiento es responsable de la presentación de los objetivos.
- El consenso sobre los objetivos pone término al período de introducción

El seguimiento de la progresión personal

- La evaluación de la progresión personal es continua y forma parte de la vida de la Tropa
- Dar seguimiento a la progresión personal es acompañar el desarrollo de los jóvenes
- El desarrollo de los jóvenes se evalúa observando
- Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y entrega.
- Un dirigente acompaña a un máximo de 8 jóvenes, por lo menos durante un año.
- La evaluación del dirigente recoge la evaluación de otros agentes educativos
- La opinión del propio joven es la evaluación más importante
- Los pares contribuyen a la opinión que el joven se forma de su avance

Conclusiones de la evaluación de la progresión personal

- El Consejo de Tropa 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 los pares
- La evaluación concluye en un consenso entre el joven y el dirigente encargado de su seguimiento
- El cambio de etapa a veces implica un cambio de Bitácora



EL PERÍODO INTRODUCTORIO

La aplicación del sistema de objetivos y la evaluación de la progresión personal de los muchachos comienzan desde que ellos ingresan a la Tropa.

El primer paso es un *período introductorio*, que se inicia con la incorporación del muchacho y culmina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. Aun cuando se incorporen a la Tropa varios jóvenes al mismo tiempo, este período es *personal*, por lo que cada cual lo vive individualmente.

Los jóvenes ingresan a la Tropa por distintos caminos

- ✓ Porque es un lobato que proviene de la Manada del mismo Grupo. En este caso se trata de un nuevo integrante que conoce la Tropa y a la mayoría de sus scouts.
- ✓ Porque es amigo de un miembro de una de las patrullas, ha mantenido contactos anteriores y, de común acuerdo con los demás, ha tomado la decisión de incorporarse. En esta modalidad de ingreso se trata de un nuevo integrante de una patrulla preexistente, que conoce poco del Movimiento pero que tiene amigos en la patrulla.
- ✓ Porque llega motivado por sus padres, o porque le ha sido sugerido por un profesor o simplemente por propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por el Grupo Scout en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen los scouts y quiere ser uno de ellos. Estas situaciones son parecidas a la anterior, con la diferencia que en estos casos lo más probable es que el nuevo integrante no tenga amigos ni en la patrulla ni en la Tropa.
- ✓ Porque es miembro de un grupo informal de amigos, quienes previamente detectados o por propia motivación, han decidido como grupo "hacerse scouts". En este caso nace una nueva patrulla que carece de experiencia scout.

En cualquiera de estas situaciones los muchachos se incorporan de inmediato en las actividades que se están realizando, sin diferencias de ningún tipo respecto de los 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 Tropa.

Sin embargo, las características del período introductorio varían si se trata de un ingreso individual (un nuevo integrante, ya sea proveniente de la Manada o de fuera del Grupo), o de un ingreso colectivo (una nueva patrulla).

Cuando el ingreso es individual, la responsabilidad del período de introducción se comparte entre la patrulla y el dirigente encargado del seguimiento

Paralelamente a la participación del nuevo integrante en las actividades, la patrulla, la Tropa y sus dirigentes inician con el joven un diálogo más intenso que lo habitual. Este diálogo, que constituye el *período introductorio*, no representa una etapa de progresión, se prolonga de 2 a 4 meses y tiene como objetivos fundamentales:

- ✓ *Integrar al muchacho 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 los muchachos no solo 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 período introductorio es compartida entre el Consejo de Patrulla y el dirigente designado para hacer el seguimiento:

- ✓ La integración del joven en la patrulla y la presentación de la propuesta de objetivos, son tareas del Consejo de Patrulla con apoyo del dirigente encargado del seguimiento.
- ✓ La determinación de los objetivos que se pueden considerar logrados con anterioridad, es función del dirigente encargado del seguimiento de común acuerdo con el muchacho.
- ✓ La decisión de la etapa en que le corresponde iniciar su progresión la toma el Consejo de Tropa a proposición del dirigente encargado del seguimiento, previo acuerdo con el propio joven.

¿Qué pasa durante este período desde el punto de vista del joven?

- ✓ Se hace amigo de los miembros de la patrulla, se interioriza de su estructura, roles y cultura interna y “crea su espacio” con relación a los demás. Este proceso puede ser más lento cuando el recién ingresado no tiene vínculos de amistad previos, por lo que requerirá más apoyo de los dirigentes para facilitar la integración.
- ✓ Establece una comunicación cada vez más profunda y traba amistad con el dirigente encargado del seguimiento.
- ✓ Toma contacto con el *clima educativo* de la Tropa, su estructura, visión, nombres, símbolos y tradiciones.
- ✓ Se familiariza con el sistema de objetivos: sellos, etapas, insignias y Bitácoras.

¿Qué pasa desde el **punto de vista de la patrulla?**

- ✓ Integra al muchacho a las actividades y lo estimula para que participe en el Consejo de Patrulla.
- ✓ Ajusta sus equilibrios internos a la presencia de un nuevo integrante, refuerza los lazos de amistad existentes y lo vincula con aquellos miembros que no lo conocían.
- ✓ Lo pone en contacto con la información básica que debe conocer sobre la patrulla, la Tropa 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 del dirigente que acompaña el crecimiento** de los integrantes de la patrulla?

- ✓ Establece progresivamente lazos de amistad con el joven y se presenta a su familia, iniciando la relación con sus padres.
- ✓ Trata de conocer lo mejor que puede al joven y a su ambiente, observando su comportamiento y manteniendo un contacto frecuente. Este conocimiento es más necesario cuando el muchacho no ha tenido amistad previa con otros jóvenes de la patrulla o de la Tropa.
- ✓ Apoya al Guía en la integración del muchacho 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 Manada también existe un período introductorio

Cuando el nuevo integrante proviene de la Manada, 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 el muchacho estaba habituado en la Manada- se necesita poner igual cuidado en el desarrollo de este período.

Incluso en algunas oportunidades los procesos se podrían hacer más complejos, como es el caso en que varios lobatos deseen ingresar a una misma patrulla en razón de los “prestigios” creados en el Grupo o de las afinidades previas que los niños hubiesen establecido con algunos de sus miembros. 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 un muchacho deje una Rama para pasar a otra, se acostumbra abrir *períodos de transición*, que son individuales y que preparan la partida y la llegada. En este caso, el período de transición abrevia el período introductorio o ambos se funden en uno solo.

Cuando “el paso” de la Manada a la Tropa comprende al mismo tiempo un grupo numeroso de lobatos, se deberá evitar “distribuir” muchachos con criterios numéricos o proporcionales. Se debe respetar en todo momento el carácter de grupo informal de amigos que tiene la patrulla, sin romper afinidades naturales que existan entre los niños que se incorporan ni intervenir peligrosamente en la cohesión de las patrullas existentes.

Se debe considerar que si a la Tropa ingresan muchos lobatos, 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 los muchachos 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 del dirigente que hace el seguimiento. El dirigente no reemplaza a la patrulla en esa tarea y solo interviene para apoyar al Guía de Patrulla, aclarar determinados aspectos, reforzar la comprensión o evitar desajustes.

Al ingresar al grupo de amigos, el nuevo 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 las Bitácoras de sus compañeros, descubre los sellos que se ponen en las Bitácoras, ve las insignias de progresión puestas en los uniformes y más de una vez preguntará cuándo será el momento en que él 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 período.

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 el joven y el dirigente encargado de su seguimiento

En un determinado momento, que requerirá de una reunión o conversación especial, el diálogo desemboca en el consenso entre el muchacho y el dirigente encargado de acompañar su progresión.

El consenso se produce en torno a 2 hechos:

- ✓ La *personalización*, por parte del nuevo integrante, de los objetivos de crecimiento contenidos en la propuesta, lo que requiere adaptar los objetivos de la respectiva columna a sus necesidades, intereses, aspiraciones, capacidades y potencialidades. Esto lo logra asumiendo los objetivos contenidos en la propuesta, modificándolos o agregando otros, lo que el muchacho hará de su puño y letra en la Bitácora que corresponda. Producida esta adaptación, los objetivos educativos propios del rango de edad se habrán convertido en los objetivos *personales* de ese joven.



- ✓ El *acuerdo* sobre la etapa en que iniciará su progresión, lo que depende de la coincidencia entre el muchacho y el dirigente 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, el dirigente aceptará la opinión que ha resultado de la autoevaluación del joven.

Según el número de objetivos que se consideren logrados y las características personales del muchacho, el dirigente propondrá al Consejo de Tropa la etapa en que comenzará su progresión, procediéndose a la entrega de la insignia correspondiente.

Cuando ingresa una nueva patrulla el período introductorio tiene variaciones

En este caso el proceso introductorio está entregado solo a la responsabilidad del dirigente encargado del seguimiento de los muchachos. Las demás variaciones son las siguientes:

- ✓ Como se trata de un grupo informal de amigos, el desafío no es la integración de un nuevo muchacho en la patrulla, sino la integración del nuevo pequeño grupo, como patrulla, en la Tropa.
- ✓ El período 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 Tropa, 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 los Guías y Subguías de las otras patrullas, creando un ambiente de acogida.

Poco a poco el dirigente es reemplazado en estas tareas por el Guía que la patrulla elegirá en un momento determinado, el cual, desde que asume esta función, recibe una formación más intensa que los demás muchachos.

Cuando el ingreso es colectivo, el dirigente 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 muchacho 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 el dirigente designado para hacer el seguimiento.

Este dirigente 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 Tropa, pidiéndole a otros dirigentes y a los Guías y Subguías de las demás patrullas que le ayuden en tareas puntuales.

Como los nuevos integrantes vienen llenos 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 Tropa. A medida que los muchachos 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 período de introducción

Producido el consenso sobre los objetivos, se considera concluido el período de introducción. Esto genera algunos hechos importantes y visibles:

- ✓ El muchacho deja constancia en su *Bitácora* 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 los dirigentes mantienen en la carpeta personal de cada joven.
- ✓ Los objetivos logrados también se pueden representar en un *cuadro de avance*, que está a la vista de todos en el local. En este cuadro -que es optativo y podría estar motivado por un gran mapa de exploración- algunas patrullas o Unidades, utilizando los mismos sellos, llevan un registro visible del avance de todos sus miembros.
- ✓ El Consejo de Tropa hace entrega al muchacho de la insignia de la etapa en la cual se ha convenido que iniciará su progresión.
- ✓ En cualquier momento del período de introducción se puede realizar una breve *Ceremonia de Investidura* con presencia de los padres, en que el muchacho recibe por primera vez la pañoleta del Grupo Scout al que pertenece la Tropa. Esto no es necesario si el nuevo integrante ya ha recibido su pañolín durante su permanencia en la Manada.

Esta ceremonia puede realizarse de manera sencilla al término de una reunión habitual, o de un modo más formal con la participación de los padres del muchacho 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 y jóvenes que están ingresando en las distintas Ramas. En este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todos los padres de los niños 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 Scout. 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*.

Concluido el período de introducción, el muchacho puede hacer su Promesa en cualquier momento. La única condición para realizarla es que desee hacerlo y pida la aceptación del Consejo de Patrulla. Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, la Promesa no está ligada a las etapas de progresión y no se debe discutir la pertinencia de una Promesa que ha sido solicitada.



No obstante todos estos efectos que se producen al cierre del período de introducción, es conveniente recordar que los muchachos son miembros de la Tropa 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 Tropa, con la única diferencia que quienes vienen de fuera del Grupo usan su uniforme sin pañoleta hasta que sean formalmente investidos.



EL SEGUIMIENTO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

Una vez que un muchacho ha terminado su período introductorio, inicia su progresión personal a partir de la etapa en que ha sido ubicado.

Salvo la determinación de la etapa, para él nada ha cambiado desde el momento en que se incorporó a la Tropa: continúa participando en su patrulla y en las actividades que se realizan de la misma manera en que lo hacen todos los demás jóvenes.

La evaluación de la progresión personal
**es continua y forma parte
de la vida de la Tropa**

A medida que se observa el desarrollo de las actividades, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan los muchachos 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 los jóvenes

Entendemos por “progresión personal” el avance que un muchacho 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 solo en recoger y acumular información con el objeto de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta de un muchacho y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación del joven en la Tropa, eleva su autoestima y lo 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 los 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 los jóvenes se obtienen, en conjunto con cada uno de ellos, conclusiones sobre los objetivos personales que efectivamente pueden considerarse logrados durante el ciclo.

El desarrollo de los jóvenes se evalúa observando

Hemos dicho que los objetivos personales de los muchachos proponen el logro de conductas que se refieren a todos los aspectos de su personalidad. Esto significa que el desarrollo armónico de un 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 un muchacho 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 nuestros animadores adultos. 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 Tropa, a cada instante los muchachos entregan señales que indican progreso hacia el logro de sus objetivos y los problemas que enfrentan. Si los dirigentes están preparados para actuar como educadores voluntarios, 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 los muchachos y enriquecer los contactos, visitar la familia, conocer a sus amigos, entrevistarse con sus profesores o practicar juntos 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 solo 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 los muchachos, 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 un muchacho en su desarrollo es un asunto de entrega voluntaria y generosa.

Un dirigente acompaña a un máximo de 8 jóvenes, por lo menos durante un año

Por las razones anteriores recomendamos que un dirigente debe asumir el seguimiento de un máximo de 8 muchachos. Es poco probable que se evalúe con efectividad si esa tarea debe hacerse respecto de un número mayor.

Tampoco es apropiado que los dirigentes evalúen indistintamente a todos los jóvenes de una Tropa. 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 algunos muchachos no tendrían de la atención personalizada que necesitan.

Si es posible, los 8 muchachos deben pertenecer a la misma patrulla. Esto facilita la tarea del dirigente, ya que para acompañar a los jóvenes no necesitará estar interiorizado 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 del muchacho, lo cual no es posible si los dirigentes cambian continuamente o se alternan por períodos breves. Es recomendable que los dirigentes 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 del joven.

La evaluación del dirigente **recoge la evaluación de otros agentes educativos**

Los diferentes agentes educativos que actúan en torno a la vida de un muchacho proporcionan al dirigente una información muy valiosa. Es una tarea clave del dirigente que acompaña la progresión del muchacho entrar en comunicación con ellos cada vez que le sea posible hacerlo.

LOS PADRES

Por ser los principales educadores de sus hijos y en atención a que los objetivos son logrados por los jóvenes en su vida entera y no solo en la Tropa, los padres son fundamentales en el proceso de evaluación de un muchacho. Son ellos 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 los muchachos. A su vez, los padres deben valorar y confiar en la formación que se entrega en la Tropa.

Para que la interacción entre el dirigente y los padres opere con fluidez, el dirigente 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 hijos con una persona en quien no hayan depositado previamente su confianza.

LOS PROFESORES

Los profesores de la escuela o colegio al cual el joven asiste, pueden entregar información importante sobre su comportamiento. Para eso también es necesario que el dirigente haya establecido un contacto anterior con esos docentes, más aún si el Grupo no es parte de esa comunidad escolar. Los profesores tendrán 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 interlocutor educativo, 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 el joven pertenece, entrenadores deportivos o responsables de otras actividades en que los jóvenes participen, los monitores de una especialidad, los demás dirigentes de la Tropa y del Grupo y amigos no scouts. La opinión de estas personas es útil cuando mantienen un contacto permanente con el muchacho o tienen una influencia significativa en su educación y desarrollo.

Todas estas opiniones son complementarias, contribuyen a que el dirigente tenga una visión más amplia, pero en ningún caso sustituyen el consenso entre el dirigente y el joven.

La opinión del propio joven es la evaluación más importante

Los muchachos de esta edad reflexionan continuamente sobre sí mismos, la mayoría de las veces en forma no consciente, y examinan sus actos, su vida, sus sueños, la actitud de sus amigos.

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 mismo, incluso con riesgo de la autoestima, lo que a menudo debe ser compensado por los dirigentes con refuerzos positivos, que le ayuden a apreciar lo valioso que él es y la importancia de su participación en el grupo.



El método scout se apoya en esta tendencia del muchacho y cada cierto tiempo, con motivo de una actividad o en encuentros más personales, el dirigente encargado del seguimiento invita al joven a darle una mirada a los objetivos que se ha propuesto y a confrontarlos con la opinión que tiene de sí mismo. Las conclusiones que saque de este ejercicio puede compartirlas luego con su patrulla o con el dirigente encargado de su acompañamiento. También le puede ser útil ponerlas por escrito en su Bitácora, lo que le permitirá observar avances cuando más adelante repita el ejercicio.

Los muchachos deben percibir el amable interés del dirigente por la opinión que ellos tienen de sí mismos. Esto facilita y hace consciente la autoevaluación y los ayuda a ser los primeros interesados en su crecimiento. No olvidemos que el método scout 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 del muchacho, a la acción natural de los pares y a los resultados espontáneos del método utilizado. Los jóvenes no deben sentirse presionados y no existe ventaja educativa alguna en generar en ellos obsesiones de cualquier tipo.

Esta autoevaluación del muchacho es la base del consenso, o *evaluación del desarrollo*, que se producirá al momento de las conclusiones, al final de un ciclo de programa.

Los pares **contribuyen a la opinión** que el 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 los muchachos tienen de sí mismos. En un grupo de amigos esta opinión se manifiesta informalmente de varias maneras, desde las bromas hasta las conversaciones más personales. Los 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 compañeros.

A través de la vida interna de la patrulla, el método scout 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 los dirigentes no participan en la vida interna de la patrulla, ellos perciben la opinión de los pares observando la relación entre los muchachos. El único medio más formal que tienen para conocerla es el diálogo con el Guía de Patrulla respectivo y los análisis que se hacen en el Consejo de Tropa. A través de estos medios, y del contacto directo con el joven, el dirigente encargado del seguimiento procura matizar la opinión de los pares y motivar en el muchacho 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 Tropa 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 Tropa considera las orientaciones generales con base en las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de los muchachos 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 el 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, solo transcurrido un cierto tiempo se puede determinar si las actividades desarrolladas han servido para que un muchacho 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 los dirigentes encargados del seguimiento y en el interior de las patrullas.

Esta tarea está muy relacionada con el diagnóstico de la Tropa, particularmente con el desarrollo equilibrado de los muchachos en las distintas áreas de desarrollo -como se ha visto en el capítulo 9- con la atención individual que se ha prestado a cada joven 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 observar el nivel de resultados que produjo en los muchachos el énfasis dado al ciclo.

- ✓ Si en el ciclo se desarrollaron actividades de larga duración que concentraron la atención de los dirigentes y no se destinó el tiempo necesario al acompañamiento de los muchachos, 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 los muchachos.

La reunión en que el Consejo de Tropa fija estos criterios, debe realizarse antes de aquella en que hace el diagnóstico de la Tropa 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 los pares**

Fijados los criterios que enmarcarán las conclusiones, los Guías 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 los muchachos a partir de la autoevaluación de cada uno de sus miembros.

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 el Guía fija la pauta, controla la agresividad, anima a los tímidos y modera a los muy entusiastas u hostiles.

Los resultados de esta evaluación quedan en manos de cada muchacho, quien a partir de ellos reconsiderará la evaluación inicial que ha hecho de sí mismo.



La evaluación **concluye en un consenso entre el joven y el dirigente** encargado de su seguimiento

Para establecer este consenso es conveniente que el muchacho y el dirigente encargado de su seguimiento tengan un encuentro destinado solo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

Esta reunión es una más de las tantas ocasiones en que el dirigente y el joven se encuentran, por lo que no será difícil obtener un ambiente relajado. Con esta conversación concluye para ese muchacho el proceso de evaluación de sus objetivos personales durante el ciclo.



En esta conversación el muchacho expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeros de patrulla, indicando los objetivos que considera que ha logrado durante el ciclo que termina. El dirigente comparte con el muchacho 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 al joven 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 Tropa, el dirigente es libre para llegar al consenso que estime más conveniente para la continuidad del desarrollo del muchacho.

La opinión del dirigente es importante para el joven, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, el dirigente debe estar siempre dispuesto a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que reforzará más al muchacho aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

Si existen discrepancias que no pudieran resolverse, siempre primará la autoevaluación. Es preferible que el muchacho 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 del dirigente.

Al término de la reunión, el dirigente invitará al muchacho a que pegue en la Bitácora los sellos correspondientes a los objetivos que se consideraron logrados y luego estampará el timbre de la Tropa o del Grupo Scout, en la forma en que se indica en el capítulo 10. Ejemplares de los sellos puede aportarlos el dirigente o el joven, según se acostumbre en la Tropa.

Si en virtud de los objetivos aprobados y aplicando los criterios generales descritos en el capítulo 10 al presentar las etapas de progresión, el muchacho estuviera en condiciones de cambiar de etapa, el dirigente hará la propuesta correspondiente al Consejo de Tropa.

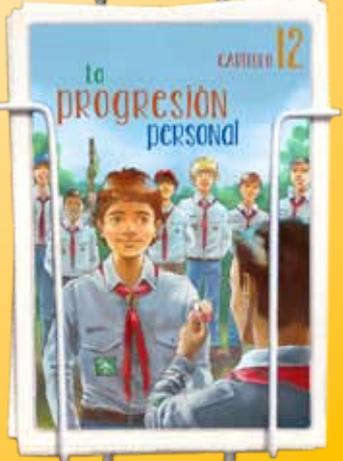
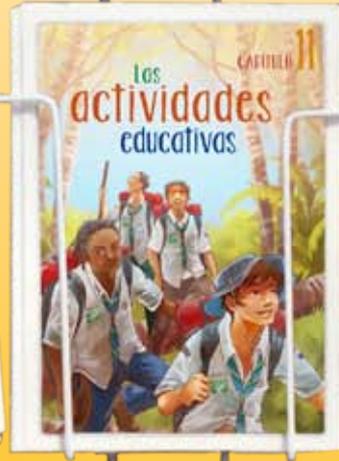
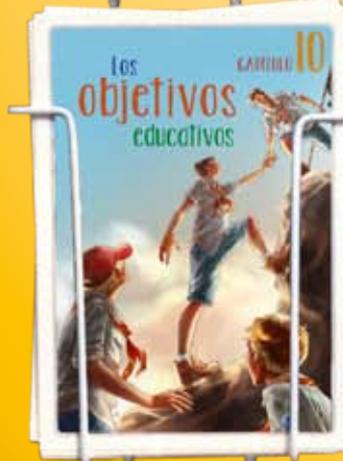
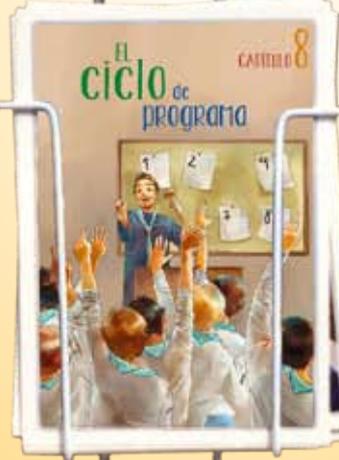
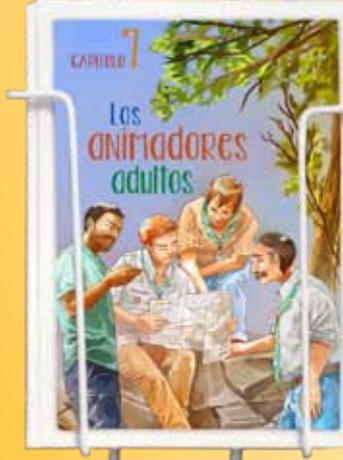
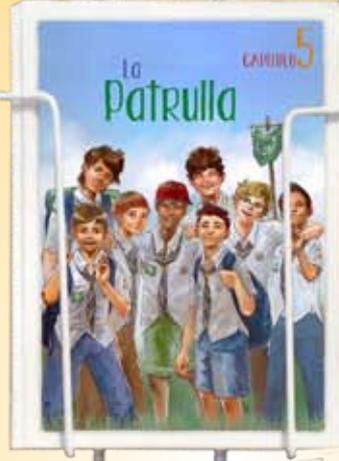
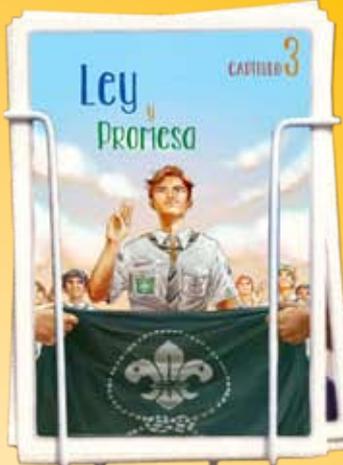
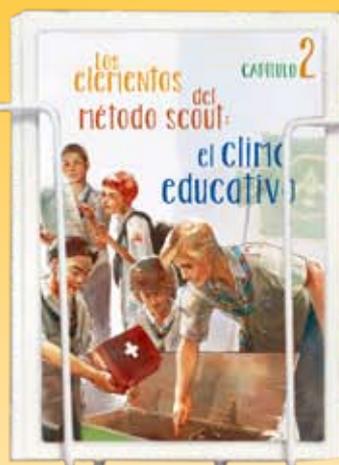
El cambio de etapa a veces implica un cambio de Bitácora

Al avanzar de la etapa Cernícalo a la etapa Halcón, o de la etapa Águila a la etapa Cóndor, no hay cambio de objetivos ni de Bitácora, pero al pasar de la etapa Halcón a la etapa Águila, hay cambio de Bitácora y también de objetivos. Es recomendable que en este momento se presente al muchacho 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 Tropa da motivo a una celebración, como se explicó al final del capítulo 10 y también al hablar de las actividades fijas.



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 de jóvenes en los últimos años.

No se incluyen los conceptos tradicionales que en este Manual han sido empleados en la forma usual y que se han mencionado solo una vez o que fueron suficientemente definidos en el texto o que no requieren mayor explicación.

A

actitud predisposición relativamente estable de conducta que involucra 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 Tropa, que se sugieren a un joven por parte del animador adulto encargado 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 al 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 los jóvenes realizan fuera del ambiente de la patrulla o la Tropa y sin una vinculación directa con su programa de actividades.

actividades fijas son aquellas que para crear el ambiente previsto por el método scout, necesitan realizarse continuamente y de modo similar. Son actividades fijas de la Tropa, por ejemplo, los campamentos, el fogón, las reuniones habituales, las celebraciones.

actividades instantáneas también llamadas “actividades sorpresa”, son aquellas actividades espontáneas, no planificadas en el calendario de actividades de la Tropa, que pretenden atraer la atención de los 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 Tropa, 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 los jóvenes 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 Tropa, su Promesa de hacer cuanto de él 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 Scout.

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.

adulthood 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 que 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 los jóvenes. Los agentes de la evaluación en la Tropa son los propios jóvenes, sus pares, los animadores adultos, los padres y otras personas que intervienen ocasionalmente en las actividades, como el caso del monitor de una especialidad; o están en condiciones de expresar juicios de valor sobre los logros obtenidos por los jóvenes, como los 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.

animador adulto adulto 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 animador adulto: *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 dirigentes en estas tres líneas. En este Manual se ha usado el término animador adulto

como sinónimo de dirigente o guiadora.

aprendizaje proceso mediante el cual un sujeto 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 los 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 los 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 niños y jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio a los demás 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 Scouts, junto con el gusto por explorar y la pertenencia a un grupo de amigos. Responde a la necesidad de los 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 Tropa uno de los tres componentes de la estructura de la Tropa, junto con el Consejo de Tropa y el Equipo de dirigentes. Fija las normas de convivencia, decide las actividades de Tropa y está integrada por todos sus miembros, aunque los dirigentes participan en ella sin derecho a voto.

Asistente de Unidad adulto o joven mayor de edad, miembro del Equipo de dirigentes, que colabora en el desarrollo del programa de actividades, anima la participación de los jóvenes, contribuye al seguimiento de su progresión personal y participa en las tareas educativas y de gestión que corresponden a los dirigentes.

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 uno 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 uno tiene de sí mismo. La autoestima se va formando a través de un proceso de asimilación y reflexión por el cual los jóvenes interiorizan sus sucesivas autoevaluaciones y las opiniones que los demás manifiestan con relación a ellos 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.

B

Bitácora publicación orientada a los jóvenes, que complementa la animación del programa que se ofrece en la Tropa y que facilita el seguimiento y la evaluación de su progresión personal. Existen dos bitácoras: una para las etapas de progresión Cernícalo y Halcón; y otra para las etapas Águila y Cóndor.

C

campo de acción grupo de temas afines 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 es parte del clima educativo y que atraviesa una Tropa en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos 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.

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 animador adulto, 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, confiándole 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 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.

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 los dirigentes respecto de cada miembro de la Tropa, 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 Tropa.

celebraciones término empleado en este Manual para referirse tanto a las celebraciones propiamente tales como a las ceremonias y fiestas de la Tropa.

ciclo de programa proceso participativo 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 Tropa, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método y se observa, evalúa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes.

ciclos de desarrollo períodos de edad determinados por las características evolutivas de 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 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.

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 hombre y a la mujer 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 todos los dirigentes y guías del Grupo, los representantes de los padres, los de la institución patrocinadora y el Asesor Religioso del Grupo, si lo hubiere. 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 guías 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 todos los miembros de la patrulla con la presidencia del Guía de Patrulla. Tiene a su cargo asuntos relevantes como decidir las actividades de patrulla, determinar las actividades de Tropa que la patrulla propondrá

a la Asamblea, evaluar las actividades, conocer la autoevaluación de la progresión de sus miembros y contribuir a ella, elegir al Guía y al Subguía de Patrulla y nombrar los demás cargos en la patrulla.

Consejo de Tropa uno de los tres componentes de la estructura de la Tropa, junto con la Asamblea de Tropa y el Equipo de dirigentes. Lo conforman los Guías y Subguías de Patrulla y el Equipo de dirigentes, se reúne al menos una vez al mes y lo coordina, generalmente, el Responsable de Unidad. El Consejo cumple una doble función: es el organismo de gobierno, encargado de las operaciones, e instancia de aprendizaje para sus miembros.

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 los 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 Tropa actividad realizada por el Consejo de Tropa en el momento de empalmar un ciclo de programa con el siguiente. Su función es sacar conclusiones sobre el estado actual de la Tropa 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 los jóvenes.

dinamismos esenciales bajo este concepto se mencionan

los centros de interés predominantes en los 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 amigos. Apoyado en ellos, se estructura el marco simbólico en la Rama Scouts.

dirigente scout ver animador adulto.

diseño de actividades tarea que comparten jóvenes y dirigentes 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 Tropa 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 Tropa 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 Tropa, comprender el método scout en su globalidad, saber leer la realidad del entorno y conocer a los jóvenes que forman parte de la Tropa.

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 los 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 ver desarrollo de actividades.

elementos del método scout 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 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 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 los 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 Tropa 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.

Equipo de dirigentes o Equipo de Unidad grupo de adultos y jóvenes mayores de edad, comprometidos con los principios del Movimiento y que asumen las distintas tareas que corresponden al educador adulto en la coordinación y orientación de la Unidad tales como diseñar la Tropa, custodiar la misión, administrar la visión, motivar, generar compromisos y acompañar el proceso de desarrollo de los jóvenes, distribuyendo entre ellos las distintas funciones de administración y organización. El Equipo de Unidad debe estar integrado, al menos, por un dirigente cada ocho jóvenes.

especialidades actividades complementarias, individuales y voluntarias, que los jóvenes realizan en forma paralela al calendario de actividades de la Tropa. Tienen por objeto fomentar en los jóvenes 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 los 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 un joven, evaluado a través del logro de sus objetivos educativos personales. En la Tropa, las etapas de progresión son cuatro: cernícalo, halcón, águila y cóndor.

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 niños y jóvenes. Puede estar referida al joven (evaluación del desarrollo personal); al instrumento (evaluación de las actividades); o al dirigente (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 Tropa y que apoya el desarrollo y el crecimiento (*evaluación para el desarrollo*), y que recoge y acumula información, permitiendo mejorar la participación del joven, 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 Tropa.

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 los 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 scout, 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 animadores adultos un conjunto de actividades alternativas, que éstos pueden proponer a la patrulla o a la Tropa tal como se han diseñado o introduciéndoles modificaciones o variantes.

ficha individual documento que contiene información personal relativa a cada uno de los jóvenes que forman parte de la Tropa. 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 determinado joven, 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 ese 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 hombres y mujeres.

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 compañeros 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 Scouts. Responde al impulso de los jóvenes por reconocer sus cambios, explorar sus perspectivas, descubrir sus potencialidades y encontrar nuevas identificaciones que configuran su identidad como adultos.

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 Tropa 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 Scout, por la trayectoria del Grupo del cual la Tropa 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 Tropa. Ella crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga y sostiene la estabilidad de la Tropa.

hoja de control de la progresión documento en el cual el dirigente encargado del seguimiento y evaluación de la progresión personal de un determinado joven, 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 ese joven, 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). En la Tropa puede otorgarse cuando el 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 el joven ha desarrollado durante un período determinado y que se otorga una vez lograda.

insignia de evento distintivo que indica la participación del joven 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 Tropa y que se otorga cuando el joven comienza a usar su uniforme.

insignia de progresión distintivo que indica la etapa de progresión en que se encuentra el joven 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 un joven a la Tropa 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 los participantes sobre el desarrollo de una actividad mientras ésta se encuentra en proceso.

juegos democráticos juegos de simulación en que los 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 los miembros de la Tropa asumen como compromiso y norma de conducta. El lema de los Scouts es siempre listos.

Ley Scout instrumento educativo mediante el cual se expresan de manera comprensible para los jóvenes los valores del proyecto educativo scout que pueden ser entendidos y vividos a su edad. Los 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 o no a determinado grupo depende de la propia elección de cada joven y de la aceptación del resto de los 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 Tropa.

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 un 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 amigos*, que actúa como significante del dinamismo de los 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 Tropa.

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 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

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 los 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 al joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida. Equivale al **propósito** del Movimiento.

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 miembros 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 los 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 Tropa, como es obvio, los objetivos intermedios se denominan objetivos educativos de la Rama Scouts, con base en los cuales cada joven adopta o construye sus objetivos personales.

objetivos educativos de la Tropa conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades, establecido de acuerdo a los objetivos terminales y que es posible y deseable que los jóvenes 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 los jóvenes pueden asumir como propio.

objetivos educativos personales

son los objetivos individuales de cada joven luego de que éste ha asumido como propia la propuesta de objetivos intermedios de la Rama Scouts, 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 los 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 Tropa 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 referida al grupo informal de amigos que se reúne para disfrutar su amistad y apoyarse mutuamente.

patrulla en la Tropa, forma de organización y aprendizaje por el cual jóvenes amigos 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 los jóvenes y la realización de actividades que resulten atrayentes para todos. La intensidad del acompañamiento es menor que en la patrulla vertical y, al egresar todos sus integrantes en un período corto, dificulta la creación de tradiciones y la continuidad de la patrulla con nuevos integrantes.

patrulla vertical es aquella que integra jóvenes de las diversas edades que comprende la Rama Scouts (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 miembros y la realización de actividades adaptadas a las edades de todos sus integrantes. Pero, por otro lado, la diversidad de edades permite el aprendizaje de los más nuevos gracias a los más antiguos.

período de introducción proceso de duración variable

que se inicia al momento del ingreso de un joven a la Tropa y que termina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. En este período el nuevo integrante participa como uno más en las actividades de la Tropa, conoce a sus compañeros y dirigentes, 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 amigos uno de los tres dinamismos esenciales que sustentan el marco simbólico en la Rama Scouts, 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 los 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 los jóvenes, 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 Tropa en distinta forma según se trate de actividades de patrulla o de Tropa, para ser propuesta a los jóvenes, los 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 del adulto elemento del método scout que incorpora al educador adulto en el dinamismo juvenil, motivando, dando testimonio de los valores del Movimiento y ayudando a los jóvenes a descubrir lo que a ellos solos les permanecería oculto. Este componente aparece mencionado en algunas partes del Manual como *orientación de adultos 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 hombre 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 los propios niños y jóvenes quienes proponen o eligen su programa, lo que resalta su carácter dinámico y ubica a los 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 los jóvenes. La progresión personal se observa y acompaña constantemente y, al término de cada ciclo de programa, jóvenes y dirigentes 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 la Bitácora 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 del joven, libre y voluntario, ante sí mismo y los demás, de hacer cuanto de él 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 Scout.

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 los jóvenes para que lleguen a ser personas autónomas, solidarias, responsables y comprometidas, que participan en la construcción de un mundo mejor.

propuesta de actividades propuesta atractiva que el Consejo de Tropa hace a los jóvenes y que luego de aceptarla, modificarla o complementarla, éstos hacen a la Tropa, con el objeto que los jóvenes expresen su opinión y decidan en la Asamblea de Tropa 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 y adultos. Para los jóvenes los valores que propone se expresan en la Ley y la Promesa Scout.

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.

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 los dirigentes y las guidoras 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 Pioneros y Pioneras (jóvenes entre 15 y 17 años) y la Rama Caminantes (jóvenes de 17 a 20 años).

Rama Scouts comprende los jóvenes de entre 11 y 15 años que forman parte de la Asociación de Guías y Scouts, las estructuras a las que pertenecen o los apoyan y los dirigentes 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 animadores adultos, en la que aquellos adoptan un papel activo en la adquisición de experiencias y en el logro de sus objetivos, y éstos actúan como orientadores y facilitadores, acompañando el crecimiento.

Responsable de Tropa miembro del Equipo de dirigentes que además de compartir tareas con los Asistentes de Unidad, coordina el desarrollo del programa, la aplicación del método y la gestión de la Tropa.

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 Tropa, esta necesidad de un espacio propio debe reflejarse en la elección de los sitios de patrulla por parte de los 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 Tropa -utilizando juegos democráticos- tratándose de actividades de Tropa.

servicio como principio del Movimiento es un valor, ya que invita a los 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, conocimiento de sí mismo y construcción de la autoimagen, descubrimiento de otras dimensiones culturales y sociales y 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 mismo 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 los jóvenes escogen por sí mismos, que responden al principio de aprendizaje por la acción, y que son el centro de lo que ellos hacen. Las actividades permiten a los 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 Scouts y Guías 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 joven elegido directamente por sus compañeros de patrulla o nombrado por el Guía de Patrulla, que tiene como tarea primordial colaborar con éste en sus responsabilidades de coordinación.

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 un miembro de la patrulla aunque todos escriben en él.

tareas de 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.

Tropa nombre que recibe en el Grupo Guía y Scout la Rama o Sección integrada por jóvenes varones de entre 11 y 15 años. Una Tropa es una federación de patrullas disímiles pero coherentes respecto de sí mismas y que comparten una realidad común.

tutor dirigente o guiadora 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 Tropa.

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 scouts están contenidos en la Ley y la Promesa Scout que se proponen a los 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 los 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 Tropa imagen que la Tropa 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 Tropa pertenece.

Constancias y agradecimientos

Para la descripción de las características de los adolescentes los autores 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).

Los autores

Este Manual fue elaborado por la Comisión Nacional de la Rama Scouts 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*, 2014. Entre 2014 y 2016, período en que este texto se preparó, la Comisión Nacional de la Rama Scouts contó con la colaboración activa de Juan Pablo Reyes Campos, Rodrigo Atenas Poblete, Nicolás Pereira Miranda, Osvaldo Yáñez Ahumada, Fabián Véliz Huine, Rodrigo Carvajal Aguilera, Nicolás Leal Villena, Daniel Lillo Egaña, Marco Antonio López Cáceres y Alfredo Lavanchy Lavanchy. Ellos participaron en la elaboración y redacción conforme a las orientaciones proporcionadas por Pedro Pavez Gutiérrez, Carlos Henríquez Veas y Juan Pablo Menichetti Wormald.

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 a la utilización de nombres, innovaciones y usos generalizados que se rescataron de la cultura scout de las Tropas chilenas.

Previo a la redacción final, los equipos mencionados compartieron experiencias con dirigentes a distintos niveles a lo largo del país y con las integrantes de la Comisión Nacional de la Rama Guías, quienes analizaron el material escrito y aportaron reflexiones y sugerencias. Mención especial merecen los dirigentes que participaron en los Cursos Avanzados de la Rama Scouts realizados en septiembre de 2014, en la Hacienda Picarquín, VI Región, Chile.

Los textos finales fueron revisados y aprobados por la COMEDUC en sus sesiones celebradas los días 11, 17 y 24 de octubre y 5 de noviembre de 2016.

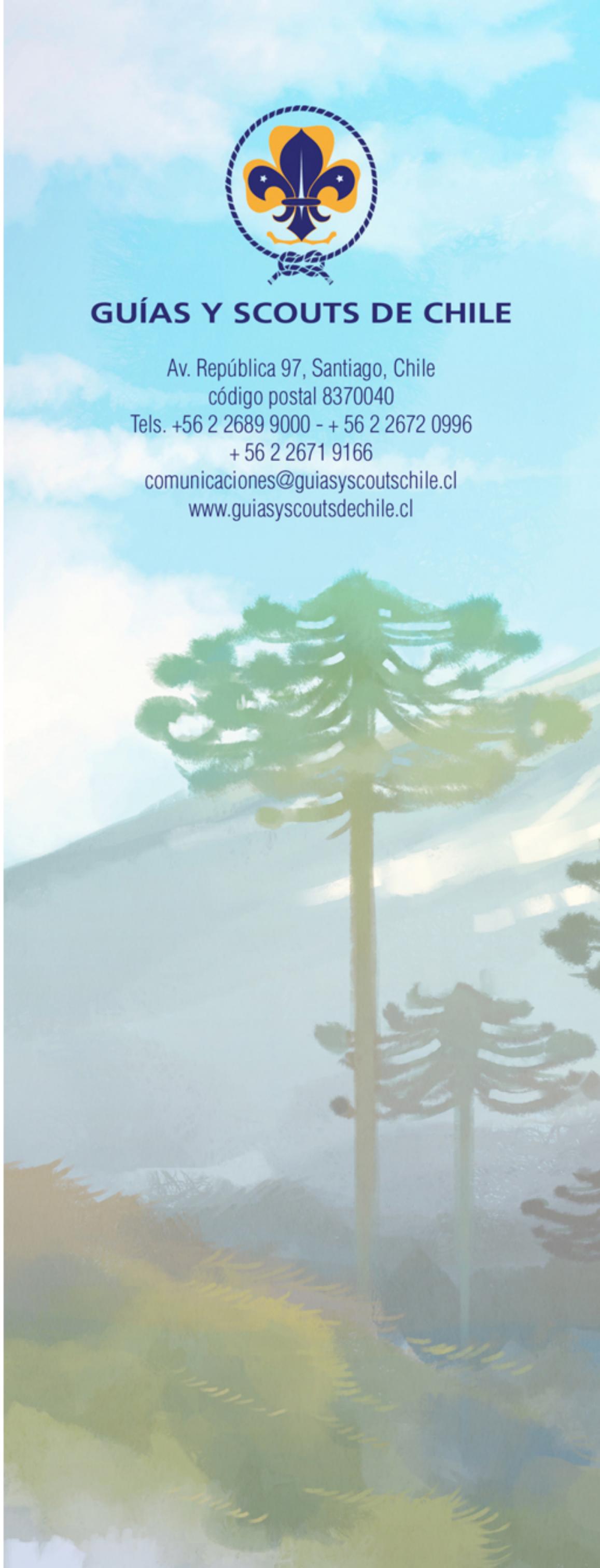
Las fotografías se tomaron del archivo de la Asociación o fueron aportadas por numerosos Grupos Scouts que participaron en una convocatoria realizada a través del sitio web institucional. Otras fueron tomadas por José Manuel de la Maza Wielandt en el 9º Jamborree Nacional 2016 o han sido cedidas gentilmente por Carlos Henríquez de su colección personal o del archivo de su Grupo.

Las ilustraciones son de Soledad Devia Sailer y otras de Mariano Ramos. Algunas de estas últimas inspiradas en los diseños del célebre dibujante francés Pierre Joubert. Los conceptos de los sellos que representan las áreas de desarrollo fueron aportados por Karin Sailer Rosales y diseñados por Elena Bravo Castillo, a quien también corresponde el diseño de las insignias de progresión. Un comité editorial formado por Juan Pablo Menichetti, Macarena Bascour Fredes, Alberto Del Brutto y Gerardo González Erba editó los textos y supervisó la edición. El diseño gráfico fue realizado por Maritza Pelz von Rultzingslowen y el libro se imprimió en Salesianos Impresores.



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@guiasyscoutschile.cl
www.guiasyscoutsdechile.cl





GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE