

Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa

2006



Guías y Scouts
de Costa Rica



Solamente por sencillez en el estilo, este manual utilizó un formato tradicional que no contempla las diferencias de género; sin embargo nuestra posición es clara y firme: toda discriminación de esta o de cualquier otra naturaleza, se considera de mal gusto e incongruente con los principios del Movimiento Guía y Scout.

Créditos

Publicado por:

Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica

Elaborado por:

Equipo Nacional de Sección Intermedia (ENSI)

Coordinadora del proyecto: Lilliana Díaz Cruz

Revisado por:

Karina Carranza Coto

Óscar Calderón Ulloa

Adriana Gómez Gómez

Karina Grant Delgado

José Manuel Ramírez González

Centro Nacional de Servicios

Aprobado por:

Consejo Técnico Nacional

Dibujos:

Ronald Díaz Cabrera

Diseño y Diagramación:

Ivanov Herrera Segura

Centro Nacional de Servicios

Agradecimientos:

La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica reconoce la labor de las siguientes personas por la redacción, compilación y adaptación de los diferentes temas:

Fabricio Desanti Quirós: Capítulo 19. Selección de Actividades.

Lilliana Díaz Cruz: Capítulo 3: Estructura de la Tropa, Capítulo 4: Administración de la Tropa, Capítulo 5: La Reunión de Tropa, Capítulo 6: La Fogata, Capítulo 11: Actividades Educativas, Capítulo 17: Campamento, los anexos de Ceremonias, Formaciones, Transición, Canciones, El Banderín de Honor y Momento Guía y Scout.

Eduardo Fonseca Quirós: Capítulo 16. Vida en Naturaleza

Adriana Gómez Goméz: anexo sobre discapacidad, anexo sobre coeducación, Capítulo 8: Áreas de Crecimiento y Capítulo 9: ¿Quiénes son las Guías y los Scouts?

Karina Grant Delgado: anexo sobre sexualidad.

Carlos Hernández Soto: anexo de Ceremonias.

Alfredo Ramírez Villalba: Capítulo 7: Marco Simbólico, Capítulo 13: Aprender Haciendo, Capítulo 18: La Presencia Estimulante no interferente del adulto, Capítulo 15: Adhesión voluntaria a una Promesa y una Ley, y Capítulo 16: Vida en Naturaleza.

Magaly Rubí Durán: Capítulo 11: Actividades Educativas, Capítulo 14: El Sistema de Aprendizaje progresivo e individual y Capítulo 10: Objetivos Educativos.

Adrián Seas Tencio y Silvia Herrera Martínez: Capítulo 12: Animación de la Fe.

Jorge Solano Madriz: Capítulo 7: Marco Simbólico y Capítulo 14: El Sistema de Aprendizaje progresivo e individual

Antonette Williams Barnett: anexo sobre uso de sustancias psicotrópicas y Capítulo 20: Ciclo de Programa.

Eduardo Zamora Salazar: Capítulo 1: Fundamentos del Guidismo y el Escultismo, Capítulo 2: Sistema de Equipos Naturales y Capítulo 11: Actividades Educativas.

Primera Edición:

Diciembre, 2006

Indice de Contenidos

I. FUNDAMENTOS DEL GUIDISMO Y ESCULTISMO.....	11
1. Introducción.....	12
2. Definición del Movimiento Guía y Scout.....	12
3. Fundamentos.....	12
3.1 Propósito del Movimiento Guía y Scout.....	12
3.2 Los Principios del Movimiento Guía y Scout.....	12
4. El Método Guía y Scout.....	14
4.1 Elementos del Método Guía y Scout.....	14
II. ¿QUIÉNES SON LAS GUÍAS Y SCOUTS?: UN RECORRIDO POR LA ADOLESCENCIA TEMPRANA.....	77
1. Introducción.....	78
2. Características de los y las adolescentes.....	78
3. Principales tareas de este periodo.....	81
4. Su rol como Dirigente.....	82
5. Relación entre las características adolescentes y las áreas de crecimiento.....	83
6. Contextos de vida de los adolescentes.....	85
7. Factores de riesgo en la adolescencia.....	86
8. Conclusiones.....	88
III. LA ESTRUCTURA DE LA TROPA.....	27
1. Introducción.....	28
2. Órganos de la Tropa.....	28
2.1 La Asamblea de Tropa.....	28
2.2 La Patrulla.....	29
2.3 Consejo de Guías de Patrulla.....	29
2.4. Consejo de Tropa.....	30
2.5 Corte de Honor.....	31
3. Conclusiones.....	32
4. Resumen.....	32
IV. ADMINISTRACION DE LA TROPA.....	37



1. Introducción.....	38
2. ¿Qué es administrar?	38
3. La administración de la Tropa.....	38
3.1 Libros administrativos de la Tropa.....	39
3.2 Otros Documentos.....	40
 V. LA REUNIÓN DE TROPA.....	43
1. Introducción.....	44
2. Características de la Sección Intermedia.....	44
3. ¿Qué es una Tropa?.....	45
3.1 La reunión de Tropa.....	46
3.2 Características de la reunión de Tropa.....	46
3.3 Elementos Esenciales de la Reunión de Tropa.....	47
 VI. LA FOGATA: UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA.....	53
1. Introducción.....	54
2. Antes de la fogata.....	54
2.1 El Guardián de Leyendas.....	56
2.2 El Fogonero.....	56
3. El desarrollo de la actividad (durante).....	56
3.1 El fondo motivador.....	57
4. El cierre de la experiencia.....	57
5. Conclusiones.....	58
 VII. MARCO SIMBÓLICO.....	59
1. Introducción.....	60
2. La importancia de los símbolos.....	60
2.1 Identificación y pertenencia.....	61
3. Marco Simbólico.....	61
3.1 Definición.....	61
3.2 Marco Simbólico de la sección intermedia.....	62
4. Papel del Marco Simbólico.....	62
5. Ventajas del marco simbólico de la sección intermedia.....	63
6. Elementos simbólicos de la sección intermedia.....	63

6.1 Elementos esenciales.....	64
6.2 Elementos importantes.....	65
6.3. Elementos característicos.....	65
7. El fondo motivador.....	65
VIII. ÁREAS DE CRECIMIENTO.....	67
1. Introducción.....	68
2. El Desarrollo Humano.....	68
3. Áreas de Crecimiento.....	69
4. ¿Cómo evaluar las distintas áreas de crecimiento?.....	71
4.1 Área de la corporalidad.....	71
4.2 Área de la creatividad.....	72
4.3 Área del carácter.....	73
4.4 Área de la afectividad.....	74
4.5 Área de la sociabilidad.....	75
4.6 Área de la espiritualidad.....	76
5. Conclusiones.....	76
IX. ¿QUIÉNES SON LAS GUÍAS Y SCOUTS?: UN RECORRIDO POR LA ADOLESCENCIA TEMPRANA.....	77
1. Introducción.....	78
2. Características de los y las adolescentes.....	78
3. Principales tareas de este periodo.....	81
4. Su rol como Dirigente.....	82
5. Relación entre las características adolescentes y las áreas de crecimiento.....	83
6. Contextos de vida de los adolescentes.....	85
7. Factores de riesgo en la adolescencia.....	86
8. Conclusiones.....	88
X. OBJETIVOS EDUCATIVOS.....	89
1. Naturaleza de los objetivos educativos.....	90
2. Conclusiones.....	96
XI. ACTIVIDADES EDUCATIVAS.....	97



1. Introducción.....	98
2. Definición de actividad educativa.....	98
3. Actividad y Experiencia.....	99
4. Participación de los jóvenes.....	99
5. Momentos de las Actividades Educativas.....	100
5.1 Antes.....	101
5.2 Durante.....	103
5.3 Despues.....	103
6. Características de las Actividades Educativas.....	103
7. Clasificación de las Actividades Educativas.....	104
7.1 Actividades Internas.....	105
8. ¿Cómo contribuyen las actividades educativas al logro de los objetivos educativos?.....	105
9. Objetivos de actividad.....	106
10. ¿Cómo construir objetivos para las actividades educativas?.....	108
11. Curva de interés de las actividades educativas.....	109
12. Diez Reglas de Oro para la organización de actividades educativas.....	112
 XII. ANIMACIÓN DE LA FE.....	113
1. Introducción.....	114
2. La animación de la fe como elemento de formación.....	114
3. Animar la fe en la Dirigencia.....	115
4. Aspectos a considerar antes, durante y después de un momento de animación de la fe.....	117
5. Actividades que nos animan.....	118
6. Consejos Prácticos.....	119
 XIII. APRENDER HACIENDO.....	121
1. Introducción.....	122
2. ¿Qué es el aprender haciendo?.....	122
3. ¿Cuál es su fin?.....	122
4. ¿Cómo funciona?.....	123
5. ¿Cómo se vive en la Tropa Guía y Scout?.....	123
6. La Dirigencia.....	124

7. Conclusiones.....	125
XIV. PROGRESIÓN PERSONAL.....	
1. Introducción.....	128
2. Conceptos Generales.....	128
2.1. Progresión Personal.....	128
2.2 La Dirigencia: ¿Facilita o Evalúa?.....	129
3. Etapas de crecimiento o progresión personal.....	130
3.1. Madurez y Experiencia versus capacidades y posibilidades.....	130
3.2 Nombres de etapas y su significado.....	130
4. Desarrollo del Sistema de Progresión Personal: el cómo y el cuándo.....	132
4.1. Atención Individualizada.....	133
4.2. En qué áreas y objetivos trabajará.....	132
4.3. Cómo se determina el avance o progresión individual.....	134
4.4 Cuándo se determina que existe ese avance.....	135
4.5. Entre etapas: acumulación gradual.....	135
5. Herramientas para el Sistema de Progresión Personal.....	136
5.1. Bitácora Guía y Scout.....	136
5.2 Expedientes personales.....	138
5.3. Especialidades.....	138
5.4 El máximo adelanto.....	140
XV. VIVENCIA DE LA LEY Y LA PROMESA.....	
1. Introducción.....	141
2. La Ley Guía y Scout.....	142
2.1 ¿Qué es la ley Guía y Scout?.....	142
2.2 ¿Cuál es su fin?.....	142
2.3 ¿Cómo funciona la ley Guía y Scout en los jóvenes?	142
2.4 Los preceptos de la ley Guía y Scout.....	143
3. La Promesa Guía y Scout.....	145
3.1 ¿Qué es la promesa Guía y Scout?.....	145
3.2 ¿Cuál es su fin?.....	145
3.3 Recorramos paso a paso la Promesa.....	145
3.4 La Promesa y la Ley como herramientas de superación.....	147
4. La Promesa y la Ley Guía – Scout y la Dirigencia.....	148



5. Conclusiones.....148

XVI. VIDA EN NATURALEZA.....149

1. Introducción.....	151
2. ¿Qué es la vida en naturaleza?.....	151
3. ¿Cuál es fin de la vida en la naturaleza?.....	152
3.1 <i>El desarrollo evolutivo de los jóvenes y la vida en naturaleza.....</i>	152
4. La educación a través de la naturaleza.....	153
5. Conclusiones.....	153

XVII. PEDAGOGÍA DEL CAMPAMENTO: una actividad educativa que vale por mil.....155

1. Introducción.....	156
2. Algo más que acampar.....	156
3. Las Técnicas Guías y Scout: Herramientas para la Educación.....	156
4. La Experiencia.....	157
5. Conclusiones.....	158

XVIII. LA PARTICIPACIÓN NO INTERFERENTE DEL ADULTO.....161

1. Introducción.....	162
2. ¿Quién es un o una Dirigente Guía y Scout?.....	162
3. ¿Cuál es el fin de la participación de los y las Dirigentes?.....	162
4. Características de la y el Dirigente Guía y Scout.....	163
4.1 <i>Ser un hermano o hermana mayor.....</i>	163
4.2 <i>Ser un verdadero hombre/muchacho o mujer/muchacha (Tener espíritu joven).....</i>	163
4.3 <i>Saber jugar.....</i>	163
4.4. <i>Disponer de tiempo</i>	163
4.5. <i>Saber comunicar.....</i>	163
4.6. <i>Trabajar en Equipo.....</i>	164
5. ¿En qué consiste el apoyo de los adultos?.....	164
5.1. <i>Funciones del Dirigente.....</i>	164
6.Responsabilidad.....	168
6.1. <i>Apoyos a la estructura.....</i>	168
6.2. <i>La Dirigencia y las áreas de desarrollo.....</i>	168

7. El equipo de Dirigentes.....	169
8. Conclusiones.....	169
XIX. SELECCIÓN DE ACTIVIDADES.....	173
1. Introducción.....	174
2. La Importancia de la Selección de Actividades Educativas.....	174
3. El papel del Dirigente en el proceso de selección de actividades.....	175
4. Proceso de selección de Actividades.....	176
4.1 Intereses personales y propuestas individuales.....	176
4.2 Diagnóstico y selección de actividades por Patrulla.....	176
4.3 Selección de actividades por Tropa.....	176
4.4 Validación de las actividades e intereses de la Tropa.....	177
5. Ejemplos de juegos democráticos.....	178
5.1 Ejemplos de juegos democráticos.....	179
XX CICLO DE PROGRAMA.....	181
1. Introducción.....	182
2. Conceptos generales.....	182
ANEXOS.....	205
Anexo nº 1: Canciones.....	206
Anexo nº 2: Consumo de sustancias psicotrópicas.....	209
Anexo nº 3: Sexualidad.....	213
Anexo nº 4. El derecho a ser diferente: Miembros Juveniles con discapacidad.....	215
Anexo nº 5: Ceremonias.....	222
Anexo nº 6: Momento Guía y Scout.....	234
Anexo nº 7: Transición.....	236
Anexo nº 8: Coeducación.....	242
Anexo 10. Formaciones: un medio para un fin.....	247
Anexo nº 11: El Banderín de Honor.....	254
Bibliografía.....	256

I.FUNDAMENTOS DEL GUIDISMO Y ESCULTISMO



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Los fundamentos del Escultismo y Guidismo se refieren a los elementos básicos en los que se sostiene la unidad del Movimiento; es decir su propósito, principios y método. De esta manera, mientras el Escultismo y el Guidismo adquieren diversas formas adaptadas a las necesidades de cada sociedad, los fundamentos son los denominadores comunes que enlazan el Movimiento en el mundo.

Estos elementos básicos se encuentran expresados en el Capítulo 1 de la Constitución de la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) y caracterizan a las organizaciones miembros de esta. Dichos elementos fueron adoptados por la XXXVI Conferencia Scout Mundial, celebrada en Montreal en 1977.

2. Definición del Movimiento Guía y Scout

El Movimiento Guía y Scout se define como “un Movimiento Educativo no político, de carácter voluntario para jóvenes, abierto a todos sin distinción de clase, raza o credo de acuerdo con el propósito, los principios y el método concebidos por el fundador” (Ramírez y Thomas, 2002).

3. Fundamentos

3.1 Propósito del Movimiento Guía y Scout

El propósito de un movimiento es la razón que fundamenta su existencia. Representa su objetivo o finalidad. El propósito del Movimiento Guía y Scout es “contribuir al desarrollo de la juventud mediante la realización plena de sus potenciales espirituales, sociales, intelectuales y físicos como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de su comunidad local, nacional e internacional” (Proyecto Educativo, Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica).

3.2 Los Principios del Movimiento Guía y Scout

Los principios son las bases que deben observarse para lograr el propósito. Representan un código de conducta que caracteriza a todos los miembros del Movimiento.

El Escultismo y el Guidismo se basan en tres principios amplios que representan sus leyes y creencias fundamentales, ellos son:



a) Deberes para con Dios

Se refiere a la relación de una persona con los valores espirituales de la vida, se define como la “adhesión a principios espirituales”, lealtad a la religión que se expresa y aceptación de los deberes que dicha adhesión significa. Debe advertirse que en contraste con el título, el cuerpo del texto no usa la palabra “DIOS” con el fin de dejar claro que la cláusula también cubre religiones que no son monoteístas, como el Hinduismo o que no reconoce a un Dios personal como el Budismo.

b) Deberes para con los demás

Alude a la relación de una persona con la sociedad, en el sentido más amplio del término.

Aquí se encuentran agrupados varios preceptos básicos del Movimiento, ya que todos se relacionan con la responsabilidad de una persona hacia la sociedad con sus diferentes dimensiones. De este modo, el deber para con los demás se define como:

“Lealtad hacia el país de cada uno en armonía con la promoción de la paz, en el entendimiento y la cooperación en los planos local, nacional e internacional”.

“Participación en el desarrollo de la sociedad, dentro de un reconocimiento y respeto por la dignidad de los demás y por la integridad de la Naturaleza.”

c) Deberes para consigo mismo

Apuntan a las obligaciones de una persona con respecto a sí misma. De este modo el Escultismo y el Guidismo se basan no solo en los principios de los “deberes para con Dios” y “deberes para con los demás”, sino también en el principio de que la persona debe asumir la responsabilidad de desarrollar sus propias capacidades. Esto se encuentra en completa concordancia con el propósito educativo del Movimiento Guía y Scout, cuya finalidad es ayudar a los jóvenes en el desarrollo pleno de sus potenciales, proceso que algunos educadores llaman “el desenvolvimiento” de la personalidad. Al respecto, la función de la Promesa y de la Ley es fundamental.

Los principios espirituales, sociales y personales anteriormente mencionados, constituyen las leyes y creencias fundamentales en las que descansa el Escultismo y el Guidismo. En consecuencia, el programa de todas las Asociaciones Guías y Scout debe proporcionar el mayor número de oportunidades para el desarrollo de los jóvenes basado en estos principios.



Desde inicios del Movimiento, el instrumento básico para la formulación de estos principios de una forma comprensible y atractiva para los jóvenes ha sido la Promesa y la Ley, las que deben existir en todas las Asociaciones Guías y Scouts.

4. El Método Guía y Scout

En el Movimiento Guía y Scout tenemos una manera particular de hacer las cosas, una forma especial de ser, de aprender y de vivir, es decir somos especiales. Esa forma especial de hacer las cosas es la que llamamos “Método Guía y Scout”. El cual constituye un medio para lograr objetivos.

El Método Guía y Scout se define como “un sistema de auto educación progresivo”, que se logra como resultado de una combinación de elementos. El hecho de que sea un sistema implica que debe concebirse como un conjunto interdependiente de elementos que conforman un todo unificado e integrado. De allí que la palabra método se use en singular y no en plural. Aunque cada uno de los elementos que lo comprenden, puede considerarse como un método en sí mismo (así lo consideran de hecho en otros Movimientos), solo podemos hablar del Método Guía y Scout cuando todos los elementos están combinados dentro de un sistema educativo integrado.

4.1 Elementos del Método Guía y Scout

a) Adhesión voluntaria a la Promesa y la Ley

Por medio de la Promesa y la Ley el y/o la joven establece libremente un compromiso personal con un código de conducta determinado y acepta ante un grupo de compañeros, la responsabilidad de ser fiel a la palabra dada. La identificación permanente con estos valores éticos y el esfuerzo continuo para vivir de acuerdo con estos ideales en la medida de sus posibilidades (“haré todo lo posible”) son por lo tanto, el instrumento más poderoso en el desarrollo de los jóvenes.

b) El Aprender Haciendo

El concepto de educación activa, o “el aprender haciendo”, se ha convertido en la piedra angular de la educación moderna. Dicha filosofía aparece en los escritos del fundador, quien ha enfatizado sistemáticamente que “el niño está siempre listo para hacer más que para asimilar”. Aprender haciendo significa que el aprendizaje debe darse mediante la observación, la experimentación y la actividad personal. Un programa que no esté basado en dicho concepto no puede considerarse como un Programa Guía y Scout.



c) *Un Sistema de Equipos (Grupos naturales)*

La ventaja de los grupos como agentes de socialización, que facilitan la integración de los jóvenes a la vida social fue reconocida hace bastante tiempo por las Ciencias Sociales. En este sentido, es un hecho comprobado que en el grupo de iguales, las relaciones se producen en el nivel primario. El pequeño número de personas, el carácter duradero de relación, la identificación de todos los miembros del grupo con los objetivos del mismo, el aprecio mutuo dentro de este, junto con el sentimiento de libertad y de espontaneidad y el hecho de que el control social se produzca informalmente, proporciona una atmósfera ideal para que los jóvenes superen el proceso de transformación hacia una etapa adulta.

Este funcionamiento les proporciona oportunidades a los jóvenes para que descubran y progresivamente asuman responsabilidades, además los prepara para ejercer el dominio de sí mismos; esto facilita el desarrollo de su carácter y les permite adquirir habilidades, confianza y capacidades tanto para cooperar como para dirigir.

d) *La presencia estimulante pero no interferente del adulto*

La función del adulto es guiar, es decir ayudar a los jóvenes a descubrir su potencial para asumir responsabilidades en la vida social. La función de los adultos no debe interpretarse como de control, ya que los jóvenes solo pueden desarrollarse completamente en un clima de respeto y valorización de su personalidad, cuando se establece verdaderamente esta relación entre los jóvenes y los adultos, se satisface una necesidad esencial de la sociedad moderna, ya que proporciona una base para el diálogo y la cooperación entre generaciones.

e) *Un sistema de aprendizaje progresivo individual*

El sistema de aprendizaje Guía y Scout debe concebirse de una forma progresiva, con el fin de satisfacer la necesidad de un desarrollo gradual y armónico de los jóvenes, un instrumento básico para lograr esta progresión es el “Plan de Progresión Personal” (PPP).

Para lograr sus objetivos, un programa debe ser además estimulante, con el fin de atraer a aquellos a los que se dirige. Este programa deberá ser una combinación equilibrada de actividades variadas que se basen en los intereses del participante.

f) *Vida en Naturaleza*

La naturaleza es el medio ideal para las actividades Guías y Scouts. El fundador atribuía una importancia muy grande a la naturaleza.



Desde el punto de vista intelectual los numerosos retos que presenta la naturaleza estimulan las capacidades creativas de los jóvenes y les permite encontrar soluciones basadas en la combinación de elementos que la vida excesivamente organizada de la mayoría de las ciudades nunca habría proporcionado.

Aún más, desde el punto de vista del desarrollo social, compartir los riesgos y desafíos y la lucha colectiva por la satisfacción de las necesidades vitales, crea un vínculo poderoso entre los miembros del grupo, esto les permite comprender a fondo el significado y la importancia de la vida en sociedad.

En conclusión, siempre que sea posible, las actividades Guías y Scouts deben realizarse al aire libre, en contacto con la naturaleza, ya que esta proporciona el medio ideal en el que pueden verificarse el desarrollo armónico e integrado del joven con su entorno.

g) Marco Simbólico

Este constituye un conjunto de recursos metodológicos que reúnen todos los aspectos y detalles que conforman el ambiente de referencia del Escultismo: nombres y símbolos como uniforme, cantos, juegos, gestos, saludos y muchos otros elementos educativos que el movimiento busca promover.

El marco simbólico aprovecha la inclinación natural de los jóvenes por la imaginación, la aventura, la creatividad y la inventiva y contribuye a estimular el desarrollo en las distintas áreas de crecimiento; identificándose con los valores del Movimiento, creando un sentido de identidad que estimula la solidaridad dentro del grupo.

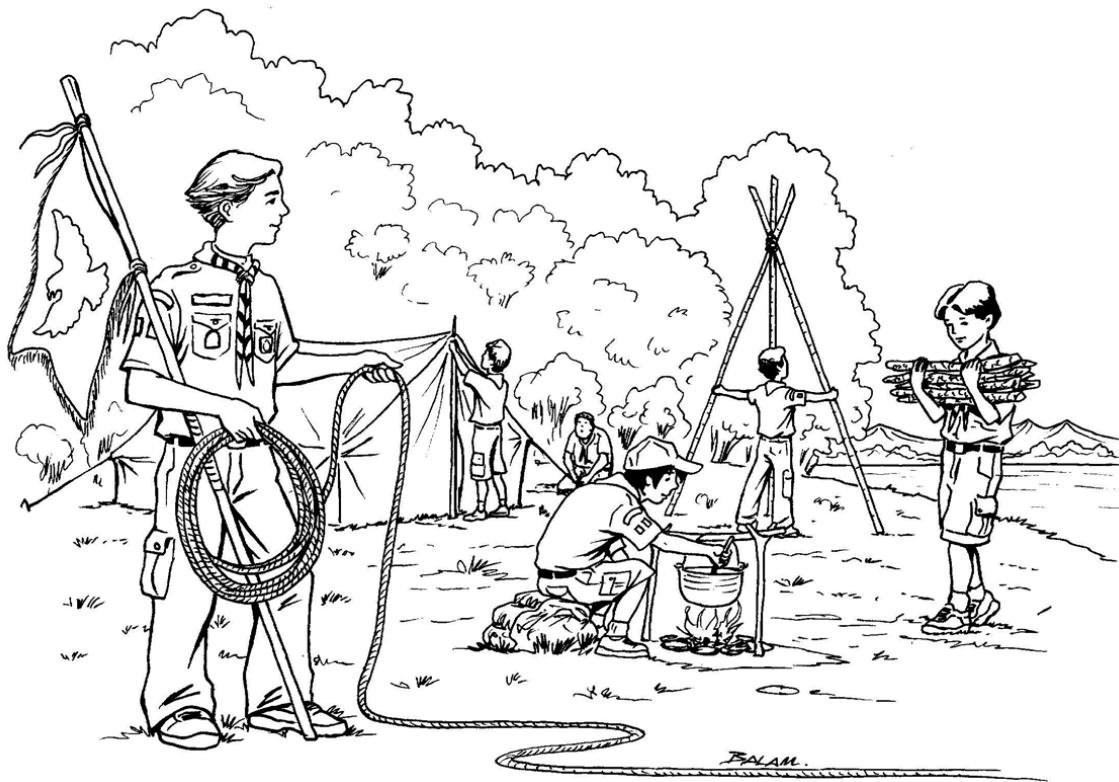
Nuestra Visión

Vemos a la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, como la organización de Educación no formal líder, de mayor impacto integral de la niñez y la juventud, contribuyendo significativamente con el desarrollo de una sociedad más justa y solidaria, con amplio sentido ético y espiritual.

Nuestra Misión

Contribuir, junto con otros agentes sociales, en la formación integral de un número creciente de niños, niñas y jóvenes mediante un Programa Educativo acorde a las necesidades y aspiraciones de calidad, atractivo y enmarcado en los fundamentos y el Método Guía y Scout.

VII. SISTEMA DE EQUIPOS (GRUPOS NATURALES)



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

"El rasgo esencial que marca la diferencia de nuestra pedagogía con las otras organizaciones es el Sistema de Patrullas" (Baden Powell, 1919/2005)

La formación de pequeños grupos constituye un elemento fundamental dentro del Movimiento Guía y Scout. Es mediante esta estructura que se crean vínculos afectivos muy fuertes y que se promueven valores como el compañerismo, la solidaridad y el desprendimiento. Para la conformación de estas asociaciones, se parte del hecho de que el ser humano es un ser social por naturaleza y necesita aprender a vivir con otras personas.

2. ¿Qué es la Patrulla?

La Patrulla es la unidad básica de la Sección Intermedia- es un grupo natural de 6 a 8 jóvenes- y está fundamentada en el reconocimiento de que son los jóvenes los que deben organizar las actividades que los satisfagan, de forma tal que se sientan partícipes de un grupo que comparte sus intereses y necesidades, que se sientan valorados al trabajar en equipo, que se sientan en confianza y como parte de una familia con identidad y características propias.

3. Objetivos del Sistema de Patrulla

- Favorecer el crecimiento y desarrollo de los jóvenes
- Estimular la superación personal y grupal
- Crear un estilo de vivencia comunitaria
- Promover la reflexión
- Estimular la solidaridad
- Descubrir el valor del trabajo
- Incentivar el espíritu de participación
- Incentivar el compromiso de grupo
- Desarrollar las capacidades individuales
- Desarrollar el liderazgo



Los jóvenes necesitan hacer amigos y buscan el reconocimiento de compañeros y compañeras de su misma edad; también necesitan seguridad, ocupar un lugar y sentirse partícipes de un grupo, por ello la Patrulla resulta tan importante.

Un grupo pequeño de jóvenes que actúan y juegan juntos como equipo, encontrará la posibilidad de satisfacer sus necesidades. La formación de Patrullas, basada en agrupaciones naturales, satisface los intereses de índole social, como se verá a continuación:

3.1 Necesidades básicas de los jóvenes

- *Sentirse útil:*

Al pertenecer a una Patrulla el o la joven se verá envuelto/a en actividades propias de ese grupo que implican preocuparse por los demás y que los demás se preocupen por él o ella, que noten su ausencia y también aprecien sus contribuciones.

- *Sentirse digno de confianza:*

Desarrollar su auto confianza le permitirá desempeñar un papel más importante dentro de la Patrulla. Por esta razón, el o ella encontrará más oportunidades para practicar su liderazgo independientemente de que en la estructura organizativa funja como líder o no.

El papel que el o la joven desempeñe dentro de las tareas habituales de la Patrulla debe permitirle crecer y sentir confianza para que el proceso con sus iguales se dé con naturalidad.

- *La Experiencia de aprender juntos y desarrollar lazos afectivos:*

Compartir alegrías y penas, sus progresos y frustraciones puede resultar una experiencia de aprendizaje muy valiosa. Al mismo tiempo interactuar con otras personas, de forma espontánea y cotidiana, posibilita que el aprendizaje surja de forma natural entre ellos y ellas y no dependa exclusivamente de enseñanzas de los adultos.

- *Tener su propia identidad:*

La Patrulla posee su propia identidad y elementos que la distinguen de cualquier otro grupo de jóvenes, reforzando la construcción de su propio “yo”.

- *Elección propia:*

En tanto los jóvenes puedan decidir por sí mismos y se les permita tomar control de su vida, con derecho a tener éxitos pero también a equivocarse, podrán construir con mayor efectividad su futuro.



- *Toma de decisiones y libre ejercicio del liderazgo positivo:*

El o la joven que ingresa a una Patrulla lo hace por decisión propia, siguiendo sus gustos y analizando sus posibilidades y empatías, tal vez no de manera consciente, pero definitivamente, eligiendo por sí mismo. La Dirigencia no debe interferir en la decisión que toman los jóvenes al escoger la Patrulla a la que quieren ingresar. Si es un Miembro Juvenil que está terminando su progresión en la Manada, el proceso de transición es el espacio donde se les brinda la oportunidad de conocer las Patrullas de la Tropa y así pueda elegir libremente a la que desea pertenecer.

4. ¿Cómo se organiza una Patrulla?

La organización de la Patrulla tiene un fin educativo, en el cual cada joven asume responsabilidades que se materializan a través de diferentes cargos, los cuales son designados por la propia Patrulla.

Es conveniente que estas responsabilidades o cargos sean rotativos para brindarles a todos y a todas, la oportunidad de aprender y compartir, asumir funciones en los momentos que requiera la Patrulla, y que logre mostrar sus habilidades y aptitudes.

4.1 Los cargos de la Patrulla

- *Guía de Patrulla*

Es el/la líder de la Patrulla elegido de entre sus miembros, y por ellos mismos, tomando en cuenta ciertas características como: responsabilidad, liderazgo, iniciativa, capacidad organizativa, etc. También debe tener claro el sentido de lealtad y estar dispuesto a explorar sus posibilidades y limitaciones.

Es responsabilidad de los Dirigentes complementar la formación del joven o la joven escogido como Guía de Patrulla.

El Guía es el enlace entre la Patrulla, el Consejo de Guías y el Consejo de Dirigentes, además conduce y organiza a su Patrulla y a cada uno de sus integrantes, acompañándolos y orientándolos.

- *Sub Guía de Patrulla*

Es nombrado por el/la Guía de Patrulla ya que será su colaborador/a (mano derecha) en la conducción del grupo, y reemplazará al o a la Guía cuando así se requiera.



- *Intendente*

Es el encargado/a y responsable de los bienes de la Patrulla, debe velar porque el equipo de la Patrulla siempre este en óptimas condiciones, además debe llevar el control del inventario del equipo que posea la Patrulla.

- *Tesorero/a*

Hace las cobranzas, mantiene un libro de finanzas con las entradas y salidas del dinero que los miembros de la Patrulla obtienen por medio de las contribuciones u otras actividades que esta realiza para tales fines.

- *Secretario/a*

Lleva el Libro de Actas y el Libro de Oro de la Patrulla, avisa sobre las fechas de las reuniones, también colabora con el Guía elaborando las agendas de las reuniones.

Los cargos en las Patrullas son designados por sus miembros y repartidos entre ellos mismos según sean las necesidades. Por ejemplo, en un campamento se pueden requerir puestos como: encargado de primeros auxilios, aguatero, leñero, cocinero etc.

Es conveniente que este puesto rote en cada actividad con el fin de que todos los jóvenes puedan ejercer su liderazgo y tengan la oportunidad de aprender.

Es importante tener en consideración que los jóvenes tienen una serie de metas comunes que deben conciliarse con intereses y metas individuales de cada miembro de la Patrulla. Pero ¿cómo? Al existir la diversidad de gustos y capacidades en cada Patrulla debe haber una manera de tomar decisiones, para tal fin existe una serie de órganos.

¿Cómo funciona una Patrulla? Es muy sencillo. Una Patrulla trabaja como un mecanismo simple, en el que cada pieza, tiene una importante función a cumplir. A esta manera de trabajar nuestro fundador la llamó el Sistema de Patrulla. Él indica:

“El principal objeto del sistema es dar una responsabilidad real al mayor número posible de los y las muchachas. Conduce a cada muchacho y muchacha en la consideración de que él tiene una responsabilidad real en el bienestar de su Patrulla. Lleva a toda la Patrulla a darse cuenta de que tiene una responsabilidad definida respecto al bienestar general de la Tropa. Por medio del Sistema de Patrullas, los Guías y Scouts aprenden a tomar parte considerable en la dirección de la Tropa.” (Phillips, 2005)



Recuerde que la función de los Dirigentes, es facilitarles a los miembros de la Tropa la toma de decisiones por medio del Sistema de Patrulla.

El órgano más importante de la Patrulla donde se toman estas disposiciones es el Consejo de Patrulla.

4.2 El Consejo de Patrulla

Está formado por todos las Guías y Scouts de la Patrulla. En este espacio los jóvenes ejercitan su participación en la toma de decisiones. En él se expresan sus intereses, inquietudes, críticas, reflexiones, entre todos y todas sugieren las formas de solventarlos, encuentran amistad reconocimiento, sentido de pertenencia y aprenden junto a otros, en una atmósfera de confianza y apoyo. En este espacio es donde los y las miembros de la Patrulla eligen libremente al o la Guía de Patrulla.

Durante el Consejo deben fijarse metas, evaluar el avance individual y colectivo de sus integrantes hacia el logro de estas y tomar las decisiones para reforzar o corregir acciones. También les brinda la oportunidad de discutir sus actividades y planes, desarrolla el ejercicio del liderazgo entre sus miembros y fortalece el espíritu de equipo y de Patrulla.

El o la Guía de Patrulla conduce la reunión y motiva la discusión. Asimismo, procura descubrir y entender el sentir de los integrantes de la Patrulla y tomar nota de sus ideas y recomendaciones para expresarlos en otros órganos de la Tropa.

Cabe acotar que todos los acuerdos de la Patrulla deben documentarse en el libro de actas de la Patrulla, para darle seguimiento a las decisiones tomadas.

El o la Dirigente de la Tropa NO es parte de este Consejo, su función es motivar, asesorar y orientar a los jóvenes en este proceso. Es recomendable que se reúnan solo los miembros de la Patrulla.

Las funciones del Consejo de Patrulla son:

- Reflexionar sobre la vivencia de la Ley y de la Promesa de sus integrantes.
- Realizar el diagnóstico de la Patrulla y propuestas de actividades que la Patrulla quiere desarrollar en el periodo siguiente.
- Determinar y organizar las actividades propias de la Patrulla.
- Evaluar las actividades propias de la Patrulla y la Tropa en general.



- Evaluar a la luz de la Promesa y la Ley la labor de cada uno o una de sus miembros en el desempeño de las responsabilidades (Guía, subguía, secretario, tesorero, otros).
- Decidir por votación de sus miembros quién desempeñará el rol de Guía de Patrulla.
- Determinar los papeles a desempeñar en la Patrulla y distribuirlos entre sus integrantes. Por ejemplo intendente, secretario/a, tesorero/a que normalmente son puesto fijos dentro del Consejo, o los puestos de acción que se nombran en determinadas actividades de la Patrulla como por ejemplo un campamento que son: fogonero/a, encargado de ornato, cocinero/a, leñador/a, pionero/a, aguatero/a, etc.
- Definir acciones para la obtención de recursos materiales y financieros para la Patrulla.
- Administrar los recursos materiales y financieros de la Patrulla.

5. El espíritu de la Patrulla

5.1 Elementos que representan una Patrulla

Los elementos que representan una Patrulla están presentes en su Espíritu, el cual se entiende como:

“La disposición moral, de la atmósfera especial y el ambiente en que la Patrulla se desenvuelve, creada entre sus miembros. Su presencia se manifiesta hasta en las palabras más insignificantes, en los actos y gestos de cada muchacho y muchacha. El mutuo auxilio y la abnegación son las dos virtudes principales que deben irradiar profundamente el espíritu”

(Phillips, 2005)

Teniendo como base la Promesa y la Ley, los medios para hacer germinar y arraigar profundamente este espíritu son los símbolos, que les dan a los jóvenes este ambiente y el sentido de pertenencia.

Estos son:

- El nombre: identifica a los jóvenes con las cualidades de algún animal.
- El lema: relacionado generalmente con el nombre, constituye un estilo y programa de acción permanente.



- El grito: es un medio de presentación, señal de estado de ánimo y reconocimiento mutuo entre los miembros de la Patrulla.
- El banderín: representa el nombre y simboliza la Patrulla. El banderín debe llevar como mínimo el nombre de la Patrulla, la silueta del animal, el número de grupo y localidad.
- Los colores: distinguen a la Patrulla de todas las demás y enorgullecen a sus integrantes. Los colores de las cintas de Patrullas y los del banderín deben de ser los mismos.
- La firma de la Patrulla: distingue de las demás en el momento de presentar sus proyectos. Esta debe ser original, puede ser la silueta o huella del animal que lleva la Patrulla.
- El rincón de Patrulla: las comodidades y decoración reflejarán el afecto de sus integrantes por el espacio personal y privado que ocupan.
- El diario o Libro de Oro: donde se mantiene el testimonio de su historia. Debe ser una obra de arte ingeniosa y original.

5.2 Factores que favorecen el espíritu de Patrulla

- Personalidad y actitud del Guía y el Subguía.
- Disciplina libremente concebida.
- Distribución de funciones.
- Sana competencia entre Patrullas.
- Posesión de bienes propios y comunes.
- La vida de Patrulla.
- Los intereses compartidos.
- El estilo de trabajo.
- Símbolos distintivos (lema, grito, banderín).
- Rincón de Patrulla.



6. Actividades de la Patrulla

Como grupo de amigos o amigas, las Patrullas se reunirán para hacer lo que elijan. Algunas de estas actividades serán informales y otras serán reuniones con alguna estructura en la que realizarán actividades más comunes a las Guías y Scouts. Hay que dejar claro, que la función del Guía de Patrulla en estas actividades no es la de ser Dirigente, y cualquier miembro de la Patrulla puede inventar, organizar y dirigir la actividad que quieran realizar de acuerdo a las necesidades de cada joven y en común de la Patrulla.

Debemos recordar que en estas actividades siempre debe existir la presencia y supervisión no interferente de un adulto ya sea el o la Dirigente de Tropa, un parente de familia o encargado, esto con el fin de evitar que se realicen actividades que vayan en contra de la integridad de los jóvenes.

Estas actividades son otro aspecto que manifiesta y a la vez refuerza el espíritu de Patrulla.

7. El Papel de la Dirigencia

Para que el Sistema de Patrulla funcione adecuadamente se requiere una estrecha colaboración y asesoría de la Dirigencia hacia los Miembros Juveniles, sin este acompañamiento, el sistema no podrá desarrollarse.

La Dirigencia debe confiar en el potencial de los jóvenes y en lo que pueden lograr por sí mismos. Mediante esta confianza mutua, se logrará su desarrollo personal y el adecuado funcionamiento del Sistema de Patrulla.

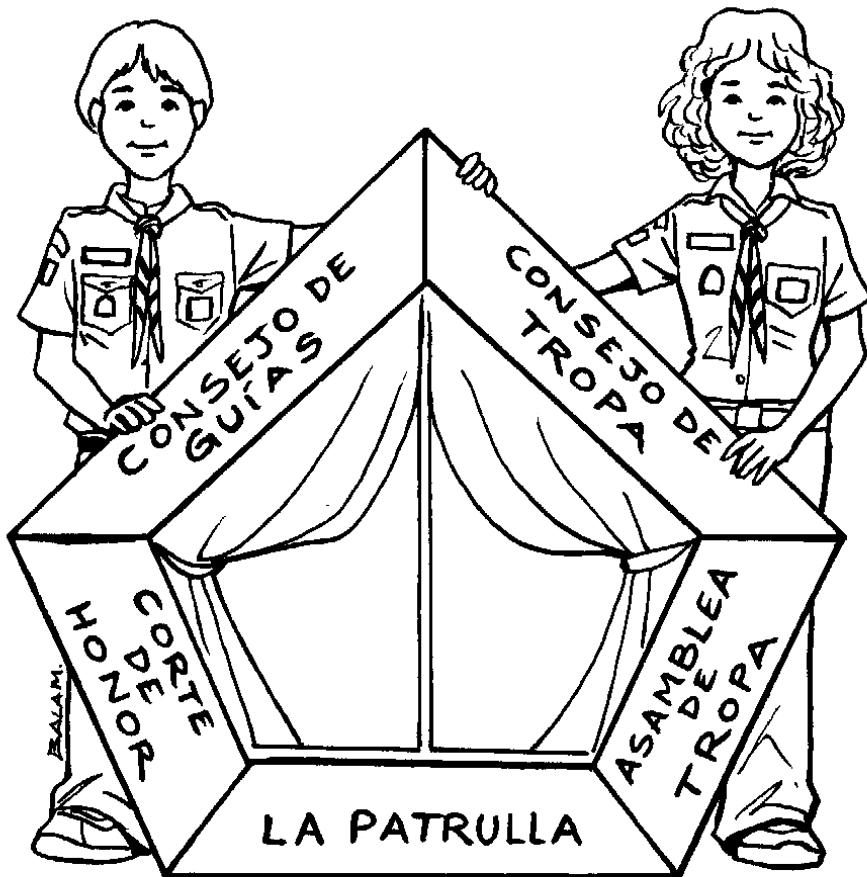
"Espera mucho de tus Guías de Patrulla y nueve de cada diez veces no te defraudarán; pero si no confías en que hagan las cosas bien, nunca esperes que tengan iniciativas propias."

Escultismo para muchachos, Baden Powell

Esta fe en los jóvenes debe manifestarse otorgándoles responsabilidades y permitiéndoles poner en práctica sus ideas, con el fin de desarrollar un liderazgo real en la Patrulla.

Otra labor de la Dirigencia es formar constantemente a los Guías y Subguías de Patrulla (Barras Blancas) para que puedan desarrollar con éxito su misión. Esta capacitación se puede llevar a cabo mediante actividades especiales como caminatas y campamentos.

III. LA ESTRUCTURA DE LA TROPA



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

¿Qué sería de nuestro cuerpo si no tuviera una organización bien definida, y si además la jerarquización de las órdenes no fuera la correcta, y cada órgano ejecutara sus funciones independientemente sin obedecer el orden establecido? Bien, lo lógico es que seríamos un poco de materia orgánica y amorfa, que no podría subsistir, pues al ejecutarse por separado las funciones se produciría un colapso que acabaría con la vida.

Sin una estructura y organización adecuada el Método Guía y Scout y el Programa Educativo no tendrían una correcta aplicación.

2. Órganos de la Tropa

Para el adecuado funcionamiento de las Patrullas y la Tropa, es indispensable establecer una serie de mecanismos y órganos para la toma de decisiones. Esta estructura está dirigida a responsabilizar al mayor número posible de jóvenes, para que su liderazgo empiece a ejercitarse.

2.1 La Asamblea de Tropa

La Asamblea es el órgano principal de orden jerárquico. Está integrado por todas las Guías y Scouts, quienes intervienen en ella individualmente y no como representantes de sus Patrullas. Se reúne al menos una vez cada ciclo de Programa para determinar las actividades que se realizarán en la Tropa (Juegos Democráticos), y en determinado caso cuando la Tropa lo considere para tomar otro tipo de decisiones que afecten directamente (asuntos relacionados con las reglas de disciplina de la Tropa, etc). Lo preside el o la presidente del Consejo de Guías. La Dirigencia puede participar, con derecho a voz pero no a voto como un ente asesor o facilitador de los procesos.

2.1.1 Funciones de la Asamblea de Tropa

- Reflexiona sobre la vivencia de la Ley y de la Promesa de los y las integrantes de la Tropa.
- Establece normas de funcionamiento o convivencia (como las normas afectan a todos, intervienen todos en elaboración de las mismas).
- Establece reglamentos para las diferentes actividades de la Sección.
- Selecciona las actividades de Tropa del ciclo de programa y aprueba el calendario de actividades organizado por el Consejo de Guías.



La Asamblea de Tropa permite el ejercicio pleno del concepto democrático, porque con una correcta implementación, desde el Miembro Juvenil recién ingresado hasta el Dirigente, pueden opinar sobre los diversos temas que se dan en la vida de la Tropa, defender sus puntos de vista y promover sus proyectos y actividades. De esta forma el programa de actividades y todos los aspectos relacionados con la vida en la sección se construyen en conjunto y cada miembro aporta su grano de arena en la edificación del gran juego, el Escultismo y el Guidismo.

Todos los acuerdos de la Asamblea de Tropa deben documentarse en el libro de actas de la Asamblea de Tropa.

2.2 La Patrulla

Es un pequeño grupo de seis a ocho jóvenes, que actúan y juegan juntos, como un equipo. Es el órgano más importante de la Tropa y es la célula básica de la sección.

2.2.1 Funciones de la Patrulla

- Al menos una vez al mes, debe realizar un Consejo de Patrulla. Ver capítulo de sistema de equipos (grupos naturales).

2.3 Consejo de Guías de Patrulla

Este Consejo está conformado por cada uno de los y las Guías de Patrulla de la Tropa, es un órgano administrativo y ejecutivo.

Debe reunirse por lo menos una vez al mes y deberá contar con un o una presidente, secretario/a, tesorero/a que son elegidos entre los miembros del consejo. Estos puestos son rotativos. Una de las funciones del o de la Presidente del Consejo de Guías es presidir la reunión y junto a la o el secretario preparar la agenda de la misma.

2.3.1 Funciones del Consejo de Guías:

- Promover la vivencia de la Ley y de la Promesa de los integrantes de la Tropa.
- Apoyar a las Patrullas en su funcionamiento.
- Acoger las decisiones de las Patrullas y respetarlas.
- Dar seguimiento a los proyectos de las Patrullas.
- Informar sobre las actividades de progresión personal que realizan los muchachos/as dentro de la Patrulla o la Tropa.
- Calendarizar junto a el Consejo de Tropa las actividades de la Tropa.



- Analizar las discusiones y reflexionar con respecto a estas a la hora de tomar decisiones.
- Dar seguimiento al Programa que se está aplicando en la Sección.
- Dar seguimiento a los planes de trabajo y a la responsabilidad de cada uno(a) de los miembros del Consejo de Tropa.
- Evaluar junto al Consejo de Tropa cada actividad y cada uno de los períodos de programa.
- Organizar la Asamblea de Tropa.

Es importante agregar que todos los acuerdos del Consejo de Guías deben documentarse en el libro de actas del Consejo de Guías de Patrulla, con el fin de supervisar el proceso.

Por otra parte, hay que recordar que la participación de la Dirigencia en el Consejo de Guías se limita a informar con respecto a las actividades y decisiones del nivel de grupo, al regional o nacional. La Dirigencia no tiene voto en este Consejo, pero con la autorización del Consejo de Guías puede emitir opiniones y reflexiones sobre las decisiones que se toman. Además tienen derecho al veto sobre aquellas decisiones que se tomen en el Consejo de Guías que atenten contra la Ley y la Promesa o pongan en peligro la integridad de los Miembros Juveniles, pero esta debe considerarse como la última opción.

Cuando la Tropa tiene menos de cuatro Patrullas, el Consejo de Guías tomará en consideración la integración de los o las Subguías.

2.4. Consejo de Tropa

Este órgano está integrado por la Dirigencia. Todos los acuerdos del Consejo de Tropa deben documentarse en el libro de actas del Consejo de Tropa, con el fin de seguir el proceso a las decisiones tomadas.

2.4.1 Funciones del Consejo de Tropa:

- Reflexionar sobre la vivencia de la Ley y de la Promesa de sus integrantes.
- Elaborar el diagnóstico y seleccionar el énfasis del ciclo de programa.



- Colaborar en la calendarización de las actividades seleccionadas por los jóvenes.
- Dar seguimiento a la progresión personal de cada integrante de la Tropa.
- Representar a la Tropa ante el Consejo de Grupo, otras Secciones, padres de familia, y otros.
- Organizar actividades que permitan al muchacho o la muchacha desarrollar su vida personal y sus habilidades dentro del Escultismo y del Guidismo, escogidas por ellos o ellas.
- Administrar el tiempo, las actividades y programas de la Tropa.
- Elaborar y ejecutar el ciclo de programa (tomando en cuenta que dentro de este periodo deben contemplarse las ceremonias y las fechas especiales).
- Fijar los criterios de evaluación de las actividades.
- Resguardar los recursos de la sección.
- Evaluar cada ciclo de programa.

Este consejo deberá reunirse por lo menos una vez por semana para la programación semanal de cada una de las actividades y darles seguimiento a estas.

Es importante señalar que todos los cambios, inclusiones y correcciones con respecto a la programación de las actividades deben ser consultadas al Consejo de Guías.

2.5 Corte de Honor

Es un órgano independiente conformado por los Guías de Patrulla y que vela por la ética y el cumplimiento de la Ley y la Promesa. Al ser un órgano jurídico y de toma de decisiones en la Tropa, los miembros nombran el encargado o encargada de presidir. Debido a las características del mismo, los acuerdos y las decisiones deben de estar anotadas en un libro de actas.

2.5.1 Funciones de la Corte de Honor:

- La Corte de Honor se debe reunir para reconocer actitudes positivas de personas que lo ameriten, que no precisamente son integrantes de la Tropa, como también, para tomar medidas correctivas según sea el caso.



- La presencia de la Dirigencia es importante, aunque no tienen voz ni voto, sí tienen derecho al voto, siempre y cuando las decisiones de la Corte de Honor atenten contra la integridad de las personas o vaya en contra de los valores de la Promesa y la Ley. Por lo tanto, la función de estos, es de carácter formativo y de orientación en la toma de decisiones.

3. Conclusiones

Es importante recordar que cada órgano se interrelaciona con los demás y posee gran relevancia en dicha unidad. Cada órgano debe estar correctamente organizado y administrado y no se debe olvidar que las opciones de los jóvenes son las que dan vida y renuevan este “gran juego”.

4. Resumen

A continuación se brindan detalles de las funciones de cada órgano y de cada puesto:

NOMBRE DEL ORGANO	INTEGRANTES	FUNCIONES
Asamblea de Tropa	Guías y Scouts	<ul style="list-style-type: none">• Fomentar la democracia dentro de la Tropa.• Reunirse cada ciclo de programa para la selección de actividades de la Tropa• Reflexionar sobre la Ley y Promesa.• Establecer normas de funcionamiento y de convivencia.• Establecer reglamentos para las diferentes actividades de la sección.• Velar por la selección de actividades.

NOMBRE DEL ORGANO	INTEGRANTES	FUNCIONES
La Patrulla	Guías y Scouts de la Patrulla	<ul style="list-style-type: none"> • Convertirse en Consejo de Patrulla. Ver separata de sistema de equipos (grupos naturales).
Consejo Guías de Patrulla	Guías de Patrulla de la Tropa	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir al Consejo de Guías una vez al mes. • Comunicar acuerdos de la Patrullas. • Recibir información relacionada con actividades de grupo, regionales y nacionales. • Comunicar a la Patrulla de cada una de estas actividades y junto con ellos tomar decisiones. • Capacitar a cada uno de sus integrantes. • Reflexionar sobre la vivencia de Ley y Promesa. • Apoyo a las Patrullas. • Respeto a las decisiones de cada una de las Patrullas. • Dar seguimiento a los proyectos de las Patrullas. • Dar seguimiento a la progresión personal. • Calendarizar actividades de la Tropa. • Tomar decisiones. • Supervisar la calidad de programa. • Supervisar las funciones de cada miembro del Consejo de Tropa. • Evaluar las actividades educativas. • Organizar la Asamblea de Tropa.
Consejo de Tropa	Dirigentes o equipo de Guiadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el programa educativo de los jóvenes de la Tropa. • Reunirse mínimo una vez a la semana. • Reflexionar sobre la vivencia de la Ley y Promesa. • Elaborar un diagnóstico y seleccionar el énfasis del periodo de programación.



NOMBRE DEL ORGANO	INTEGRANTES	FUNCIONES
Consejo de Tropa	Dirigentes o equipo de Guiadoras	<ul style="list-style-type: none">• Colaborar con la calendarización de las actividades.• Dar seguimiento a la progresión personal.• Representar a la Tropa ante el consejo de Grupo.• Organizar actividades que colaboren con el desarrollo personal de cada miembro de la Tropa.• Administrar el tiempo de las actividades y del programa de la Tropa.• Elaborar y ejecutar el periodo de programación.• Fijar criterios de evaluación de las actividades.• Resguardar los recursos de la sección.• Evaluar cada periodo de programación.
Corte de Honor	Guías de Patrulla	<ul style="list-style-type: none">• Velar por la ética de los integrantes.• Reunirse cada vez que la situación así lo amerite.

Presidente/a:

- Convocar las reuniones del Consejo de Guías de Patrulla.
- Presidir las reuniones.
- Convocar a las reuniones de los diferentes órganos de la Tropa para asuntos de su competencia que deban ser resueltos.
- Velar porque los acuerdos se ejecuten fielmente.
- Informar a los Dirigentes sobre los principales acuerdos.
- Firmar actas.
- Preparar conjuntamente con el secretario, la agenda para las respectivas sesiones.



Secretario/a:

- Velar porque los libros de actas, así como los documentos conocidos en cada una de las reuniones, se lleven y conserven correctamente.
- Firmar las actas.
- Firmar la correspondencia.
- Es responsable del seguimiento de la correspondencia que se recibe y que se envía.

Tesorero/a:

- Administrar de forma adecuada a los fondos del órgano de la Tropa de su competencia.
- Mantener al día el libro de tesorería con las respectivas facturas de entradas y salidas.

IV. ADMINISTRACIÓN DE LA TROPA



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

La administración es un elemento esencial dentro de las actividades de las personas, pues constituye una herramienta que facilita el quehacer del ser humano.

En cada actividad cotidiana empíricamente se utiliza la administración para que la mayoría de las actividades tengan éxito.

Dentro del Movimiento Guía y Scout puede aplicarse de distintas formas, por ejemplo los Dirigentes de jóvenes deben administrar los bienes y materiales de una Tropa, programar los temas de las reuniones que ejecutan cada semana, deben administrar con cuidado el tiempo de cada actividad, dan seguimiento a la asistencia y progresión personal de cada Miembro Juvenil a su cargo, entre otros aspectos que los convierten en administradores.

2. ¿Qué es administrar?

Es necesario comprender el concepto de administrar, el cual se puede definir como “la forma de dosificar el uso de alguna cosa para obtener mayor rendimiento de ella o para que produzca un efecto superior” (Diccionario Océano). De esta forma, se busca gestionar, guiar y disponer de la Tropa como grupo, de sus recursos materiales y humanos para que dé excelentes resultados.

3. La administración de la Tropa

Dentro del Movimiento Guía y Scout, la administración permite a los Dirigentes llevar un control ordenado de los documentos que se manejan en la sección, los cuales deben de ser distribuidos entre los integrantes del Consejo de Tropa, con el fin de que cada uno pueda participar y responsabilizarse en esta labor. Cada libro de administración tiene una función específica y todos son igualmente valiosos.

Un buen Dirigente debe ser capaz de potenciar al máximo la Tropa: su tiempo, sus recursos, el crecimiento de sus miembros, además llevar un orden y control. Dichos indicadores de una buena administración se verán reflejados en los jóvenes, quienes aprenderán a gestionar adecuadamente sus Patrullas e incluso su vida personal. Se podría decir que una Tropa sin una adecuada administración, es como un barco sin timón: no se sabe para dónde se dirigirá.

El equipo de Dirigentes y de guiadoras tienen la responsabilidad de enseñar a los guías de Patrulla, todo el proceso administrativo, para que luego lo lleven a la práctica con sus Patrullas.



A continuación se detallan los libros o documentos que son utilizados en todas las Tropas:

3.1 Libros administrativos de la Tropa

3.1.1 Registro de jóvenes: Se incluyen algunos documentos como:

- Ficha de Datos Personales
- Nombre y apellidos
- Fecha de nacimiento
- Sexo
- Nacionalidad
- Religión
- Número de teléfono
- Correo electrónico
- Dirección exacta
- Lugar de estudio
- Nivel académico
- Pasatiempos
- Habilidades (por ejemplo si sabe o no nadar)
- Historial médico (enfermedades que padece)
- Tipo de sangre
- Teléfonos en caso de emergencias
- Condiciones especiales
- Formulario lleno por los padres o encargados, con los datos personales del joven y otros datos de interés para los Dirigentes de la sección

3.1.2 Proceso de Progresión personal

Se registra la progresión de cada guía o scout de la Tropa, específicamente:

- Fecha de ingreso
- Fechas de investidura y promesa
- Fecha de entrega de etapas
- Fecha de entrega de especialidades
- Patrulla a la que pertenece
- Otros informes que sean de importancia en su progresión



3.2 Otros Documentos

3.2.1 Finanzas: Se anotan todos los ingresos y egresos monetarios de las actividades que se realicen para este fin, como recaudaciones o gastos con sus respectivos recibos.

3.2.2 Inventarios: Este permite a los Dirigentes saber con qué equipo cuenta la sección, también se incluyen materiales, libros, recuerdos, papelería, entre otras pertenencias de la Tropa, además debe indicarse en qué estado se encuentran, el lugar donde se ubican; marca y alguna descripción u observación de interés sobre el artículo.

3.2.3 Programas: En este se deben incluir todos los programas realizados por la Tropa, como:

- La calendarización de actividades
- El diagnóstico de la Tropa
- Periodo de programación
- Reuniones ordinarias
- Caminatas
- Fogatas
- Rallies
- Excursiones
- Campamentos
- Aniversarios
- Actividades especiales
- Cualquier otra actividad que realice la Tropa, con su respectiva evaluación

3.2.4 Asistencia: En cada actividad que realice la Tropa es conveniente llevar un control de asistencia, ya que este permite determinar quiénes asisten regularmente a las actividades, o bien la participación en la Patrulla.

3.2.5 Libro opcional

• *Libro de oro:* Este contiene la historia de la Tropa: reseña de paseos, excursiones, caminatas, campamentos, fotografías, actividades que realiza la Tropa, recuerdos, cartas o mensajes que los jóvenes quieran escribir para que sean parte de la historia.

Notas:

Queda a criterio de cada Tropa, si se desea contar con otros instrumentos de administración.



Estos libros deben estar a disposición de jóvenes.

Es una obligación del consejo de Tropa realizar la presentación a la junta de grupo al finalizar cada periodo.

Queda a criterio del consejo de Tropa el tener un solo libro con todos los aspectos administrativos o mantener cada uno por separado.

Recuerde que puede contar con los jóvenes para mantener al día los libros administrativos de la Tropa.

V. LA REUNIÓN DE TROPA



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

En la sociedad actual los jóvenes luchan día a día por generar espacios que les permitan establecer su propia identidad. El grupo de las y los amigos es un medio para este fin, estos y estas al reunir una serie de características que los diferencia, sea por edad o sexo, y al ser individuos independientes el aprendizaje es diferente. Lo anterior lleva a descubrir que el intercambio de experiencias les permite enfrentar sus realidades. Es aquí donde los intereses comunes se establecen en las relaciones profundas y duraderas. El mundo que ellos y ellas van creando nace en lo que hacen, dicen y como interactúan; esto les permite crecer social, física, espiritual y moralmente.

Un espacio que les genere a los jóvenes el ambiente que buscan y contribuya a desarrollar su identidad es el que encontramos en la vida de la Tropa Guía y Scout.

2. Características de la Sección Intermedia

- Posee una estructura definida (Patrulla, Consejo de Guías, Consejo de Tropa, Corte de Honor y Asamblea de Tropa).
- La Patrulla es la unidad básica de la sección.
- Para el buen funcionamiento de la Patrulla es necesario la adecuada aplicación del Sistema de Patrulla (“Sociedad de jóvenes” elemento del método).
- Cada Patrulla trabaja bajo la supervisión de un o una joven seleccionada por los miembros de su propia Patrulla (Guía de Patrulla).
- Como motivación al crecimiento personal y grupal, se enfoca la competitividad sana y educativa.
- Su fondo Motivador es la “Aventura de la exploración de nuevos territorios”.
- Su Marco Simbólico les da el sentido de pertenencia por medio de Ceremonias: insignias, cintas de Patrulla, nombre de la Patrulla, además el espíritu de Patrulla, los gritos, el banderín, el libro de oro y otros.
- La Dirigencia utiliza el silbato como un instrumento para la dirección, por medio de diferentes series de sonidos que constituyen un código especial de comunicación con los jóvenes.



- Maneja un sistema de organización por medio de formaciones, que facilita y ordena el trabajo en la sección.
- Promueve la participación activa y protagónica de los Miembros Juveniles

El ambiente donde se logran desarrollar estas características lo encontramos en la Tropa.

3. ¿Qué es una Tropa?

La agrupación de las diferentes Patrullas conforma la “*Tropa*”, que puede operar de distintas formas según lo decida la Junta de Grupo a saber:

Tropa Scout: conformada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro Patrullas de jóvenes Scouts y un Dirigente por cada Patrulla.

Tropa Guía: conformada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro Patrullas de jóvenes Guías y una Guiadora por cada Patrulla.

Tropa Coeducativa: conformada por un mínimo de 2 y un máximo 4 Patrullas, se debe mantener la equidad en el número de Patrullas por género (Guías y Scouts) y de Dirigentes.

Para lograr el impacto educativo que el Movimiento Guía y Scout pretenden y facilitar la organización de las actividades, la Tropa no debe tener más de cuatro Patrullas ni menos de dos.

En caso de tener más de cuatro Patrullas se recomienda la apertura de otra Tropa dentro del mismo grupo.

La Tropa se reúne generalmente dos veces al mes para desarrollar actividades o proyectos o para que los y/o las jóvenes realicen una misma actividad.

Las reuniones de Tropa deben de tener una periodicidad que no interfiera con las actividades de Patrulla, no olvidemos que las actividades de Tropa se convierten en otro medio para los jóvenes compartan sus intereses y establecen relaciones profundas, duraderas, persigan los mismos objetivos, busquen soluciones comunes, intercambien experiencias, descubran la realidad, de esa forma crecerán física, psicológica y espiritualmente.



3.1 La reunión de Tropa

Es la actividad ordinaria más común que tiene la sección Intermedia, donde las Patrullas se encuentran para:

- Competir y compartir sanamente.
- Desarrollar el liderazgo de sus integrantes.
- Brinda un espacio donde las Patrullas interactúan entre sí, lo cual les sirve como modelo de su propio crecimiento.
- Compartir espacios de crecimiento con su grupo de amigos y de amigas.
- Experimentar las ventajas de la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- Asimilar la vida democrática, tomando decisiones, asumiendo las responsabilidades que resultan de esas decisiones y respetando la opinión de la mayoría.
- Ejercitarse en habilidades sociales.

3.2 Características de la reunión de Tropa

- Debe tener un objetivo claramente establecido.
- Poseer actividades desafiantes, útiles, recompensantes y atractivas (DURA).
- Las actividades deben tener reglas claras, concisas y ser comunicadas asertivamente para evitar conflictos.
- Vivencia de la Ley, Promesa y principios, como toda acción de una Guía o un Scout.
- Correcta aplicación del Método Guía y Scout.
- Debe ser formativa para el o la joven.
- Debe tener un fondo motivador.
- Tiene un programa (descripción detallada de cada una de las actividades, materiales, lugar, responsabilidades etc.) y un cronograma de trabajo (guía y horario de actividades).



- Contiene una o varias actividades evaluativas para determinar el objetivo de la reunión.
- Dura como mínimo 2 horas y como máximo 3 horas.
- Debe mantener el interés de los y las participantes (curva de interés).

3.3 Elementos Esenciales de la Reunión de Tropa

- Rutina inicial.
- Desarrollo de actividades secuenciales.
- Actividad evaluativa.
- 5 minutos del o la Dirigente de Tropa.
- Rutina Final.

3.3.1 Rutina inicial

Se realiza de forma sencilla, y breve, interiorizando los principios Guías y Scout. La forma en que iniciamos la reunión es la clave para el crecimiento de esta.

Ejemplo:

- Oración (Deberes para con Dios)
- Iza de la bandera (Deberes con los demás)
- Inspección (Deberes para consigo mismo)

La Oración

La oración es dirigida por una Guía o un Scout, quien se ofrece voluntariamente ante la persona que dirige la “rutina de inicio”, puede realizarse la Oración Guía y Scout o cualquier otra oración.

Este momento debe permitir un verdadero espacio de reflexión y comunicación con el Ser Supremo.

Iza de la Bandera

Con el fin de fomentar el respeto e identificación con los símbolos patrios, en toda reunión se rinde tributo a la bandera nacional, idealmente cada Tropa debe tener su bandera y un lugar preparado para izarla.



La persona que está dirigiendo la rutina de inicio es la encargada de este momento para lo cual realizará tres pitazos largos, el primero de atención, el segundo para que todos los presentes hagan el saludo, el tercero que indica descanso.

La Inspección

La inspección es una oportunidad de darle seguimiento en el ámbito individual a cada uno de los jóvenes, una oportunidad de observar la habilidad, la situación económica y hábitos de higiene de cada integrante de la Tropa.

Esta actividad es en muchos casos mal entendida. Se ha convertido en una guerra de puntos que atenta contra los valores del movimiento y provoca la frustración de los jóvenes.

Debemos convertirla en una apreciación crítica de la realidad. Debe transformarse en una herramienta que nos ayude como facilitadores a inspirarles un amor propio y un valor como personas que se vea reflejado en su aspecto general y en su sentido de responsabilidad.

La inspección en el Campamento

El acampador tiene que estar alerta, en guardia permanentemente. Todo lo logrado requiere un mantenimiento, un evitar gastar y usar más de lo necesario, un reponer lo gastado, por lo cual esta actividad nos brinda la oportunidad de enfocar en los jóvenes por medio de la inspección que el esfuerzo que se hace tendrá beneficios en sus diferentes etapas de desarrollo.

No es una oportunidad para que los Dirigentes demuestren su “buena visión”. Ni una ocasión para que los acampadores demuestren su habilidad para esconder y ocultar sus fallas.

En general, la inspección se realiza después del desayuno y junto al Consejo de Guías se determina qué ha de ser corregido y mejorado con el fin de lograr los niveles necesarios para el bien de todos, mantenerlos y superarlos.

La inspección ayuda a:

- Mantener el lugar de la actividad en orden.
- Asegurar una correcta limpieza y sanidad.
- Estimular la buena presentación, el aseo, y la puntualidad.
- Lograr que se disponga de tiempo para desarrollar el programa.



En cualquier actividad y sobre todo en campamento se puede disfrutar al máximo cuando esta es más saludable, para lograrlo deben tomarse todas las precauciones a fin de asegurar la salud de las Guías y los Scouts. El facilitador debe aprovechar estas actividades para incentivar la higiene personal, grupal, de la zona y sus alrededores

¡Y qué educativo es eso de poner cada día todas las cosas en su sitio!

¡Cuánto dominio de sí y superioridad supone en el hombre y la mujer que lo cumpla!

3.3.2 Desarrollo de las Actividades (juegos) secuenciales

La selección de las actividades de la reunión es responsabilidad del equipo de Dirigentes, para lo cual se toman en cuenta diferentes aspectos, por ejemplo:

- Relación con el objetivo: los juegos deben estar enfocados y vinculados con el objetivo de la reunión para que permitan lograr el objetivo propuesto.
- Promover el desarrollo de los jóvenes: los juegos deben seleccionarse de manera que permitan desarrollar diferentes habilidades, por ejemplo algunos juegos favorecerán las capacidades físicas de los integrantes, otros incentivarán habilidades intelectuales y otros suscitarán todo tipo de afectos estimulando capacidades emocionales, o bien, se dará la combinación de varias áreas, de esta manera todos los integrantes tendrán la oportunidad de destacar en su momento.
- Tomar en cuenta los gustos e intereses de los jóvenes: la Dirigencia tomará en cuenta los gustos, intereses y necesidades de los jóvenes a la hora de seleccionar las actividades.

Actividad Evaluativa

Como se señaló anteriormente, la reunión de Tropa debe tener un objetivo definido, para lo cual es necesario incluir una o varias actividades dentro del programa de la reunión que permitan evaluar el nivel de cumplimiento de dicho objetivo.

Ejemplo:

El objetivo de la reunión es:

Promover el correcto funcionamiento del Sistema de Patrulla.



La actividad evaluativa es un rally por la comunidad, donde las Patrullas deberán cumplir con diferentes tareas.

El equipo de Dirigentes observará la forma en cada Patrulla se organiza para desempeñar cada tarea y determinará la forma en que se aplicó el sistema.

En algunas ocasiones el objetivo se logrará en una reunión y en otros momentos, se requerirán varias reuniones para cumplir dicho objetivo.

La actividad evaluativa y los resultados de esta conciernen directamente al equipo de Dirigentes.

Cinco minutos de la Dirigencia

Es una actividad muy importante y necesaria, en este tiempo es donde la Dirigencia realiza una motivación sobre un tema relacionado con el objetivo de la reunión. Esta sirve para que los y las Guías y Scouts reflexionen, cambien o refuerzen actitudes acordes con la Ley y la Promesa, por esta razón no debe convertirse en un espacio para regaños, sino de acercamiento y orientación.

Recordemos que nuestra misión no es jugar por jugar, al contrario debe ser jugar para formar.

Rutina Final

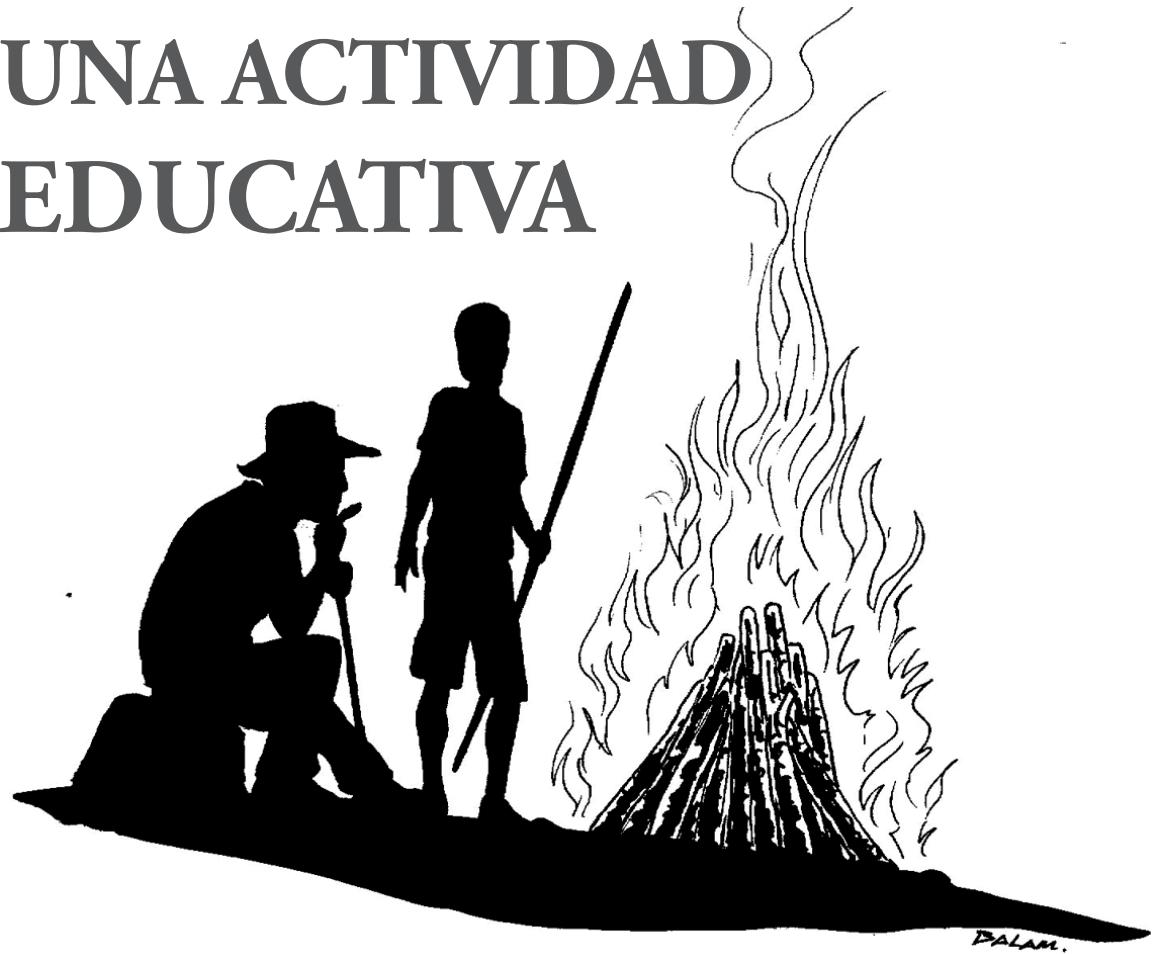
Al igual que en la rutina inicial debe ser un momento breve y sencillo, de interiorización de los principios Guías y Scouts, no debe convertirse en un espacio de recados, pleitos u otros, recuerde que si este momento se extiende la curva de interés puede decaer y es vital que los jóvenes retornen a sus hogares con “buen sabor de boca” y por ende, con deseos de volver a la próxima actividad.

Ejemplo de Formato de Reunión de Tropa

Cronograma

HORA	ACTIVIDAD	MATERIALES	FORMACIÓN	DIRIGE
1:00 pm	Rutina inicial Deberes para con Dios (Oración) Deberes para con los demás (Bandera) Deberes para conmigo mismo (Inspección)	Bandera	Rectángulo	Nombre del Dirigente a cargo
1:15 pm	Majar la bomba	Bombas, Manila		
1: 35 pm	Aplanadora		Filas	
1:50 pm	Dinámica (Nosotros vivimos juntos)		Círculo	
2:05 pm	Barcos en la niebla con obstáculos	Banderolas, mecate y ventas	Filas	
2:15 pm	Pasar la bola	Banderolas y bolas	Filas	
2:30 pm	5 minutos del Dirigente		Medio círculo	
2:35 pm	Gusanos	Banderolas	Filas	
2:45 pm	Botar la botella		Rectángulo	
2:55 pm	Rutina final			

VI. LA FOGATA: UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA





1. Introducción

Una de las actividades más vivificantes que ofrece una experiencia que enriquece y produce satisfacción es la fogata. Es emocionante, creativa y dramática. Una fogata Guía y Scout es un momento de crecimiento personal con el grupo, bajo las estrellas, en la soledad del campamento o en cualquiera otro lugar.

En ella, la conversación, los cantos y la oración nos inspiran a la meditación. El ambiente que se forma alrededor de la fogata une a las personas en espíritu, sin importar la edad, clase, credo, raza o clase social.

El espíritu de camaradería que reina en la reunión íntima de la fogata ayuda a la Guía y al Scout a enriquecer sus pensamientos y sentimientos personales, por eso como actividad educativa nos ayuda a conseguir una variedad de objetivos.

Frente a la fogata todos tienen la oportunidad de dirigir un juego, una danza, una canción, un aplauso o de participar en una dramatización, por lo cual es un excelente medio para desarrollar el liderazgo y otras destrezas personales, en un ambiente de fraternidad que coopera para fortalecer los principios Guías y Scouts.

Además, es por excelencia un elemento para desarrollar el trabajo en equipo, porque las experiencias y sentimientos colectivos de los jóvenes se acrecientan, ya que se debe escuchar y respetar la opinión de los compañeros.

En la fogata se movilizan en el individuo emociones como el afecto y el entendimiento. El grupo se desenvuelve como un cuerpo que expresa su plenitud en un mismo afecto, que genera un crecimiento grupal e individual.

Por último, es el clímax ideal para cerrar las actividades de campamentos o de otro tipo ya que es ideal como evaluación formativa, es idónea, para resumir lo aprendido en un período de programación; además ayuda a cumplir propósitos definidos mediante el desarrollo de un tema en particular.

2. Antes de la fogata

Previamente a la actividad, hay que tener presentes:

- Los objetivos
- El lugar
- El ambiente
- El programa



Hacer el plan de una fogata es lo más parecido que existe en el Movimiento al proceso de planificación de una historia mágica que posee una moraleja, e invita a los participantes de la misma, a la reflexión y análisis interior de sus fantasías, temores y muchos otros afectos. Tal y como lo indica Herrera (2006) en su Separata sobre el Programa de la Fogata:

“La oscuridad de la noche obliga a los Miembros Juveniles a desarrollar las habilidades que su cuerpo requiere para manejarse en la oscuridad. La noche le exige agudeza de oídos, de vista, precisión en el paso.

(...) Moverse en un ambiente que no es cotidiano obliga a la persona a administrar su creatividad. Dos abrigos en vez de uno, un pijama por encima del uniforme. Construir con la linterna un instrumento de iluminación colectiva con el cual pueda también alumbrarse el amigo. El traje de guerrero que le servirá para danzar. Todo es una experiencia creativa que le resulta enriquecedora desde muchos puntos de vista.

Quizás el carácter es el que más beneficios obtiene. Enfrentarse a los miedos y sentir que el grupo le fortalece es bueno para el niño, niña o joven que quiere ir a la fogata pero teme a la noche. Ambientarse en el lugar, sentir al grupo, encontrar seguridad en las y los compañeros, son algunos de los aportes que recibe esa parte de la personalidad.

Los afectos se nutren de experiencias inimaginables. El abrazo solidario al momento de recibir aquel mérito. El aplauso alegre al terminar la canción. La risa espontánea del grupo ante el personaje que se representa. Todo es un abrazo del grupo para el joven que está actuando y compartiendo.

He insistido en el grupo como célula de la actividad donde cada uno es el núcleo. Todo lo que los compañeros aportan alimenta esa faceta nuestra de la integración con los y las otras.

Como resumen de ello, el espíritu se fortalece. La magia de las estrellas nos conectan con lo que anhelamos, nuestra alegría nos baña tanto como la magia del abrazo amigo ¿Quién no tiene razones para agradecer a Dios la oportunidad de haber estado allí esa noche, cuando el fuego ardía en honor nuestro?” (p. 3)

Recuerde que la fogata es una actividad educativa y, como tal, debe cumplir con las características que encontramos en la separata de “Actividades Educativas”, sin embargo tiene algunos requerimientos particulares:



2.1 El Guardián de Leyendas

Es quien la dirige, su papel es de motivador y no de “general” o “dictador”. Su participación debe acogerse al programa, si necesita improvisar por alguna razón de peso, debe mantenerse apegado al objetivo. Si queremos que sea todo un éxito, este personaje es muy importante antes, durante y después de la fogata. Antes, debe haberse preparado arduamente y comprender a profundidad el objetivo de la fogata, el programa y el fondo motivador. Durante, induce a los participantes a estar en la fogata física y mentalmente, según el tema alusivo luce un vestuario totalmente apropiado, hace la invocación del fuego, motiva cantando, haciendo aplausos y gritos, moviéndose por todos lados y al final se retira de forma incógnita ¡es el alma de la fogata! Después, supervisa que el fuego quede totalmente apagado y el lugar en mejores condiciones de cómo les fue entregado, además, realiza- junto con la Dirigencia- una evaluación de lo que sucedió en la fogata.

2.2 El Fogonero

El fogonero es la persona que debe preparar y mantener el fuego moderadamente vivo, es el único que puede atizar la fogata, y es el encargado de que esta quede debidamente apagada.

El fogonero es indispensable: debe de asegurarse que el fuego esté listo, que haya leña suficiente para la duración de la actividad y tener listo los materiales para apagar efectivamente el fuego.

Él o ella es la “fantasma” de la fogata, debe pasar inadvertido, sin interrumpir el desarrollo de la actividad; además se encarga de prevenir cualquier situación de emergencia con el fuego y atenderla.

3. El desarrollo de la actividad (durante)

La fogata ofrece una gran oportunidad para influenciar la vida de las y los jóvenes, retándoles para alcanzar grandes metas, las cuales, para que sean efectivas deben planearse a la luz de una fogata bien organizada.

El programa de la fogata debe dar la impresión de que es algo muy espontáneo, pero siempre será el resultado de la planificación y la práctica. Se recomienda la utilización de dinámicas grupales, pero no es recomendable enseñar canciones.

Lo que suceda en el camino antes de llegar a la fogata puede contagiar a las y los jóvenes e influir en sus reacciones: el viento, el frío, la hora, la condición física de las y los jóvenes,



pueden echar a perder hasta los mejores programas, además es muy importante tomar en cuenta la actitud del grupo que viene a la fogata.

Un detalle importante es que a la fogata se entra en silencio, una vez hecha la invocación, se enciende el fuego.

3.1 El fondo motivador

La fogata debe desarrollarse alrededor de un tema. El fondo motivador es esa “pimienta”, pero ¡cuidado! es un “condimento” y no la “comida” en sí, por lo cual, no se debe perder de vista el objetivo planteado, ya que se trata de una actividad eminentemente pedagógica, no decorativa.

Los disfraces, la decoración y el ambiente, son elementos esenciales para crear esa atmósfera mágica de la fogata, pero no son sustitutos de un buen programa.

Cuando el fondo motivador tiene un valor formativo mínimo o nulo, o los personajes no logran representar lo que se propuso, no se aprovecha la fogata como una verdadera experiencia educativa.

De acuerdo a nuestra Ley, en todo momento debemos promulgar la tolerancia y solidaridad. Por esta razón la fogata no debe ser un momento para denigrar o hacer sentir mal (a través de chistes o bromas pesadas) a grupos minoritarios (extranjeros, distinta orientación sexual, color político o forma de pensar).

4. El cierre de la experiencia

La fogata debe cerrar con una meditación- acorde con el objetivo- pero no debemos confundir esta reflexión con un momento Guía y Scout.

Al finalizar la actividad, los participantes deben retirarse en absoluto silencio. No deben realizarse actividades posteriores.

Las Guías y los Scouts se retiran a dormir, de tal forma que la reflexión final de la fogata siga presente en sus mentes y los invite a meditar.

Al terminar, el fogonero junto con varias personas previamente seleccionadas, deben dejar el lugar donde se realizó la fogata mejor de como lo encontraron.



5. Conclusiones

Toda actividad educativa debe reforzar los valores que encierra nuestra Ley; la fogata nos brinda una oportunidad invaluable para vivirlos e interiorizarlos.

Al abrigo de la noche, al calor del fuego, nuestros afectos son purificados, las fantasías aflo- ran, renacen sueños olvidados, se superan miedos y la llama encendida en dicha experien- cia, continúa viva en nuestros corazones, aunque algunas circunstancias pretendan extin- guirla, esta seguirá chispeante en nuestro interior.

VII. MARCO SIMBÓLICO





1. Introducción

Vivimos en un mundo lleno de símbolos. Desde señales de tránsito, anuncios, marcas, colores hasta las mismas letras que se leen en este momento son símbolos, banderas o camisetas de un equipo de fútbol son elementos que permiten que grupos de personas asocien mentalmente una colectividad. Por ejemplo ¿sabe usted qué significa el color verde que caracteriza a la sección intermedia? nos evoca el verdor de la naturaleza, el contacto con esta a través de actividades muy características de la sección como el campamento.

De eso se trata este capítulo: cuáles son los símbolos, para qué se utilizan y cómo se deben usar.

2. La importancia de los símbolos

Dicho de manera simple, un símbolo es un signo, una imagen que por sus particularidades le permite representar a otra. En nuestro mundo estamos rodeados de símbolos, cuya función es la de comunicar un significado a quienes los observan.

Esa última observación, es de suma importancia, pues nos aporta tres aspectos necesarios para poder continuar:

La función del símbolo es representar un mensaje (significado).

Para que esta función tenga éxito, quienes vean el símbolo, deben saber qué significa y aceptar ese mensaje.

España y muchos países latinoamericanos



Estados Unidos, Alemania, Reino Unido



Corea



Costa Rica



Japón





En el ejemplo anterior, aunque no conozcamos el idioma, el octágono rojo, nos hace referencia a la señal de ALTO que conocemos en nuestro país. Socialmente hemos aceptado que la señal para detenernos al conducir es esta ¿Pero qué pasa si un grupo ha tomado otra decisión, como en el caso de Japón? ¿Está mal el símbolo? Claro que no. Lo que para uno significa algo, para otros tiene distinto significado. La importancia del símbolo es su significado y que este sea aceptado de manera consciente.

2.1 Identificación y pertenencia

Un grupo de símbolos es entonces una forma con que un grupo social ha decidido trasmisir sus mensajes o bien para comunicarse entre quienes utilizan el mismo lenguaje. Si yo describiera un rectángulo formado por franjas horizontales, azules, blancas y una roja, difícilmente podría identificarme con esto, pero al ver la imagen de la bandera de Costa Rica, donde quiera que sea, cualquiera se identificaría de inmediato, pues es parte de nuestro imaginario y nos da pertenencia al espacio geográfico, que es nuestro país.

La importancia del símbolo y su significado, al final de cuentas, es el sentido de pertenencia que un grupo social elabora en torno a este; sin embargo no necesariamente tiene que ser exclusivo de un grupo social, ya que está presente en todo momento.

En síntesis, lo importante de un **SÍMBOLO** es su **SIGNIFICADO**, el cual es permanente (pues el mismo símbolo puede cambiar con el tiempo) y el mensaje es aceptado por un grupo social, que lo usa y adopta como parte suya (**IDENTIFICACIÓN** y **PERTENENCIA**).

3. Marco Simbólico

3.1 Definición

Un marco simbólico se puede definir como una serie de **SÍMBOLOS** que en conjunto y por elementos comunes delimitan un **SIGNIFICADO**, unifican el mensaje y establecen **IDENTIDAD Y PERTENENCIA** a un grupo determinado, por ejemplo: el color morado, un monstruo, un himno todo hace referencia al marco simbólico del equipo de fútbol de su predilección.

En el movimiento Guía y Scout, el marco simbólico es una herramienta que refuerza el ambiente en que se desenvuelven las actividades, de esta forma, se envían mensajes continuamente que relacionan los símbolos que se utilizan con los elementos del programa educativo de nuestro movimiento. El marco simbólico se trata de una serie de elementos vivenciales (materiales y de actuación) con significados que sirven para aplicar el método Guía y Scout.



3.2 Marco Simbólico de la sección intermedia

El marco simbólico en nuestro movimiento se utiliza desde la sección menor hasta con los adultos, pues los Dirigentes también recurrimos a los símbolos y sus respectivos significados, es claro que el uso que se les da a esos elementos comunes y su mensaje varía de acuerdo con la madurez de los grupos de edad, por ello deben responder a las necesidades y a los intereses de estos.

En jóvenes de 11 a 15 años, que dan sus primeros pasos de “*independencia*”, lejos del hogar y que están en los inicios de la pubertad, la idea de exploración se vuelve un excelente “*gancho*” para motivar la participación, incluso desde la misma concepción de “scouts” (exploradores) o “guías” (como guías en las misiones de exploración) justifica que el marco simbólico de la sección intermedia sea el “*Ambiente de Aventura y Exploración*”.

4. Papel del Marco Simbólico

La adolescencia y específicamente, la pubertad, constituyen importantes momentos en la construcción de la identidad. El sentirse comprendido y mucho más aún, aceptado, es primordial para los jóvenes, de allí se deriva la relevancia de los símbolos del grupo, al que desea pertenecer, pues son parte fundamental para su identificación.

Esta serie de elementos simbólicos no funcionan si no son atractivos para el grupo de edad con el que trabajamos, especialmente cuando buscan aventuras y nuevas experiencias de forma independiente. Por esta razón el concepto de aventura y exploración son claves para que se sientan atraídos a formar parte de la Patrulla.

No debe tomarse la aventura y la exploración en sus concepciones más inmediatas, debe ampliarse el criterio, la aventura no siempre requiere de adrenalina ni de actividades extremas (que por supuesto también pueden y deben realizarse). Una aventura destacable para una guía o un scout es prepararse su propio desayuno, tener que aprender a usar Internet, la exploración interna de sentimientos para descubrir que siente indignación al saber que hay niños que mueren de hambre en el mundo, entre muchas otras.

Por lo anterior es que el ambiente de aventura y exploración es más que el salir de caminata y campamentos en lugares que no conocen, como Dirigentes y facilitadores, se debe propiciar que en cualquier momento, en cualquier actividad, la aventura de la exploración esté presente y sea el elemento motivador.



El marco simbólico presenta de manera atractiva los valores que proponemos como movimiento, ayuda a los Miembros Juveniles a identificarse con estos, por esta razón puede abrirse camino al desarrollo personal, pues el significado de los elementos simbólicos está diseñado para reforzar y promover los valores contenidos en los principios y fundamentos del Movimiento Guía y Scout.

5. Ventajas del marco simbólico de la sección intermedia

El marco simbólico ofrece toda una serie de ventajas que apoyan y soportan la aplicación del Método Educativo y el cumplimiento del Programa Educativo. Algunas de esas ventajas son:

- Permite a la Dirigencia presentar los valores Guías y Scouts de forma agradable para las y los jóvenes que participan en las actividades diversas. Motiva y desarrolla, la vivencia de los valores propios del movimiento. De allí la importancia del símbolo, ya que no radica en el símbolo por sí solo, sino en una serie de significados que se les han asignado de forma colectiva y aceptada.
- Refuerza la pertenencia a una comunidad que se encamina hacia un mismo propósito, los simbolismos que nos agrupan facilitan los procesos de adaptación, asimilación, consolidación entre los iguales.
- Incentiva la imaginación y desarrolla la sensibilidad. Es falso creer que los jóvenes de 11 a 15 años no fantasean y trabajar en este aspecto colabora en su crecimiento personal y facilita la consecución de objetivos de las actividades.
- Da unidad a las actividades que se realizan, crea un seguimiento entre las diversas actividades, al impregnar el sentido de aventura y exploración de forma continua.
- Motiva y da importancia al logro de objetivos personales, cada actividad y cada experiencia que viven, serán nuevas aventuras y exploraciones en su contexto y en sí misma o mismo. Los estimula a ir más allá de su vida cotidiana, al poner frente a ellas y ellos realidades que habitualmente no se advierten con facilidad.

6. Elementos simbólicos de la sección intermedia

Los símbolos se pueden identificar desde tres perspectivas: lo que hacemos, cómo y por qué lo hacemos y cómo nos vemos, las tres son complementarias y coexisten:

Cómo nos vemos (presentación): son todos los símbolos materiales y concretos, generalmente son los que se manifiestan y reconocen. Ejemplos: uniforme Guía y Scout, insignia,



banderín y bordón de Patrulla, emblemas, rincón de Patrulla, libros de oro, cintas de Patrulla, formaciones, silbato y otros.

Lo que hacemos (acción): son todos los elementos en el actuar, que simbolizan algo, pero que no son materiales ni concretos. Ejemplos: saludo y señal, grito de Patrulla, canciones, tradiciones de Patrulla o de Tropa, ceremonias y otras acciones.

Cómo y por qué lo hacemos (espíritu): son los elementos simbólicos que muestran valores y que nos impulsan a actuar de manera particular, de acuerdo con el método, son de difícil percepción, pues son muy personales: el espíritu Guía y Scout (vivencia de Ley y Promesa, principios), servicio (buena acción). Para poder explicar mejor, imagínese lo siguiente: por su promesa usted será la primera persona en ceder lugar en un autobús o si en el supermercado se da cuenta que le dan más vuelto, usted lo regresa, pues una voz interna le dirá que ese no es el comportamiento de una guía o un scout.

Se ha señalado que la importancia del símbolo es su relación con la idea (su significado), debido a su importancia dentro del Movimiento Guía y Scout existen elementos del marco simbólico que dan unidad y sentido de pertenencia, no solo en la Patrulla, sino en lo nacional e incluso internacional. Por esta razón, podemos hacer una división de los símbolos, subordinada a la coincidencia colectiva de su significado:

6.1 Elementos esenciales

Todos aquellos que invariablemente deben existir en una forma integral para mantener la unidad mundial del Movimiento Guía y Scout. Por ser el contacto más directo con el Método Guía y Scout no pueden variar, a menos que en el acuerdo de la Conferencia Mundial, se cambie la definición del Método, pues constituyen los elementos fundamentales del programa, como: el Emblema Guía Mundial o el Emblema Scout Mundial.

6.2 Elementos importantes

Son todos aquellos elementos que componen o integran a los elementos fundamentales del movimiento, igualmente deberá supervisarse que existan en la forma más completa posible para mantener la unidad. Requieren de unificación mundial y de adecuación regional para una mejor adaptación y pertenencia a diferentes zonas culturales, como los símbolos de la Conferencia del Hemisferio Occidental (AMMG) o los símbolos de la Conferencia Scout Interamericana (OMMS).



6.3. Elementos característicos

Todos los elementos de presentación del programa Guía y Scout requieren reglamentación y su definición en los diferentes planos: nacional, regional, grupal y sección, por ejemplo: uniforme nacional e insignia nacional.

6.4. Elementos accidentales

Son aquellos que no necesariamente están presentes en cada momento y que sirven como apoyo temporal a la aplicación del Programa Guía y Scout, varían de caso en caso (espacial y temporal): banderas o nombres de Tropa.

7. El fondo motivador

El fondo motivador representa o significa el tema o la historia que se utiliza en las diferentes actividades de Patrulla o de la Tropa, nos permite reforzar el o los objetivos de la actividad, de diferentes maneras:

- Dar continuidad a una secuencia de actividades.
- Apoyar el cumplimiento del objetivo.
- Permitir a los jóvenes tener contacto con su imaginación.

Para la correcta selección de un fondo motivador se deben considerar:

1. El fondo motivador está en función del objetivo de la actividad. Un objetivo tendrá mayor facilidad de ser logrado, en condiciones en que el mismo fondo motivador de la actividad lo fomente. Un ejemplo de esto, podría ser usar la historia del explorador Scott que murió junto con sus compañeros en el Polo Sur, tratándose de dar calor unos a otros, el objetivo de la actividad será “que las guías y/o scouts comprendan el valor de la lealtad y sacrificio.”
2. En la actualidad, son más escépticos a los “cuentos”, por ello La Guiadora o el Dirigente scout debe ser cuidadoso al introducir temas que no sean creíbles.
3. Evitar escoger un tema que contenga prejuicios de algún aspecto o fomente esteriotipos. El Escultismo y Guidismo trabajan para la paz y la inclusión, por lo tanto debe estar acordes con los valores del movimiento.
4. Si se tiene dudas acerca de qué fondo motivador escoger, recurra a la mejor fuente de información que tiene: sus Guías o Scouts. Recuerde que una historia que para usted puede parecer muy atractiva, para ellas y/o ellos puede ser completamente aburrida o viceversa.

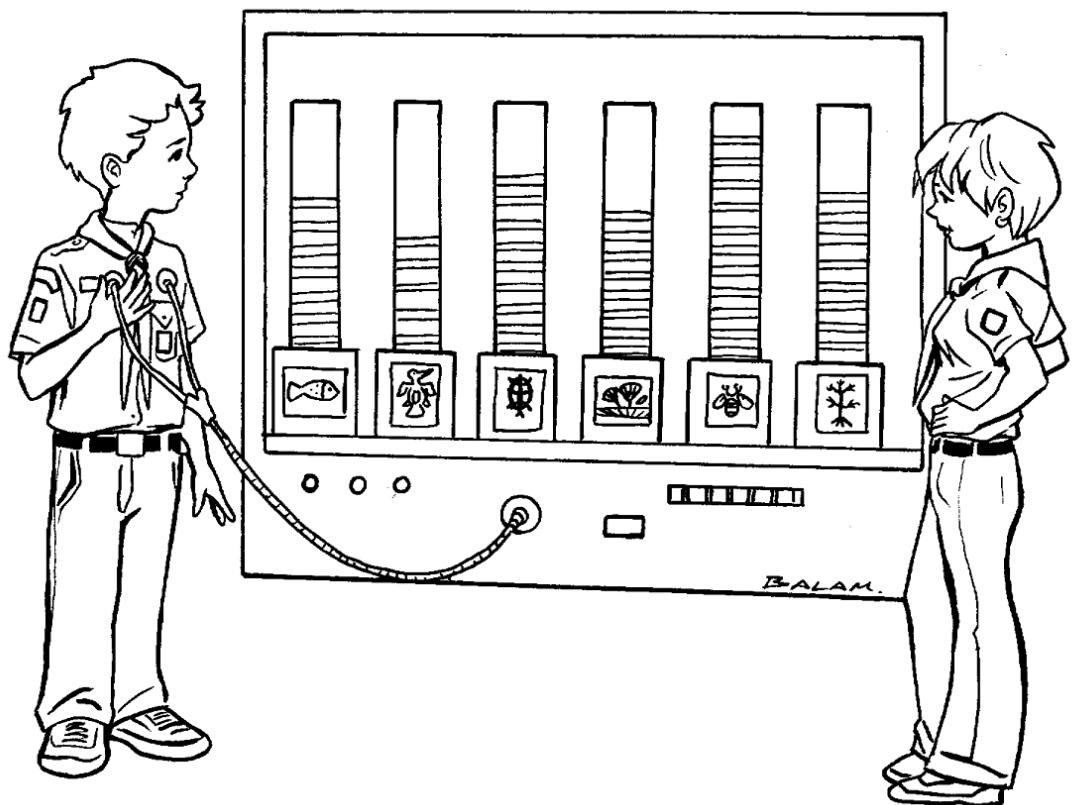


5. El fondo motivador al igual que todos los elementos simbólicos presentes en la vida Guía y Scout, debe desenvolverse en un ambiente de aventura y exploración, pero no implica que siempre serán aventureros o exploradores, tenga presente que el concepto de aventura de exploración trasciende los espacios físicos y geográficos.

6. El fondo motivador debe fomentar primordialmente metas de Patrulla, de esta manera se promueve la aplicación del sistema de Patrulla.

7. Una vez que inicia una actividad con fondo motivador, este se debe utilizar de principio a fin, de tal forma que colabore con la curva de interés de la actividad. Deben usarse los nombres, símbolos y demás elementos que caracterizan la historia.

VIII. ÁREAS DE CRECIMIENTO



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

El propósito del Guidismo y del Escultismo está enfocado al crecimiento integral de la persona. En la Tropa, junto a los amigos de la Patrulla, y a través de actividades innovadoras enfocadas hacia el descubrimiento y aprendizaje, los jóvenes encuentran el espacio y los elementos propicios para desarrollarse en todas sus dimensiones como ser biopsicosocial y espiritual, lo cual le permitirá mejorar su calidad de vida y ser una persona más realizada.

2. El Desarrollo Humano

Existen muchas teorías acerca de la forma en que los seres humanos cambiamos, perfeccionamos aprendizajes adquiridos y nos encaminamos hacia una mayor calidad de vida en todos los ámbitos, a esto se le conoce como desarrollo humano.

En el Movimiento Guía y Scout se comparten las nociones teóricas que consideran la niñez y adolescencia como momentos específicos en la vida de las personas y que señalan que el ser humano vive en un proceso dinámico, de constante cambio, el cual se origina con su concepción y finaliza con su muerte. De esta forma, infancia y adolescencia constituyen fases del desarrollo con características propias y particulares, con metas y tareas específicas por cumplir, más allá de lo biológico.

Es necesario comprender que para hacer más sencillo el estudio del desarrollo de las personas, se recurre a etapas delimitadas muchas veces por la edad de las mismas; pero no hay que descuidar el hecho de que todos los seres humanos somos diferentes (aún y cuando tengamos edades similares) y poseemos características específicas como individuos que pertenecemos a cierto grupo social.

En este sentido es importante tomar en consideración que el término crecimiento varía de una persona a otra, ya que cada quien conoce de forma distinta y experimenta diferente las experiencias que se viven en el grupo, gracias a su historia individual y cultural. De esta manera, el concepto de normalidad, madurez y crecimiento se tornan relativos, sin embargo, la edad cronológica y los cambios corporales continúan siendo importantes indicadores de los procesos de crecimiento pero no son los criterios definitivos para determinar un buen o mal desarrollo integral de la persona.

El desarrollo ocurre en una secuencia relativamente ordenada de manera que los conocimientos se construyen a partir de otros que ya habían sido asimilados, de tal forma que el proceso educativo se torna continuo. Es importante resaltar, de nuevo, que no se trata de una simple continuación de etapas sino que cada cualidad alcanzada adquiere nuevos significados ya que cada escalón está fundado en los anteriores.



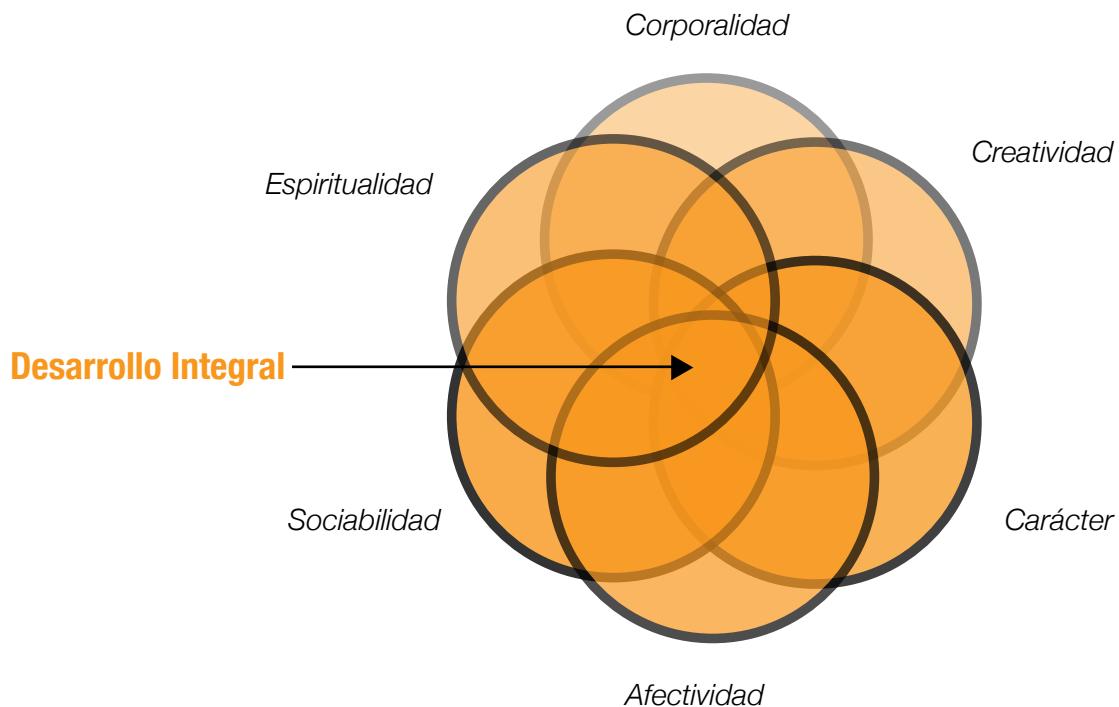
Cada niño, niña y adolescente es una persona con un patrón individual de crecimiento, personalidad, experiencias y preferencias. Cada uno posee una historia familiar, educativa y una cultura diferentes. Por lo tanto no se puede esperar que todos se comporten o hagan las cosas de la misma forma, por lo cual se requiere que las experiencias educativas respeten y valoren esa diversidad. Los avances de un escalón a otro pueden ser visibles en ciertos aspectos más cuantitativos como peso y talla y menos obvios en otros (cualitativos) como percepción, nivel de análisis y reflexión, atención, memoria, etc.

3. Áreas de Crecimiento

Para nuestros efectos, como movimiento educativo, el desarrollo humano se puede dividir en seis áreas de crecimiento:

- Corporalidad
- Creatividad
- Carácter
- Afectividad
- Sociabilidad
- Espiritualidad

El desarrollo humano se plantea de esta manera con fines estrictamente didácticos, ya que los seres humanos somos “un todo” que no puede dividirse. A modo de ilustración, podemos ver cómo cada área es parte de la otra y se afecta mutuamente como se muestra a continuación:





Para comprender nuestra constitución integral e indivisible, planteemos un ejemplo sencillo: la actividad de pintar con los dedos, que a simple vista parece una actividad que fortalece únicamente el área motora, también estimula la creatividad y el talento, produce gratificación a nivel emocional y promueve el desarrollo cognitivo.

Podemos relacionar las áreas de crecimiento según la dimensión de la personalidad y los intereses educativos de los jóvenes entre los 11 y los 15 años, como se muestra en la siguiente tabla:

Dimensión de la personalidad	Área de crecimiento	Intereses Educativos en esta edad
El cuerpo	Corporalidad	1. Esquema corporal (¿Cómo soy físicamente?) 2. Afirmación del rol sexual (¿Cómo me comporto, pienso y siento como hombre? ¿Cómo me comporto, pienso y siento como mujer?)
La inteligencia	Creatividad	Desarrollo de nuevas formas de pensar, juicio crítico y comprensión más amplia del mundo.
La voluntad	Carácter	Autoestima, valores, formación de la conciencia moral y búsqueda de la identidad (¿Quién soy y quién seré en el futuro?).
Los afectos	Afectividad	Manejo y orientación de las emociones y vivencia de la amistad.
La integración social	Sociabilidad	Aprendizaje del respeto por la opinión ajena, seguimiento de normas socialmente establecidas e integración a la sociedad como ciudadano (a).
El sentido de la existencia	Espiritualidad	Una fe personal construida desde el interior.

* Tomado de Guía para Dirigentes de la Rama Scout, OSI, 2001, p. 170

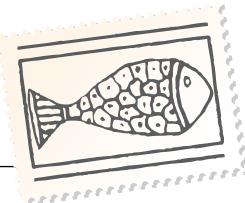


La consideración de estas diferentes áreas de crecimiento nos da una perspectiva muy útil, ya que nos permite:

- “Evitar que las actividades desarrolladas se concentren solo en algunos aspectos de la personalidad de los jóvenes descuidando los otros.
- Contribuir a que en este proceso de elaboración de la identidad, los jóvenes distingan, poco a poco, esas diferentes realidades que viven ellos; y ayudarlos a través de experiencias y actividades a crecer en todas sus dimensiones.
- Evaluar su crecimiento en cada una de las áreas.” (OSI, 2001, p. 171)

4. ¿Cómo evaluar las distintas áreas de crecimiento?

4.1 Área de la corporalidad



Muchas veces relacionamos corporalidad con actividades que impliquen movimiento y acciones como correr y brincar. Sin embargo, este ámbito es mucho más que esto.

La corporalidad incluye los cambios visibles del cuerpo y también se refiere a temas como la protección de la vida y el cuidado de la salud.

Los jóvenes de entre 10 y 14 años deben asumir progresivamente las tareas que todas las personas tienen respecto a su cuerpo, tales como:

- Conocer los procesos biológicos que regulan su organismo y proteger su salud.
- Valorar su aspecto físico, cuidar su higiene personal y el aseo de su entorno.
- Mantener una alimentación balanceada.
- Administrar su tiempo equilibradamente entre sus diversas obligaciones, practicando formas apropiadas de descanso.
- Convivir constantemente con la naturaleza y participar en actividades deportivas y recreativas.

Por las características propias de la edad en la que se encuentran las Guías y los Scouts, se debe prestar especial atención a los procesos que se relacionan con la pubertad (cambios corporales, psicológicos y sociales).



A ellos y ellas les interesarán también:

- Conocer qué es lo que está pasando con su cuerpo.
- Aceptar sus posibilidades físicas (nivel de fuerza, de destreza, desarrollo sexual) y orientar sus impulsos de forma positiva hacia actividades que le permitan desarrollar y fortalecer estas habilidades.
- Aprender a manejar los trastornos asociados con el “estirón” o al retraso de dicho desarrollo.
- La aceptación de las dificultades motrices de su desarrollo.
- La valoración de su aspecto personal.



— 4.2 Área de la creatividad

El ser humano es un ser que razona y piensa. La inteligencia nos permite descubrir la verdad que está encerrada en las cosas, relacionar unos hechos con otros, sacar conclusiones, deducir, almacenar información y realizar muchas otras funciones que poco a poco van formando nuestro conocimiento.

La creatividad es la capacidad para utilizar ese conocimiento de manera original y relevante en la solución de los problemas y retos que se enfrentan durante toda la vida.

Muchas veces se asocia este concepto con la elaboración de algún tipo de manualidad. Una manualidad puede ser un ejercicio muy creativo si la persona por medio de su obra logra hallar algo nuevo, es decir, inventar e imaginar.

Recordemos que la creatividad también se entiende como la facultad de crear y este acto en sí mismo contribuye a la libertad, expresión y educación de la persona. Por tanto, no se puede simplificar un proceso tan amplio y tan importante a la elaboración de un trabajo manual, máxime si este no nació de la persona -es decir, fue una asignación ajena e impuesta que no está relacionada con su experiencia inmediata- ni contribuye a su independencia, comprensión del mundo o de sí mismo, expresión de sentimientos, entre otros aspectos.

Dado lo anterior, la labor del Dirigente debe estar orientada a estimular la creatividad de los Miembros Juveniles y no coartarla o limitarla a través de la imposición de diferentes rubros (actividades, juegos, formas de organizarse, formas de presentar un trabajo) que no les permiten imaginar o inventar. Es por ello que el Dirigente debe orientarse a enseñar al niño o niña a administrar responsablemente su independencia de pensamiento y de acción.



Entre los 10 y los 14 años, se da un periodo de exploración, el desarrollo del pensamiento abstracto y el descubrimiento de las relaciones de causalidad. De esta forma se espera que:

- Desarrollen su capacidad de pensar, innovar y aventurar.
- Logren un interés por el aprendizaje.
- Solucionen diversos problemas cotidianos.
- Manejen información científica sobre diferentes hechos.
- Adquieran hábitos de lectura.
- Ensayan posibilidades vocacionales.
- Expresen intereses y aptitudes.
- Se familiaricen con procesos técnicos.
- Se permitan imaginar y soñar.
- Reconozcan el error como una oportunidad de aprendizaje.

4.3 Área del carácter



“Además de ser un ente inteligente, el ser humano posee voluntad. Una y otra se complementan a tal punto que de poco le serviría la primera si no ejercita la segunda. Mientras la inteligencia le permite descubrir la verdad, la voluntad le lleva hacia aquello que considera bueno” (OSI, 2001, p. 179)

Una persona de carácter es aquella que sabe ejercer su voluntad, que sabe seguir aquello que considera adecuado, con la suficiente humildad como para escuchar el consejo de aquellos quienes le aprecian. Es así como el carácter es una disposición permanente de la persona para organizar sus fuerzas e impulsos de acuerdo a sus principios y valores.

Entre los 11 y los 15 años, el joven comienza a reflexionar y a cuestionar diferentes reglas (familiares, sociales, de la escuela, etc.) y poco a poco va dando forma a sus propias normas de comportamiento. Es la etapa más apropiada para aprender a ejercitar la capacidad de decidir por sí mismo. De tal forma que:

- La vivencia de la Ley y la Promesa cumple un papel fundamental en la formación de la conciencia moral y del carácter.
- Debe conocer sus posibilidades y limitaciones.
- Debe aceptarse con sus defectos y fortalezas y mantener a la vez una buena imagen de sí mismo (a).



- Necesita controlar sus estados de ánimo.
- Debe formar el sentido del humor.
- Tiene que aprender a apreciar el valor de la coherencia personal (que lo que digo sea congruente con lo que hago).
- Debe desarrollar la disposición de escuchar a los otros.
- Deben aprender a valorar todo aquello que le ofrece su seno familiar.
- Se espera que ansíe servir a los demás.
- Se espera que aprenda a respetar la naturaleza.



— 4.4 Área de la afectividad

Las experiencias afectivas son tan importantes como el cuerpo, la inteligencia y la voluntad, y contribuyen a definir nuestra personalidad.

Las emociones, sentimientos, motivaciones y pasiones son formas en las que se expresan los afectos. Estos elementos son tan importantes para nuestra vida que cuando no logramos comprenderlos nos marcan profundamente.

Las experiencias afectivas surgen de la vida diaria, se perciben interiormente y provocan reacciones corporales que se manifiestan en la conducta, influyendo finalmente en nuestro modo de ser.

Durante la adolescencia se entremezclan sensaciones y emociones, que muchas veces provocan confusión. Hay rebeldía y ganas de conocer y explorar lo desconocido pero simultáneamente se experimenta temor y deseo de volver a la seguridad que proveía la infancia. Fácilmente se pasa de un estado de ánimo a otro sin razón evidente. Por lo tanto, se hace necesario:

- Aprender a identificar y aceptar sus sentimientos.
- Expresar y orientar los afectos y las conductas, como un primer paso hacia una identidad positiva.
- Compartir una amistad con el grupo de pares y recibir la orientación de adultos maduros y equilibrados.
- Perder temores, desterrar preocupaciones ilógicas y adquirir convicciones sobre algunas cosas.
- Aprender a controlar el exceso de sensibilidad y a superar la timidez, la inseguridad y la rebeldía.



- Aprender a conocer, aceptar y respetar la propia sexualidad y la del sexo complementario, vinculándolas al amor.
- Superar mitos, discriminaciones y estereotipos sobre el hombre y la mujer, estableciendo con jóvenes del otro sexo relaciones naturales, equitativas e igualitarias.

4.5 Área de la sociabilidad

“La finalidad de todo proceso educativo es alcanzar la libertad de la persona y el sano uso de dicha libertad para alcanzar momentos de felicidad y realización. El verdadero éxito es la felicidad y la mejor manera de lograr este estado era haciendo felices a los demás” (Baden Powell, citado por la OSI, 2001, p. 184)



Es así como:

- Frente a la búsqueda de él y la joven por ser él mismo o ella misma e integrarse a la sociedad, la Patrulla ofrece un espacio seguro donde puede aprender cómo convivir asertivamente con los demás.
- A través de actividades y proyectos, los jóvenes modelan actitudes de integración, servicio y viven el valor de la solidaridad. Además, aprenden a ejercer la democracia y a reconocer y respetar la autoridad.
- Por medio de múltiples procesos de toma de decisiones que se propician en la Patrulla y la Tropa, los jóvenes comprenden el respeto por los acuerdos adoptados por la mayoría de forma democrática y asumen una actitud de colaboración con los representantes elegidos.
- La Patrulla y la Tropa ofrecen la oportunidad de ejercitar el sentido crítico y reflexivo propio de su edad, pero desarrollan a la vez la capacidad de construir reglas comunes. La norma descubierta en conjunto y en complicidad con las personas de su edad, sustituye a la norma impuesta por una autoridad fría y distante. Esto les impulsa a construir una disciplina interior que reemplaza a la disciplina exterior.
- La integración social aproxima a los jóvenes a los valores de su región y de su país, contribuyendo a que identifiquen con estos, aprecien las manifestaciones de su cultura y adquieran conciencia del aporte que cada uno puede hacer para preservar y cuidar el medio ambiente.
- Se aprende a valorar la paz como resultado de la justicia entre las personas y de la comprensión entre las naciones.



– 4.6 Área de la espiritualidad

Desde que el ser humano toma conciencia de sí mismo, busca respuestas sobre su existencia y destino en la vida: *¿de dónde vengo?, ¿quién soy?, ¿hacia dónde voy?*

Así como no podemos separar a la persona en componentes físicos, intelectuales, éticos, emocionales o sociales, tampoco podemos erradicar de la vida humana su vocación hacia lo mítico, la admiración ante el misterio, la búsqueda de Dios. De ahí que el desarrollo integral de la persona comprende el desarrollo de su dimensión espiritual.

En esta área el Dirigente debe ser capaz de ampliar su visión y percepción de la espiritualidad, la cual en muchas ocasiones, erróneamente se define como la adhesión –meditada o no- a determinada religión. La espiritualidad es un área de crecimiento como las demás cuyo ámbito trasciende a lo físico pero se palpa por medio de acciones de servicio y buen ejemplo (testimonio).

En esta área debemos:

- Hacer una invitación permanente a explorar, descubrir y desarrollar la sensibilidad espiritual de los jóvenes.
- Lograr dar un paso importante de la religión cultural, que quizás se ha convertido en una costumbre, a sostener una fe viva, fe de todos los días.
- Animar a los jóvenes a integrarse al proyecto de su propia comunidad creyente con alegría, de forma tal que, sepan dar razón o testimonio de su propia iglesia y se incorporen al servicio hacia los demás.
- Promover una apertura hacia la tolerancia y el diálogo con otras religiones o denominaciones.

5. Conclusiones

El seguimiento de las diferentes áreas de crecimiento permite al Movimiento Guía y Scout monitorear el desarrollo integral de sus miembros, evaluar la vivencia de contenidos educativos y de la Ley y Promesa, motivar a los niños, niñas y jóvenes a seguir sus sueños y alcanzar proyectos de vida, comprender sus experiencias y prepararlos armónicamente para enfrentar las diversas situaciones del diario vivir. Es por ello que el énfasis debe estar puesto en todas las áreas y no solamente en aquellas que se necesitan fortalecer sino también en las que el niño o niña sobresale con el fin de estimular continuamente su propia superación personal.

II. ¿QUIÉNES SON LAS GUÍAS Y SCOUTS?:



UN RECORRIDO POR LA ADOLESCENCIA TEMPRANA

Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

El Movimiento Guía y Scout se define como un movimiento educativo. Esta es, indudablemente, su característica esencial. En el sentido más amplio del término, la educación se comprende como el proceso que tiende al total desarrollo de las capacidades de una persona. Para cumplir con este objetivo, es preciso comprender aquellas situaciones que ocurren a nivel biológico, social, afectivo y espiritual en nuestros niños, niñas y jóvenes.

Los adolescentes que conforman la Tropa Guía y la Tropa Scout poseen características que los ubican –según las diversas concepciones y definiciones teóricas- ya sea en una etapa llamada “infancia tardía” (10- 11 años aproximadamente) o en la denominada “adolescencia temprana” (12-15 años aproximadamente). Como Dirigentes Guías y Scouts necesitamos conocer las particularidades y retos más importantes de estos períodos de la vida. La presente separata centra su atención primordialmente en la adolescencia temprana.

A lo largo de este escrito, usted encontrará conceptos claves y básicos para conocer a los Miembros Juveniles de su Tropa. Tome nota del hecho de que, al involucrarse como Dirigente, asume una gran responsabilidad en el progreso de los Guías y Scouts como adolescentes. Ponga atención en su rol como modelo, ya que puede promover y fortalecer espacios para desarrollar al máximo los potenciales que cada uno de los protagonistas del Programa Educativo poseen, según lo esperado para su edad.

2. Características de los y las adolescentes

Se denomina adolescencia (del verbo latino adolecere = crecer) a un momento evolutivo que presenta etapas decisivas. Lo que se entiende por adolescencia va a depender del enfoque a través del cual se estudia y de las condiciones culturales, geográficas e históricas que constituyen el contexto en el cual esta se desarrolla. Así, por ejemplo, la adolescencia se puede definir–según la Organización Mundial de la Salud- como el periodo de vida humana que se extiende aproximadamente entre los diez y los diecinueve años; asimismo dicha organización establece que los y las “jóvenes” son las personas entre los 15 y los 24 años de edad; y a ambos grupos los denomina “población juvenil” (UNICEF, 1999). Para efectos del presente manual, se utilizarán los términos “los jóvenes” y “los y las adolescentes” para aludir a los Miembros Juveniles que integran la Tropa, cuyas edades oscilan entre los 10 y los 15 años de edad.

Este período es crucial para que los individuos tomen una nueva dirección en su desarrollo, alcancen su madurez sexual, se apoyen y construyan a partir de los recursos psicológicos y sociales que obtuvieron en su crecimiento previo, y asuman para sí funciones que les permiten elaborar su identidad y plantearse un proyecto de vida propio.



Las variables físicas, psicológicas y sociales hacen de la adolescencia un proceso complejo, en el que surgen muchos cambios, se prueban y adoptan nuevos patrones de comportamiento y ocurren algunas crisis normales.

La adolescencia se caracteriza por una progresiva diferenciación sexual. Así, por ejemplo, en la mujer aparecen los flujos menstruales, en el varón la rápida maduración de las glándulas seminales, mientras que la voz tiende a hacerse más fuerte gracias al desarrollo de la laringe. Su crecimiento físico se hace con un ritmo fuertemente irregular que varía mucho de individuo a individuo: unos crecen enormemente –sobre todo muchas mujeres– otros parecen como estancarse; de allí la angustiosa interrogante de muchos/as.

Desde el punto de vista psicológico, la adolescencia es el período que se acompaña de particulares afectos espirituales, emocionales, intelectuales, morales. El adolescente pasa de una visión egocéntrica del mundo a otra más objetiva conforme avanza en su desarrollo; por otra parte descubre sus posibilidades y para realizarlas se siente inclinado a imponer sus propias tendencias y a hacerse independiente de la familia.

Es típico de la adolescencia que se acentúen ciertos afectos y emociones; se es especialmente sensible y se padecen repentinamente turbaciones de humor y de conducta (por ejemplo: inestabilidad, melancolía). A nivel intelectual, se va formando la inteligencia abstracta.

Dado lo anterior, es importante que el/la Dirigente apoye a los/las jóvenes y se realicen actividades dentro del Ciclo de Programa que les ayuden a fortalecer su autoestima, a aceptarse y a comprenderse a sí mismos/as. El/la Dirigente debe constituir una persona cercana pero no invasiva ni irrespetuosa de su intimidad, y debe ser muy cuidadoso/a a la hora de relacionarse con jóvenes de su sexo opuesto para que su función como Dirigente Guía o Scout siempre esté clara. Si la Dirigencia de Tropa detecta alguna situación grupal referente al tema de la sexualidad es importante que busque orientación o bien, se capacite en el tema. Recordemos que tal y como se expresó al inicio, simplemente por ser adultos y tener mayor camino recorrido, no quiere decir que lo sepamos todo.

Por otra parte, la adolescencia es un período muy indicado para establecer las bases para una auténtica y madura conducta moral y para un desarrollo religioso consciente y personal; ya que se empiezan a hacer juicios críticos de valor sobre las otras personas, las cosas y las situaciones sin tener todavía la precisión y los matices del juicio de las personas adultas.

En el aspecto social se presenta también con frecuencia el “conflicto” con el orden social existente al que teme, rechaza y en el fondo admira, y en el que le gustaría verse admitido como uno más.



Otras características podrían ser: una emotividad muy intensa e inestable y que se hace difícilmente controlable; una inteligencia de variado desarrollo, conforme a la herencia, el ambiente familiar y escolar, que cree en forma atropellada saberlo todo y que tiende a cuestionar todos los dichos y costumbres de los adultos; una voluntad que quiere afirmarse, diríamos irreflexivamente, entrando en conflicto, muchas veces porque sí con el ambiente de los adultos y sus tradiciones, un descontrolado afán de afirmarse a sí mismo (por ejemplo: fanfarronear sobre características que no posee pero que quisiera tener) más que por lo que ya se es.

En esto radica la facilidad con que se sienten deprimidos, o aburridos, nace de esa visión inestable que fácilmente tienen de sí mismos y de ese fastidio no elaborado de verse no considerados o tenidos de menos.

La Dirigencia debe tener presente que la adolescencia es un excelente punto de partida para el crecer a todo nivel, para corregir errores y superar actitudes infantiles, para valorarse por lo que se es y se añora llegar a ser y no únicamente por el criterio de los demás.

Los adolescentes, por lo general, son personas apasionadas, con mucho ánimo y entusiasmo por lo que verdaderamente capta su atención e interés. De aquí la importancia de planificar y llevar a cabo actividades muy reconfortantes y con alto contenido educativo. Además, suelen ser muy sensibles a lo que dicen las otras personas, situación que debe explotarse al máximo positivamente hablando dentro de un grupo Guía y Scout. El Dirigente no debe convertirse en un juez de sus acciones o desempeño, sino que debe estar atento al mínimo buen esfuerzo para felicitarlo y animarlo, a la vez que debe inculcarle el sentido de la excelencia. El grupo de pares debe constituirse como un apoyo a su crecimiento, de tal forma que el grupo Guía y Scout se transforme en un espacio en el cual los adolescentes se sientan incluidos, comprendidos y desafiados constantemente a ser mejores personas.

En síntesis, el o la adolescente atravesará una aventura emocional, fisiológica y psicológica, en la cual -en términos generales- ocurre:

- Una paulatina madurez fisiológica
- Una expansión intelectual, en la que se alcanzan las operaciones formales, se adquiere la capacidad de generalizar, abstraer, simbolizar y emitir juicios más elaborados
- Ideales reformadores de sus familias, comunidad, país
- Sensibilidad social y emocional



- Temor ante lo nuevo, coexistiendo con la necesidad de experimentar
- Egocentrismo
- Poca autocrítica
- Mayor conciencia de sí mismos y de sus sentimientos
- Gran relevancia del grupo de pares
- Una evaluación de los valores que hasta ahora habían aceptado y formulan o crean sus propios ideales

3. Principales tareas de este periodo

Como todo periodo de la vida, la adolescencia trae consigo ciertas metas a cumplir, o ciertas actitudes esperadas. Algunas de ellas son:

1. Apertura hacia el mundo exterior: durante la infancia, la vida del niño/a gira en torno a su familia, poco a poco, conforme crece su círculo social debe ampliarse y aprender a convivir adecuadamente con otros y percibir el mundo a su manera, de una forma autónoma. Esto debe hacerse separándose de sus progenitores y a la vez acercándose a ellos pero de una forma cada vez más adulta. La relación padres- niños debe dar un giro hacia una relación cada vez más adulta.
2. Control de impulsos: mayor estabilidad en sus decisiones, adquisición paulatina de actitudes reflexivas frente a la duda, y mayor meditación frente a la acción.
3. Formación de una Identidad Autónoma: búsqueda incesante de aquello que conforma su “yo”, lo cual es una mezcla entre lo adquirido por medio de experiencias anteriores, lo visto en su contexto (familia, colegio, compañeros) y lo copiado de sus ídolos.

El alcance de estas metas depende de varios factores, entre ellos: las características del grupo familiar, la personalidad del adolescente, las oportunidades que se le presenten para integrar un grupo de pares, su contexto social, etc.

Debido a que la pertenencia a grupos resulta tan relevante en la adolescencia, las guías y los scouts poseen una gran ventaja al tener la oportunidad de formar parte de un grupo que incentiva su crecimiento como persona e implica la identificación con una serie de valores expresados por medio de una Promesa y una Ley. La Dirigencia debe tener muy presente que el grupo provee al adolescente de una identidad, más allá de su familia; y que dentro del grupo se buscan nuevos descubrimientos y aprendizajes a todo nivel: físico, intelectual, emocional y espiritual.



4. Su rol como Dirigente

Al trabajar con adolescentes, debemos hacerlo de forma humilde, reconociendo que nosotros también somos personas en proceso de desarrollo; es por esto que no debemos acercarnos a los adolescentes pensando que somos los adultos que “todo lo saben”, sino personas que al igual que ellos queremos aprender. Así les brindaremos seguridad y confianza, ya que esta actitud es lo que más valoran las personas en esta etapa y lo que hace que nuestra presencia como Dirigentes de Tropa sea significativa para ellos. No somos los “sabelotodo” sino compañeros con mayor experiencia que caminamos a su lado en el camino de las nuevas vivencias. Eso sí, somos adultos, no debemos confundir nuestro papel y actuar como si tuviéramos su misma edad. Amigos y hermanos tendrán dentro del grupo, pero líderes adultos, con una experiencia de vida, que sean ejemplares en sus acciones y palabras, encontrarán pocos y por ende valorarán mucho sus enseñanzas, sino en la actualidad, en un futuro cercano.

La relación de los y las adolescentes con sus progenitores, mentores o figuras de liderazgo y autoridad, es de suma relevancia. Por ello, usted notará que la Guía y el Scout presentan una tendencia natural a buscarle, a quererle y a observarle a usted como alguien de mucha importancia en su vida. Lo que usted le diga o haga será permanentemente grabado en su memoria como algo muy valioso a conservar; o por el contrario, puede comportarse con usted de forma un poco rebelde, evidenciando en su proceso natural de desarrollo, cuestionamientos y enfrentamientos con la autoridad.

En medio de esta realidad, de este espacio significativo que creamos con las Guías y Scouts de nuestra Tropa, los / las Dirigentes deben transmitir confianza, manejo adecuado de sentimientos, autoestima; enseñarles cómo enfrentar la adversidad y enseñarles a desarrollar la capacidad para ayudar a otros porque viven en sociedad.

Veamos con mayor detenimiento la importancia de los adultos en la vida de los jóvenes, es decir, su relevancia como Dirigente:

- **Confianza:** Los progenitores deben procurar para sus hijos- desde que son bebés- sensaciones de bienestar y tranquilidad que le brinden seguridad. Cuando ingresan a la Tropa, el niño o niña está acostumbrado a confiar y nosotros no podemos decepcionarlos sino más bien incrementar esa seguridad y cercanía. En otros casos, el proceso para ganar su confianza puede no ser tan rápido y requerir una mayor inversión de tiempo y esfuerzo, especialmente con aquellos que han vivido diversas situaciones que han conllevado cierta pérdida de fe en las personas.



- *Manejo de Sentimientos:* Es importante que los y las adolescentes puedan expresar diferentes emociones y actuar acorde a estas, sin ser reprimidos, pero siempre manteniendo los límites del respeto a otros/as. Como Dirigentes debemos procurar dar importancia a los sentimientos que estos expresan y ayudarles a canalizar positivamente las sensaciones que van presentando y que van adquiriendo.
- *Autoestima:* Es la forma como nos percibimos y sentimos respecto a nosotros mismos. Se inicia desde el vientre de la madre y se construye en todo momento de nuestra vida, para ello son muy importantes los sentimientos de valoración y confianza que se adquieren del ambiente. Los padres, los educadores, los amigos y amigas y usted como Dirigente, son los principales artífices de la autoestima de las personas en etapa adolescente. Es importante conocer el trato que le dan los padres a los hijos e hijas para comprender mejor ciertas actitudes negativas que las Guías y los Scouts manifiestan en su relación con nosotros/as.
- *Enfrentar la adversidad:* la forma como los adultos significativos enfrentan los problemas cotidianos (gritando, llorando, huyendo, dialogando) modela en los niños, niñas y jóvenes cuál es el modo en que se debe enfrentar la vida. Recuerde que la etapa de la adolescencia es como una “esponja” en donde todo lo que observa, escucha o lee, será imitado posteriormente. La vivencia de la Ley y la Promesa de su parte, será un recordatorio constante para el/la adolescente de cómo conducirse frente a la vida.

5. Relación entre las características adolescentes y las áreas de crecimiento

En el Movimiento Guía y Scout se han creado las condiciones para que, a través de seis áreas de crecimiento, la Dirigencia pueda trabajar con una armonía integradora, el desarrollo del cuerpo (área de corporalidad), la capacidad de identificar problemas y proponer soluciones innovadoras (área de creatividad), el desarrollo de la voluntad (área de carácter), la orientación de los afectos (área de la afectividad), la relación con los otros (área de sociabilidad) y la búsqueda y encuentro con Dios (área de espiritualidad). Cada una de estas áreas se relaciona con las características esperadas en los y las adolescentes. Observemos lo siguiente:

Corporalidad: Las características que presentan los y las adolescentes implican el inicio de un proceso de cambio corporal, mayor crecimiento, aparición de las características sexuales primarias y secundarias. Por ello esta área le ayudará a asumir las responsabilidades en el desarrollo de su cuerpo adecuadas para su edad. Aprende a conocer y cuidar sus procesos biológicos, a aceptar sus posibilidades físicas y a cuidar su higiene personal. Además, le ayuda a conocer la alimentación más adecuada y a distribuir su tiempo, considerando un descanso propicio para el recargo de energías. Asimismo, se posibilita, a partir de las acti-



vidades deportivas y recreativas que desarrolla la Tropa, el que este pueda experimentar el desarrollo pleno de sus capacidades físicas.

Creatividad: Reconociendo al ser humano como un ser inteligente que puede lograr por sí mismo su realización personal, esta área propone el desarrollo de la capacidad de pensar, innovar y utilizar la información de manera original y relevante. Durante la adolescencia, la Guía y el Scout se encuentra inmerso en un mundo lleno de cambios para el cual ya ha desarrollado ciertas herramientas que necesita perfeccionar para así poder elaborar pensamiento analítico y creador, donde formule soluciones que compruebe a partir de las vivencias propias de la etapa. Por ello se le debe incentivar el desarrollo de su capacidad natural de pensar y razonar más allá de los límites del mundo real, a actuar con agilidad mental y a adquirir conocimientos de acuerdo a su edad, acrecentando su capacidad de aventurar y ser agente de cambio.

Afectividad: Tienen un ánimo impredecible, con emociones fuertes y contrapuestas, son cambiantes, aceptan la opinión de otros adultos o la rechazan absolutamente, aceptan aquellas normas discutidas y negociadas por el colectivo, aprecian las relaciones, exploran sus orígenes, formulan sus propias opiniones. Dado lo anterior, esta área se preocupa de que las Guías y los Scouts obtengan y mantengan un estado interior de libertad, responsabilidad, equilibrio y estabilidad emocional, integrando de esa forma la vida afectiva a su comportamiento habitual. En esta área, y de acuerdo a las características de la adolescencia temprana, siguen siendo dependientes de sus padres y adultos significativos, por lo menos económicamente, pero son capaces de expresar y recibir públicamente afecto hacia ellos y buscar oportunidades para ejercitarse su independencia intelectual y afectiva. Esto les ayudará a los adolescentes a lograr una de las tareas más importantes de la adolescencia: reconocer las emociones y sentimientos de los otros, formular críticas constructivas y establecer relaciones interpersonales profundas.

Sociabilidad: Al descubrir el mundo exterior, los y las adolescentes inician un proceso de comparación y contraposición de sus ideas, las ideas que el medio les ha brindado y la realidad que experimentan, para formular algo imprescindible: la identidad. Establece “su grupo de amigos y amigas”, una especie de conglomerado afectivo y social difícil de disolver y con quienes comparte más que en su hogar. Los pares adquieren una gran significancia, y el sistema de Patrullas le ayuda a fortalecer la importancia de la identidad grupal. Es de mucha importante, mostrarle que la autoridad y el cumplimiento de normas no proviene únicamente de externos, sino de su propia habilidad para controlarse.

Carácter: Son alegres, dinámicos, inquietos, admirán el respeto desde la práctica, asumen la responsabilidad, la honestidad y la claridad desde un patrón personal de conducta, y tienden a presentar dificultad para reconocer lo que es y lo que puede hacer (en términos



reales por eso la conducta riesgosa sin pensar en las consecuencias). El y la adolescente debe interiorizar los principios reguladores de naturaleza ética y valores expresados en la Ley y la Promesa, para así asumir su propia responsabilidad frente a las consecuencias de su conducta. Confían plenamente en las opiniones de su grupo de pares, quienes moldean y transforman varias de las características de la personalidad del adolescente. De allí la importancia de que sus amistades sean selectivamente aptas, pues el desarrollo de su ser estará completamente influido por lo que piensen los demás.

Espiritualidad: Viven intensamente su espiritualidad, la necesitan como bastión para defender sus ideales y sueños, y al mismo tiempo, la cuestionan, para asegurarse de que su creencias se fundamentan en algo sólido, fiable. Tienden a desarrollar un pensamiento analítico en relación a las cosas concretas y pueden abstraer de la realidad y observar a Dios en la plenitud de su creación. Se inicia el proceso de convencimiento hacia una opción de fe más madura, más crítica y más realista. Dios deja de ser el Ser Supremo que solo les observa para pasar a ser el compañero que les acompaña diariamente en sus acciones.

Para poder completar nuestra noción de los distintos elementos que conforman el desarrollo de nuestras Guías y Scouts el único camino para llegar a conocer a un/una adolescente es compartir con él o ella, observar, 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 uno como persona.

6. Contextos de vida de los adolescentes

El proceso de desarrollo puede verse modificado o influido por las condiciones geográficas, económicas o culturales en que viven los jóvenes.

En Costa Rica, un elemento que hace diferencias muy claras para los y las adolescentes, es la vida en zonas urbanas en contraste con la vida en las zonas rurales.

La vida urbana se caracteriza por transcurrir a alta velocidad, con un nivel de demanda muy alto. En estas zonas se tiene acceso a mucha muy variada información, la tecnología moderna está al alcance de la mano y el nivel de competitividad para acceder a empleos más tecnificados y mejor remunerados, es a veces dramática. Los jóvenes se enfrentan con opciones recreativas muy reducidas, una alta oferta educativa para la cual deben cumplir con requisitos a veces difíciles de reunir, que muchas veces es agotadora.

Adicionalmente, la competitividad por el consumo de bienes y servicios, el estatus y el prestigio social, hace que los valores éticos se vean amenazados por la superficialidad de una sociedad cada vez menos humanizada y más agresiva.



En contraste, la vida en las zonas rurales se caracteriza por menos acceso a información, la tecnología moderna está al alcance de pocas personas, existen menos oportunidades de capacitación y a pesar de que la oferta educativa se ha ido ampliando y las opciones para el estudio son múltiples, en algunos lugares no existe una cultura enfocada al estudio y la preparación académica.

En el ambiente rural, además, el menor acceso a bienes y servicios determina que los y las adolescentes deban incorporarse más temprano al mercado laboral familiar y por ello mismo también establezcan relaciones sociales maduras, a edades más tempranas que en las zonas urbanas.

Las condiciones urbanas y rurales también marcan diferencias culturales importantes entre los jóvenes. Por ejemplo, mientras en las zonas urbanas, las mujeres tienen cada vez más acceso a la educación formal y al trabajo remunerado, en las zonas rurales aún se conservan patrones de género rígidos en cuanto a la autonomía de las mujeres para trabajar y/o estudiar, reduciendo su lugar al trabajo doméstico y cuidado de los hijos. Esto implica diferencias en cuanto a los modelos o roles a seguir para sus Guías y Scouts.

Estos elementos que hacen diferencias entre los y las adolescentes, deben considerarse al desarrollar el Programa Educativo del Movimiento Guía y Scout, con el fin de ajustarlo a las necesidades y condiciones reales de los protagonistas participantes y permitirles una experiencia de desarrollo personal que contribuya con su Proyecto de Vida.

7. Factores de riesgo en la adolescencia

El desarrollo de la sociedad ha generado estilos de vida marcadamente enfocados al consumo individual de bienes, elevando así los niveles de exigencia económica necesarios para sostener el estatus personal y familiar. Cada vez más, los padres de familia deben trabajar en varias jornadas y en diferentes trabajos para permitir a sus hijos/as el acceso a los bienes y servicios que ofrece la sociedad de consumo y que-según los patrones actuales- determinan el valor de cada persona.

Esta situación, genera que los hijos/as pasen cada vez más tiempo solos/as o en compañía de amigos/as y sin supervisión, lo cual, también abre una brecha cada vez más difícil de cerrar entre progenitores e hijos/as.

En estas condiciones, hay que considerar varias situaciones de peligro que acechan a los niños, niñas y jóvenes en mayor o menor magnitud, sin distingo de la etapa que atraviesan.



•*Drogas lícitas e ilícitas*: la sociedad consumista presenta el uso de drogas de todo tipo como oportunidades de gozar de prestigio social, acceder a relaciones interpersonales más exitosas y la posibilidad de experimentar sensaciones diferentes, con las cuales, se pueden olvidar las dificultades personales, la soledad y el dolor. Los anuncios publicitarios de las drogas lícitas, las presentan enmarcadas en ambientes de fiesta, éxito interpersonal, seducción y otros, con lo que motivan que los y las adolescentes asocien el consumo con la oportunidad de gozar de esas condiciones.

•*Consumismo*: en la sociedad actual, se estimulan valores como la competitividad, la agresividad y la falta de solidaridad y consideración con las demás personas. Antivalores que constituyen prácticamente un requisito para conquistar la carrera por la productividad y las ganancias materiales.

Los cambios sociales y tecnológicos que se han producido, han determinado el desarrollo de la ética de “tener para ser”, según la cual, las personas tienen el valor de aquello que posean. Por esto, los jóvenes se ven expuestos a una carga ilimitada de mensajes en los que se les invita a ser parte del “éxito personal” que se adquiere cuando se tienen bienes materiales de “marcas” internacionales, cuando se asiste a los lugares de reunión social establecidos para la gente “exitosa” o cuando se consumen los bienes y servicios de clase.

En este contexto, se compite por todo y todo tiene un precio: los bienes, los servicios, el trabajo, el éxito, el afecto, la intimidad. Las apariencias entonces son las que importan y los valores personales se descalifican y desprecian en un mundo que parece cada vez más deshumanizado y agresivo.

•*Comercio Sexual*. De acuerdo a la sociedad de consumo, la sexualidad se ha convertido en otro bien con el que se comercia. El placer tiene un precio y los niños y niñas están en un alto riesgo de verse ante la realidad de una promiscuidad inducida para ser “exitosos”. Las mujeres se siguen viendo como objetos de placer sexual y los hombres se siguen viendo como “animales instintivos” que no pueden controlar su sed de esos objetos sexuales.

Incluso, las redes de prostitución infanto juvenil (tanto masculina como femenina) se han extendido detrás de la máscara de “éxito” y “dinero fácil” para obtener más bienes y servicios en el mercado.

•*Soledad*: la vida en la sociedad actual de consumo, en medio de la competitividad por todo, genera un sentimiento de soledad y pérdida muy fuerte en los y las adolescentes, y esta condición a su vez conduce al aislamiento, al sentimiento de vacío y



la ausencia de sentido personal. En los últimos años, se han incrementado paulatinamente las cifras de suicidio infantil, como corolario de los sentimientos de soledad y vacío que experimentan y a la lejanía que viven respecto a las personas adultas que no les ofrecen apoyo, ni oportunidades para expresarse.

•*Trastornos de alimentación y de nutrición:* la nutrición es muy importante en la adolescencia, dentro de los mayores problemas que podrían encontrarse los y las Dirigentes Guía y Scout están la obesidad, la anorexia y la bulimia. Los adolescentes obesos (por causas muy variadas pero principalmente por una dieta poco balanceada y una vida sedentaria) tienden a ser sujetos a peligros psicosociales y físicos, tales como rechazo de sus pares, frustración, baja autoestima y enfermedades. En ocasiones, la determinación de no convertirse en una persona obesa puede originar problemas más graves que implican una preocupación excesiva por la imagen corporal dando como consecuencia el control de peso a partir de la no ingesta de alimentos (anorexia) o bien de la ingesta y posterior desecho de dichos alimentos, a través del vómito o la purgación (bulimia). Todos estos trastornos pueden llevar al adolescente a una posible muerte temprana.

8. Conclusiones

La soledad, las drogas, los valores consumistas, la necesidad de calzar un ideal corporal irreal, el comercio sexual, son todos elementos que están presentes en la realidad actual de los y las adolescentes con los que trabajamos día a día y que amenazan o modifican sus oportunidades de desarrollar un proyecto de vida responsable y consistente.

Sin embargo, como se ha mencionado antes, el hecho de que los y las adolescentes cuenten con oportunidades para recrearse, crecer y reflexionar sobre su realidad y puedan recibir el apoyo y la orientación oportuna y adecuada, permite que el proceso de la adolescencia temprana sea menos amenazante y más fácilmente comprendida por ellos mismos.

Un aspecto de vital importancia en esta etapa de la vida consiste en el control y expresión adecuada de las emociones negativas. Los adolescentes descubren lo que les produce enfado, miedo o tristeza y cómo otras personas reaccionan frente a la expresión de estas emociones y aprenden a modificar su comportamiento como consecuencia de esto. De allí la importancia de la guianza en esta etapa con la que usted trabaja.

El Movimiento Guía y Scout, a través de su Programa Educativo, puede ser una oportunidad muy valiosa para experimentar la adolescencia en todas sus dimensiones, como un conjunto de experiencias de crecimiento personal, que permitan a la Guía y al Scout no solo construir y conocer su personalidad, sino asumir un código ético consistente y firme (Ley y Promesa), con el que pueda enfrentar las amenazas de la realidad en que se encuentra y formarse en una serie de valores que asume libremente, sin imposiciones, comprendiendo que alcanzar bienestar, sueños y calidad de vida es su responsabilidad.

X. OBJETIVOS EDUCATIVOS²



² Este capítulo fue adaptado de la Guía para el dirigente de la Rama Scout de la Oficina Scout Interamericana.



1. Naturaleza de los objetivos educativos

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 esfuerzen 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 proponemos a los jóvenes 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 crecimiento personal.

El Movimiento Guía y Scout propone a los jóvenes objetivos a lograr. Los objetivos constituyen una propuesta y no pretenden formar modelos "ideales" de personas.

Toda actividad humana, aunque no lo exprese ni se esté consciente de ello, está orientada hacia el logro de objetivos.

Los valores Guías y Scouts tal como se formula en el proyecto educativo y en la Ley se aprecian claramente en el conjunto de objetivos que se propone a los jóvenes.

Sin embargo, como ya se dijo, 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 jóvenes 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 joven o la joven van adquiriendo conciencia de lo que quieren 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 jóvenes 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 jóvenes 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 irrepetible, hombre o mujer, 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 o ella estiman más apropiada para sí mismos. No se considera la posibilidad de omitir conductas esperables, ya que ellas corresponden a los valores del Movimiento Guía y Scout o a la necesidad de los jóvenes de obtener progresivamente su madurez.

Los objetivos educativos se logran a través de todo aquello que los jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento Guía y 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 jóvenes hacen en todas las dimensiones de su personalidad.

Se trata de un programa de objetivos para la vida y no sólo para la actividad propiamente Guía y Scout. De ahí que esos objetivos serán logrados por los jóvenes 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 la Dirigencia es la responsable de motivar el avance de las Guías y 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 estas



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 Guía y 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 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 jóvenes, como máximo. Este Dirigente debe permanecer en esa responsabilidad durante el tiempo suficiente 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 Guía y Scout. La intimidad producida por el sistema de Patrullas y la confianza existente gracias a la vida de grupo, hacen que los jóvenes se den a conocer y comparten sus inquietudes expresando todo lo que son. La integración entre su vida Guía y Scout y su vida entera se produce con toda naturalidad.

Aplicar el método Guía y Scout de esta manera, representa un desafío para ciertas formas de enfrentar la progresión de los jóvenes 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 trabaja con base en objetivos que comprenden todos los aspectos de la personalidad, no basta evaluar el avance de los jóvenes en el interior de la Patrulla o en la Tropa, sino que es necesario observar si todas las actividades que las guías y 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 jóvenes, 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 que hablaremos en detalle más adelante, todos comparten sus opiniones entre sí.

La opinión del joven 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 joven. A todo el proceso lo denominamos “evaluación en 360 grados”, ya que da una vuelta completa recogiendo la opinión de todas las personas intervenientes.

Las apreciaciones del Dirigente encargado del seguimiento y las del joven 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 o la joven.

Producido el acuerdo o acogida la autoevaluación del joven, 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 crecimiento de que se trate.

Como se puede apreciar, la evaluación del logro de los objetivos no es un acto jerárquico de control, en que el Dirigente, sólo de acuerdo a su criterio, califica mecánicamente como si se tratara de un examen o una prueba. Por el contrario, es un proceso continuo y natural, secuenciado y paulatino, distendido y amable, en el cual prima la opinión de los propios jóvenes y se desarrolla mientras se vive y se comparte.

Consideramos dos tipos de objetivos: terminales y propios de la edad.

Los objetivos educativos propios de la edad son una secuencia de pasos intermedios hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que las guías y los scouts pueden lograr de acuerdo a su edad.

Los objetivos terminales describen, para cada área de crecimiento, 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” o “finales” en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona, que se sigue desarrollando en un proceso que se extiende durante toda la vida de cada uno, nunca deja de completarse.



Los objetivos terminales permiten que todas las ramas del Movimiento tengan objetivos intermedios coherentes entre sí y respecto de esos objetivos terminales, dando unidad y articulación a todo el proceso de formación Guía y Scout.

Aunque en la Tropa no se trabaja 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 las guías y los scouts o que debieran tener los objetivos que estos desean agregar.

La propuesta de objetivos del Movimiento Guía y Scout toma dos formas: los objetivos terminales y los objetivos educativos propios de la edad u objetivos intermedios.

Al igual que los objetivos terminales, los objetivos propios de la edad se establecen para todas las áreas de crecimiento, tratando de cubrir en forma equilibrada el desarrollo de todos los aspectos de la personalidad de los jóvenes.

En la Tropa existen dos columnas de objetivos educativos: una para la etapa de la adolescencia comprendida entre 11 y 13 años; y otra para la que va de 13 a 15 años. En ambos casos, las edades son una referencia aproximada, como en todos los casos en que se usa la edad para determinar comportamientos.

Los objetivos educativos correspondientes a la edad se presentan, dialogan y convienen con los jóvenes 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 las guías y los scouts tener experiencias que les ayudan a lograr sus objetivos. El interés por lograr estos objetivos se motiva en los jóvenes a través del diálogo con los Dirigentes, 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 desarrollaremos con más detalle las ideas que aquí se han enunciado.

Los objetivos educativos tienen unidad y secuencia entre ellos.

Para dar continuidad al proceso de crecimiento, los objetivos están establecidos en secuencia, en una relación de progreso de unos con respecto a otros.



Por ejemplo, no será posible que un joven o una joven “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 crecimiento.

Por ejemplo, si un joven “escucha las críticas que le hacen los demás y reflexiona sobre ellas” (11 a 13 años, área carácter), estará en condiciones de “compartir sus sentimientos y emociones con su Patrulla” (13 a 15 años, área afectividad).

En atención a las dos características anteriores -secuencia y unidad no es posible descartar objetivos, omitirlos o propiciar elecciones parciales para un año y dejar otros para ser elegidos más adelante. Un joven 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.

Si en una Tropa se ofreciera la posibilidad de elegir solo un determinado número de objetivos a lograr durante un año y un joven 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 aún 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 Guía y Scout? En ese caso los valores no serían normas de conducta para ese joven durante un determinado tiempo, lo que deja sin contenido ni lógica todo el sistema de objetivos educativos.

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 jóvenes cuyo crecimiento acompañan y evalúan.



2. Conclusiones

Los valores Guías y Scouts formulados en el proyecto educativo y en la Ley Guía y Scout, se reflejan también en el paquete de objetivos que se propone a los jóvenes.

No obstante, no se pretende con ello obtener un modelo “ideal” de persona o de forma de ser. Por el contrario, se trata de respetar la personalidad única de cada uno de los jóvenes y de valorar las diferentes realidades, necesidades, aspiraciones y capacidades de ellas y ellos, sin pretender crear un patrón para reproducir seres idénticos.

XI. ACTIVIDADES EDUCATIVAS



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Pocas organizaciones en el mundo cuentan con recurso humano dotado de una enorme capacidad creativa para convocar a sus niños, niñas y jóvenes.

El Movimiento Guía y Scout es una de ellas, siendo que la incorporación de las actividades de carácter educativo en nuestra cotidianidad es fundamental y es además un elemento de nuestro método de trabajo.

El cúmulo de experiencias que obtiene un Miembro Juvenil durante su participación en las actividades organizadas por Guías y Scouts le genera vivencias que lograrán ir moldeando su personalidad desde todos los aspectos posibles.

“Nuestro Método educativo consiste en desarrollar desde dentro en lugar de instruir desde fuera: ofrecer juegos y actividades que además de resultar atractivos para los niños los eduquen seriamente en todos los aspectos de su personalidad”. (Baden-Powell)

2. Definición de actividad educativa

Es importante, para iniciar, conocer los siguientes significados:

Actividad: Toda aquella operación o tarea que realiza una persona o una entidad.

Educativa: Que educa, y busca un cambio de actitud.

Entonces ¿Qué son las actividades educativas?

Podemos definir a las actividades educativas como todas aquellas acciones que los jóvenes realizan, tanto en su vida cotidiana como en su vivencia como Guías y Scouts, que les generan conocimientos o experiencias y que, por lo tanto, contribuyen a su desarrollo integral como seres humanos. En otras palabras, las actividades educativas deben potenciar a que los jóvenes que participan de ellas, sean cada día mejores y logren un desarrollo integral garantizando así que la misión de nuestra organización se cumple de forma paulatina y acertada.

Los y las Guías y Scouts, realizan actividades educativas dentro de la Patrulla, con la Tropa, en el grupo, con sus respectivas familias, en su escuela o colegio, en su comunidad de fe, en la comunidad en la que viven y, en fin, en todas las áreas de su entorno.



Ramírez y Thomas (2002) definen a las actividades educativas de la siguiente forma:

“Conjunto de tareas o acciones que ofrecen a los jóvenes Guías y Scouts, la oportunidad de tener experiencias, a través de las cuales pueden adquirir y practicar el tipo de conducta prevista en el objetivo”.

3. Actividad y Experiencia

Antes de continuar, es necesario que nos detengamos y realicemos una comparación entre los siguientes conceptos, que dicho sea de paso, son diferentes entre sí: *actividad* y *experiencia*.

La *actividad* es la acción que se realiza entre todos. La que se desarrolla desde el exterior de el o la joven. Por ejemplo: un juego, una canción, una fogata, un campamento. Es, por tanto, el instrumento que genera ciertas situaciones.

Mientras tanto la *experiencia* es lo que pasa a lo interno de cada persona con la vivencia personal de la actividad. Es lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada. En otras palabras, es el resultado que se produce en cada joven al enfrentar la diversidad de situaciones que generan las actividades en que participa.

Por ejemplo, al participar de una fogata (la actividad), un joven reconoce que le gusta la actuación y puede tomar decisiones importantes al respecto (esta es la experiencia que le genera).

4. Participación de los jóvenes

En este aspecto, nuestro papel como Dirigentes de Tropas Guías y Scouts es el de facilitadores/ as, promoviendo el protagonismo de los jóvenes en todo el proceso que involucra la realización de las actividades educativas.

En todo este proceso los jóvenes proponen y eligen las actividades educativas en las que desean participar y colaboran en la preparación, desarrollo y evaluación de las mismas.

“En su participación en las actividades, los niños (as) y jóvenes adquieren experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos educativos.” (Ramírez y Thomas, 2002)



5. Momentos de las Actividades Educativas

Al diseñar y ejecutar actividades educativas, tenemos que tener en cuenta que se pueden dividir en tres etapas a las cuales llamamos “momentos de las actividades educativas” y son: antes, durante y después. Las detallamos a continuación.

5.1 Antes

Aunque los tres momentos de las actividades educativas revisten gran importancia, quizás la más trascendental es la primera. En ella ocurre todo lo necesario para garantizar el éxito de la actividad y evitar el azar y la improvisación.

Cuando se idea una actividad educativa, es necesario hacer un alto en el camino y pensar fríamente en todo lo que involucra la preparación de dicha actividad. No debe descuidarse ni el más mínimo detalle.

Algunos de los aspectos que se involucran en esta fase preparatoria previa a cualquier actividad, son:

- Comunicación estrecha con los jóvenes de la Patrulla y de la Tropa, en especial con los y las Guias de Patrulla.
- *Formulación del Objetivo*: lo que nos proponemos cumplir con la actividad.
- *Programación*: la descripción detallada de la actividad, que contempla la distribución del tiempo, de los materiales y de los recursos humanos.
- *Listado de Materiales*: todos los insumos que se necesitan para cumplir con la actividad y para que la misma sea exitosa.
- *Previsión del Recurso Humano*: solicitar la cooperación de las personas que puedan colaborar en la actividad (Dirigentes, asistentes, padres, madres de familia y otros) y confirmar su asistencia.
- *Estimación de Tiempo*: se debe estimar el tiempo en que se podrá realizar la actividad, pero también, el tiempo que se necesita previo a la actividad para planearla detalladamente.



- *Ruta:* En los casos en que la actividad se realice en otro lugar, habrá que decidir qué ruta seguir. Cabe resaltar que siempre se escogerá una ruta que no presente peligros o amenazas contra la integridad física de cualquiera de los y las participantes.
- *Envío de Permisos:* se envía la solicitud de permisos escritos a los padres y madres de familia. En estos se explicará, con detalle, la actividad que se realizará, el objetivo, el lugar y otros aspectos que los padres y madres deben conocer. Estos últimos deberán devolverlo firmado, para garantizar la participación de sus hijos e hijas en la actividad y la delegación de la responsabilidad de los mismos en los y las Dirigentes. El permiso es una herramienta que podría usar el o la Dirigente como respaldo, en caso de emergencias o contingencias. Si no se cuenta con el respectivo permiso de los padres o encargados, el o la joven no podrá asistir a la actividad programada.
- *Contactos:* son todos aquellos posibles lugares o personas con los que se puede establecer contacto para solicitar su ayuda en la ejecución de la actividad educativa. Así, podemos acudir al dueño de una finca donde se nos permita realizar un campamento, o solicitar en la Cruz Roja un taller de primeros auxilios, o bien, hablar con padres y madres de familia que nos puedan colaborar como equipo de apoyo en un rally.
- *Elaboración de Presupuesto.* es el cálculo que hacemos de lo que necesitamos para realizar la actividad educativa y de su costo aproximado, para luego conseguir los recursos necesarios.
- *Visitas Previas:* es muy importante que conozcamos con detalle los lugares donde realizaremos actividades educativas, cuando estas así lo requieran, y para ello, es necesario visitar tales lugares con anticipación. Esto nos permite fijar los sitios donde se realizarán las actividades, establecer los contactos necesarios, prever situaciones de peligro y calcular la idoneidad del lugar para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- *Envío de Invitaciones:* Cuando así se requiera esto debe hacerse con tiempo y con esmero.
- *Preparación:* cuando se necesite así, los juegos, bases, construcciones, disfraces, equipo y otros, deberán prepararse con suficiente anticipación, evitando las improvisaciones y minimizando los imprevistos.
- *Otros:* permisos en el trabajo, aviso a las fuerzas de seguridad y a los equipos de emergencia, consecución de recursos alternos como botiquín de primeros auxilios, mangueras y otros muchos que se vislumbrarán conforme cada actividad se planee.



5.2 Durante

Es el momento de la ejecución misma de la actividad educativa, en el cual hay que procurar que las cosas sucedan tal y como se planearon.

Este es el momento en que la actividad educativa se desarrolla y por lo tanto hay que darle un seguimiento al programa preestablecido. Por eso es que el programa debe estar escrito y cada adulto involucrado debe conocer cuál es su papel y nivel de responsabilidad.

La vigilancia constante del tiempo que toma cada una de las acciones, garantiza que el programa se cumpla según lo establecido.

Hay que considerar que la realización misma de la actividad planeada involucra imprevistos, por lo que debe contarse con la suficiente iniciativa para solucionarlos conforme se presenten para evitar que la actividad se entorpezca o se interrumpa.

5.3 Después

Luego de que la actividad educativa concluye, es el momento de detenerse, mirar atrás y revisar lo que pasó. Es decir, es el momento de evaluar.

Que una actividad educativa sea exitosa significa:

- a) Que con la misma se logre el objetivo propuesto.
- b) Que se cumplan las características de toda actividad educativa (que veremos más adelante)
- c) Que los jóvenes que participen de ella resulten satisfechos y felices.

Un procedimiento que nos puede ayudar en esta etapa a decidir si la actividad fue o no exitosa, es el siguiente:

- El Consejo de Tropa se reúne a revisar el objetivo propuesto y sacar conclusiones sobre si se cumplió o no con base en la observación de lo sucedido durante la actividad. Es importante contar para ello con la opinión y el criterio de todas y todos los adultos que participaron en la ejecución de las acciones.
- Igualmente importante es que los y las Dirigentes, por propia iniciativa, investiguen y elaboren herramientas evaluativas que faciliten esta labor.



- Recolección de las opiniones de los jóvenes participantes. Para ello basta con abrir los sentidos durante e inmediatamente después de realizada la actividad, para conocer qué les pareció la actividad a los jóvenes que participaron de ella (por sus comentarios y reacciones). No se recomienda abrir espacios donde los Dirigentes formulen preguntas directas a los jóvenes, respecto de la actividad en la que acaban de participar. Esto puede resultar contraproducente por ser una técnica tediosa y porque puede hacer que el interés que la actividad pudo despertar en los jóvenes, decaiga por completo.
- Revisión de la actividad, durante el Consejo de Guías de Patrulla. Las y los jóvenes externan sus opiniones formales sobre la actividad durante los Consejos de Patrulla y los Guías de Patrulla recogen todas esas inquietudes para llevarlas al Consejo de Guías de Patrulla. Estos, en conjunto con sus Dirigentes, formulan la evaluación final de la actividad y deciden si fue exitosa o no.
- El Consejo de Tropa evalúa el cumplimiento del programa y del objetivo.

6. Características de las Actividades Educativas

Se dice que las actividades educativas deben de ser D.U.R.A. Pero esto no se refiere a que deban tener un alto contenido de esfuerzo físico, mental o de cualquier otro tipo. D.U.R.A son las iniciales de las cuatro características fundamentales de las actividades educativas. Estas son: desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas. A continuación ofrecemos una breve explicación de cada una de ellas.

•*Desafiantes:*

Cualquier actividad educativa que se ejecute debe involucrar un desafío para quienes participan en ella. Es decir, debe contener un reto. Eso sí, este reto o desafío debe ser proporcional a las capacidades de las Guías y los Scouts. No se puede, por ejemplo, asignar pruebas que de antemano se sabe que los jóvenes no van a poder realizar, situación que podría generar desánimo y frustración. Por el contrario, el desafío debe estimular la superación y promover el desarrollo de nuevas habilidades, conocimientos y actitudes.

En este punto es importante mencionar que, como organización educativa no formal, abierta a todo y toda joven que desee participar de nuestras actividades, en el Movimiento Guía y Scout también la Ley 7600- que propicia la igualdad de derechos para las personas con discapacidad- nos regula (ver anexo sobre la inclusión de personas con discapacidad).

•*Útiles:*

Una actividad educativa es útil en el tanto que logre generar experiencias que contribuyan de manera positiva en el aprendizaje de los jóvenes. Es decir que dicha actividad hace



que aquellos aprendan algo. Además, las actividades educativas permiten que los jóvenes practiquen conductas contenidas en los objetivos educativos. Las actividades educativas deben apuntar al perfeccionamiento de las Guías y los Scouts en el entendido, de que la perfección es el ideal a alcanzar, la utopía que nos ayuda a ser mejores cada día.

- *Recompensantes:*

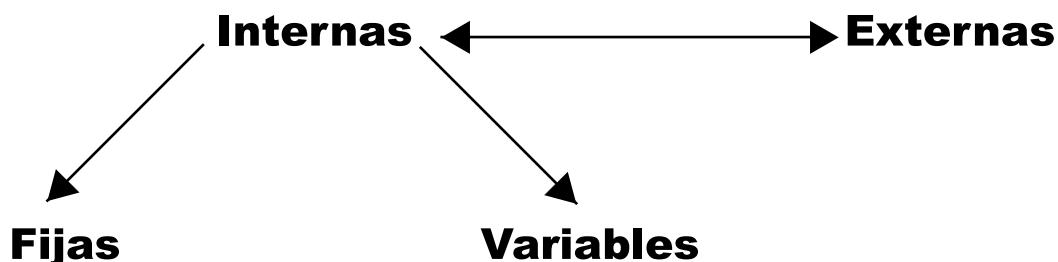
Las actividades educativas son recompensantes en la medida en que generan la percepción de que se alcanza una meta o propósito. Las Guías y los Scouts, al participar en estas actividades, sienten que se logra algún tipo de provecho con ellas o se satisface un anhelo.

- *Atractivas:*

Despierta el interés de los jóvenes por participar en ellas. Las actividades que se formulen deben ser, indiscutiblemente, del agrado de las Guías y los Scouts. Además, satisfacen sus necesidades y gustos, ya sea porque la actividad es muy original o va de la mano con valores con los que los jóvenes se han comprometido previamente.

7. Clasificación de las Actividades Educativas

Encontramos varios tipos de clasificación en las actividades educativas. Es importante que los dominemos para visualizar mejor la importancia del balance en los programas que desarrollemos con los jóvenes de la Tropa.





7.1 Actividades Internas

Esta primera clasificación se refiere al entorno donde se realizan las actividades educativas. Así, las actividades internas son todas aquellas que se realizan dentro del Movimiento Guía y Scout, por iniciativa de su Programa Educativo. Por ejemplo, un campamento de Tropa es una actividad interna fija. También lo es un concurso de canto por Patrullas que se convierte en una actividad interna pero variable.

La clasificación de las actividades internas en fijas o variables se hace con base a la frecuencia y forma en que se realizan las actividades educativas. Las actividades fijas son aquellas que necesitan realizarse con cierta regularidad y de manera similar. Algunas de estas actividades fijas en el programa particular de la Sección Intermedia son: reuniones de Patrulla, reuniones de Tropa, campamentos, fogatas, etc. Por otro lado las actividades variables están referidas a diversos contenidos, que contribuyen al logro de objetivos de manera específica y que no se repiten frecuentemente. La mayoría de ellas, se desprenden de los gustos, intereses y necesidades, expresados por las Guías y Scouts durante la evaluación constante de su progresión personal.

7.2 Actividades externas

Por otro lado las actividades externas son todas las que se realizan fuera del Movimiento y sin vinculación directa alguna con el mismo. Por ejemplo, una visita a la estación meteorológica del Aeropuerto Juan Santamaría organizada por su escuela, o clases de guitarra por decisión o preferencia del joven.

Al valorar la progresión personal de las y los jóvenes, deben considerarse tanto las actividades internas como las externas. De tal forma que se puede tener actividades que responden a combinaciones de los dos grupos de clasificación que acabamos de explicar.

La clave está en el equilibrio que podamos establecer entre las actividades educativas que manejemos, para garantizar variedad y calidad en el programa educativo.

8. ¿Cómo contribuyen las actividades educativas al logro de los objetivos educativos?

Las actividades educativas son las herramientas con las que los jóvenes van cumpliendo los objetivos educativos que se proponen. Esto significa que los jóvenes, luego de escoger los objetivos educativos con los que desean trabajar durante un determinado lapso de tiempo, participan en diferentes actividades, internas y externas, fijas y variables, que ayudarán poco a poco a ir cumpliendo esos objetivos previamente propuestos. Este cumplimiento de objetivos se da:



8.1 Progresivamente: es decir, que se empieza de lo más simple a lo más complejo. O sea que para poder cumplir con un objetivo determinado, se debe empezar por actividades sencillas que vayan generando pequeños logros, para ir aumentando luego su complejidad de forma gradual.

8.2 Paulatinamente: en otras palabras, poco a poco. No se debe apresurar este proceso, ni pretender que se logrará éxito en unos cuantos días. Hay que darle a las acciones el tiempo que se merecen para prepararlas, ejecutarlas y evaluarlas, para conocer si efectivamente han producido el logro de los objetivos educativos propuestos.

8.3 Secuencialmente: es decir, que las actividades se relacionan unas con otras para promover que haya una secuencia en la búsqueda del logro de los objetivos. Además, al propiciar que las actividades estén relacionadas entre sí, podremos valorar de una forma más eficiente que los objetivos educativos se estén logrando cumplir.
Aquí es importante resaltar que una sola actividad educativa no produce el logro de un objetivo educativo determinado.

9. Objetivos de actividad

Para empezar debemos aclarar que los objetivos de actividad son completamente diferentes a los objetivos educativos, aunque se encuentran ligados íntimamente.

Los objetivos de actividad son, como lo indica su nombre, los que la Dirigencia se propone lograr con una determinada actividad. Estos no están contemplados en ninguna propuesta y responden a las necesidades del énfasis del ciclo de programa, por lo que el cumplimiento de estos objetivos se debe medir al finalizar la actividad. Durante la evaluación de la actividad se determinará si el objetivo que se propuso se cumple o no.

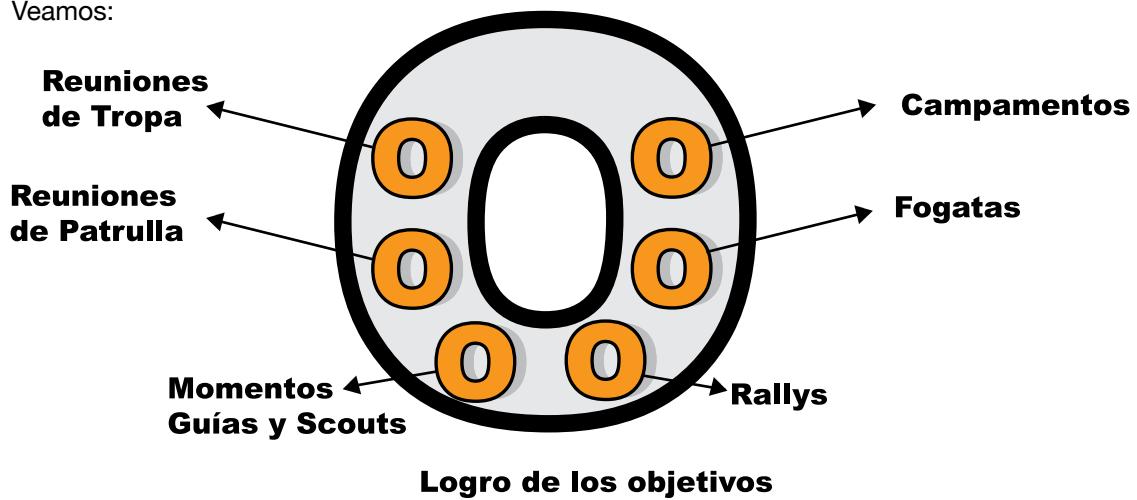
Estos objetivos son los que expresan qué es lo que se quiere lograr al desarrollar una actividad educativa determinada. Además, nos ayudan a predecir resultados observables y medibles, y se refieren a productos concretos y a conductas que se espera que los jóvenes expresen, luego de participar en dicha actividad.

Además es importante dejar claro que los objetivos de actividad están necesaria e irremediablemente ligados con el énfasis que se determinó en el diagnóstico del Ciclo de Programa o periodo de programación en el cual se está trabajando, ya que debemos garantizar que dicho énfasis se está abordando satisfactoriamente en todas las actividades que se realicen en este periodo.



Por otra parte, los objetivos educativos son individuales, están dentro de la propuesta del Proyecto Educativo de Guías y Scouts y se cumplen de forma paulatina. Esto es que una sola actividad no hace que un o una joven logre un objetivo educativo. Se necesitan varias actividades, para poder observar cómo el progreso se presenta poco a poco, de acuerdo a la experiencia que cada joven obtiene al participar de las mismas. La evaluación y seguimiento de la progresión personal arrojará los resultados con respecto al logro de los objetivos.

Para visualizar mejor este tema, representaremos a los objetivos educativos con una O mayúscula, grande; mientras que los objetivos de actividad los representaremos con una o minúscula pequeña. Una cadena de “o” minúsculas pueden formar una “O” mayúscula. Veamos:





10. ¿Cómo construir objetivos para las actividades educativas?

Lo primero que debemos entender es que los objetivos de actividad responden a dos preguntas fundamentales: *¿QUÉ?* y *¿PARA QUÉ?* Además, resulta fácil indicar la acción que se quiere (*¿Qué?*) con un verbo en infinitivo, es decir, con terminación ar-er-ir. Algunos ejemplos son: construir, propiciar, practicar, conocer, hacer, motivar, evaluar, etc.

Para que entender esto, resulte más sencillo, veamos el siguiente ejemplo:

Objetivo:

"Practicar los amarres redondo, cuadrado y diagonal, para prepararnos para el campamento de Tropa"

Este bien podría ser el objetivo de una reunión de Tropa ordinaria.

Aquí el verbo en infinitivo es PRACTICAR y es la acción que se pretende realizar.

La pregunta *¿QUÉ?* se responde con *PRACTICAR LOS AMARRES REDONDO, CUADRADO Y DIAGONAL*.

Mientras que la pregunta *¿PARA QUÉ?* se responde con *PARA PREPARARNOS PARA EL CAMPAMENTO DE TROPA*.

Además, los objetivos de actividad deben ser *OBSERVABLES* y *MEDIBLES*. Es decir, que puedo observar cómo se cumplen y puedo, a través de alguna técnica, evaluar su desempeño. En el ejemplo anterior se puede verificar, por mera observación de lo que ocurre en el desarrollo de la actividad, si los jóvenes están practicando los amarres redondo, cuadrado y diagonal y se puede medir si el objetivo se cumplió a través de un juego, una competencia o cualquier otra técnica relacionada, o bien, durante el campamento. En este punto es importante aclarar que las observaciones deben ser lo más objetivas posibles. Es decir, que no debemos dejarnos llevar por impulsos o sentimientos, sino por lo que realmente se está dando en el momento de la realización de la actividad. Además, hay que recordar que lo que podemos observar son cosas concretas y visibles, como acciones que se realizan o productos que se generan de esas acciones. Por ejemplo, si un proyecto se está ejecutando, si se están aprendiendo ciertas claves, si están practicando algunos nudos, etc.



Un detalle importante al construir los objetivos de las actividades, es utilizar los verbos lo más simplificados posibles y siempre pensar cómo se puede observar y medir su cumplimiento.

Ejemplos de objetivos que no se pueden medir son: Crear conciencia de...., Concientizar sobre..., entre otros. Esto por cuanto la conciencia es algo abstracto y no la podemos observar, ni podemos medir cuánto se está creando.

No se puede medir ni observar el siguiente objetivo:

"Crear conciencia en los jóvenes sobre la importancia de clasificar la basura."

Pero al modificarlo de la siguiente forma, el objetivo se vuelve medible y observable:

"Propiciar un espacio para que los jóvenes reflexionen sobre la importancia de clasificar la basura."

Se puede observar si se está generando el espacio donde los jóvenes están reflexionando y se puede medir el cumplimiento del objetivo, a través de técnicas variadas como murales, concursos literarios, formulación de proyectos, etc.

11. Curva de interés de las actividades educativas

¿Qué es?

Dentro del movimiento Guía y Scout conocemos por curva de interés al conjunto de acciones que mantiene interesados a los jóvenes durante una actividad, estas acciones están relacionadas unas con otras y cada una debe ser más interesante que la anterior para lograr la atención en el desarrollo del tema y el cumplimiento del objetivo propuesto.

La curva de interés presenta tres momentos:

- El inicio y crecimiento de la reunión
- El clímax
- El desenlace



El inicio y crecimiento de la actividad

Citemos como ejemplo una reunión de Tropa:

Cuando los jóvenes llegan al lugar de la reunión momentos antes de que esta inicie podemos decir que ellos y ellas ya mantienen una expectativa de interés lo que ocasiona que desde este momento empieza a ascender la curva por lo que esta nunca va a empezar de cero.

El programa de la reunión de Tropa es una actividad educativa y debe ser DURA (desafiante, útil, recreativa, atractiva).

Las acciones (juegos, canciones, juegos de reflexión) de la actividad deben tener un balance entre juegos activos y pasivos, una secuencia o progresión que vaya dirigida al objetivo de la reunión, sin interrupciones largas entre una acción y otra ya que si esta es muy larga los jóvenes perderán el interés en la reunión, cada acción (juego) debe ser más retadora que la anterior de esta manera logramos que el interés de los jóvenes vaya en aumento.

Si no logramos un desarrollo adecuado, los jóvenes empezarán a ocuparse de otras situaciones y su atención se nos pierde (la curva de interés se cae) al suceder esto no cumplimos con el objetivo propuesto y la reunión perderá el enfoque educativo y esto se reflejará en la formación de las Guías y los Scouts.

El clímax

Es el momento más interesante de la reunión, recordemos que todas las acciones de la actividad son secuenciales pero la acción dentro del programa que está directamente vinculada con el objetivo de la reunión la llamaremos clímax, esta acción se debe realizar en el último tercio de la reunión de Tropa.

El CLIMAX es donde cumplimos el objetivo propuesto para la actividad, justamente cuando los jóvenes están más interesados e interesadas en lo que hemos preparado para ellos y ellos.

Es nuestro deber como Dirigentes de Tropas Guías y Scouts, el agudizar la pericia necesaria para poder garantizar que las actividades que programemos cumplan la curva de interés.



Desenlace

Después del clímax, es el momento apropiado para realizar la actividad final , los jóvenes al terminar la reunión de Tropa deben mantener el entusiasmo con el fin de que deseen regresar, o como se dice en nuestro medio “darles el confite”, debemos de tener mucho cuidado con la rutina final este debe ser un momento alegre y corto para que los jóvenes no se vayan a sus hogares con alguna frustración, al contrario una rutina dinámica nos garantiza su retorno de forma satisfactoria.

Gráfico explicativo de la Curva de Interés de una reunión de Tropa

Es un patrón gráfico que nos muestra cómo debemos manejar la curva del interés de los jóvenes durante la realización de una actividad educativa.



Al llegar a las actividades, los jóvenes vienen con cierta expectativa, por eso en el gráfico el punto de inicio empieza por encima de cero. La idea es que ese interés y expectativa inicial vaya creciendo hasta llegar al CLIMAX, que es el punto de interés más alto de la reunión (actividad).



12. Diez Reglas de Oro para la organización de actividades educativas

Para concluir, nos permitimos indicarles las 10 reglas de oro que debemos procurar cumplir cuando programamos actividades educativas:

1. No improvisar.
2. Cuidar hasta el más mínimo detalle tanto en el ANTES como en el DURANTE de la actividad.
3. Propiciar la participación protagónica de los jóvenes en todo el proceso organizativo, ejecutivo y evaluativo.
4. Aplicar un fondo motivador a cada actividad propuesta.
5. Estar atentos y atentas a las experiencias personales que obtiene cada joven en su participación de las diferentes actividades educativas.
6. Verificar que las actividades contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera progresiva y directa.
7. Garantizar que las actividades sean congruentes con los valores que fomentamos en Guías y Scouts.
8. Velar por el cumplimiento de la curva de interés en cada actividad que se ejecute.
9. Formular un solo objetivo sencillo, observable y medible por cada actividad propuesta.
10. Verificar que las actividades educativas respondan a las características D.U.R.A.

“... Depende de cada protagonista de programa el aprovechamiento de una actividad específica. Su labor, como facilitador del proceso, es ofrecer esa amplia gama de actividades que suscitan nuevas experiencias educativas, las que, a su vez, conduzcan al niño o al joven hacia el logro de objetivos educativos predeterminados”. (Ramírez y Thomas, 2002)

XII. ANIMACIÓN DE LA FE



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Alta nube de algodón, ¿quién de blanco te vistió?

Dentro de los principios que rigen nuestra legislación Guía y Scout está Dios. Dios como el centro, motivación y estímulo que mueve a todos los miembros de la organización.

La fe, es esa fuerza interior que nos hace luchar, trabajar, esforzarnos y dedicar tiempo y recursos en una causa, en la cual no tenemos certeza de su final. La fe es creer en lo que no podemos ver, ¡pero sabemos que existe...!

La animación de la fe, promueve y sostiene la vida espiritual de sus miembros, de modo personal y comunitario, e integra y ordena las acciones en las que sus miembros trabajan, formando su conciencia y sólida preparación interior.

Es importante fomentar en nuestros jóvenes, la práctica constante de la oración personal y comunitaria y sobre todo, ver la obra de Dios en todo lo que nos rodea.

La responsabilidad de la Dirigencia, es ser consciente de la grandeza e importancia de la práctica espiritual como valor permanente dentro del programa Guía y Scout, así como el trabajar para que todas las actividades formativas, ayuden a adquirir un mayor conocimiento y amor de Dios y hagan crecer el deseo de un compromiso personal y comunitario en la sección.

Todos tenemos la responsabilidad de ayudar a los demás y nuestra función de Dirigentes, es preocuparnos por la vida interior de los jóvenes, siempre que se haga con delicadeza y respeto por cada uno, no es una intromisión, sino un deber de humanos.

2. La animación de la fe como elemento de formación

Pájaro multicolor, dime ¿quién fue tu pintor?

En la formación integral de los jóvenes, no podemos darle menos importancia a ninguna de las áreas que lo conforman como ser humano, todas son importantes, la formación espiritual es esencial e incide de manera decisiva en su crecimiento.

La animación de la fe, es un ofrecimiento que respeta la libertad de las personas y tiene en cuenta la relación de las personas con la fe, reconociendo diversos niveles de respuesta y de compromiso. Implica formar, informar, facilitar y promover la educación de la fe en todos los jóvenes y adultos de la organización.



En el rango de edades comprendido por la sección intermedia, la juventud pone en duda y cuestiona todo cuanto le rodea, su motivo de existencia se constituye en un verdadero enigma, y sorpresivamente todos los principios y preceptos dictados por su grupo religioso, llegan a contraponerse con deseos y necesidades que experimenta por primera vez.

Es en este momento de su vida, en el que debemos de animar esa fe latente en cada uno, para que surja y crezca como la gran respuesta a todas las dudas del joven. A medida que la fe es cultivada en el joven, le será más sencillo el enfrentar sus dudas y desafíos, basados en los principios que su fe le dicten.

Para realizar nuestra labor, es importante tomar en cuenta que la animación de la fe, busca crear ámbitos de encuentros interpersonales y de intercambio de experiencias y tareas. A los jóvenes, no basta con darle una información detallada, sino que nuestra función es ofrecerla de manera que produzca un aprendizaje significativo, a tal punto que deben ser orientados a una participación activa, debemos programarlos tomando en cuenta el factor de motivación. Además, la animación de la fe, se sitúa entre las actividades que deben estimular la capacidad creativa de las personas.

Estimular la animación de la fe, supone entender que el verdadero cambio brota del interior de la persona, según se oriente en libertad hacia un proyecto de vida. La Dirigencia, puede incidir en el ambiente, proponer un momento de vida y un cuadro de valores, pero es el o la joven, sujeto y protagonista de su desarrollo quien ha de interiorizarlo. El estilo y el método con que apliquemos la animación de la fe lo hacen posible. Un método que sabe escoger los recursos y los momentos educativos, que promocione y no restrinja y controle.

Cuando hablamos de animar en la fe, lógicamente no se debe entender como una intervención directa sobre la fe, pues sería olvidar que la fe es a un tiempo un don de Dios, y respuesta libre de la persona que la acoge.

Cuando se descubre la importancia y responsabilidad de la animación de la fe como herramienta en la formación del carácter, la personalidad y la visión de mundo; se cambia la percepción que se tiene de esta ya que no es una simple tarea técnica, sino que es una verdadera vocación que envuelve toda la persona y da sentido a la vida.

3. Animar la fe en la Dirigencia

Sin cantera y sin motor, ¿quién fabrica tanta flor?

Las actividades para animar la fe no deben de ser consideradas como difíciles ni exclusivas para ciertos eventos catalogados como especiales, son al igual que cualquier otra actividad



educativa de nuestro movimiento, delimitadas por ciertas características y deben cumplir con normas de diseño y evaluación.

Para animar la fe en la juventud hay que vivirla primero, y todos y todas aquellas que no sientan vivir la fe en su interior, no deben usar ese estado como pretexto para no desarrollar actividades animadoras de la fe, más bien, deben aceptar el reto de crecer espiritualmente para inculcar la fe en los jóvenes que les han tomado como modelos de vida. Cuando se va a motivar la vivencia de la fe en la juventud, no podemos olvidar que “*nadie puede dar lo que no tiene*”.

Para lograr esta tarea, la Dirigencia necesita comprender a profundidad la labor que realiza:

1. La conciencia del valor e importancia de la misión que tiene encomendada en la sociedad. La Dirigencia, es el primero en tomar conciencia y valorar el trabajo que tiene que ejecutar, antes que una tarea, supone una vocación, que afecta a su ser y no sólo a su quehacer.
2. El testimonio personal. La Dirigencia influye más con el ejemplo de su vida, que con sus palabras. El ser íntegro con lo que se propone, significa que está personalmente convencido de los valores y los practica. No es una persona diferente, fría, alejada del sentido y de la calidad de vida para la que anima.
3. Un educador. El Dirigente, en su relación con los jóvenes, es en todo momento una persona que está con los jóvenes, que comparte, ayuda, anima y orienta, pero sin renunciar a su papel de adulto.
4. Buen comunicador. Deberá cultivar las habilidades para saber escuchar y aprender de las experiencias de los jóvenes, así como darles el mejor consejo de acuerdo con su experiencia y madurez.
5. Capacidad de siembra y espera. Al tratar con personas, es importante tener sentido del tiempo, que no funciona por plazos fijos, pues está supeditado al ritmo de evolución de cada uno. El adulto responsable, deberá tener presente que una idea desde el momento que se concibe, hasta el momento en que se hace del grupo, exige tiempos largos. La Dirigencia ha de tener claro que, en el testimonio y propuesta de valores, está echando semillas, cuyos frutos no recogerá él o ella, y que solo el tiempo logra madurar.



4. Aspectos a considerar antes, durante y después de un momento de animación de la fe

¿Quién compuso la canción que ahora canta el ruiseñor?

Antes de animar la fe en el grupo o el individuo, debe conocerse el nivel y estado de fe en que se encuentra. La fe no puede ser pesada ni etiquetada, no podemos numerar de 0 a 100 el nivel de fe de una persona. Lo que sí podemos hacer muy claramente es reconocer los elementos de fe presentes en cada grupo o cada individuo: la religión que profesan, el significado de la palabra Dios en sus vidas, su concepto de fe, su concepto de bien y de mal... Estas pistas nos ayudarán a proponer el nivel de profundidad que pueda tener la actividad, muy profunda en la fe y la reflexión para grupos o individuos que consideremos muy vivos y fuertes en su vivencia de fe, y actividades iniciadoras para grupos y personas poco conocedores de su fe. La idea es promover un nivel de motivación o de inquietud en los jóvenes hacia el tema organizado en un ambiente agradable y estimulante.

Durante la animación de la fe, debemos limitarnos precisamente a hacer eso, animar la fe que vive en cada uno de los integrantes del grupo, la fe de cada individuo. Se pretende que reconozcan la fe que cada uno lleva por dentro y dejarla manifestar. No olvidemos que todo ser humano, sin importar su edad, vive la fe, y la fe es una experiencia personal e individual.

En un primer momento, será más positivo partir de una mayor guía e intervención de la Dirigencia, para ir estimulando en forma paulatina los recursos del grupo e ir asumiendo responsabilidades por parte de sus miembros, hasta llegar a un momento ideal en que la participación de la Dirigencia en forma directa ya no sea necesaria y sea dirigida por el mismo grupo.

Durante la actividad, se debe poner atención en todo lo que se dice, también en las señales que acompañan las palabras.

- La persona responsable, debe tratar de conservar su objetividad y ver las cosas “desde fuera” con un cierto distanciamiento.
- Evitar la realización de interpretaciones apresuradas.
- Estar en constante alerta y sensibilizado a todo lo que ocurre.
- Dar muestra de empatía, que nuestra comprensión del tema sea reflejada en nuestra forma de actuar.



Después de una actividad de animación de fe, debemos corroborar que la fe haya crecido en la persona. Esta medición no se puede realizar a través de un “fetímetro” ni ninguna otra herramienta tradicional. Pero recordando nuestro compromiso inicial de permitir que cada individuo viva su experiencia personal de fe, y además que “...nadie puede dar lo que no tiene...” una plática con nuestros(as) jóvenes después de la actividad nos puede derivar muy valiosas conclusiones del aprovechamiento de la actividad. Herramientas tradicionales como preguntas escritas o conversadas, de lo aprendido y descubierto durante la actividad, también nos brindan herramientas de evaluación del impacto de la actividad.

Así valoremos los resultados, si se cumplió el objetivo propuesto. Una vez que se haya analizado cada situación, empiece una nueva guía, le aseguramos que cada actividad será mejor.

No tomemos la animación de la fe como una tarea difícil de ejecutar o como una obligación que debemos cumplir. Propóngase un nuevo reto, aplíquela en todo momento, en todas sus actividades, vívalas y verá como poco a poco, va incursionando en la animación hasta lograrlo plenamente en todas las acciones de su vida.

La renovación del espíritu o es una simple moda, sus frutos se perciben inmediatamente, se trata de una fuerza espiritual que cambia vidas.

5. Actividades que nos animan

Muy probablemente usted se esté preguntando: ¿cuáles actividades específicas puedo utilizar para animar la fe en mi grupo? Se sorprenderá de lo sencillo de la respuesta: las actividades que usted puede utilizar para motivar la fe en su grupo son cualquiera. Sí, cualquier actividad, pero NO cualquier actividad que usted desee, sino ¡cualquier actividad que su grupo desee!

No vamos a entrar en detalles sobre el diseño de las actividades educativas, pero necesitamos tener muy claro que cualquier actividad que haya sido solicitada por su grupo puede ser orientada hacia un ambiente que propicie la animación de la fe. Desde una caminata con estaciones que soliciten al individuo exteriorizar sus ideas del Ser Supremo mediante canciones; Hasta un crucigrama en el que se localicen las cosas más importantes en mi vida. Toda actividad deberá de cumplir con los requisitos de cualquier otra actividad educativa:

Desafiantes: contener un desafío proporcional a las capacidades de los jóvenes que los y las estimule a superarse.

Útiles: generar experiencias que den lugar a un aprendizaje efectivo.

Recompensantes: producir en los jóvenes la percepción de que logran algo al realizarlas.

Atractivas: despertar en los jóvenes el deseo de realizarla.

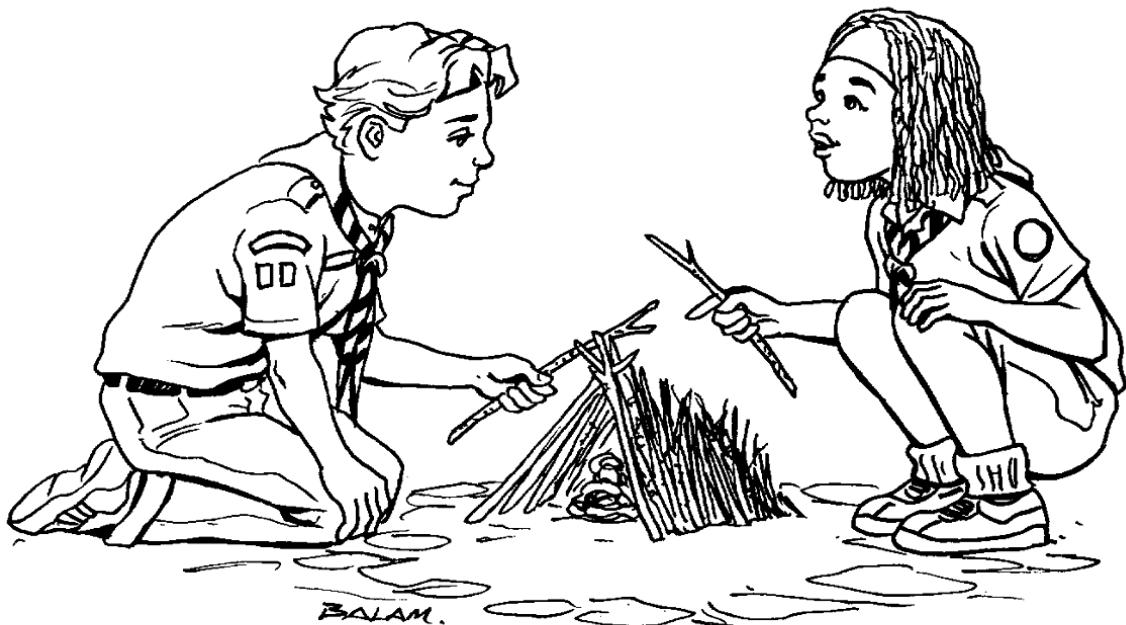


6. Consejos Prácticos

- Créase a usted mismo(a), tenga fe en sus palabras y sus actos, así actuará con verdad y autoridad.
- Viva sus palabras, “hagan lo que yo digo” nunca va a ser más poderoso que “hagan lo que yo hago”.
- La fe no es un comportamiento ni una actividad rara, tómelo con naturalidad.
- La fe también ensucia, haga actividades muy emocionantes para vivenciar la fe en naturaleza.
- Conozca el concepto de fe de sus jóvenes.
- Si su fe flaquea, fortalézcalo con la fe de sus jóvenes.
- Compartan la fe todos y todas juntas, no la dejen morir a su alrededor.
- Si la fe tarda en llegar a su Tropa, búsquenla de forma continua. Puede ser que la encuentren en una Tropa amiga.

Una voz decía desde adentro: “...Él se llama Dios...”

XIII. APRENDER HACIENDO



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

No se concibe un Scout o una Guía pasivos en las decisiones y actividades concernientes a su propio desarrollo. Dentro del movimiento los Miembros Juveniles son protagonistas de cada actividad, desde su planificación, ejecución, celebración.

El aprender haciendo parte de las doctrinas educativas de principios de siglo XX y se empaña de distintas formas particulares del mundo Guía y Scout. Partiendo de ideas y formas de trabajo de otros movimientos educativos, el Escultismo y el Guidismo han introducido la educación por la acción como parte de la metodología del proyecto.

El aprender haciendo tuvo sus inicios en la filosofía del pragmatismo en los Estados Unidos de los años sesenta y profesada por John Dewey. Esta tendencia educativa promulgaba la Escuela Activa, en la cual se concibe a la escuela como una institución social, la forma de vida en común para los y las niñas. Esta escuela debía ser tan real y vital para el niño como la que vive en sus casas, en la calle o en el campo de juego. Al analizar estos conceptos vamos a encontrar que mucha de la vivencia Guía y Scout tienen similitud con la filosofía de John Dewey.

2. ¿Qué es el aprender haciendo?

“...Es importante proporcionarle a los niños y jóvenes oportunidades para el descubrimiento y la experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.”
(UNESCO, 1996)

Todo debe hacerse en el Guidismo y el Escultismo: todo debe tocarse, verse, conocerse, saberse; se ha de ser capaz de enseñarlo, de vivirlo. Siempre está la Guía y el Scout sometido en el universo de realizaciones que emergen de su misma práctica.

La educación que promueve el Movimiento Guía y Scout es activa, plantea a los jóvenes que aprender por sí mismos a través de la observación, el descubrimiento, la elaboración, la innovación y las experimentaciones, es algo sumamente enriquecedor en tanto se aprende de la experiencia, de la práctica y de la vivencia, con todo lo que ello encierra. Dicho de una forma sencilla: aprender haciendo significa desarrollarse a través de la experiencia práctica de primera mano la cual es una maestra muy eficaz.

3 ¿Cuál es su fin?

El aprendizaje por la acción implica que cada Guía y cada Scout, aprende mucho más por medio de su propia vivencia y de la reflexión de estas experiencias.



El desarrollo de los cinco sentidos, a través de los juegos, dinámicas y otras actividades interesantes contribuye al desarrollo integral. Es también un aprendizaje por medio de la libertad, pues se les permite a los jóvenes vivenciar nuevas experiencias, bajo la mirada vigilante del Dirigente o de la guiadora. Esto despierta en los jóvenes la necesidad de “saber”, y lo más importante, se despierta la sed inagotable de buscar respuestas.

De lo anterior se desprende, que el aprender haciendo es una manera de desarrollar todas las dimensiones de la personalidad, rescatando lo que para cada uno es más significativo.

4. ¿Cómo funciona?

Los y las jóvenes buscan la acción como un deseo natural, desean experimentar desafíos y nuevas aventuras, aquí es donde la Patrulla entra en acción, encauzando las energías y proporcionando un ambiente de aprendizaje que los anima a explorar, experimentar, descubrir y así crecer individual y colectivamente. El aprender haciendo estimula un acercamiento activo a la vida, anima a los jóvenes a involucrarse en todo lo que los afecta, les ayuda a descubrir todas sus capacidades y el uso constructivo de ellas, encargarse de sus propias vidas, y ser protagonistas, no espectadores, en su comunidad.

Las experiencias de los jóvenes se convierten en el motor generador de esta forma de aprendizaje que les lleva a experimentar las dificultades y recompensas de la responsabilidad, las alegrías y decepciones de las relaciones que desarrollan con sus pares y con los Dirigentes o guiadoras, el esfuerzo puesto en alcanzar la metas personales y colectivas, entre otros. Todos estos elementos contenidos en actividades que progresivamente aumentan el nivel de dificultad y que ellos encuentran estimulantes y útiles, contribuye al desarrollo equilibrado del y la joven.

5. ¿Cómo se vive en la Tropa Guía y Scout?

Tal y como se mencionó anteriormente, en el Escultismo y el Guidismo todo debe sentirse, vivirse y probarse, por medio de la experimentación de los jóvenes. El equipo de Dirigentes se convierte en motivadores, instándolos a realizar las tareas cuando estas parecen difíciles.

Para los jóvenes que integran las Tropas, la vivencia de este tipo de aprendizaje inicia en la experimentación propia de las actividades de Patrulla, sigue en la Tropa, en el Consejo de Guías de Patrulla, en las Asambleas de Tropa, en los juegos y en los eventos. Los jóvenes no prestan mayor atención a los riesgos o los beneficios que los juegos puedan generar, por lo cual es el equipo de Dirigentes quienes deben medirlos e instarlos o no a realizarlas. Luego de experimentar fuertes emociones, los jóvenes se sientan a reflexionar sobre lo que han vivido, con la adecuada orientación de los adultos.



Frases como, “ustedes pueden”, “vos sos capaz”, elevan el deseo de los jóvenes, de participar, les impulsa a sentir confianza en ellos o ellas y a luchar por seguir adelante. Hay que evitar como Dirigentes, mostrar decepción o desagrado ante el fracaso en determinada actividad ya que el deséxito es parte de aprender haciendo y de la vida en general.

Lo anterior, tiene implicaciones para la Dirigencia:

- La expresión de sus reacciones y sentimientos les ayuda a los Dirigentes a sacar conclusiones.*

Es importante comprender que los jóvenes viven las experiencias de manera diferente, y en ocasiones lo propuesto no puede resultar como se había planteado ya sea porque los jóvenes obtuvieron resultados muy por debajo o muy por arriba del objetivo. Es aquí cuando el y la Dirigente debe hacer que ellos y ellas reflexionen sobre los resultados de la o las actividades realizadas y cómo estas benefician en su desarrollo personal.

- Hay que permitirle a la y el joven experimentar o cometer errores antes de intervenir*

Los antiguos romanos en tiempos de guerra consideraron que la mejor manera de ganar una batalla era cometiendo pequeños errores, y por medio de los pequeños errores lograron obtener grandes conquistas.

Esta misma premisa, debe de ser parte de la Dirigencia, ya que al experimentar un error, el joven puede entender mejor cómo y por qué algo salió mal y hacer las cosas de una manera diferente la próxima vez.

Por medio de esta metodología de aprendizaje, los jóvenes desempeñarán papeles diversos, descubrirán reglas, se asociarán con otros, asumirán responsabilidades, medirán fuerzas, disfrutarán triunfos, aprenderán a perder y evaluarán sus aciertos y sus errores. El proceso de aprendizaje lleva una secuencia en la Tropa, en la cual primero se le enseña al Guía de Patrulla y este debe llevar estos conocimientos a las Patrullas.

6. La Dirigencia

En ocasiones sucede que la Dirigencia no permite que los jóvenes cometan errores y coartan su protagonismo en la toma de decisiones y ejecución de las mismas. Por ejemplo cuando ellos llevan a la práctica sus acciones, muchas veces les llaman la atención y evitan que los Scout o las Guias se desarrolle y vivan por medio de su propia experiencia. Es común que ciertos Dirigentes consideren que la experiencia vivida y dirigida por ellos ha sido la mejor y la única posible. Se debe evitar ser egocentristas.



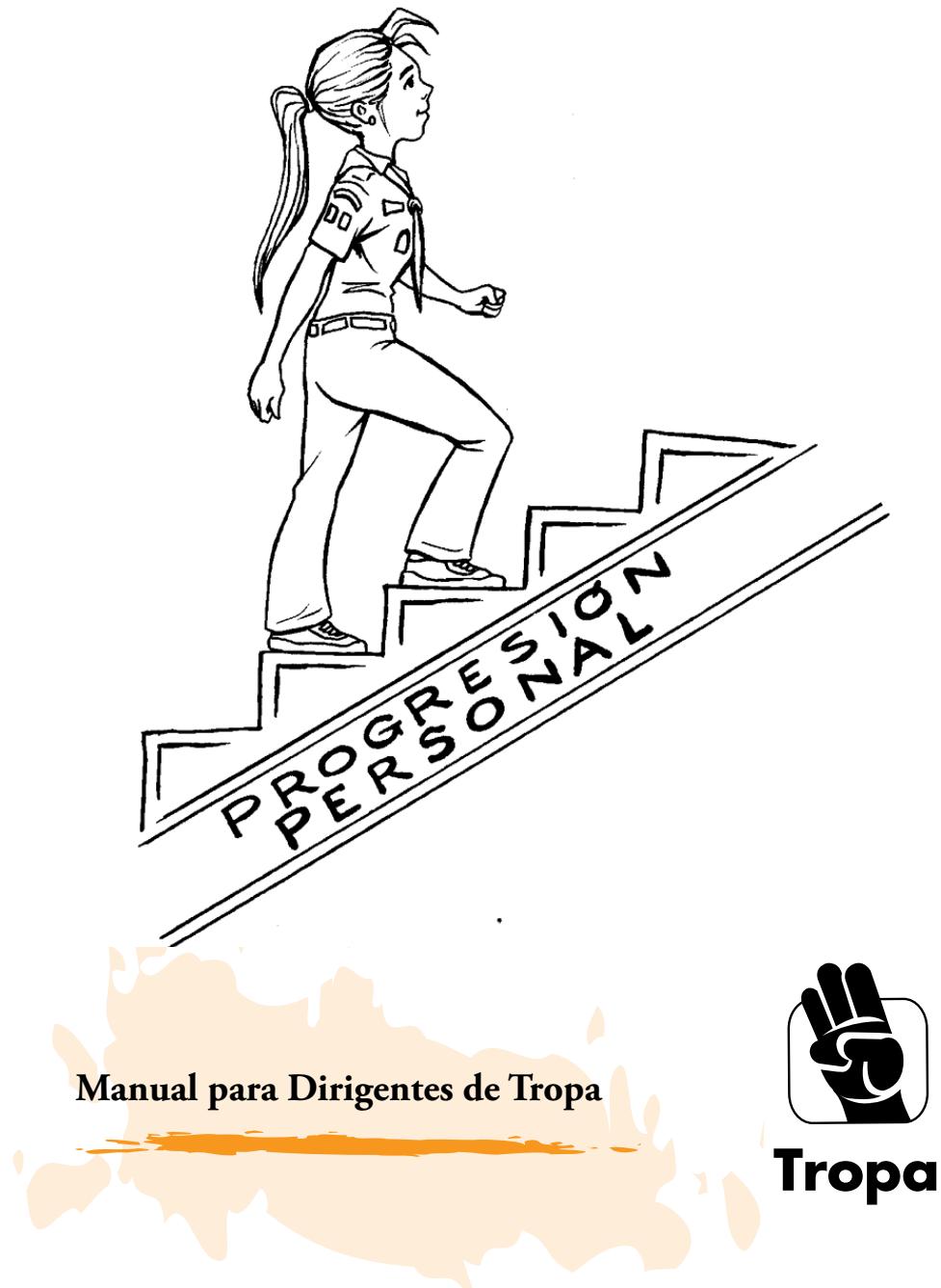
El aprender haciendo permite vivir en una atmósfera constructiva para los jóvenes y la misión de la Dirigencia es acompañarlos cuando la reflexión sobre lo vivido surja. Es importante que los jóvenes sientan que no se les reprocha, recordemos que la experiencia les pertenece a ellos y ellas. En este punto la necesidad del código de vida entra en juego, ya que les ayuda a reflexionar sobre sus experiencias o simplemente para recordar a los jóvenes que cada persona tiene derecho a expresarse y que si tiene quejas con respecto a la actividad no debe atacar a nadie personalmente.

6. Conclusiones

Recordemos que el aprender haciendo es parte de un sistema de elementos que integran al Método Guía y Scout, este aprendizaje por descubrimiento conduce a los jóvenes a tener experiencias personales que ayudan a consolidar e interiorizar los conocimientos.

El Método Guía y Scout pone en práctica la educación por la acción mediante la aplicación de la pedagogía o técnica del proyecto y el empleo del juego Guía y Scout, principalmente. Por medio de la aplicación del aprender haciendo las Guías y los Scouts idean, eligen, planifican, realizan y revisan una gran actividad de las Tropas o proyectos en común en conjunto de la Dirigencia Guía y Scout. La aplicación de la educación por la acción propicia la autoformación, permitiendo adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes programadas.

XIV. EL SISTEMA DE APENDIZAJE PROGRESIVO INDIVIDUAL





1. Introducción

Desde que el ser humano nace, se va desarrollando y aprendiendo a partir de las experiencias que vive en todos los ámbitos y momentos. Si recordamos cuál es la Misión del Movimiento, queda muy claro que es fundamental que nuestro Programa Educativo facilite el proceso de crecimiento de cada individuo.

El concepto de progresión indica un avance, una evolución que en comparación con un estado anterior, señala una mejoría que se logra por medio de reflexiones individuales y que construyen a lo largo del tiempo y por medio de acumulación de experiencias, actitudes hacia su vida, las demás personas, la creación y con Dios; que le permitirán tener una visión integral de su papel en el mundo.

El presente documento pretende que al finalizar de leerlo y analizarlo, el lector comprenda como funciona el Sistema de Progresión Personal en la Sección Intermedia y pueda aplicarlo adecuadamente con las Guías y Scouts con que trabaja.

2. Conceptos Generales

Antes de detallar la forma en que se aplica el Sistema de Progresión Personal en la Sección Intermedia, se hace indispensable clarificar los conceptos que la rigen.

2.1. Progresión Personal

Se entiende por Progresión Personal el proceso gradual de crecimiento y adquisición de conocimientos, habilidades o actitudes, a partir de la reflexión de sus experiencias de vida en todos los ambientes y momentos en los que se desenvuelve. El concepto en el Movimiento Guía y Scout, está muy ligado al concepto de Objetivos Educativos³: por medio de las actividades que el o la joven realizan, acumulan experiencias que colaboran con su crecimiento personal.

A partir del párrafo anterior, podría concluirse que esto ocurre estando o no en el Movimiento. Pero acá radica una diferencia: utilizando las actividades que niños, niñas y jóvenes realizan en todos los aspectos de su vida, desde su hogar, pasando por sus escuelas o colegios, hasta –por supuesto- su Patrulla y la Tropa, se sistematiza este proceso natural y se estructura de tal forma que cada uno de los Miembros Juveniles vivan, reflexionen, actúen e interioricen estas experiencias para lograr una mejoría conciente en sí mismos.

De esta forma al hablar de Progresión Personal en el Movimiento, hablamos del sistema por el cual, los niños, niñas y jóvenes son partícipes concientes y activos de su crecimiento personal.

³ Ver capítulo “Objetivos Educativos”



En síntesis, se puede caracterizar el Sistema de la siguiente forma:

- Gradual. Aprovecha que las experiencias son acumulativas, desde lo más sencillo a lo más complejo: al inicio participa en algo y al avanzar en su madurez, pasa a ser organizador.
- Personalizada. A pesar que dos o más individuos pasen por la misma experiencia (como una actividad o una circunstancia, por ejemplo), lo que piensan, lo que sienten y lo que aprenden de la misma, puede ser muy distinto. Por lo tanto la experiencia es única e irrepetible.
- Integral. No se pueden aislar las experiencias para un tema o una faceta única de la vida. Cuando se vive algo, este afecta de forma integral a todo el individuo, en todas sus Áreas de Crecimiento⁴.
- Proceso y Producto. Es proceso pues es un continuo de acciones que gradualmente colaboran con el crecimiento de los individuos, pero también es producto, pues se obtienen cambios y acciones concretas.
- Promueve el protagonismo de las y los jóvenes. Alienta a los jóvenes a tomar en sus propias manos su desarrollo personal, a constituirse a sí mismas y mismos como personas autónomas, capaces de tomar decisiones éticas en lo que respecta a sí mismo y a los demás, y a orientar esas decisiones en cursos de acción positivos.

2.2 La Dirigencia: ¿Facilita o Evalúa?

Parte fundamental del Sistema de Progresión Personal, es el papel de la Dirigencia de la Sección, que colabora a que cada joven lo aplique de forma efectiva. Pero ¿es un evaluador o un facilitador?

El concepto de evaluador, supone de una visión de experto sobre la de aprendices. Mientras que el término de facilitador reconoce que los Miembros Juveniles tienen las facultades que les permiten establecer si algo es o no adecuado, con el acompañamiento oportuno de una persona en quien confían y aprecian. La Progresión Personal es eso, individual. Entonces ¿alguien más puede decirle a otra persona si él o ella mejoraron en un aspecto o no lo hicieron?

Ante la respuesta negativa, el papel entonces de la Dirigencia se convierte en la de facilitadora del proceso, del sistema: es la Dirigencia la que le explica a la o el joven cómo funciona el sistema, la que inspira al Miembro Juvenil para que se haga a sí mismo las preguntas adecuadas para que sea él mismo el que defina si ha logrado cumplir o no un Objetivo Educativo⁵.

⁴Ver capítulo “Áreas de Crecimiento”.

⁵Ver capítulo “Objetivos Educativos”.



3. Etapas de crecimiento o progresión personal

Si bien es un proceso educativo continuo, la progresión personal se divide en etapas para que se pueda organizar de una manera adecuada a su grupo de edad y que facilite la comprensión de los propios jóvenes de su desarrollo y crecimiento integral.

3.1. Madurez y Experiencia versus capacidades y posibilidades

Es claro que las características de un o una joven a los 10 u 11 años, es muy distinto a los de uno una joven a los 13 o 14 años⁶. Basado en este hecho y que el Sistema de Progresión Personal es gradual, se relacionan las actitudes y capacidades que son más comunes en cada grupo de edad.

Así en las primeras etapas, las Guías y los Scouts deben proponerse cambios a partir de acciones de menos independencia y complejidad. Por ejemplo, se habla de “participar” o “conocer” que son niveles más básicos. Conforme avanzan en madurez, aquel papel menos activo va variando y pasan a ser más independientes y proactivos y en estas etapas ya se habla de “organización”, de “análisis” y de “reflexión”.

3.2 Nombres de etapas y su significado

Primera etapa	Segunda etapa	Tercera etapa	Cuarta etapa
Primera etapa 	Segunda etapa 	Tercera etapa 	Cuarta etapa 
Emprendedor Emprendedora	Intrépido	Intrépida	Pionero
Simboliza el que “inicia un nuevo camino” el camino de la Guía y el Scout tanto al aire libre como en la ciudad. La Guía y el Scout debe comenzar un nuevo camino en su vida, compartiendo con jóvenes de su misma edad y con personas que hasta la fecha le son desconocidas, y quienes le brindan su amistad.	Es sinónimo de riesgo, osadía, valentía y audacia. Acá se aventura en terrenos que antes le parecían desconocidos, adquiriendo confianza, pero siempre sobre caminos ya recorridos por otros, pero innovando en las formas de recorrer esos caminos ya trazados.	Son aquellos y aquellas que se aventuran en tierras poco conocidas, abriendo camino para los que viene atrás, dejando sus huellas para que los que les siguen puedan avanzar más fácilmente. Acá se muestra a sí mismo y a los demás que es capaz de dar ejemplo y organizar con un poco de ayuda cualquier “nueva exploración” de su Patrulla.	Un explorador o exploradora, es el que se aventura en tierras desconocidas, el que organiza nuevas cosas, aquel que recorre caminos antes que los demás para luego señalar los mejores. Con la mínima ayuda de los demás puede recorrer nuevos caminos con seguridad.
Aproximadamente de 11 a 12 años	Aproximadamente de 12 a 13 años	Aproximadamente de 13 a 14 años	Aproximadamente de 14 a 15 años

⁶Ver capítulo “¿Quiénes son las Guías y los Scouts?”

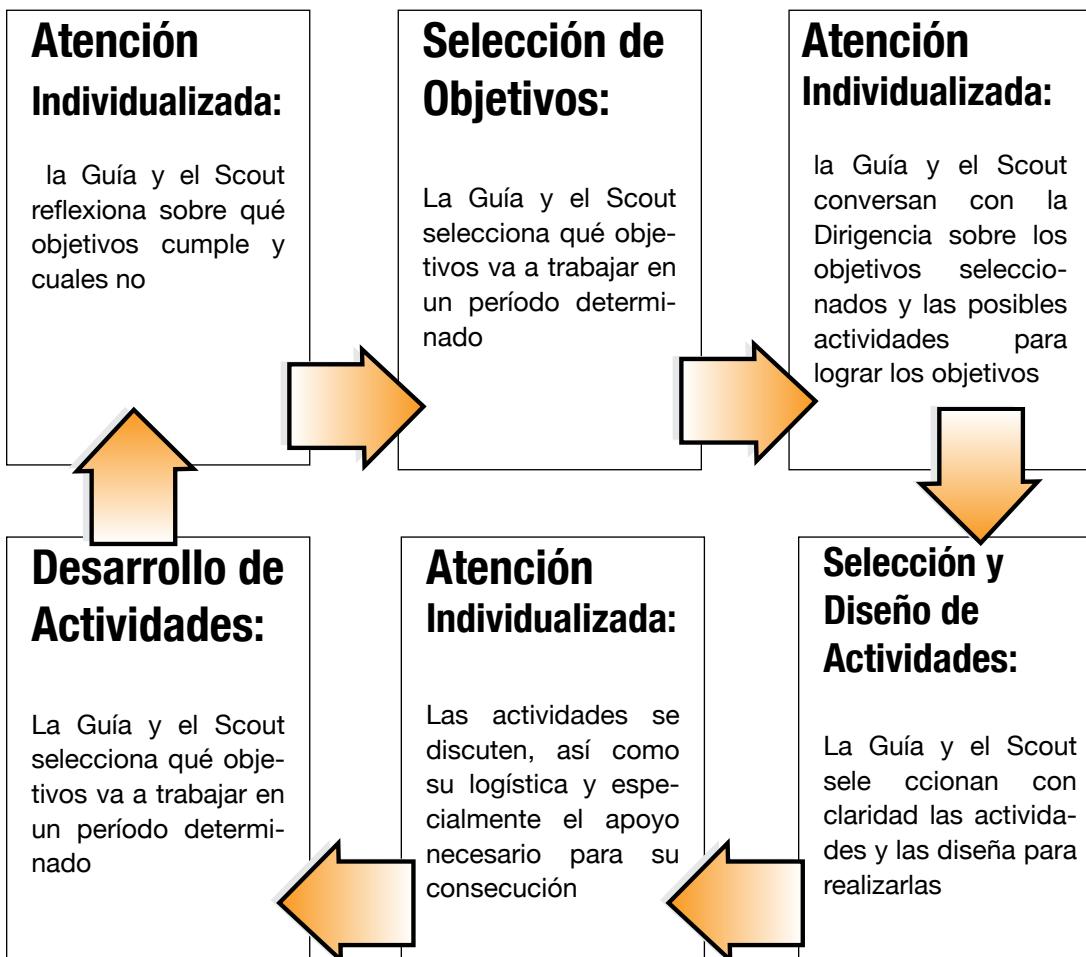


Es claro que la concepción de los nombres de las etapas está absolutamente ligadas a la gradualidad (progresión) en la capacidad de las Guías y los Scouts de tomar en sus manos las acciones que le ayudarán a acumular experiencias que le ayuden a desarrollarse en las áreas que decida.

4. Desarrollo del Sistema de Progresión Personal: el cómo y el cuándo

Para desarrollar cada aspecto del sistema se recurre al siguiente esquema

Esquema nº 1: Proceso del Sistema de Progresión Personal



4.1. Atención Individualizada

Denominamos atención individualizada a aquellos momentos en los que la Dirección conversa con una de las Guías o Scouts a su cargo. En estas conversaciones, se puede hablar de los temas que le interesen al Miembro Juvenil y en cualquier tipo de conversación la Dirección tratará de recordar los datos que el o la joven le haya contado sobre su vida.



En los primeros contactos entre la Dirigencia y una Guía o Scout nuevo (sea que venga de fuera del movimiento o de la sección menor) se explica sobre los objetivos, el funcionamiento del sistema y la motivación a un mejoramiento personal continuo y muy especialmente la ubicación en la etapa que trabajará, aspecto que va en función de su madurez y su edad. Una vez que esta conversación explicativa se lleva a cabo, se introduce en el ciclo continuo mostrado en el esquema anterior. Muy importante subrayar que esta fase no puede tardar más de un mes desde la llegada del Miembro Juvenil a la Tropa.

Para acercarse a un o una joven deben eliminarse las ideas preconcebidas sobre él o ella. No son “humanos en vías de desarrollo”. Los jóvenes que se acercan a nosotros, son seres humanos completos, con gustos cambiantes como nosotros, con emociones cambiantes como nosotros, pero que quizás lo hacen de una forma más intensa e impulsiva⁷. Antes de iniciar el proceso, debemos visualizarles en 10 o 15 años para poder imaginarles como un futuro adulto, brindándoles respeto a su individualidad y su personalidad.

El trabajo de acercamiento a los jóvenes es, como puede verse, es la labor más demandante de la Dirigencia y justamente por esta razón no debería ningún adulto tener más de ocho muchachas y muchachos bajo su “atención individualizada”.

4.2. En qué áreas y objetivos trabajará

Hay una de estas “sesiones” que es más estructurada que las demás, y es aquella en que la Guía o el Scout se acercan al Dirigente (y como adulto debe promover que se acerquen a ellos o ellas para esto) para “conversar sobre progresión personal”. En estas sesiones, el o la joven platica con el o la adulto sobre:

Objetivos que ellas o ellos creen que han cumplido en el período. En este caso, la Dirigencia le ha dado seguimiento al Miembro Juvenil y conocerá opiniones de otras personas sobre el cambio y crecimiento de la Guía o el Scout con respecto a ese objetivo. En este punto pueden haber alternativas: a) lo que cree el Miembro Juvenil concuerda con lo que ha observado la Dirigencia o b) las opiniones no concuerdan. En el primer caso no existe ningún inconveniente, pero en el segundo caso se hace necesario un trabajo extra del adulto y hay de nuevo dos alternativas:

- a) que el o la joven insista en que sí cumplen con el objetivo, a pesar que la observación del o la adulto (alimentada por otros actores) no concuerda; ó
- b) que el o la joven no crean que lo cumplan, a pesar de que las observaciones del o la adulto le indiquen que sí.

⁷Ver capítulo “¿Quiénes son las Guías y los Scouts?” de esta misma serie



En cualquiera de los dos casos, el trabajo la Dirigencia será facilitar el proceso reflexivo de del Miembro Juvenil para que él mismo llegue a la conclusiones. Si a pesar de la conversación y el trabajo de convencimiento este insiste en su posición, es la decisión de los jóvenes la que priva sobre cualquier otra. Será labor del adulto integrar de una manera “indirecta” el trabajo en ese objetivo, por medio de algún otro, para reforzarlo.

Selección de objetivos: de la totalidad de objetivos que la guía o scout han reflexionado y decidido que no cumplen, el o la joven deciden cuales son los que le interesa trabajar en el período de trabajo (este período puede variar entre individuos o incluso en un mismo individuo a lo largo del tiempo).

Sobre este aspecto es muy claro que lo deseable no son períodos muy largos (pues pueden perder interés o ser de poca importancia luego de cierto tiempo), ni tampoco pueden trabajarse muchos objetivos a la vez. Ambas cantidades, estarían en función de la capacidad y del interés de cada Guía y cada Scout.

El papel de la Dirigencia en estos casos será el facilitar el proceso de priorización, que a la luz de la observación y conversación con otros actores involucrados con el o la joven, pueden señalar aspectos que estos dejan de lado y que por necesidades circunstanciales se hace necesario trabajar de inmediato. No sobra decir, que si el Miembro Juvenil a pesar de la conversación, decide no trabajar un objetivo que el adulto le sugiere, su decisión está por encima de la de la Dirigencia.

Diseño de actividades: En esta parte del proceso y una vez que el Miembro Juvenil haya acordado con la Dirigencia cuáles serían los objetivos por trabajar en el período, el joven deberá pensar qué tipos de actividades podría realizar para el objetivo. En este aspecto la colaboración del adulto es fundamental como guía para poder idear la actividad y el diseño de la misma.

Existirán objetivos para los que el Miembro Juvenil no pueda idear alguna actividad. La labor de la Dirigencia como facilitadora del proceso, será buscar habilidades o gustos que tenga la Guía o el Scout para que de esta manera pueda ligarlos con alguna acción específica que logre colaborar con la consecución de objetivos.

Las actividades que realiza no se enmarcan solamente en el quehacer de la Patrulla o Tropa, al contrario, debe de promoverse un participación activa en los demás ambientes en que se desenvuelve: hogar, escuela, grupos de su iglesia, grupos deportivos, entre otros.



Desarrollo de actividades: la atención individualizada es parte continua del proceso. El diseño y la ejecución de las actividades, así como la reflexión de los resultados son responsabilidad directa del Miembro Juvenil, pero es un compromiso indiscutible de la Dirigencia el acompañarlo, brindando apoyo en las necesidades que se le presenten, animando en aquellas dificultades que inevitablemente van a surgir y corrigiendo en los momentos adecuados para asegurarse que la actividad que realice se lleve a término de manera exitosa, no como logro de la Dirigencia, sino del o la joven.

4.3. Cómo se determina el avance o progresión individual

La progresión es personal, individual e irrepetible. Los pensamientos y sentimientos de cada persona son solo bien interpretados por sí mismo o sí misma. Aunque una serie de actitudes en diferentes ambientes son indicadores de un crecimiento personal, no son determinantes. El qué tanto se esté dispuesto a cambiar es una cuestión de índole personal y EVALUAR qué tanto se avanza en el crecimiento personal, es precisamente eso: personal. De esta manera la más importante fuente de evaluación con respecto al logro o no de un objetivo es la Guía o el Scout.

A pesar de lo anterior, la Dirigencia debe observar las actitudes de los Miembros Juveniles, deben de conversar con gente de su entorno: compañeros de Patrulla, Guías de Patrulla, padres, amigos, educadores, líderes de su iglesia o cualquier otro que pueda enriquecer la visión subjetiva del adulto que observa.

El proceso de “negociación” sobre qué objetivos ha cumplido satisfactoriamente y cuáles se deben trabajar más, es más una conversación de un “guía”, de un facilitador, más que de un evaluador. El adulto debe estar abierto a ser convencidos por el Miembro Juvenil de que, en efecto, cumple el objetivo; son conversaciones (como cualquiera de atención individualizada) que debe hacerse con tiempo y sin prisa. Es un diálogo en el que el joven visualiza al adulto como su amigo (aunque no puede decirse a la inversa) y por lo tanto debe fluir naturalmente, con preguntas del adulto que guíen al muchacho. La paciencia, por lo tanto, es un ingrediente fundamental para el trabajo de la progresión personal: los resultados son a largo plazo en realidad y la experiencia es acumulativa y no instantánea.

4.4 Cuándo se determina que existe ese avance

El proceso de evaluación es continuo y dependerá de la forma en que el Miembro Juvenil haya acordado con la Dirigencia. La revisión de objetivos, selección de objetivos y actividades y su desarrollo debería ser permanente desde el ingreso a la Patrulla, hasta el traslado a la sección Tsurí, con momentos específicos generales para hacerlo (pero que no excluyen la posibilidad de que haya muchos más):

- Al ingreso a la Patrulla
- Durante el Ciclo de Programa
- Al término del Ciclo del Programa.
- Permanentemente en la vivencia de la etapa.
- Al final de la etapa

4.5. Entre etapas: acumulación gradual

Para el control de este crecimiento, en nuestra Asociación se utilizan dos Bitácoras, la Primera para la Etapa de Emprendedor-Intrépido y la Segunda para Pionero – Explorador.

De esta manera y haciendo un control aritmético se puede determinar el nivel de avance de cada individuo, a partir de sus capacidades y aptitudes. Solicitar a una o un joven un cumplimiento del 100% de los objetivos educativos, es un imposible. Este porcentaje será una variable que irá del 70% (o 60% en casos muy especiales) hasta un 95% en aquellos que demuestren capacidades extraordinarias.

Como se ha señalado, el esquema nº 1, es un proceso continuo a lo largo de incluso todas las secciones en el Movimiento Guía y Scout, que se repite con diferencias metodológicas en cada una de estas.

Este esquema tiene una particularidad: el cambio de etapas. Llegará determinado momento donde la evaluación resultante indicará que el Miembro Juvenil ha logrado llegar a la meta de su etapa. En este momento inicia el proceso para la siguiente etapa. Es en el momento en que la Guía o el Scout han diseñado las primeras actividades para cumplir con los nuevos objetivos cuando se le entrega la insignia que le acredita como un Miembro Juvenil que trabaja en esa etapa.



5. Herramientas para el Sistema de Progresión Personal

5.1. Bitácora Guía y Scout

Una bitácora, es un registro de un viaje, de una aventura. Los marinos y exploradores usaban las bitácoras para registrar sus hallazgos, sus pensamientos y esperanzas. La Bitácora en la Asociación es un diario de vida de la Guía y del Scout. Es un registro de todo el acontecer de un joven durante su vida como Guía y Scout, sea en las actividades de Patrulla o Tropa o en cualquier momento de su vida cotidiana. Por lo tanto, como un “diario”, las bitácoras son privadas y de uso exclusivo de los jóvenes.

En la Sección Intermedia de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica contamos con una para las etapas de emprendedor (I Etapa) e intrépido (II Etapa) y otra para las etapas de pionero (III Etapa) y explorador (IV Etapa).

¿Cuál es el contenido de las bitácoras?

Ambas Bitácoras tienen la siguiente estructura:

- Introducción
- Áreas de Crecimiento
- Objetivos Educativos
- Técnicas

Introducción: ¿Como iniciar la travesía si no sabemos cómo vamos a viajar? La introducción señala a los jóvenes nuevos los elementos básicos del movimiento como su Ley y Promesa, sus Principios, algo de sus historia y sobre los elementos simbólicos de nuestro movimiento. También -y no menos importante- indica qué es y cómo se utiliza la bitácora.

Áreas de Crecimiento: La Bitácora se divide en varias secciones, ordenadas en las Áreas de Crecimiento de su desarrollo personal. Al inicio de cada sección, se presenta una historieta que orienta a las Guías y a los Scouts sobre lo que significa esa área.

Dentro de cada sección de la Bitácora se encuentran los Objetivos Educativos: Estos definen las metas a alcanzar en un tiempo determinado. La redacción de los objetivos educativos es amena y está dirigida a los jóvenes.

Como parte del proceso de evaluación de la progresión personal, el asesoramiento y orientación de la Dirigencia a cargo, es fundamental. Son los adultos quienes encauzan los esfuerzos de los Miembros Juveniles para que logren alcanzar los objetivos.



Las y los jóvenes tienen la opción de involucrar a sus padres en su proceso de “autodiagnóstico”. La Dirigencia debe informar a los padres de la existencia de la Bitácora, cuál es su función y especialmente cuál podría ser su papel en el proceso de Progresión Personal de sus hijos.

Técnicas: característica especial de las Bitácoras costarricenses, de amplia diversidad y utilidad preparan a las guías para las actividades fijas más comunes de nuestra sección, que van desde primeros auxilios, cabuyería, hasta cocina en campamento y claves.

Dos bitácoras: secuencia y progresión

Al revisar ambas Bitácoras se encontrará la misma estructura, pero el diseño es distinto. Cada una está adecuada al grupo de edad que atiende: los dibujos y diseño responden a las necesidades de los jóvenes de los dos grupos de edades: 11 - 12 años la primera y 13 - 14 años la segunda.

Como los Objetivos Educativos son secuenciales, existe concordancia directa entre las metas que deben alcanzar entre la primera y segunda bitácora.

Veamos un ejemplo: en la I Bitácora, en la página 99, el objetivo a alcanzar es “11. Entiendo que la sexualidad es una forma de expresar el amor” y en la II Bitácora se señala en la página 130 “11. Me preparo para vivir mi sexualidad unida al amor”. La progresión en el desarrollo de la joven o el joven enfocan el objetivo en forma escalonada y preparando retos mayores en un objetivo común, de acuerdo a las necesidades del grupo de edad de la Guía o el Scout.

Si bien es cierto que las bitácoras son de uso para las Guías y los Scouts, también es completamente cierto que sus contenidos deben ser conocidos por la Dirigencia, como guías para desarrollar actividades que cumplan con las expectativas de las y los jóvenes y a la vez para que sean educativas

¿Cómo se usan las bitácoras?

Como instrumento principal para apoyar el sistema de progresión personal, las bitácoras tienen una forma específica de utilización:

- La Guía o el Scout, define cuáles son los objetivos que ha alcanzado y pega el sello en su cuadro correspondiente.
- Para aquellos que no ha alcanzado, la Guía o el Scout decidirá cuales va a trabajar en un tiempo definido y por medio de qué acciones (actividades educativas) lo lograrán.



5.2 Expedientes personales

Los expedientes personales, son los registros individuales que lleva actualizada la Dirigencia a cargo de la atención individual de las Guías y Scouts de la Tropa, en el que se llevan al menos:

- Datos personales básicos y actualizados, preferible con fotografía.
- Registro de objetivos que ha cumplido y las actividades que realizó para cumplirlos
- Registro de objetivos que trabaja en la actualidad y en especial las actividades que está realizando
- Notas sobre las conversaciones en la atención individual
- Notas sobre conversaciones con los padres
- Observaciones sobre sus actitudes y aptitudes
- Gustos y dificultades
- Cualquier información que sirva para poder crear un perfil detallado de cada uno

5.3. Especialidades

Las especialidades son una herramienta en las que, por una serie de experiencias superadas, al demostrar un conocimiento específico adquirido, se le reconoce como una Guía o un Scout con un nivel de experticia en ese tema específico. Esta herramienta pretende brindar a nuestros jóvenes un punto de partida para el desarrollo de una aptitud innata, un conocimiento específico o una habilidad particular pero también permiten motivar la exploración de nuevas aficiones

Características:

- Le permiten a cada joven trabajar con sus limitaciones hasta lograr superarlas.
- La idea original de las especialidades era orientar vocaciones de las Guías y los Scouts.
- Son un medio de desarrollar en los jóvenes la capacidad creadora
- La especialidad es voluntaria, individual y flexible



- El tiempo de aprobación: no de un día, no más de 4 meses, pues se pierde el interés
- El instructor decide y puede variar según su criterio de experto.

El Sistema de Especialidades está dividido en seis áreas que son:

- DEPORTES Y SALUD
- ARTE, EXPRESIÓN Y CULTURA
- VIDA EN LA NATURALEZA
- SERVICIO A LOS DEMAS
- CIENCIA Y TECNOLOGÍA
- VIDA ESPIRITUAL

Para poder aprobar una especialidad, es fundamental la figura de un instructor, que es un experto en el tema específico y que colabora no solo en la definición de las pruebas (experiencias), sino hasta en la misma preparación y apoyo a las Guías o los Scouts:

- El instructor es un colaborador
- Debe poseer amplio conocimiento y experiencia.
- No se debe sobrecargar al instructor pues se busca una atención individual
- Límite 5 especialidades por instructor
- Cada grupo debe contar con su propio directorio
 - Reconocer y estimular a los instructores ya que su función es muy valiosa en el proceso de progresión personal
 - El Consejo de Tropa, con el aval de la Junta de Grupo, es el responsable de buscar, seleccionar y nombrar personas debidamente capacitadas y con las cualidades morales para que sirvan de instructores a los niños, niñas y jóvenes de su grupo.

De igual manera, la Dirigencia cumple una función esencial en este proceso, ya que debe:

- Motivar y orientar a los jóvenes
- Capacitar a los instructores en el objetivo de las especialidades en el Movimiento
- Analizar el progreso que han tenido los jóvenes
- Orientar a los jóvenes para que avancen en su progresión personal a través de las especialidades



¿Cómo se obtienen las especialidades?

- Se da una conversación entre el joven y la Dirigencia sobre los intereses del primero
- La Dirigencia conversa con el instructor y le explica las características del Miembro Juvenil
- El instructor y el joven acuerdan un cronograma de actividades
- Cumplidas satisfactoriamente las actividades planeadas, el instructor brinda su aprobación al cumplimiento de la especialidad por parte del joven

5.4 El máximo adelanto

Al finalizar el programa que ofrece la Sección Intermedia- considerando las características de la progresión personal- se entregará un reconocimiento a aquellas personas que cumplan con lo siguiente:

- Vivencia de la Ley y la Promesa: debe mostrar una vivencia de los valores fundamentales del Movimiento de acuerdo con su edad.
- Actitud de servicio a los demás: el servicio es uno de los aspectos fundamentales del Movimiento, por lo cual debe haber demostrado que ha incorporado el servicio a su vivencia cotidiana.
- El compromiso con la Sección: debe haber reflejado identificación y compromiso con su Sección.
- El cumplimiento de la mayoría de los objetivos educativos propuestos: mostrar un acercamiento al perfil de salida que se propone para cada Sección de acuerdo con los objetivos educativos que se propuso.
- Estar dentro del rango de edad establecido para la Sección: en este punto pueden haber excepciones debidamente analizadas.

XV. ADHESION VOLUNTARIA A UNA PROMESA Y UNA LEY



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

El movimiento Guía y Scout posee una forma particular de llevar a cabo sus objetivos: El Método Guía y Scout. Como parte modular de dicha metodología se encuentra La Ley y la Promesa. Dichos conceptos se tornan elementos vivos de sus miembros y marcan el inicio de un maravilloso viaje a través de una ética personal y grupal compartida por todo el Movimiento Guía y Scout. La Ley y la Promesa constituyen una forma de vida, una serie de valores que marcan una diferencia en el actuar y pensar de todos aquellos que han hecho suyo el Movimiento. Aventurémonos en su significado.

2. La Ley Guía y Scout

2.1 ¿Qué es la ley Guía y Scout?

La Ley Guía y Scout consiste en una serie de premisas que se encuentran escritas en términos positivos y que provocan o indican una actitud o conducta deseable; pretenden orientar las actitudes y actividades de los jóvenes hacia el bien de los demás.

La Ley Guía y Scout es el medio por el cual el Escultismo y el Guidismo presentan a los jóvenes, de manera sencilla y en palabras comprensibles, el proyecto educativo.

2.2 ¿Cuál es su fin?

El Movimiento Guía y Scout les ofrece a los jóvenes una invitación para que se familiaricen con la Ley Guía y Scout, a través de las actividades que realizan, las cuales buscan formar seres humanos íntegros y honestos.

La Ley Guía y Scout es un motor que genera cambios en los jóvenes ya que, se trata de un código de conductas que se les propone y que aceptan de manera voluntaria. En síntesis se trata de una escala de valores o actitudes a los que los jóvenes se adhieren por su propia voluntad y con el paso por la senda del Escultismo y el Guidismo los convierte en parte de su personalidad.

2.3 ¿Cómo funciona la ley Guía y Scout en los jóvenes?

Cómo se ha mencionado la Ley Guía y Scout es un código de valores que invita a los jóvenes a formar parte del Gran Juego, al final, estos y estas jóvenes serán capaces de enfrentarse a la vida con una actitud positiva, decididos a no desfallecer, y a luchar a pesar de las dificultades. Sabrán decir las cosas cuando tengan que decirlas por que confiarán en sus palabras, demostrarán lealtad en sus trabajos pero sobre todo sabrán ser corteses con el



prójimo y amigos de que los necesiten.

La Ley Guía y Scout invita a los jóvenes a ser de una cierta manera, ya que las virtudes que la Ley y Promesa se transforman en auténticos y verdaderos hábitos de vida. Al mismo tiempo, desarrolla el placer de hacer el bien, aceptando, cómo única recompensa, la íntima satisfacción de haberlo hecho.

2.4 Los preceptos de la ley Guía y Scout

HONORABLE

- La mentira y los engaños no permiten que la Guía y el Scout crezca espiritualmente.
- El honor se refleja en la confianza que recibe de los demás.
- Ser íntegro se manifiesta en todos los aspectos de su vida.

LEAL

- La lealtad comienza en casa.
- La Lealtad significa fidelidad en las buenas y en las malas.

SERVICIAL

- Ayuda a los demás sin esperar recompensa.
- Realiza una buena acción diaria.
- Evita el egoísmo y la falta de solidaridad.

AMIGABLE

- Ser amigo significa ser tolerante.
- Las personas son iguales ante Dios.
- Para la Guía y el Scout no le importa la raza, nacionalidad, clase social o religión para estrechar la mano a un nuevo amigo o amiga.

CORTÉS

- La insolencia y la soberbia no son cortesía.
- La estima y consideración a los demás sí son valores que demuestran cortesía.
- La cortesía aumenta la estima y le dan valor a la vida.



BONDADOSO

- En la Naturaleza está la obra de Dios.
- Todo ser vivo tiene una razón de ser en la Tierra.
- Todo ser vivo: insecto, planta, mineral, animales y seres humanos cumplen un rol para la vida y el proyecto de Dios.

OBEDIENTE

- Acepta la legítima autoridad.
- Obedece racionalmente.
- Obedecer es lograr que todas las cosas salgan bien.

ALEGRE

- El ser alegre es ver las dificultades con optimismo.
- La alegría es esperanza en las peores circunstancias.
- La alegría aviva el alma, fortalece el corazón y despierta el cerebro.

TRABAJADOR/A

- Trabajar es hacer las cosas en orden y completas.
- No acepta la mediocridad y el poco esfuerzo.
- Trabajar es el servicio y la colaboración al prójimo.
- No acepta la irresponsabilidad y el desorden.
- Cuida lo que tiene hoy y previene para el día de mañana.

LIMPIO/A

- La Guía y el Scout medita sus acciones.
- Evita palabras y acciones que van en contra a sus principios morales y valores espirituales.
- Evitar pensamientos dañinos que atenten contra la moral.

La parte esencial de todos estos aspectos que analiza la Ley Guía y Scout, son valores de una buena convivencia social, es la invitación que hacemos al adherirnos a determinados principios espirituales, sociales y personales, de tener una actitud positiva y responsable frente a las normas y a la construcción de esos valores.



3. La Promesa Guía y Scout

3.1 ¿Qué es la promesa Guía y Scout?

La Promesa Guía y Scout es un marco de valores de vida claros, retadores y posibles de alcanzar para los jóvenes. Es una invitación a un estilo de vida muy particular, en donde el honor y el reconocimiento de un ser superior (Dios) está por encima de todos las cosas.

3.2 ¿Cuál es su fin?

La Promesa Guía y Scout es la puerta por donde ingresa el joven al Movimiento, es establecer el compromiso de asumir la responsabilidad de esa decisión a través del esfuerzo personal.

Por medio de la Promesa Guía y Scout el joven acepta la invitación del Movimiento Guía y Scout para procurar un desarrollo integral.

3.3 Recorramos paso a paso la Promesa

El realizar la Promesa Guía y Scout es dar el primer paso de manera voluntaria, es el punto de partida. Implica realizar el mejor de esfuerzo para ser consecuente con la palabra y las acciones. Al formular la Promesa Guía y Scout el joven hace un compromiso con sí mismo para luchar y mejorar su vida; un compromiso social ante todos sus compañeros y por último un compromiso espiritual, con Dios ante todo. Veamos razones:

- Por mi honor...*

Esta primera frase encierra un gran compromiso en los jóvenes porque significa solicitar a los demás que le crean, por tanto, primero debe confiar en sí mismo y su propia palabra. Es el inicio de una enorme responsabilidad pues no puede defraudar a amigos y amigas, Dirigentes y guiadoras, sino que demostrará que es una persona honorable.

El joven compromete su palabra de forma voluntaria, sin presiones y acepta un reto desconocido por el cual va a luchar.

- ... y con la ayuda de Dios...*

Los jóvenes comprenden que el ser humano es algo muy pequeño sobre la tierra y que puede hacer grandes cosas, pero con la ayuda necesaria.

Las Guías y Scout solicitan la ayuda de Dios, ya que están dispuestos a lograr grandes proezas, pero reconociendo que no son autosuficientes y por lo cual le piden al Todopoderoso



que los acompañe en la misión, a sabiendas de que Él estará ahí para apoyarlos, motivarlos y no serán abandonados en la ardua tarea que están asumiendo.

•... *prometo hacer todo lo posible...*

A partir de este momento dan su palabra de honor de que van a luchar con la confianza y la seguridad que Dios va delante de ellos. Saben que la tarea es difícil pero no imposible, saben que toma años culminarla, por eso hacen todo lo posible que está dentro de él, para realizarla.

Los jóvenes empiezan a conocer sus limitaciones y fortalezas y aprenden a saber que son imperfectos, por ello hacen lo que está a su alcance, pero sin dejar de luchar, por que saben que Dios está junto a ellos para tratar de llegar a la perfección.

•... *por cumplir mis deberes...*

El o la joven recuerda los pilares sobre los cuales se mantiene el Movimiento Guía y Scout, y sus deberes u obligaciones como miembros activos del mismo. Saben que las obligaciones les permiten acercarse a la plenitud y a la felicidad.

Los jóvenes adquieren el compromiso de cumplir con los fundamentos del Movimiento Guía y Scout y adquieren en verdadero compromiso con “*Los Principios Guías y Scout*”.

•... *para con Dios y la Patria...*

Los jóvenes saben que hay un orden, una jerarquía en la cual el primer lugar lo ocupa Dios, con quien se adquiere el primero de los compromisos. Al reconocer que tiene un compromiso con Dios, le reconocen a este como ser supremo y deciden seguir o no la misma fe de sus padres por decisión personal y no por imposición y costumbre decide demostrar por qué son hijos de Dios.

Por su parte la patria implica comprometerse con los demás y con la sociedad en general. Es iniciar el camino del respeto de la dignidad del ser humano y la integridad de la naturaleza.

•... *ayudar al prójimo en toda circunstancia...*

El servicio es uno de los pilares del Movimiento y alude a valores tan importantes como la amabilidad, la solidaridad y la cortesía. Hay una responsabilidad con los demás y también con ellos mismos, siendo responsables de su propio desarrollo. Los jóvenes comprenden que no pueden solo comprometerse con Dios, ni con la sociedad, si no se adquiere el



compromiso personal, porque de esta manera luchará para fortalecerse constantemente en todas las áreas de su vida y así poder enfrentar todos los compromisos y tareas que están por venir.

•... *y cumplir fielmente la Ley Guía y Scout*

Y por último el joven no olvidará que forma parte de la gran hermandad con jóvenes iguales a él y ella que están asumiendo la Ley Guía y Scout, por convencimiento personal y por ende la responsabilidad más importante de su vida: “el ser responsables de su propio desarrollo”, porque esta ley les brindará las herramientas que necesitan para procurar una calidad de vida.

La Promesa Guía y Scout es un compromiso. Los jóvenes prometen hacer todo lo posible por cumplir con sus deberes y obedecer la Ley Guía y Scout. A partir de dicho momento ellos empiezan a sentir la promesa Guía y Scout como la dirección que les dará la fuerza para hacer las cosas todos los días de sus vidas.

3.4 La Promesa y la Ley como herramientas de superación

La Promesa y la Ley Guía y Scout constituyen el código de valores del Gran Juego denominado Escultismo y Guidismo, ya que:

- Encierran todos los valores a través de los cuales educa el movimiento Guía y Scout.
- Estos valores están adaptados para que el joven los asuma y los tome como suyos.
- Estos valores se reflejan de forma positiva en una LEY que no prohíbe, sino que muestra la actitud que se quiere alcanzar.
- Estos valores se interiorizan y se asumen a través de la PROMESA cuya forma posee una adaptación de acuerdo con la edad.
- Esta Promesa es un compromiso voluntario hacia su propia formación.
- La Promesa Guía y Scout es un eje generador de voluntades.

La Promesa Guía y Scout se convierte en una expresión de buenas intenciones, donde el/a protagonista se compromete a mantener un estilo concreto de vida, centrado en tres aspectos fundamentales: un compromiso hacia sí mismo y hacia la sociedad, una actitud constante de servicio y una adhesión voluntaria a la Ley Guía y Scout.



La Ley Guía y Scout expone un código de conducta en lenguaje sencillo, formulado en términos positivos, válido para todo el que asume su Promesa. En definitiva, no es más que un intento de hacer explícita toda una estructura de valores que nos ayuden a desarrollarnos en la vida de la forma más constructiva posible, en el día a día de todos, tanto en la Tropa Guía y Scout como fuera del grupo. Todo esto basado en tres principios: su compromiso espiritual, su compromiso social y su compromiso familiar.

4. La Promesa y la Ley Guía – Scout y la Dirigencia

La tarea de la Dirigencia es animar al joven, pero no forzarlo, para que esté listo para formular su Promesa. Hay que recordar que es un acto voluntario y son los jóvenes quienes deciden el momento para hacerlo, mientras que el equipo de Dirigentes, deberán realizar una ceremonia muy especial para esta decisión tan importante en su vida. La Promesa Guía y Scout solo se hace una vez, por lo tanto esa ocasión debe ser memorable y significativa.

Dicho momento se debe preparar con tiempo y con mucho cuidado, después de la ceremonia se debe seguir apoyando y fortaleciendo a los jóvenes en dicha labor asumida.

5. Conclusiones

La Ley y la Promesa Guía y Scout corresponde al primer punto del Método Guía y Scout y podríamos decir que es el más importante, ya que en dicho momento inicia la senda del Escultismo y el Guidismo. El joven adquiere su compromiso por medio de la Promesa Guía y Scout de manera voluntaria y libre.

La Ley y la Promesa Guía y Scout tienen una función educativa muy fuerte, los valores son expresados con facilidad y sencillez y cada uno de ellos complementa la acción del otro. La Promesa y la Ley son necesarios para el funcionamiento del Método, por lo tanto deben utilizarse de forma correcta y consistente, para lograr el propósito Guía y Scout.

XVI. VIDA EN NATURALEZA



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

La vida en naturaleza es un elemento indispensable del Método Guía y Scout, nos brinda la oportunidad de disfrutar la majestuosidad de la creación en todos y cada uno de los elementos que la componen. Así, de una manera simple, podríamos contemplar junto con los jóvenes la diversidad biológica que nos rodea: las flores, los árboles, los animales, también podríamos extasiarnos con el cielo nocturno iluminado por un sinnúmero de estrellas o disfrutar del sonido de una caída de agua. El universo que nos rodea es infinito y ante la maravilla de la vida podremos sentir la presencia de Dios.

Al vernos ante la naturaleza y sentir lo insignificantes que somos, podemos reconocer nuestras debilidades y limitaciones ante la grandeza de la mano de Dios; esto ayuda a cada uno de los participantes de dicho escenario a fortalecer su carácter y constituye una de las mejores maneras de poder encontrarnos ante El Creador.

Los jóvenes se sienten atraídos por la naturaleza, disfrutan el reto que conlleva dominar las artes necesarias para interactuar con ella, esto sumado a la gran capacidad de observación y a un gran espíritu de curiosidad, hace que solamente necesiten de alguien que les oriente y estimule a reconocer a Dios en la belleza de nuestro universo, a reconocer el papel del ser humano como un organismo más del mundo natural y la gran importancia de mantener una vida en contacto directo y armonía con la naturaleza

2. ¿Qué es la vida en naturaleza?

“Ante mí... la presencia de una niña de apenas doce años, con su ropa rasgada, sus manos rasguñadas y con mucho dolor en su semblante. La miré y le pregunté: ¿por qué andas así, si tú eres la Madre Naturaleza? Me dijo: “como anciana, es mucho lo que he enseñado a mis hijos; como mujer adulta son muchos los maltratos que he recibido y como niña, me siento huérfana porque quien me debería acompañar, cuidar y respetar, me ha maltratado y me ha abandonado”.

“La Naturaleza” V. M. Lakhsmi

En el Escultismo y el Guidismo, la vida en la naturaleza adquiere un gran valor e importancia, es el medio ambiente ideal que les permitirá a los jóvenes reflexionar acerca sus valores, por lo cual constituye la única forma de aplicar correctamente el programa Guía y Scout. Quizás en los hogares de los jóvenes el ambiente natural pueda no tener importancia, pero en el Programa Guía y Scout es un elemento que no puede faltar.



En la convivencia con la naturaleza, el y la joven valora su hogar y las comodidades que le ofrece la civilización, por ejemplo, al ir al río y sentir el agua helada del amanecer quizás añore la calefacción; el cocinar sus propios alimentos le permitirá agradecer los esfuerzos de su familia, los ruidos y misterios de la noche les permitirán sentir la fuerza de la unión con sus compañeros de Patrulla.

Cuando mencionamos el término: “naturaleza”, nos referimos al ambiente natural – los bosques, las llanuras, el mar, las montañas, el desierto, los parques, las plazas – en contraposición con los ambientes artificialmente creados, como el patio escolar, las zonas para acampar de cemento y las ciudades atestadas.

3. ¿Cuál es fin de la vida en la naturaleza?

El contacto con la naturaleza permite:

- Contribuir al desarrollo de los jóvenes en todas las áreas de su crecimiento de una manera equilibrada.
- Proporcionar un escenario ideal en la cual el Método Guía y Scout puede aplicarse.

3.1 El desarrollo evolutivo de los jóvenes y la vida en naturaleza

El ambiente que suele rodear a los jóvenes, por lo general, es un tipo de vida artificial, ya que la misma sociedad- en compañía de los avances tecnológicos- se ha encargado de darles casi todo hecho y nos les exige incentivar la parte creadora. Se sabe que los jóvenes necesitan retos y estímulos para poder desarrollar su imaginación y emplear su energía, para poder desarrollarse como personas de provecho.

Los paseos, excursiones, campamentos y juegos, son una fuente de desarrollo integradas al Programa Guía y Scout, que significan un beneficio para la educación integral de los y las muchachas; permite fortificar cuerpos, avivar mentes, elevar corazones, desarrollar facultades y el sentido de la observación, sobre todo permite apreciar la majestuosidad de la obra de Dios.

La vida en la naturaleza contribuye al desarrollo personal de muchas maneras:

El desarrollo físico

Los estudios han demostrado que el desarrollo de las personas depende no solo de factores físicos sino de otros aspectos vivenciales y emocionales, que interactúan en la determinación de la personalidad.



La naturaleza les brinda a los jóvenes el espacio para desarrollar actividades físicas que proporcionan sensaciones fuertes, oportunidades de probar sus limitaciones y sus fortalezas, de conocer sus cuerpos y cómo estos se desarrollan.

El desarrollo intelectual

Uno de los aspectos que ha caracterizado al Escultismo y la Guidismo es la exploración de nuevos territorios. La naturaleza proporciona oportunidad de explorar y desarrollar los sentidos, por medio de la observación de los colores, las formas y tamaños, el movimiento de la fauna, escuchar los sonidos y distinguir olores, sentir las texturas de la flora y otros.

En la naturaleza se pueden encontrar situaciones que permiten analizar, razonar y poner en práctica la imaginación, encontrar maneras creativas, innovadoras y apropiadas de superar las dificultades, utilizando el mínimo de recursos disponibles.

La naturaleza como marco privilegiado de las actividades Guías y Scouts, también provee de oportunidades a los jóvenes, para entender el concepto de la interdependencia (a través de tener la cooperación mutua en el campamento, excursiones, fogatas y otros), percibir redes de relaciones y el funcionamiento de los sistemas sociales.

El desarrollo emocional (carácter y afectividad)

Durante los campamentos, caminatas, excursiones y otras actividades al aire libre, se propician los momentos para el auto conocimiento de los jóvenes, las distintas experiencias y retos les darán la oportunidad de explorar sus fortalezas y debilidades.

La naturaleza ofrece oportunidades de explorar los sentimientos y las emociones, promueve la paz y la tranquilidad interior. La vida en naturaleza, ayuda a sobreponerse de los problemas cotidianos y las irritaciones, enfrentar los miedos irrationales y superarlos, la alegría que brinda el calor de la fogata es inigualable, el hombro de los amigos o amigas de la Patrulla cuando se sienten tristes no se reemplaza por nada.

El desarrollo social

Durante los campamentos, caminatas, excursiones y otros eventos al aire libre se propician los momentos para el autoconocimiento de los jóvenes, para explorar sus fortalezas y debilidades. Actividades como cocinar, organizar los espacios y superar obstáculos, le permite al joven comprender la necesidad de recibir ayuda y de ayudar a sus compañeros, convirtiendo así el trabajo en equipo en una vivencia.

De esta forma los problemas a los cuales se enfrentan, son reales y muchas veces surgen conflictos que los obligan a buscar las soluciones con la ayuda de sus compañeros y las compañeras de la Patrulla. Correr río abajo, trepar una montaña, tomar una ducha no planea-



da después de un día caliente y polvoriento, juntarse para darse calor mutuamente y compartir una bebida caliente en una noche fría, son todas experiencias que pueden ayudar a establecer relaciones cercanas y un sentido de solidaridad que la vida de la ciudad no siempre ofrece.

El desarrollo espiritual

Los jóvenes sufren un gran cambio al dejar sus vidas cotidianas y participar en una actividad en la naturaleza. El ruido se apaga, las bocinas de los automóviles, la maquinaria industrial, etc. son ajenos al ambiente natural. Los relojes parecen detenerse, el tiempo transcurre de forma diferente, sin presiones. Lo esencial vuelve a convertirse en prioridad y un Ser supremo se manifiesta claramente en forma de plantas, del rocío, de noches de luna llena, de canto de pájaros, de luz y calor. La naturaleza provee el espacio necesario para crear un ambiente de reflexión acerca de la espiritualidad, del rol del ser humano en el complejo sistema que es la creación.

4. La educación a través de la naturaleza

Hoy por hoy, los jóvenes viven en un mundo que está cambiando constantemente, hay nuevas tecnologías, nuevos juegos para computadoras, nuevas alternativas para acercar al mundo a ellos sin tener la necesidad de salir de casa. Muchas veces los mecanismos como estos nos pueden hacer olvidar aquello que es esencial: los vínculos cercanos (cara a cara), compartir diversos momentos, convivir con la naturaleza. Esta ayuda a los jóvenes a ser más conscientes de sus capacidades y de su necesidad de progresar.

5. Conclusiones

La sabiduría de la naturaleza se asimila a pequeños sorbos durante las caminatas por los bosques, donde el alma incipiente se expande y busca a su alrededor nuevos prodigios.

Las excursiones, los campamentos, las fogatas, las reflexiones, los juegos y toda las demás actividades que podemos hacer al aire libre, en este ambiente privilegiado aprendemos a apreciar al maravilloso entorno que nos rodea y que constituye por excelencia el ambiente en donde se desarrolla el Programa Guía y Scout.

La Vida en Naturaleza es también el medio ideal para desarrollar el Marco Simbólico de la sección intermedia, como por ejemplo los fondos motivadores, que animan el trabajo y facilitan la metodología de la Tropa Guía y Scout.

También nos da la oportunidad de confrontar a los y las jóvenes con el compromiso que se encuentra implícito en la Ley y la promesa Guía Scout, las guías y los scouts observan en la



naturaleza la obra de Dios, por eso protegen los animales, las plantas y al medio ambiente. La labor de la Dirigencia es muy importante, porque de ella depende la puesta en práctica de la vida en naturaleza. Es una necesidad imperiosa trabajar al aire libre, si es que queremos colaborar en la formación de los jóvenes en la mejor forma.

Aparte de toda consideración de salud o fuerza, de arreglo y belleza, el joven puede, en este espacio privilegiado, satisfacer sus necesidades y descubre, después de un campamento, que le es más fácil ocuparse en algo porque ha aprendido a realizar cualquier trabajo que se le presente posible.

En forma de resumen, en el tanto se evite realizar actividades en un local o bajo techo, el programa que se desarrolle será de mayor provecho para los jóvenes, ya que de esta manera estaremos colaborando en la formación integral de cada uno de ellos y de ellas, y nuestra labor se verá recompensada al saber que estamos aplicando el Método Guía y Scout como medio básico del proceso educativo.

La Vida en Naturaleza es también el medio donde se desarrollan partes básicas del Marco Simbólico como son los fondos motivadores, fantástico o no, que animan el trabajo y justifican la metodología de la Tropa Guía y Scout.

“El Escultismo es un juego alegre al aire libre, en donde muchachos grandes y pequeños buscan juntos la aventura, como si fueran hermanos, cosechando salud y felicidad, habilidad y diligencia”.

XVII. PEDAGOGÍA DEL CAMPAMENTO:

una actividad educativa que vale por mil



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Hoy nadie disputa el hecho de que las personas continúan aprendiendo de sus experiencias y son capaces de absorber y acumular conocimientos e ideas, se piensa en la educación con más frecuencia como una secuencia de experiencias de aprendizaje, preparadas anticipadamente para el beneficio de los jóvenes.

Al ampliar esta definición de “educación” comprendemos que esta genera cambios en las actitudes y modelos de conducta de los individuos, para que esto ocurra, ellos y ellas tienen que necesariamente haber adquirido nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.

Una de las actividades que nos brinda el espacio para generar estos cambios es el campamento.

2. Algo más que acampar

Cuando se plantea el campamento como “algo más”, significa que este trasciende al hecho de buscar un lugar donde poner tiendas, prender un fuego o usar unas herramientas. El facilitador que recurre a esta actividad necesita una visión amplia del programa educativo así como libertad e imaginación.

Libertad, para no atarse a tradiciones, saber operar en condiciones cambiantes y adaptarse a las inquietudes de los jóvenes.

Imaginación, para descubrir respuestas, renovar viejas ideas e interpretar los contextos diferentes en que actúan Guías y Scouts.

3. Las Técnicas Guías y Scout: Herramientas para la Educación

La Dirigencia debe aprender y valorar el uso de las técnicas como un imán que atrae a los jóvenes a ingresar al Movimiento. El fin de las técnicas no es convertirlos en genios en el uso de las mismas, sino explotar el interés y las ansias de aprender de las Guías y los Scouts.

Las técnicas se deben transformar en acciones para generar cambios y promover experiencias útiles y desafiantes, que los recompense apropiadamente, motivándolos para hacer las cosas cada vez mejor.



En conjunto, los facilitadores proactivos, el método Guía y Scout, los principios y las técnicas, contribuirán al crecimiento personal de los Miembros Juveniles y a su desarrollo equilibrado en todas las áreas de crecimiento, permite que cada joven construya caminos que lo eduquen para la vida.

4. La Experiencia

El campamento constituye un primer acercamiento a la vida al aire libre, introduce a los jóvenes dentro de la alegría y satisfacción que esta vivencia produce. Mucha gente piensa que para acampar es necesario un costoso equipo, pero esto no es cierto. Al contrario, es muy fácil y barato, solo tenemos que adquirir conocimientos, aprovechando lo que la naturaleza nos regala sin necesidad de dañarla.

Acampar no es sinónimo de sufrimiento, es la herramienta perfecta que nos ayuda en el seguimiento de la progresión personal, ya que el campamento les genera a los Miembros Juveniles experiencias como:

- Trabajo en equipo
- Actitud de servicio
- Confianza en sí mismo
- Desarrollo de habilidades
- Una mejor comunicación con el Creador

Lo anterior nos brinda la oportunidad de observar las fortalezas y debilidades de cada uno de los jóvenes, y de esta forma orientarlos cuando seleccionen su plan personal de progresión.

El campamento es la actividad educativa, donde podemos percibir de forma sencilla, el área de crecimiento en la cuál las Guías y los Scouts manifiestan sus fortalezas o debilidades y de esta manera elaborar el período de programación.

La Dirigencia debe construir, a través del programa, los espacios necesarios para valorar el impacto educativo de cada una de las actividades. Por sí solo, el campamento ni ninguna otra actividad, garantizan cambios importantes en la conducta de las Guías y los Scouts.

El campamento no puede tomarse como una acción circunstancial, contrariamente a lo que podamos pensar, esta es la más hermosa aventura que se pueda vivir, no solo por el hecho de acampar, sino por la expectativa que genera entre las Guías y los Scouts.



Esta actividad proporciona una diversión que no se puede encontrar en otro lado, contribuye a desarrollar la confianza en sí mismos y la generosidad. El espíritu de hermandad que se puede crear podrá extenderse a lo largo de la vida de los jóvenes.

Ver esas caras con la ilusión de vivir esa experiencia es uno de los alimentos con lo que nos nutrimos los facilitadores de programa.

El campamento es una actividad privilegiada para crear hábitos que fortalezcan la responsabilidad, para poner en práctica el método Guía y Scout de principio a fin.

Cuidar el lugar de campamento y dejarlo más limpio de lo que se encontró, devolver equipos (tiendas, herramientas, ollas) en la fecha a acordada, mantener en buen estado el equipo, cumplir con las tareas encomendadas (puestos de campamento), son actitudes que forman hábitos y habilidades sociales importantes para el desarrollo de la personalidad.

Pero ¡cuántas historias se han contado de Tropas que, después de esta actividad, la experiencia vivida ha sido tan triste que provoca una deserción masiva!

Para evitar que esto suceda, como facilitadores de programa tenemos la obligación de preparar adecuadamente a cada Patrulla, y Barras Blancas es el órgano que brinda la oportunidad de lograrlo.

La capacitación va dirigida a facilitar las tareas que cada Guía o Scout tendrán que desempeñar en el campamento, ya que cuando ellas y ellos se sienten seguros del papel que tienen que desempeñar en la actividad les embarga un sentido de autonomía que hace que sientan seres especiales.

Cuando una Patrulla no logra levantar la tienda, prender un fuego o ha dejado la comida en casa, se inicia una frustración que va a provocar conflictos dentro de la Patrulla, los cuales repercutirán en el desarrollo del programa y más adelante en la deserción y desde luego esto se reflejará un mal ambiente para el Movimiento Guía y Scout.

A este proceso de capacitación se le debe dar seguimiento, el cual se puede conseguir en las actividades que se programan en las reuniones de Tropa, sin interferir con las actividades de la Patrulla y de manera sutil, realizar una evaluación que nos brinde datos para replantearla o continuar con dicho proceso.

5. Conclusiones

El arte de acampar es disfrutar a más no poder de esta actividad. Por lo tanto, hay que ser cautelosos con algún sentimiento de inadecuación o inutilidad que pueda surgir en los jóvenes.



nes. Recuerde que las actividades se deben diseñar para que las Guías y los Scouts crezcan como Patrulla y de manera individual.

Ningún Dirigente se puede sentir orgulloso de que, al terminar el campamento, se quede sin Tropa. Acampemos instruyendo a las Guías y los Scouts en el arte de sentir y vivir plenamente la naturaleza, ya que en este ambiente fundamental es donde se desarrolla el Programa Educativo y donde podemos tener un contacto íntimo con nuestro Creador.

Recuerde que el campamento es una actividad rica en aprendizaje y debe convertirse en un ejercicio habitual, ¡aprovéchalo! es ideal para desempeñar y cumplir nuestro papel.

Sea partícipe de esta aventura y contribuya para que los jóvenes se den la oportunidad de guiar sus pasos hacia una “*EDUCACIÓN PARA LA VIDA*”.



XVIII. LA PRESENCIA ESTIMULANTE NO INTERFERENTE DEL ADULTO



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Para que todos los elementos del Método Guía y Scout confluyan y den vida a la Tropa, es necesaria su correcta aplicación por medio del adulto quien inspira y motiva. Habitualmente se imagina a los Dirigentes Guías y Scouts como personas “especiales” que son quienes poseen el conocimiento, la habilidad para resolver problemas y los suficientes seguidores como para ejercer un protagonismo. Dicha visión es errónea y surge de nuestros mismos temores y ansiedades. Exploraremos quién es ese o esa Dirigente Guía y Scout.

2. ¿Quién es un o una Dirigente Guía y Scout?

“Puedes darles tu amor pero no tus pensamientos, porque ellos tienen sus propios pensamientos. Puedes alojar sus cuerpos pero no sus almas, ellas moran en la casa del mañana, la que tu no puedes visitar, ni incluso en tus sueños. No busques que sean como eres tú, porque la vida no va dirigida hacia atrás ni se queda atrás con el ayer.”

“El Profeta”, Kahlil Gibran.

Cualquier hombre y mujer con deseos de ayudar a los jóvenes en pleno desarrollo evolutivo, son personas que se sienten jóvenes, que gozan de libertad para innovar y que están dispuestos a aprender cosas nuevas para luego enseñarlas. Son hombres y mujeres dispuestos a asumir una responsabilidad con la juventud de Costa Rica y constituyen candidatos idóneos para ser Dirigentes Guías y Scouts.

3. ¿Cuál es el fin de la participación de los y las Dirigentes?

El apoyo de los adultos busca estimular el desarrollo del y la joven a través de:

- Generar un espacio común donde los jóvenes y los adultos vivan una asociación enriquecedora basada en el respeto mutuo, la confianza y la aceptación del otro como persona.
- Que cada uno se comprometa personalmente, dedique tiempo y energías, participe en el proceso de toma de decisiones, asuma responsabilidades y contribuya a crear una atmósfera constructiva que beneficie a todos y todas.



- El rol jugado por los y las Dirigentes, los que son activos protagonistas del grupo en el sentido que él o ella están siempre detrás de la aventura y sus obstáculos, mientras constantemente se aseguran que se den las condiciones para que los jóvenes asuman su desarrollo orientados por el Propósito del Movimiento Scout.

4. Características de la y el Dirigente Guía y Scout

Por las filas del Movimiento Guía y Scout han pasado, pasan y seguirán pasando los jóvenes que ingresan para jugar, para tener aventuras, para hacer amistades, para pasarla bien y como consecuencia el ambiente se torna propicio para el aprendizaje. Para lograrlo se hace necesaria la presencia de líderes, hombres y mujeres deseosos de adquirir un compromiso con los protagonistas del Movimiento Guía y Scout, los jóvenes.

Este tipo de hombre y mujer diferente, consciente de su gran responsabilidad y capacidades, debe cumplir con ciertas características, a saber:

4.1 Ser un hermano o hermana mayor

Un hermano ó hermana mayor es quien aconseja sin invadir, guía sin empujar, corrige sin herir, comparte alegrías y tristezas, preocupaciones y metas, y nunca trata de imponer su punto de vista sino que valora y estimula los conocimientos y proyectos de sus hermanos y hermanas menores.

4.2 Ser un verdadero hombre/muchacho o mujer/muchacha (Tener espíritu joven)

Debe saber colocarse en el papel de los jóvenes, sin perder de vista su rol de adulto. De esta manera, podrá conocer y entender las necesidades, gustos y temores de los jóvenes y se permitirá una relación horizontal.

4.3 Saber jugar

El Dirigente es un enriquecedor/a del juego, que lo lleva a sus máximas posibilidades, pero también disminuye sus factores de riesgo, con prudencia en todo momento, sabe desaparecer cuando no es necesario y está listo para reaparecer en el momento oportuno.

4.4. Disponer de tiempo

Las reuniones de la Sección, la formación personal, la preparación, desarrollo, progresión personal y evaluación de las actividades, los encuentros personales con los niños, niñas o jóvenes, demandan mucho tiempo. Ese tiempo que se dedique debe ser generoso en cantidad y en calidad. Un tiempo tranquilo.



4.5. Saber comunicar

Tener una buena comunicación con los jóvenes, implica buenas relaciones con los padres de familia, los Dirigentes del grupo y las fuerzas vivas de la comunidad. Un primer paso es hacerlo bien; pero otro igualmente necesario es que los demás sepan que lo hacemos bien.

4.6. Trabajar en Equipo

Dirigir una Tropa Guía y Scout no es misión de una sola persona, por muy activa y competente que sea. Es tarea de un equipo bien integrado y que distribuye equitativamente las responsabilidades entre sus miembros (funciones administrativas y organizativas).

5. ¿En qué consiste el apoyo de los adultos?

El Movimiento Guía y Scout permite que exista una interacción entre adultos y jóvenes la cual surge de forma voluntaria, es una relación que no es forzada. Para que esta relación se dé, es conveniente que el y la Dirigente comprenda que su rol es facilitar el proceso de autoeducación, que ofrezca a los jóvenes las herramientas necesarias para que ellos vayan explorando el mundo que los rodea y así puedan ir descubriendo el abanico de oportunidades que este les ofrece.

Lo anterior significa que el adulto no debe “*interferir*” en el proceso de los jóvenes. El ser interferente, inicia desde el momento en que no se le permite a los jóvenes realizar acciones simples como ir a recoger un bordón o buscar un documento, hasta el no permitirles tomar decisiones en cuanto a objetivos de la progresión personal, el no permitirles participar en la planeación de actividades, etc. El Movimiento Guía y Scout es un movimiento en el cual los jóvenes deben tomar sus propias decisiones, por lo tanto la función del adulto es de apoyo y no interferencia, ofrecerles las herramientas y orientarlos a que tomen las decisiones correctas, no que sean los y las Dirigentes que decidan por ellos.

5.1. Funciones del Dirigente

La Dirigencia Guía y Scout asume una serie de funciones que se encuentran implícitas en el cargo que está asumiendo, es decir, no están a la vista, ni escritas en un manual, estas son:

COMO GUARDIANES DE LA MISIÓN

Los jóvenes ingresan a la Tropa Guía y Scout por una sed de aventura de explorar, buscan nuevas experiencias y no porque se sientan atraídos por un programa educativo que incidan en la construcción de su personalidad. Estas nuevas aventuras llevan a los jóvenes a un aprendizaje, que sobreviene como una consecuencia natural no esperada. Es una reacción a una acción a lo que ellos y ellas hacen.



Existe una pregunta que siempre deberán hacerse los y las Dirigentes “*¿POR QUÉ LLEVAR A CABO “X” ACCIÓN?*” La respuesta es sencilla, y todas las respuestas deberán responderse de la misma manera: “*LA MISIÓN DEL EL MOVIMIENTO GUÍA Y SCOUT*”. La reacción resultante de las acciones de los jóvenes lleva a la Misión del Movimiento Guía y Scout, por lo tanto el aprendizaje que surge por medio de las actividades que ellos y ellas hacen, es propiamente la misión y que constituye el “*POR QUÉ*”.

Esta misión se cumple aplicando el Método Guía y Scout, que convierte el joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

La misión de una u otra forma vincula y compromete a los participantes en el Movimiento Guía y Scout. La Dirigencia se compromete velando porque la aplicación del Método Guía y Scout se lleve a cabo, creando los espacios necesarios para la vida de grupo y a los jóvenes a convertirse en los responsables de su propio desarrollo personal.

Al referirnos a la Dirigencia como la guardiana de la misión, queremos decir que velan por la aplicación del Método Guía y Scout y dan testimonio de la misión. Es por ello que no se puede concebir a un Dirigente profesando la Ley y la Promesa, si no la vive para él o ella. La Dirigencia es la son los responsables de ofrecer el apoyo educativo que requieren las Guías y los Scouts, por esta razón, los Dirigentes son Guardianes de la Misión del Movimiento.

COMO ADMINISTRADORES DEL PROGRAMA

El Programa Guía y Scout es la oferta de oportunidades creadas, adaptadas o adoptadas por la Patrulla y la Tropa, con miras a que los jóvenes alcancen el propósito del Movimiento Guía y Scout.

El y la Dirigente Guía y Scout tiene la responsabilidad de ofrecer un programa de calidad, en el que se satisfagan las necesidades y las expectativas de los jóvenes, dicho de manera sencilla, el programa debe contribuir al desarrollo pleno del potencial físico, intelectual, social, espiritual y emocional de los y las integrantes de la Tropa.

COMO MOTIVADORES

La labor de la Dirigencia es muy importante, ya que a través de su testimonio, su ejemplo y los múltiples intercambios que sostienen con los jóvenes, convocan y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida sobre la Tropa Guía y Scout, por la exploración de nuevos territorios, el fortalecimiento de las Patrullas, el cumplimiento del programa de actividades, el comportamiento en relación a su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la Tropa Guía y Scout y aún en la vida fuera del Movimiento.



Por medio de la comunicación, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos y que motiva a los y las jóvenes para actuar en un determinado sentido. En otras palabras, Dirigentes y jóvenes son movidos como un solo corazón.

El Dirigente debe ser un verdadero motivador en lo concerniente a las actividades. Aún cuando las actividades surgen de los jóvenes, el despertar a la imaginación, deslizar ideas, sugerir iniciativas, ayudar a mantener el entusiasmo para que la actividad tenga atractivo, brindar expectativa y emoción, son aspectos que quedan en manos de la Dirigencia.

Para actuar como motivador hay que privilegiar las relaciones, ayudando de forma sincera a comprender y a descubrir por sí mismos. La Dirigencia muestra, revela, invita, facilita para que los otros descubran por sí mismos.

COMO GENERADOR DE COMPROMISOS

Todo el Método Guía y Scout es una estimulación constante a que el Miembro Juvenil ejerza su capacidad de optar y tomar decisiones, por ejemplo, la Patrulla en la cual ingresará y las tareas que asumirá en el desarrollo de una actividad.

La motivación es una acción de la Dirigencia, la cual impulsa a los jóvenes a aprender a elegir libremente entre las opciones que la Tropa Guía y Scout les presenta. Esta gama de opciones el Miembro Juvenil no las observa a simple vista, pero se encuentran a la mano y debe descubrirlas paulatinamente.

Recordemos que la Dirigencia invita a los jóvenes a asumir un compromiso, una responsabilidad, no obliga, porque la decisión es libre para cada joven. La Dirigencia está en la obligación de asumir también sus responsabilidades, dándole sentido al compromiso del joven, convirtiéndose en testimonio y apoyándolo en la tarea.

COMO INSPIRADORES

El Dirigente, por su nivel de desarrollo y experiencia de vida, ha logrado alcanzar metas personales y sociales y posee virtudes que le permiten ser un modelo digno de ser imitado por las y los jóvenes.

Los Miembros Juveniles se encuentran en una etapa de desarrollo, en la cual su identidad se encuentra en construcción y asumen como mentores a nuevos líderes, desplazando así, en cierta manera, la autoridad de sus padres hacia estas personas. Por lo tanto el y la Dirigente Guía y Scout se encuentra en el foco de atención de los jóvenes y posiblemente traten de imitarlo de forma inconsciente. La identificación es natural y es inevitable, pero es conveniente que los y las Dirigentes tengan en cuenta los alcances y las consecuencias que esta puede provocar.



Los jóvenes idealizan en gran manera y perciben en las personas admiradas cualidades que no siempre estas poseen y obvia los defectos.

Es conveniente que la Dirigencia sepa que los jóvenes buscan modelos a los cuales imitar, que respeten esos mecanismos propios del proceso de crecimiento (la identificación y la idealización) y que actúen responsablemente, procurando no defraudarlos, sabiendo interpretar algunas conductas que ellos pueden presentar. Pedir un cinturón que ha llevado un Dirigente admirado, una insignia, un utensilio de campamento, es índice de que quien lo pide está viviendo, en cierta medida, ese proceso de identificación.

COMO EDUCADORES

Los Dirigentes constituyen agentes de cambio y posibilitan procesos educativos en los jóvenes.

Recordemos que educar es mostrar posibles futuros, es acompañar a los jóvenes hacia lo que pueden y desean ser, es darle trascendencia al tema del crecimiento personal, es transmitir los valores necesarios para acceder al futuro, para cambiar la realidad actual, abor encomiable a los y las Dirigentes Guías y Scout ; esos hombres y mujeres de buena voluntad, adultos y jóvenes adultos, que poseen madurez y equilibrio personal, y que gozan de libertad para innovar porque conocen el método Guía y Scout.

La Dirigencia está en la obligación de promover las actitudes creativas en los Miembros Juveniles por medio de:

- La participación, permitiendo aprender descubriendo entre todos
- La motivación, orientando las acciones en un conjunto de actividades para lograr determinados objetivos personales.
- La integración, para que el y la joven aprenda a vivir en sociedad.
- La autonomía, permitiendo a el y la joven la capacidad de diferenciarse de los demás a través de un proyecto personal que le permita su autorrealización.

A los jóvenes no se les debe empujar, apurar, ni presionar hacia la adultez, ellos y ellas avanzan a su ritmo y la Dirigencia les acompaña por el camino de la vida.



6.Responsabilidad

6.1.Apoyos a la estructura

6.1.1 *Plan de progresión*

La labor de la Dirigencia es guiar y orientar a los jóvenes para salir adelante en el conocimiento de su mundo y en la aventura que implica explorarlo. La imaginación e ingenio de la Dirigencia enriquecerán la variedad de retos que puedan planteárseles para que con el apoyo de sus Guías de Patrullas puedan trazar su propio Plan de Progresión.

6.1.2. *Los órganos de la Tropa*

El aplicar un programa de calidad no solo implica el planteamiento y ejecución de actividades sino también que el liderazgo de los jóvenes en la toma de decisiones sea real en los diferentes niveles de la Tropa, estamos hablando del Consejo de Patrulla, Consejo de Guías, Corte de Honor y Asamblea de Tropa. Por lo tanto debe velar por que estos órganos estén funcionando y no permitir que ellos pierdan la perspectiva necesaria.

6.1.3. *Saber apoyar a otra persona para que crezca*

El joven necesita del diálogo, la compañía y el apoyo de su grupo de pares, de su familia y de sus Dirigentes Guías y Scouts. Las actividades que desarrollan los jóvenes producen en ellos y ellas 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, necesita de un acompañamiento oportuno.

6.1.4. *Saber conducir y evaluar actividades*

La Dirigencia debe tener la habilidad para conducir las actividades y evaluarlas en conjunto con los jóvenes. El Dirigente agrega a las capacidades de animación, las de organización y análisis. Esto implica, tener la habilidad y la destreza de ayudar a otros a que se organicen y aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismos. Es llevar a los jóvenes a ser más autónomos.

6.2. La Dirigencia y las áreas de desarrollo

6.2.1. *El desarrollo social*

La labor en esta área, consiste en enfocarse precisamente a ayudar a conocer y aventurarse creativamente en el mundo del aprendizaje. Esto dará oportunidad a los jóvenes para ir



relacionándose con su medio e iniciar su participación activa en el mismo. La buena acción y el servicio acordes a sus posibilidades, les permitirá ir incrementando el conocimiento de su comunidad y les fomentará el sentimiento de solidaridad.

6.2.2. Desarrollo espiritual

Mediante el ejemplo, la Dirigencia fortalece la identificación, el idealismo, la transparencia y pureza en la forma de pensar de los jóvenes a esta edad.

Se debe buscar el conocimiento de la formación espiritual que poseen los jóvenes por medio de su familia, con el fin de reforzar dicha formación. Inclusive, los jóvenes que no hayan tenido una formación al respecto o que por diversas circunstancias hayan caído en desesperanza a este nivel, pueden aprender del ejemplo del Dirigente. Un punto determinante que es de gran ayuda es la vida de campamento y la observación de las maravillas de la naturaleza. Si se aprovecha dicha oportunidad conduciendo la reflexión en los jóvenes para que apliquen dicha meditación en la vida diaria y así como los principios y oraciones de su denominación religiosa, se logrará un amplio crecimiento espiritual.

6.2.3. Desarrollo personal

En el campo del conocimiento y desarrollo personal se debe conocer a cada uno de los jóvenes integrantes de la Tropa Guía y Scout estableciendo, con base en el conocimiento en los objetivos educativos de su Sección, en cuál o cuáles de las áreas mencionadas tienen mayor necesidad y motivarlos a trabajar en ellas.

6.2.4. Desarrollo emocional

En este momento de desarrollo el y la joven suelen experimentar la pérdida de un mundo estable y reconocido; en poco tiempo sobreviene duda y confusión, ante la vivencia de cambios corporales, afectivos y sociales. Este es un paso muy doloroso, pero muy necesario en la construcción de la identidad. La ayuda del y la Dirigente a comprender los cambios que atraviesa a motivar el autoconocimiento; el simple hecho de hacerle notar que es digno de confianza, constituye un apoyo invaluable en dicho proceso de cambios.

Es preciso ayudar a evitar tendencias regresivas 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!*

6.2.5. Desarrollo físico

Los cambios físicos provocan a menudo fatiga y ansiedad, por otra parte, el y la joven sienten surgir en ellos nuevos impulsos y potencialidades que necesitan identificar, probar y



dominar. El desconocimiento de sus posibilidades físicas y procesos orgánicos, sumando a su inestabilidad emocional, pueden llevarlos a comportamientos imprudentes o a actos de violencia contra ellos mismos o los demás. El y la Dirigente Guía y Scout, debe motivarlos a asumir sus nuevos cuerpos, aceptar sus características y aprender a gobernarlos.

6.2.6. Desarrollo intelectual

Esta edad aumenta la curiosidad y se busca acrecentar los conocimientos, buscando respuestas a todo lo que les rodea. Es preciso fortalecer y apoyar esta tendencia, es decir, la búsqueda de nuevas informaciones; y la capacidad de analizarlas por sí mismo debe ser facilitada y promovida.

Al mismo tiempo, se hace necesario ayudarles a ser conscientes de sus potencialidades y a desarrollarlas para que descubran progresivamente sus aptitudes e intereses, confrontándolos posteriormente de forma realista con sus posibilidades personales y sociales, lo cual les ayudará a optar por su futura vocación, respetando las opciones de los demás.

7. El equipo de Dirigentes

El equipo de Dirigentes no puede estar integrado únicamente por Dirigentes de edades próximas a los jóvenes, ya que podrían confundir su rol y sobreinvolucrarse. 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 viven. Por otra parte, un equipo formado sólo por Dirigente de edades mayores puede que le reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los jóvenes. De ahí que se recomienda equipos multigeneracionales que produzcan una armonía entre las diferentes competencias que se necesitan.

8. Conclusiones

En muchas ocasiones la Dirigencia pierde la perspectiva de su papel y comete errores que muchas veces pasan desapercibidos pero que llegan a perjudicar a los jóvenes. El ser Dirigente Guía y Scout no es un privilegio sino una verdadera vocación, por todas las razones expuestas en este documento, es una tarea de veinticuatro horas al día.

Los jóvenes depositan su confianza en la Dirigencia y asumen que pueden contar con él o ella. Es así como por ejemplo llaman a la casa esperando ser escuchados, en ocasiones simplemente para preguntar el lugar del campamento o fecha de la próxima reunión. El ser Dirigente Guía y Scout conlleva ceder gran parte de la vida personal en cierta forma, ser una figura pública ya que las decisiones y actitudes, están a la vista de los padres de familia, la



comunidad, la Junta de Padres, y de las Guías y los Scouts quienes esperan lo máximo de su Dirigente, esperan el mejor ejemplo que les pueda dar. Por ello, no se puede perder la perspectiva que ser Dirigente es llevar a los jóvenes a resaltar sus potencialidades y fortalecer sus debilidades, instándolos a realizar las tareas por más simple o difícil que sean, motivándolos a cumplirlas.

La Dirigencia facilita las herramientas que los jóvenes necesitan para su desarrollo evolutivo, esto implica una gran responsabilidad para la cual puede apoyarse en la comunidad y los padres de familia. Debe promover un programa de calidad, debe ser negociador y procurar obtener lo que necesitan los jóvenes a su cargo. Cada gesto y palabra suya puede marcar de forma positiva o negativa al joven.

La tarea, repetimos, es llevar a los jóvenes a que ellos hagan, cumplan y se responsabilicen de su progresión. Decía Baden-Powell que el Escultismo y el Guidismo “es un juego de niños dirigidos por niños”, por lo tanto la labor de la Dirigencia es instar a los jóvenes a vivir el Movimiento por ellos mismos y no a través de la vida del Dirigente, cuyo tiempo de vivenciar el programa educativo ya pasó.

XIX. SELECCIÓN DE ACTIVIDADES



Manual para Dirigentes de Tropa



Tropa



1. Introducción

Como Dirigentes debemos conocer cuáles son los intereses de los jóvenes a quienes tenemos a nuestro cargo en la Patrulla o la Tropa.

De ahí se deriva la importancia de escucharlos y conocer cuales son sus preferencias, para así poder realizar actividades que animen al/la joven a venir semana a semana a ser parte de este “*Gran Juego*”.

Hemos dicho que las Guías y los Scouts aprenden a través de las actividades que realizan y que estas deben llenar sus expectativas. Es decir se educan de una forma agradable y divertida y quién mejor que ellos y ellas para escoger de qué forma quieren hacerlo.

2. La Importancia de la Selección de Actividades Educativas.

Como se hace mención en el documento de actividades educativas, estas deben realizarse según lo establecido por el Movimiento, es decir, deben ser D.U.R.A. (Desafiantes, útiles, recompensantes y atractivas), es este último punto donde reside la importancia de que nuestros jóvenes decidan cuáles son las actividades de su preferencia. Si efectivamente son lo suficientemente atractivas y a la vez educativas como para que el/la joven se enamore, se sienta atraído/a por el programa que ofrece el Movimiento, estas actividades mantienen interesado a los jóvenes, lo que les motiva a seguir perteneciendo a este.

En los nuevos tiempos, los intereses que tienen los jóvenes son muy diferentes a los que nosotros como adultos teníamos en nuestra niñez, las condiciones socioculturales, económicas, demográficas, entre otras, han variado significativamente.

Por ejemplo, podemos recordar que hace un tiempo nuestros padres nos permitían ir a jugar a los potreros sin ningún temor más del que viniéramos llenos de moretones por alguna caída o raspón, pero ahora las condiciones son diferentes, nos encontramos a nuestros jóvenes inmersos en juegos de video y televisión y los potreros que antes existían están ya son construcciones o son lotes donde más bien podrían correr peligro.

Somos una organización juvenil, lo cual implica que nuestros clientes principales son los jóvenes, son nuestro público meta, son las personas a quienes tenemos que dejar lo suficientemente complacidos como para que vuelvan semana a semana.



Otro aspecto fundamental en la selección de actividades es el ejercicio de liderazgo y toma de decisiones que este implica, lo que los prepara para la vida.

Por todo lo anterior ellos y ellas deben decidir cuáles actividades debemos programar según sus preferencias, ya que saben mejor que nadie lo que los hace sentir bien o mal y, por lo tanto, son los encargados de decírnos a nosotros qué quieren; en más de una vez nos quedaremos sorprendidos porque lograremos aprender mucho de sí mismos y el mundo en el cual se encuentran inmersos.

3. El papel del Dirigente en el proceso de selección de actividades

La responsabilidad del Dirigente en esta etapa, es fomentar que se lleve a cabo este proceso, y orientar a los jóvenes en el momento de proponer, defender y lograr sus ideas, sus retos, en fin, sus actividades. Además, el Dirigente debe enseñar que las actividades que pueden proponer no se limitan a las que normalmente se hacen (las actividades fijas) sino que existe una gran diversidad de muchas cosas por descubrir y muchas áreas en que desarrollarse (las actividades variables).

Otra labor fundamental de la Dirigencia es orientar a los jóvenes para que exista un balance entre las actividades a realizar, y la viabilidad de las mismas, por ejemplo deben existir actividades de servicio, o si se desea realizar un campamento en la playa primero se debe buscar la fecha idónea y trabajar para obtener los recursos necesarios y que no intervengan con las responsabilidades escolar de los jóvenes.

El momento idóneo para que el Dirigente le presente al Scout o la Guía, la gran diversidad de actividades que podrá sugerir a su Patrulla o Tropa, será cuando juntos discutan acerca de sus progresión personal; en ese momento el Dirigente puede orientar para que el o la joven piense en actividades que le ayudarán a cumplir sus objetivos y a la vez despierten su interés.

Habrá que tomar en cuenta en el momento de programar las fechas de las actividades propuestas, que las más importantes son las de Patrulla, por eso habrá que incluir al menos dos al mes manteniendo un balance entre las actividades tanto de Patrulla como de Tropa. Adicionalmente tendrán que tomar en cuenta actividades en las que la Tropa participa y que no han sido propuestas por ellos directamente como: el aniversario del grupo, invitación de otras Tropas, actividades regionales y actividades nacionales, entre otras.



Un buen Dirigente estará informándose sobre el “mundo” que rodea a los jóvenes:

- *Por ejemplo:* su música y canales favoritos, el deporte de moda, lo último en computación, su materia favorita y muchas otras cosas ayudarán a comprender mejor a cada uno de ellos y ellas.
- También se recomienda a los Dirigentes que durante este proceso valore, simultáneamente, las actividades propuestas para garantizar que sean realizables y que por supuesto no representen un riesgo físico o dañen la integridad de los jóvenes. Es mejor valorarlo en este momento del proceso y no cuando ya sea aprobado o se esté realizando la actividad.

No hay que olvidar que las actividades que nuestros jóvenes elijan deben ser bien orientadas al cumplimiento de los objetivos educativos.

Otro aspecto que no se debe obviar y es que no importa cuál actividad elijan, siempre el facilitador Guía y Scout debe tener la suficiente creatividad para transformar esa actividad en un buen evento educativo que responda al diagnóstico de la Patrulla o de la Tropa, como parte del proceso que permita un mejor desarrollo integral en el joven.

4. Proceso de selección de Actividades

El proceso de selección de actividades esta dividido en cuatro momentos.

4.1 Intereses personales y propuestas individuales

Tomando en cuenta sus intereses y orientados por su Dirigente las Guías y los Scouts en esta etapa del proceso ya estarán pensando en qué actividades les gustaría realizar.

4.2 Diagnóstico y selección de actividades por Patrulla

En este paso cada Guía y Scout propone a su Patrulla sus actividades y comenta sus intereses, la Patrulla puede tomar todas las propuestas o entre ellos escoger algunas de las actividades propuestas y presentarlas.

4.3 Selección de actividades por Tropa

Por medio de los juegos democráticos la Tropa podrá escoger las actividades que realizaran durante el ciclo de programa.



4.4 Validación de las actividades e intereses de la Tropa

Para que toda la Tropa pueda validar que efectivamente las actividades y preferencias que ellos y ellas expusieron estén presentes en la planificación del ciclo, se efectuará la Asamblea de Tropa, (De existir alguna anomalía se revisará con el Consejo de Guías de Patrulla.)

5. Juegos Democráticos

Los podemos definir como simulaciones en las cuales los jóvenes representan un determinado papel, actuando de acuerdo a reglas del ambiente (fondo motivador) y tratan de obtener el apoyo de la Tropa para su propuesta.

Son llamados de esta forma porque a manera de un juego de desempeño de roles se expresa la voluntad de la mayoría. Es a través de este juego donde los/las jóvenes presentan sus ideas, defienden posiciones, aprenden a argumentar, eligen opciones y desarrollan muchas otras habilidades y actitudes que son propias de un proceso democrático de toma de decisiones.

El principal objetivo de los juegos democráticos es que la toma de decisiones de las actividades a proponer sea un proceso democrático y divertido que permita que todos puedan dar su opinión y participar como iguales sin temor a votar por una actividad que no este proponiendo su Patrulla.

El juego democrático que se utilice es para los jóvenes un evento más, tan atractivo como cualquier otra y que forma parte natural de la continuidad de las actividades de la Tropa.

De ahí la importancia de que el equipo de Dirigentes respete rigurosamente los resultados entregados por el juego democrático. Si por cualquier causa al organizador de las actividades considera que es preciso posponer o agregar algunas, esa intervención requiere un acuerdo del Consejo de Tropa en coordinación con el Consejo de Guías de Patrulla. Solo actuando de esa forma los jóvenes reconocerán que su opinión es valiosa e importante.

Si a pesar de la intervención de los Dirigentes, promoviendo el énfasis de las actividades y estableciendo márgenes razonables, lo que ocurre tanto en la propuesta como durante el mismo juego democrático, la voluntad de la mayoría de los Miembros Juveniles no fuese la esperada por los Dirigentes, es preciso mantenerle respeto por su determinación y realizar con igual interés las actividades elegidas, ya que si corregimos o desecharmos sus elecciones, nunca vivirán la experiencia de enfrentar las consecuencias de sus propias decisiones.



Debemos recordar que el énfasis es el enfoque educativo que da la Dirigencia al Ciclo de Programa basado en el diagnóstico y los objetivos propuestos, la labor del Dirigente es orientar las actividades seleccionadas y lograr el efecto educativo deseado.

5.1 Ejemplos de juegos democráticos

Proponemos algunos juegos democráticos, pero se deben desarrollar o adaptar de acuerdo a las circunstancias y haciendo uso de la creatividad.

Actividad 1: Una mañana en el mercado





Objetivo:

Que los jóvenes de la Tropa realicen la selección de actividades para el Ciclo de Programa posterior.

Contenido:

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

Forma en que se presentan las actividades propuestas:

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

Variable que determina la elección:

Los productos más vendidos.

Actividad 2: Un día de elecciones

Objetivo:

Que los jóvenes de la Tropa realicen la selección de actividades para el Ciclo de Programa posterior.

Contenido:

Hay que elegir los miembros de un organismo de la comunidad, cada Patrulla presenta sus candidatos y les hace la campaña.

Forma en que se presentan las actividades propuestas:

Cada propuesta de organismo es un candidato que se disputa el favor del electorado.

Variable que determina la elección:

La cantidad de votos obtenida por candidato.



Actividad 3: Se abre la sesión

Objetivo:

Que los jóvenes de la Tropa realicen la selección de actividades para el Ciclo de Programa posterior.

Contenido:

Una reunión del parlamento en que cada Patrulla representa la bancada de un partido político imaginario

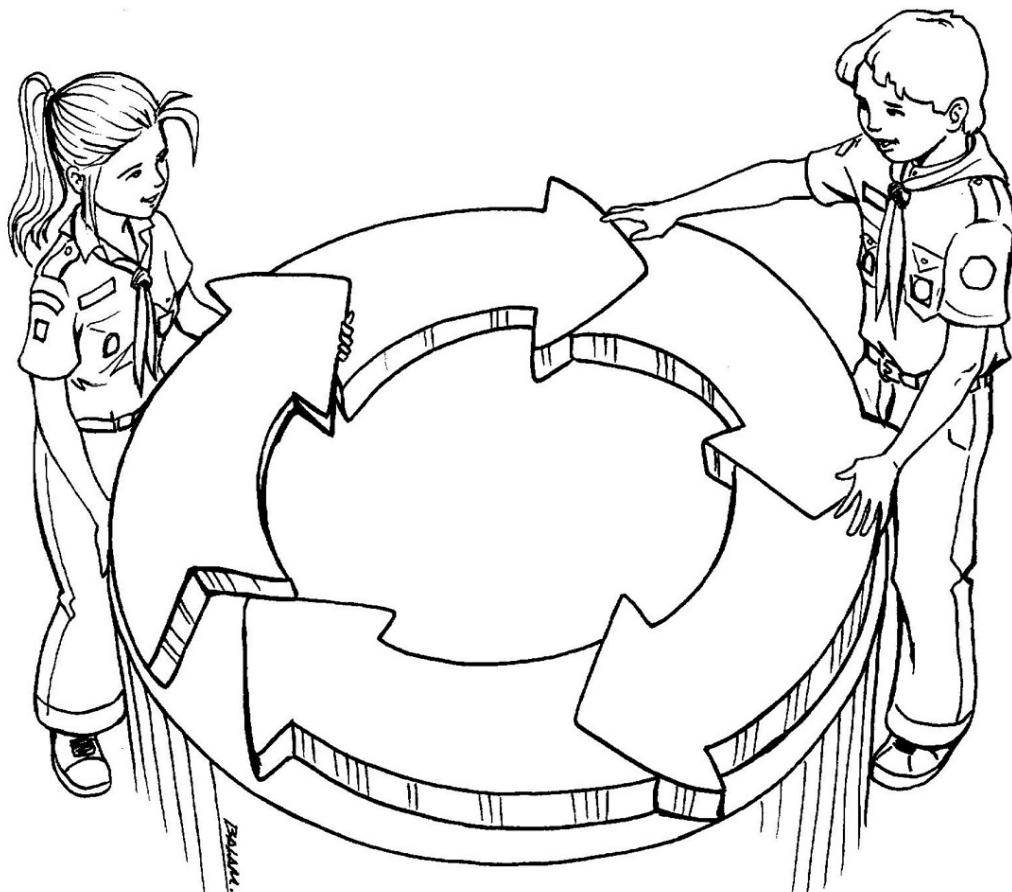
Forma en que se presentan las actividades propuestas:

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

Variable que determina la elección:

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

XX. CICLO DE PROGRAMA⁸



⁸Este capítulo fue adaptado de la Guía para dirigentes de la Rama Scout de la OSI.



1. Introducción

El ciclo de programa constituye un instrumento de planificación de las actividades que se realizan dentro del grupo Guía y Scout y que permite la participación activa de los Miembros Juveniles.

2. 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 y se observa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes.

Entre vida de grupo y ciclo de programa existe una estrecha relación: mientras la vida de grupo es el resultado de todo lo que pasa en la Tropa Guía y Scout, 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 Guía y Scout, se programan cambios y ajustes para el futuro, 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 y las jóvenes y sus Patrullas.

Un Ciclo de Programa tiene 4 fases sucesivas:





Las fases de un ciclo están articuladas unas con otras, de manera que cada una de ellas es la continuación natural de la anterior y se prolonga en la siguiente.

La fase 4 ocupa el mayor tiempo disponible de un ciclo y las fases 1, 2 y 3 no implican una interrupción en el desarrollo de las actividades para dedicarse exclusivamente “a planificar”. Ellas se desarrollan como una actividad más, en una secuencia que representa un continuo ligado a todo lo que está pasando en la Tropa Guía y Scout.

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 Guía y Scout el que determina la duración de cada ciclo de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Tropa Guía y Scout 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 media-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 Guía y Scout 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 jóvenes han logrado o no las conductas contenidas en los objetivos demanda tiempo, ya que en esa evaluación intervienen varios actores, como lo vimos en el capítulo anterior.

Tampoco es conveniente que dure más del máximo sugerido, ya que:

- Un ciclo muy largo no se aviene con los intereses cambiantes de los jóvenes, 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 sólo al término de un ciclo, distanciaría mucho una motivación de otra.

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



jóvenes:

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

- Aprenden a tener una opinión, a expresarla y a tomar decisiones que concuerden 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 especialmente las 3 primeras, que habitualmente ocupan igual número de semanas- articulan distintos momentos e instancias que permiten a los jóvenes participar y ejercitarse la vida democrática.

Puede que en un principio esos distintos “pasos” parezcan una tarea compleja respecto de aquello que algunas Tropa Guía y Scout es Scouts realizan habitualmente, pero sólo se trata de una secuencia que ordena y pone nombre a lo que se necesita hacer para materializar la participación de los jóvenes.

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

Mientras culmina un ciclo con las conclusiones de la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y se entregan reconocimientos, se da inicio a otro mediante el diagnóstico de la Tropa Guía y Scout, que además comprende la fijación de un énfasis, la preselección de actividades y la preparación de la propuesta que se hará a las Patrullas.

Como de la evaluación personal de los jóvenes se habló en el capítulo anterior, en este capítulo iniciaremos el análisis del ciclo de programa a partir del diagnóstico de la Tropa Guía y Scout.

El diagnóstico se hace en los Consejos de Patrulla y en el Consejo de Tropa Guía y Scout:



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 auto evaluación 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 Guía y Scout en el ciclo que está terminando; y avanza ideas sobre las actividades de Patrulla y de Tropa Guía y Scout que a sus integrantes les gustaría realizar en el próximo ciclo.

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

- Se analizan los diagnósticos de las Patrullas y se completa un diagnóstico general de la Tropa Guía y Scout, 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 crecimiento 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 Guía y Scout.
- 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 Guía y Scout, 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 jóvenes. Desde el punto de vista del Consejo de Tropa Guía y Scout, 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 Guía y Scout



Los diagnósticos de las Patrullas tenderán a centrarse más en su Patrulla que en la Tropa Guía y Scout y se referirán a temas más cercanos a los jóvenes, tales como actividades futuras, ambiente existentes en la Patrulla, relaciones entre ellos, roles interno, 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 jóvenes comparten opiniones sin sujeción a esquemas. Naturalmente, de sus evaluaciones surgirán inquietudes que darán pistas valiosas sobre la forma en que marcha la Tropa Guía y Scout.

El diagnóstico hecho por el Consejo de Tropa Guía y Scout 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 jóvenes 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 Guía y Scout y de los Dirigentes.

El diagnóstico tiene un carácter general

El diagnóstico del Consejo de Tropa Guía y Scout examina las Patrullas y la Tropa Guía y Scout 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 a la vida de grupo, a objetivos y actividades, y al desempeño de los Dirigentes

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

- ¿Se refleja en la vida de las Patrullas y de la Tropa Guía y Scout 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 jóvenes?
- Las actividades variables que se han realizado en las Patrullas y en la Tropa Guía y Scout, ¿han demostrado ser atractivas, desafiantes, útiles y recompensantes?



- Las actividades realizadas, ¿ofrecen oportunidad es de desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento?
- ¿Se atiende al crecimiento personal de cada joven?
- ¿Se observa en los jóvenes que éstos logran progresivamente 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 Guía y Scout 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 Guía y Scout.

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 Guía y Scout se ha fijado para ese año. Como los objetivos del año concretan la visión que la Tropa Guía y Scout 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 Guias y Subguías, quienes son miembros del Consejo de Tropa Guía y Scout.

Ejemplos de diagnóstico y de su énfasis correlativo

Diagnóstico



- Las actividades atraen a los jóvenes. Hay equilibrio entre actividades fijas y variables. Se cubren todas las áreas de crecimiento.
- Hay demasiadas actividades de Tropa Guía y Scout y pocas de Patrulla.
- La vida de las Patrullas es poco intensa.
- El seguimiento individual no es constante.
- No hay contacto con otros agentes educativos.

Énfasis

- Mantener el atractivo e incrementar la variedad de las actividades.
- Reducir las actividades de Tropa Guía y Scout y promover actividades de Patrulla.
- Fortalecer la cultura interna de las Patrullas y acentuar la formación de Guías y Subguías.
- Cada Dirigente reforzará el contacto personal con los jóvenes cuya progresión acompaña.
- Establecer vínculos con la familia y los profesores de los jóvenes.

En este otro ejemplo, menos descriptivo que el anterior, la Tropa Guía y Scout 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 Guía y Scout 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 Guía y Scout 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 Guía y Scout (actividades de Tropa Guía y Scout). 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 jóvenes, a juicio del Consejo de Tropa Guía y Scout.

Sólo se preseleccionan actividades variables y, excepcionalmente, algunos aspectos de las actividades fijas, como por ejemplo, el lugar al cual se irá de campamento. Las actividades fijas se incorporan al calendario al momento de organizar las actividades, como veremos más adelante.

En la preselección de actividades es conveniente considerar ciertos criterios:

- Las actividades deben guardar coherencia con el énfasis y contribuir al logro de objetivos en todas las áreas de crecimiento, aun cuando el énfasis privilegie una o varias áreas.
- Deben seleccionarse más actividades de Patrulla que de Tropa Guía y Scout.
- 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.

Organización, diseño y preparación de actividades:



En esta fase se organizan en un calendario las actividades de Patrulla y de Tropa Guía y Scout que han sido seleccionadas.

Aprobado el calendario por la Asamblea de Tropa Guía y Scout se diseña y prepara cada actividad.

Las actividades se organizan en un calendario

Todas las actividades seleccionadas, ya sea de Patrulla o de Tropa Guía y Scout, 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 Guía y Scout y entre actividades fijas y variables.

Las actividades las organiza el Consejo de Tropa Guía y Scout, donde todos los jóvenes están representados a través de Guías y Sub guías de Patrulla.

La forma en que se organice el calendario determinará la duración del ciclo.

Programar entonces, es una acción racional que organiza y da secuencia lógica a todas las actividades que han seleccionado los jóvenes de la Tropa, ubicando estas actividades en un tiempo determinado, asignando responsables de ejecución y comprobación de los recursos disponibles.

Para la tarea de programar es importante que se tome en cuenta lo siguiente:

- La programación es flexible. Se recomienda realizar periodos de programación no menores de tres meses y no mayores de seis meses, que permitan dar una respuesta adecuada a los cambios constantes y a las variables externas a la Tropa Guía y Scout, como las actividades regionales, nacionales y las actividades del Nivel de Grupo.
- La programación es una pauta de trabajo. Definir las actividades en un periodo determinado permite a la Tropa determinar la ruta en la que va a apuntar sus esfuerzos en la progresión personal y en el crecimiento de la Tropa en general.
- La programación es una manera de racionalizar las acciones y los recursos. Programar permite realizar todas aquellas actividades educativas que estén al alcan-



ce los recursos de la Tropa y de las posibilidades tanto de la Dirigencia como de Miembros Juveniles para su ejecución.

- La programación es una manera de valorar nuestro tiempo. Poder observar las actividades a lo largo de un periodo determinado permitirá a los miembros adultos y jóvenes de la Sección equilibrar sus actividades dentro del Movimiento Guía y Scout, con su vida personal y académica.

La programación en la Tropa Guía y Scouts es un instrumento que permite a la Dirigencia de la Sección, poder racionalizar las actividades que han seleccionado los Miembros Juveniles, según la disponibilidad de los recursos y le permite medir sin duda su capacidad de brindar un servicio voluntario de calidad, equilibrando adecuadamente las actividades de la Sección con la vida personal y éstas a la vez con la necesidad de capacitación y crecimiento continuo.

Elementos de la Programación

Es muy importante tomar en cuenta, que la programación como proceso racional, no debe darse sin la presencia de alguno de los siguientes elementos:

1. Actividades

Una vez que las actividades educativas fueron seleccionadas por los y las muchachas de la Tropa Guía y Scout, estas deben programarse durante el trimestre o el cuatrimestre de forma lógica.

Es decir, si la Tropa ha seleccionado muchas actividades al aire libre que desarrollarán su corporalidad, es necesario que dentro de los procesos estimados de programación, se intercalen con otras actividades que desarrollen otras áreas de crecimiento.

Si bien lo anterior da equilibrio a las actividades que realizarán la Tropa Guía y Scout en un periodo determinado, es elemental tomar en cuenta que el conjunto de actividades seleccionadas dan como resultado un acento en una determinada área de crecimiento o en varias, no es todas, ya que el crecimiento de la Tropa y de sus integrantes se produce a partir de este acento y el seguimiento que la Dirigencia da a las actividades.

En otras palabras, en un periodo de programación, se desarrollan dos o tres áreas de crecimiento, no todas, ya que las necesidades personales de las Guías y los Scouts son diversas y son las determinarán el acento en el que se trabajará durante ese periodo.

Si las actividades seleccionadas, con las limitaciones que nos da el tiempo y los recursos, es mayor en cantidad que las posibilidades que se tienen para programar, es importante poder



retomar en el siguiente periodo las actividades que no pudieran realizarse.

Asimismo, cumplir con los objetivos de un periodo determinado es sustancial para el crecimiento de la Tropa, por lo que las actividades que permiten alcanzar estos objetivos y que no pudieron ser realizadas, deben tomarse como punto de partida para el siguiente periodo de programación. Esto, le da coherencia al trabajo en la Tropa y facilita el seguimiento de los planes de progresión personal de los y las miembros de ésta.

Todas las actividades que se programen deben ser seleccionadas por los Miembros Juveniles, a la vez, deben contemplarse los espacios para Reuniones de Patrulla, Consejo de Guías de Patrulla, Reuniones de Consejo Tropa; también, tomar en cuenta las actividades regionales y nacionales para jóvenes y los cursos de formación para la Dirigencia.

Para ahondar en el tema de actividades, referirse a la separata “Actividades Educativas”.

Ejemplo

Las actividades seleccionadas por la Asamblea de Tropa son:

- Campamento de Tropa en la playa
- Día Culinario en Fogones
- Torneo de Argolla India
- Ceremonias de Traspaso
- Paseo al Parque Nacional de Diversiones
- Cuadrangular de Fútbol con un solo pie

2.Tareas

Las tareas son pequeñas labores necesarias para ejecutar las actividades que han sido seleccionadas por Miembros Juveniles de la Tropa Guía y Scout.

Estas pequeñas labores son realizadas por la Dirigencia o por Miembros Juveniles, que a la hora de programar, deben ser tomadas en cuenta para el éxito de las actividades.

Por ejemplo,



3. Tiempo

Actividad	Tareas
Campamento de Tropa	<p>Visitar el lugar de campamento para determinar los servicios básicos</p> <p>Enviar los permisos a la familia y a la Junta de Grupo</p> <p>Dar seguimiento al planeamiento de las Patrullas</p> <p>Confirmar los permisos con los dueños del lugar de campamento</p>

Tanto las actividades como las tareas deben especificarse en un tiempo determinado, este elemento de la programación es de suma importancia para la Tropa Guía y Scout, ya que tiene que ver con equilibrar la vida en la Tropa, con la vida familiar, académica y personal de Miembros Juveniles y la Dirigencia.

Establecer plazos para cada una de las actividades es definir éstas en un periodo específico para ejecutarlas.

Se espera que la Dirigencia de Tropa establezca periodos de programación para las actividades de la Sección no menor de tres meses. La programación de actividades se puede hacer asimismo, por periodos de cuatro o seis meses.

No se recomienda que los periodos de programación duren más de seis meses, porque la tarea de programar se hace vaga y poco específica, vale decir, se hace muy flexible, lo que no es recomendable para poder llevar un control adecuado de la progresión personal y el crecimiento de la Tropa Guía y Scout en conjunto.

Muy relacionado al establecimiento de plazos, está la determinación de las actividades a programar, ya que el tiempo es el recurso más valioso con el que cuenta la Dirigencia y los y las Miembros Juveniles para constituir la programación de un periodo determinado.

El tiempo es el elemento de la programación que determina la posibilidad de realización de las actividades y las viabilidad que tienen la Dirigencia y los Miembros Juveniles para ver ejecutadas las mismas.



4. Responsables

La definición de quién, es cuál va a ser la persona o las personas encargadas de realizar una tarea o actividad para que esta sea exitosa.

La definición de la responsabilidad, es la forma en la cual la programación cobra vida, en el sentido que cada una de las tareas o actividades cuenta con un “respaldo” ejecutor que garantiza su realización y término.

5. Recursos

Los recursos son los medios por los cuales las actividades se hacen posibles, vale decir, los recursos son bienes, servicios y personas con los que cuenta la Tropa Guía y Scout para desarrollar las actividades educativas.

Los recursos con los que cuenta la Tropa Guía y Scout son:

- *Económicos:* dinero, activos, patrocinios, material didáctico, literatura.
- *Humanos:* Dirigencia, Miembros Juveniles, familiares, profesionales, líderes comunales.
- *Tiempo:* fechas de exámenes de la escuela y el colegio, disponibilidad de la Dirigencia y Miembros Juveniles, cursos y actividades regionales y nacionales.

Es de suma relevancia que se tome en cuenta la tenencia de estos recursos para programar, ya que al igual que el tiempo, los recursos son limitados.

Dependiendo de la cantidad de recursos con los que cuente la Tropa, así podrán programarse las actividades.

Para valorar

- Es importante, que una vez seleccionadas las actividades.



Separata #6

Programación Tropa Guía y Scout

Abril

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1 Reunión ordinaria	
3	4	5 Consejo de Tropa	6	7	8 Cuadrangular de Fútbol con un solo pie	9
10	11	12 Consejo de Guías de Patrulla	13	14	15 Asamblea de Grupo	16 Paseo al Parque Nacional de Diversiones
17	18	19 Consejo de Tropa	20	21	22 Reunión Ordinaria	23
24	25	26 Reuniones de Patrulla	27	28	29 Torneo Regional de Argolla India	30



Programación Tropa Guía y Scout

Mayo

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3 Consejo de Guías de Patrulla	4	5	6 Ceremonias de Traspaso	7
8	9	10	11	12 Curso Básico de Sección Intermedia	13 Curso Básico de Sección Intermedia	14 Curso Básico de Sección Intermedia
15	16	17	18	19	20 Día Culinario en Fogones	21
22	23	24 Consejo de Guías de Patrulla	25	26 Curso Básico de Sección Intermedia	27 Curso Básico de Sección Intermedia Reuniones de Patrulla	28 Curso Básico de Sección Intermedia
29	30	31 Consejo de Tropa				



Separata #6

Programación Tropa Guía y Scout

Junio

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3 Reunión ordinaria	4
5	6	7 Consejo de Guías de Patrulla	8	9 Curso Básico de Sección Intermedia	10 Curso Básico de Sección Intermedia Reuniones de Patrulla	11 Curso Básico de Sección Intermedia
12	13	14 Consejo de Tropa	15	16	17 Reunión Ordinaria	18
19	20	21 Consejo de Guías de Patrulla	22	23 Campamento de Tropa en la playa	24 Campamento de Tropa en la playa	25 Campamento de Tropa en la playa
26	27	28	29	30		

- Pueda organizarse las actividades por secuencia lógica
 - Establecer la interdependencia de las actividades a realizar y determinar las que se ejecutan al mismo tiempo, para distribuir equitativamente los recursos.
 - Definir las fechas de inicio y fin de cada una de las actividades.
 - Verificar que la asignación de los recursos sea equitativa y proporcional al tamaño de la actividad.
 - Ejecutar y controlar la ejecución de las actividades según se han programado.
- La programación debe verse como la herramienta por la cual la Tropa Guía y Scout racionaiza sus recursos y permite visualizar y dar un seguimiento adecuado cada Miembro Juvenil y al crecimiento de la Tropa Guía y Scout en su conjunto.



La Asamblea de Tropa Guía y Scout aprueba el calendario

Concluido el calendario, el Consejo de Tropa Guía y Scout lo somete a la consideración de la Asamblea de Tropa Guía y Scout, 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 Guía y Scout lo hace el Consejo de Tropa Guía y Scout 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 o ha sido tomada de las fichas disponibles en la Asociación, ya que en estos casos se dispone de experiencias o sugerencias sobre cómo proceder. Más aún si proviene de una .cha, 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 Guía y Scout es 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 jóvenes, de las características de las Patrullas y de las condiciones en que opera la Tropa Guía y Scout.

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 Guía y Scout, ¿en qué forma participan las Patrullas? Y si es de Patrulla, ¿cómo participan los jóvenes?



- ¿De qué tipo y cuántos son los recursos humanos y materiales que se necesitan?
- ¿Cuánto cuestan y dónde se obtienen esos recursos?
- ¿Se desarrolla de una sola vez o tiene varias fases?
- ¿Ofrece riesgos que es necesario prevenir?
- ¿Admite variantes?
- ¿Cómo se evalúa?
- ¿Qué criterios se aplicarán para evaluar?

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 jóvenes.

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; y
- 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. Se exceptúan:

- 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 joven por el Dirigente que sigue y evalúa su progresión, cuyos objetivos no se justifica poner por escrito.
- Las tareas personales dentro de una actividad común, que sólo constituyen división de funciones.

- Las especialidades, en que los objetivos pueden o no ponerse por escrito, dependiendo del criterio del respectivo Dirigente y del monitor; y del acuerdo a que hayan llegado con el joven o la joven.

Las actividades fijas, en cambio, debido a su contenido casi siempre homogéneo y a su realización bastante estandarizada, en su mayoría no necesitan que sus objetivos se formulen por escrito. Es el caso de las reuniones semanales habituales, los juegos, las narraciones, los cantos, las danzas, las ceremonias y otros similares.

Sin embargo, algunas actividades fijas, como campamentos y excursiones, que se realizan con contenidos diversos e incorporan actividades variables, debieran expresar sus objetivos por escrito.

Las actividades se evalúan por observación

La manera de evaluar las actividades es por observación. Jóvenes, 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 anterior explicamos que de la misma manera se hacía respecto de la evaluación del logro de los objetivos. Es una buena costumbre anotar las observaciones en una libreta personal, ya que es natural que tiendan a olvidarse.

La evaluación por medición, tan propia de la educación formal y que a través de tests permite medir 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

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 Guía y Scout, por lo que intervendrán en su evaluación los jóvenes, los Dirigentes y otros agentes, según los casos.

En el caso de estas actividades, la evaluación durante su desarrollo determina si es necesario introducir correcciones o refuerzos. Si no todos los jóvenes están participando, se debe-



rá 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 Guía y Scout a través del Guía y del Sub guía.

Las actividades de Tropa Guía y Scout se evalúan primero en las Patrullas y luego en el Consejo de Tropa Guía y Scout. Una Asamblea de Tropa Guía y Scout sólo 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 jóvenes 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 o hija se ha involucrado en una actividad de larga duración; o al regreso de un campamento de larga duración; o al inicio de un año con respecto a las actividades del período anterior.

Al igual que 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



Guía de Trabajo

- ¿Qué es programación?
- ¿Cuáles son los elementos de la programación?
- ¿Cada cuánto se recomienda definir los períodos de programación en la Tropa Guía y Scout?
- ¿Cuáles son los elementos externos a la Tropa Guía y Scout que influyen en la programación?
- De los elementos de la programación: ¿cuáles son los que influyen directamente en las actividades educativas?
- ¿Dónde se aplica la Progresión Personal en la programación de la Tropa Guía y Scout?

ANEXOS





Anexo nº 1:

Canciones

Canción de Despedida 1

Ya las nubes se van alejando
Al soplo de un suave viento
Y el canto de los que se van
Suavemente van llegando al sentimiento

Adiós, adiós, adiós, adiós, adiós
El viento llevará la despedida
Adiós, adiós, adiós, adiós, adiós
Hasta que nos volvamos a encontrar

De alegría los cantos serán
Si nos volvemos a encontrar
Y si no el tiempo llevará
el amor a la amiga que partió

Adiós, adiós, adiós, adiós, adiós

Himno a Baden Powell

Te saludamos Baden Powell
Como jefe Scout mundial
Y tus leyes cumpliremos
Por el bien universal

Baden Powell, Baden Powell
Nuestro jefe nuestro ideal
Homenaje rinde el mundo
A tu nombre inmortal

Baden Powell, Baden Powell
De Gilwell el paladín
Te seguimos Baden Powell
Te seguimos hasta el fin.

Baden Powell, Baden Powell

Canción de Despedida 2

Por qué perder las esperanzas
de volverse a ver
por qué perder las esperanzas
si hay tanto querer

No es más que un hasta luego
no es más que un breve adiós
muy pronto junto al fuego
nos reunirá el Señor

Con nuestras manos enlazadas
entorno al calor
formemos esta noche
un círculo de amor

No es más que un hasta luego
no es más que un breve adiós
muy pronto junto al fuego
nos reunirá el Señor

Pues el Señor que nos protege
y nos va a bendecir
seguro que otro día
nos ha de reunir

No es más que un hasta luego
no es más que un breve adiós
muy pronto junto al fuego
nos reunirá el Señor.

Oh, Sari Mares

Oh Sari Mares
viejo amigo del ayer
en mí tu recuerdo vive
mi amor es más fuerte
que el viento y que la luz
que pueden dejar de existir

Oh quiero volver
a mi buen Transval
bello lugar de ensueño
el viento perfumado
en los bosques de verdor
por siempre de amor nos hablan,
el viento perfumado
en los bosques de verdor
por siempre nos hablan de amor.



Tiene nuestro Guía

Tiene nuestro guía condecoraciones
de las que se ponen, todos los bribones.
nuestro Guía sí, nuestro Guía no,
viva mi Patrulla que la quiero yo.

Tiene el Sub Guía largos pantalones
que de arriba abajo, son todos botones
el Sub Guía sí, el Sub no,
viva mi Patrulla que la quiero yo

Tiene el secretario ni lápiz, ni pluma
y moja un palito en agua y espuma,
secretario sí, secretario no,
viva mi Patrulla que la quiero yo.

Tiene el tesorero los bolsillos rotos
Y se va el dinero, sin mucho alboroto
Tesorero sí, tesorero no,
viva mi Patrulla que la quiero yo.

Tiene el enfermero el dedito malo
Y se lo endereza con tremendo palo,
enfermero sí, enfermero no,
viva mi Patrulla que la quiero yo.

Tiene el guardabosques el cabo de un
hacha,
Que le rasga el muslo, siempre que se
agacha,
guardabosques sí, guardabosques no,
viva mi Patrulla que la quiero yo.



Eso es amor

Poner los pies sobre la tierra

Y despreciar la guerra

Eso es amor

Mirar pasar a las ancianas

Y acariciar sus canas

Eso es amor

Y tú que no sabes amar
pretendes encontrar maldad en mí
en mí que solo doy amor
porque tan solo amor sé recibir.

Mirar pasar a los ancianos

y acariciar sus manos

eso es amor.

Mirar pasar a los pequeños

y realizar sus sueños

eso es amor.

Y tú que no sabes amar
pretendes encontrar maldad en mí
en mí que solo doy amor
porque tan solo amor sé recibir.

Ayudar a todo aquel que sufre

Y darle una sonrisa.

eso es amor

Servir, servir es nuestro lema

Y si túlo cumples

Eso es amor

Y tú que no sabes amar
pretendes encontrar maldad en mí
en mí que solo doy amor
porque tan solo amor sé recibir.

Guidismo

Dicen que el Guidismo es un gran juego
y eso me bastó para ingresar

Pero al estar dentro del Movimiento

Me di cuenta que no todo era jugar.

A campamento voy y yo feliz estoy

Mirando lo que Dios creó para mí

Aprendí a cantar es cierto que a jugar
Pero también ahora sé cocinar.

Aprendí a ser feliz a ovidarme de mí

Pues es mi lema y no lo olvidaré.

Es lo mejor que hay puetu que así será
y alumbrará toda mi juventud.

Anexo nº 2:

Consumo de sustancias psicotrópicas

Las sustancias psicotrópicas son todas aquellas que afectan el sistema nervioso central y las funciones cerebrales, produciendo alteraciones en el comportamiento, la percepción, el juicio y las emociones. Son más conocidas popularmente como drogas. Sus efectos son diversos, dependiendo del tipo de sustancia y la cantidad o frecuencia con la que se consume. Pueden producir alucinaciones, intensificar o entorpecer los sentidos, provocar sensaciones de euforia o desesperación. Algunas drogas pueden incluso llevar a la locura o la muerte.

El consumo de drogas es un fenómeno multi causal ya que en él inciden una serie de factores en el ámbito personal, familiar, escolar, social y cultural, por lo tanto no existe solo una manera de abordarlo. Por ello, como Dirigentes de jóvenes, debemos estar conscientes de que no tenemos todas las respuestas ni lo podemos solucionar todo.

Conozcamos algunos factores que influyen en el consumo de drogas por parte de niñas, niños y jóvenes, y ciertas acciones que podemos llevar a cabo sus Dirigentes para ayudar en este proceso a los Miembros Juveniles y a su familia.

Algunos jóvenes le atribuyen valores y significados al consumo de drogas ilegales como por ejemplo:

- Sentir que se revelan frente al sistema social.
- Saltarse las normas.
- Arriesgarse.
- Sentirse superiores a los demás.
- Suponer que la mayoría de los/as jóvenes lo hacen.
- Creer que la droga lo identifica con el grupo.

Cuando se pregunta a la niñez y juventud el por qué o para qué consumen drogas, las respuestas más frecuentes son:

- Probar lo que se siente, buscar experiencias novedosas.
- Divertirse.
- Relacionarse mejor con los demás.
- Relajarse



- Olvidar problemas.
- Superar la angustia o la tristeza.
- Combatir la apatía y el aburrimiento a través del riesgo

¿Qué Hacer?

- Detectar algunas conductas que son indicadoras de consumo de drogas.
- Buscar ayuda de especialistas que nos orienten sobre el problema, ya sea consultas personales, charlas a la Sección o atención individualizada al Miembro Juvenil y su familia.
- El consumo de sustancias psicotrópicas es un problema que no afecta solo al individuo, sino a todas las personas cercanas, inclusive a miembros de la Sección en la que usted trabaja. Es importante que todos trabajen en equipo para mitigar las consecuencias del consumo de sustancias tóxicas ilegales.

Algunos indicios o señales de alerta que te pueden decir si una persona consume drogas:

- Cambios radicales de estado de ánimo como agresividad, euforia, ataques de risa, etc...
- Repentinamente cambia de amistades y no quiere hablar sobre ellas.
- Un descenso en sus calificaciones muy notable.
- Falta muy seguido a clases o llega muy tarde.
- Posesión de grandes cantidades de dinero que no puede justificar.
- Posesión de artículos relacionados con drogas como llaves y cucharas quemadas, alguna jeringa, papel para envolver cigarros, navajas de afeitar y espejos sucios.
- Descuido en el aseo personal.
- No se puede concentrar y se le olvidan fácilmente las cosas.
- Ojos irritados y pupilas dilatadas.

¿Cuáles son las reacciones inadecuadas de los padres?

- Culpabilidad por sentirse responsables.
- Enojo y agresividad por considerar que han sido lesionados en su dignidad.
- Angustia y desesperación por reconocer su impotencia ante el problema.
- Indiferencia y disimulo, en su afán de evadir la responsabilidad.

¿Cómo deben actuar los padres para ayudar al hijo que usa drogas?

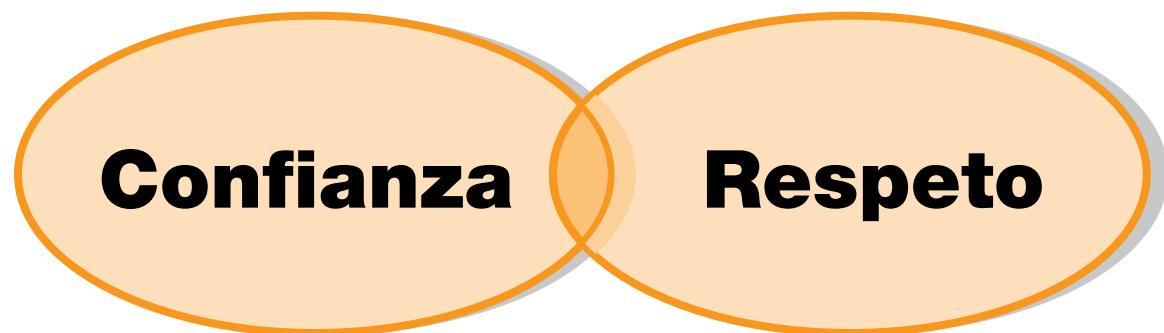
- Adoptar una actitud objetiva y serena.
- Siendo flexibles y compresivos.
- Adquirir información veraz y confiable sobre la fármaco dependencia.
- Asistir con su hijo a alguno de los centros en que puedan ser atendidos por médicos especialistas.

¿Por qué en ocasiones los jóvenes rechazan la ayuda que sus padres y otras personas les ofrecen?

- Por ignorancia del riesgo que corren.
- Porque la ayuda no se les ofrece de manera convincente y auténtica.
- Porque consideran que aceptar la ayuda propuesta es un acto de debilidad o claudicación ante los principios que sustentan.
- Porque creen que tiene más mérito resolver por sí solos su problema.

¿Qué otras personas pueden ayudar?

Las personas amigas a quienes el joven aprecie o cualesquiera otras a condición de que el joven sienta por ellas dos cosas::





Como Dirigentes Guías y Scouts somos las personas en las que los niñas, niños y jóvenes depositan su confianza, busquemos ayuda y estemos siempre listos para darla.

Recomendaciones para el Dirigente a la hora de abordar el tema del consumo de drogas:

- Clara actitud de oposición al consumo de drogas.
- Promover la discusión de las causas y consecuencias del consumo más que de las características farmacológicas de las sustancias.
- Mostrarse abierto/a al diálogo, sin ridiculizar, respetando la experiencia y las opiniones de las y los jóvenes.
- Crear un clima de confianza y confidencialidad.
- Utilizar información veraz, creíble y fidedigna.
- Adecuar la información a la edad y nivel de conocimientos de las y los jóvenes.
- No juzgar a los consumidores.
- Realizar actividades que les permitan a las Guías y los Scouts indagar sobre el consumo de estas sustancias y descubrir sus consecuencias.
- Realizar actividades que estimulen el desarrollo de habilidades personales.
- Si alguno/s de las o los jóvenes relata algún caso personal, se debe guardar el respeto y la prudencia a lo que el o la joven está relatando.
- Resaltar los aspectos positivos de no consumir, más que los negativos del consumo de drogas.
- No resaltar excesivamente los peligros del consumo, pues el riesgo forma parte de los valores de los adolescentes.
- Promover el análisis y la discusión al momento de entregar información.
- La información debe servir a las y los jóvenes para tomar decisiones responsables.
- Cuando se detecta un problema de consumo, el o la joven debe ser acogido, entregársele información y elaborar un plan de acción que considere su nivel de uso de la sustancia, grado de reconocimiento del problema y la disposición al cambio que presente. Un buen apoyo conlleva el desarrollo de acciones preventivas que incluyan a la familia del afectado/a.



Anexo nº 3:

Sexualidad



¡Hola! ¿Alguna vez se ha preguntado por qué nos cuesta tanto a los adultos hablar del tema de sexualidad con los jóvenes? Yo me di cuenta que eso no nos pasa solo a los dirigentes o a los padres a mi alrededor, sino que es algo que ha venido sucediendo a lo largo de la historia. Para poder abordar con otros este tema, primero tenemos que inspeccionar lo que nosotros pensamos y sentimos con respecto a la sexualidad.

En muchas ocasiones se nos ha enseñado a que no hay dedicar tiempo al conocimiento de nuestras sensaciones, sentimientos, cuerpo y por ende de nuestra sexualidad. También se nos ha dicho que la sexualidad tiene como único objetivo la procreación o que se reduce únicamente al placer que podemos sentir. Además se nos ha enseñado que no se debe hablar de ella. Todas estas han sido diferentes formas de definir la sexualidad y probablemente cada uno de nosotros ha ido adquiriendo algunas de ellas. Sin embargo es importante que nos detengamos a ver qué es lo que realmente significa esa palabra.

Antes de empezar, nos gustaría que escriba en el siguiente espacio lo que usted cree que es sexualidad. ¡Vamos haga un intento!



—Muy bien, puede dejar su opinión escrita por ahí, para que pueda analizarla con lo que veremos a continuación.

La sexualidad es algo muchísimo más amplio que todas las definiciones que mencionamos anteriormente. La sexualidad tiene relación con toda nuestra vida y está presente en nosotros desde que nacemos. Tiene que ver con la forma cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. Además comprende distintos elementos que se relacionan entre sí:

Nuestro Cuerpo

Es el que nos permite movilizarnos. Es una pieza importante de nuestra sexualidad pero NO lo es todo. Por medio de él expresamos parte de lo que pensamos y sentimos, esto se llama lenguaje corporal. Nuestro cuerpo es el canal por el cual recibimos ciertas manifestaciones de afecto de otras personas y por medio de él nosotros también damos muestras de cariño. Algunas de las partes de nuestro cuerpo son más sensibles que otras, por esta razón, las caricias en estas partes nos producen más placer que en otras. Es nuestra responsabilidad darle cuidado, respeto y valor.

Cuerpo de los demás

Si aceptamos y valoramos nuestro cuerpo podremos aceptar y valorar el cuerpo de los demás. Si esto sucede, podremos entonces, construir relaciones basadas en respeto de su cuerpo y el nuestro, lo cual desembocará en un trato agradable y placentero.

Mis pensamiento e ideas

Los pensamientos e ideas que tengamos acerca de la sexualidad definirán la forma cómo nos relacionamos con los demás, lo que esperamos de la gente, lo que nos disgusta de su trato y lo que nos agrada. Aquí se encuentra nuestra capacidad de reflexionar, aceptar o no aceptar situaciones, personas, relaciones y sentimientos. Estas ideas las empezamos a adquirir desde nuestra infancia, en nuestro hogar.

Nuestra forma de Vincularnos

La forma como nos relacionamos con nosotros mismos o con las y los demás es también parte de nuestra sexualidad. Desde pequeños vamos aprendiendo cómo interactuar con otras personas. Desde nuestra infancia a las mujeres se nos enseña a comportarnos como mujeres y a los hombres a comportarse como hombres. Es importante que revisemos cuál es nuestro marco de valores para analizar si nos estamos comportando- con nosotros mismos y con las otras personas según estos principios.

El conjunto de principios, valores y creencias que yo aplico en mi relación conmigo mismo y con los demás también define nuestra sexualidad. El cumplimiento de la Ley y la Promesa implica –entre otras cosas- cuidarnos a nosotros mismos y evitar perjudicar a otros. Si aplicamos este marco de ética personal al tema de la sexualidad, comprenderemos que las conductas riesgosas como tener relaciones sexuales genitales prematuramente sin haber-nos dado la oportunidad de conocernos, informarnos y responsabilizarnos para tomar la mejor decisión, atentan contra ese marco valórico. Esto también implica conocer las conse- cuencias negativas y positivas que puede traer una vida sexual activa. También significa informarnos, analizar y buscar orientación cuando creo que la necesito. Si vivimos nuestra Ley y nuestra Promesa tenemos claro que tenemos responsabilidad con nosotros mismos y con las demás personas, de manera que respetamos los valores y deseos propios y de los demás.

Nuestra capacidad de sentir

Es importante procurar equilibrar lo que pensamos y sentimos. Es decir, no siempre nos podemos dejar llevar por nuestras emociones, mucho menos cuando podemos herir a una persona física o sentimentalmente.

Ahora bien, es importante que no limitemos nuestra capacidad de sentir. Es posible desarro- llar nuestros afectos y sentimientos amorosos y es normal que estos busquen a través del cuerpo y los cinco sentidos sensaciones placenteras y agradables para nosotros mismos y las demás personas. Si esto lo complementamos con nuestra capacidad de pensamiento, podremos valorar el nivel de riesgo que puede traer determinada conducta. ¡Vamos!, ¡es importante que esto lo aplique a sus decisiones y acciones!

Muy bien, todo esto es sexualidad, como pudo ver, se trata de una mezcla de varios facto- res. ¿Se asemeja a tu definición?

Para terminar podríamos escribir una definición que incluya todos estos aspectos que te parece esta:

Capacidad de disfrutar relaciones y actividades sin la pre-
sencia de factores psicológicos (temor, vergüenza, culpa)
y de pensamiento (mitos, prejuicios) que obstaculicen
nuestro disfrute y nuestra protección física y emocional.
También significa tomar la decisión más acertada que nos
permite vivirla placentera y libremente sin daños físicos
y emocionales y sin consecuencias negativas que frenen
nuestro proyecto de vida.



Anexo nº 4:

El derecho a ser diferente: Miembros Juveniles con discapacidad

Motivación

Ser distinto a los demás es un derecho, algo inseparable de la naturaleza humana. Derecho a vestir, cantar, soñar, pensar, vivir, conocer, aprender, verse... diferente...

El Movimiento Guía y Scout es para gente heterogénea, es decir, para todo tipo de gente. Gente que está dispuesta a vivir bajo una ley y una promesa, que quiere asumir retos, arriesgarse, dar lo mejor de sí misma.

A las personas nos ha costado mucho comprender la existencia de las diferencias y nos hemos esforzado- a través de los años- en negarlas, esconderlas, rechazarlas y en buscar testarudamente que la sociedad marche como si fuéramos un ejército de robots.

A pesar de que oímos continuamente reproches dirigidos a la época en que nos corresponde vivir, los cuales desembocan en apreciaciones como “el tiempo pasado es mejor que el presente”, “*todas las cosas malas van en aumento*”, “*estamos en crisis*”, y otros muchos fatalismos, seríamos injustos si no reconocemos que en materia de diversidad, la época actual ha dado un salto enorme hacia el respeto.

En el siglo pasado, una persona con discapacidad hubiera sido condenada al aislamiento, a la burla social, hubiera sido objeto de juicios de valor que asociaban la discapacidad con el pecado y la maldad. Y quizás alguien caritativo, alguien que sintiera lástima por ese individuo, que al igual que los demás sintiera rechazo pero que le viera como necesitado y le tendiera una mano- como para darle sobros- le incluía en su iglesia o en su institución de beneficencia.

Hoy día tú y yo pensamos que es un atrevimiento burlarse de otro, que somos nadie para juzgarle y mucho menos para darle migajas; que si ayudamos debe ser de corazón y sin esperar recibir nada a cambio, que si no sentimos amor por otro no podemos reflejarlo en nuestra acción y entonces esta pierde su valor. Lo pensamos ¿no es así?

Si esa persona hubiera nacido a principios de este siglo, hubiera sido objeto de investigación médica. Ya no se trataba-solamente- de “*una pobre persona sumida en una profunda*

da desgracia", sino de un "conejillo de indias" muy apto para ensayar curas médicas y rehabilitaciones. Y es que los profesionales no podían comprender por qué no podía "adaptarse" a la sociedad para vivir en ella como todos los demás y por eso estaban en busca de la "cura" que los hiciera iguales a los otros...

Hoy día, empezamos a darnos cuenta que la sociedad tan "hermosa", "moderna" y "civilizada" que hemos construido, es también un poco impenetrable. Poco a poco nuestros conocimientos se desactualizan porque la lluvia de información se ha convertido en un aguacero ante el cual no tenemos paraguas. No somos siempre tan diestros en computación, inglés, marketing, política, tecnología. La sociedad también se torna bastante amenazante. De repente las gradas se nos hacen muy empinadas, necesitamos de "ayudas" para leer las letras del periódico o la computadora, recurrimos a algún apoyo para escuchar bien o para darnos a entender. Entonces ¿quiénes somos para juzgar, para burlarnos, para sentirnos superiores, para sentir lástima por otro ser humano? Es una realidad que la sociedad pone obstáculos para acceder a servicios, lugares, educación, recreación. Pero quizás fuimos también tú y yo los que pusimos alguna barrera para que muchas personas compartieran y disfrutaran con nosotros ¿te has puesto a pensar en eso?

Además sabemos que las personas con discapacidad no están "*locas*", no hicieron algo "*malo*" por lo cual están pagando, no están enfermas, no son dignas de lástima sino de amistad, no son todas iguales y no todas necesitan apoyos o ayudas técnicas para poder salir avantes en las diferentes tareas que nos exige nuestra cotidianidad. Por todo esto, no necesitan grupos aparte o estar alejados de sus pares, porque entonces ellos y sus compañeros se perderían de muchos aportes valiosos que solo nacen cuando se es parte de un equipo.

Como Dirigente posees la gran responsabilidad de modelar actitudes, pensamientos y visiones de mundo. Espero que estés aprendiendo cómo formar a otros en el apacible abrazo de la tolerancia y del derecho a ser diferentes; que estés siguiendo de cerca su progresión personal a sabiendas que las personas podemos trascender a nuestras limitaciones para acceder a la autorrealización; y que los estés preparando para que cuando la sociedad se levante ante ellos amenazante e impenetrable, la enfrenten con una sonrisa, sorteen sus obstáculos con astucia y la abracen con tanta fuerza que hagan enormes grietas en sus barreras hasta desmoronarlas.

Definiciones y Consejos Prácticos para trabajar con personas con discapacidad

- Llamemos las cosas por su nombre: definiciones*

Discapacidad: "Es un término genérico que incluye deficiencias en las funciones corporales y en las estructurales corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación" (Clasificación Internacional Funcionamiento y Discapacidad, OMS)



Es un término al que recurrimos cotidianamente y está bien empleado cuando mencionamos “persona con discapacidad” y **NO** cuando llamamos a alguien: “discapacitado”.

Invalidez/Minusvalía: situación de desventaja social (como resultado de un impedimento o discapacidad) que limita o no permite cumplir tareas estándares. Una discapacidad se transforma en minusvalía cuando las actitudes y los obstáculos físicos de la sociedad se interponen ante el desarrollo personal de un individuo. Es por ello que si deseamos ser incluyentes NO debemos emplear la palabra “inválido o minusválido” para referirnos a una persona, ya que este término señala una situación de desventaja social que deseamos corregir (el que una persona sea menos valiosa o no posea valor ante la sociedad en la cual vive).

Necesidad Educativa Especial: la Ley N° 7600 la define como “la necesidad de una persona derivada de su capacidad o de sus dificultades de aprendizaje” (Disposiciones Generales, Artículo 2º Definiciones). Generalmente se utiliza en el contexto de la educación formal y abarca a los estudiantes que por diversos motivos (que pueden estar asociados o no a la discapacidad) presentan dificultades para acceder a los procesos regulares de enseñanza y aprendizaje. La referencia a “los estudiantes con necesidades educativas especiales” refuerza la idea de que el sistema educativo debe brindar los medios necesarios para dar respuesta a las necesidades de sus alumnos. El mensaje es bastante claro: todos los sistemas educativos deben procurar que los fines educativos sean los mismos para todos los estudiantes (Jiménez, 1998).

Necesidad Especial: es un concepto que designa que frente a determinada labor se tiene una necesidad especial de algún tipo de adecuación o ajuste. Por ejemplo, si la tarea consiste en leer un escrito con letra muy pequeña y la persona tiene problemas de la vista, esta tiene “una necesidad especial” en ese momento y circunstancia.

Según este concepto, todas las personas poseemos una necesidad especial en determinado caso, puede ser una necesidad educativa de que se nos aplique otro tipo de evaluación, puede ser una necesidad visual de usar anteojos, etc.

Es un término muy utilizado en nuestro entorno y es respetuoso de las diferencias, sin embargo, es bastante amplio y engloba prácticamente a todos los grupos sociales.

- *Manos a la Obra: consejos prácticos*



Limitaciones motoras

- Muchas veces quienes utilizan ayudas técnicas tales como sillas de ruedas, andaderas y muletas, los consideran como extensiones de su cuerpo, así que no los coloque fuera del alcance del usuario.



- Para facilitar la movilidad, elimine los obstáculos que sean removibles, elabore avisos preventivos y procure una buena iluminación.
- Al ofrecer su ayuda pregunte cómo funcionan las ayudas técnicas si usted no está familiarizado con ellas.
- Al conversar con alguien en silla de ruedas procure colocarse a cierta distancia y de frente para evitar que se le resienta el cuello al usuario de la silla.

Deficiencias Auditivas



- Asegúrese que la persona le esté mirando antes de comenzar a hablar.
- Si la persona tiene un intérprete, háblele directamente a la persona sorda, y no al intérprete.
- Utilice gestos discretos para facilitar la comprensión.
- Asegúrese que sus instrucciones fueron comprendidas.
- Asigne a un compañero oyente para que alerte discretamente al compañero con deficiencia auditiva cuando se comience a impartir instrucciones (Cuidado con la información suministrada por alto parlante)
- Procure ubicar a la persona con pérdida de audición cerca del líder de la actividad al momento de impartir instrucciones.
- Evite colocarse de espaldas al sol o a de la fuente de luz al dirigirse a la persona con pérdida auditiva, ya que se le haría difícil la lectura labial.
- Utilice la demostración visual para complementar una instrucción verbal.
- En un grupo grande, recuerde que es importante que solo una persona hable a la vez.
- El hecho de gritar (para hacerse escuchar) raras veces ayuda. Más bien distorsiona el lenguaje y complica la lectura de los labios.
- Aprenda el lenguaje de señas costarricense (LESCO) para que hay mayor fluidez en la comunicación.



Deficiencias Visuales

- Siempre que sea posible, utilice instrucciones verbales. Consiga cintas grabadas o transcripciones en braille de información que se utilice o se solicite con frecuencia.
- Consiga lupas y otras ayudas visuales para la persona con baja visión.
- Identifíquese verbalmente cuando aborde a una persona con deficiencias visuales. Si va a presentarle varias personas, hágalo en forma individual. Así la persona con discapacidad podrá asociar los nombres a las voces de los diversos interlocutores.
- Ofrezca su brazo pero no intente guiar a la persona. Si la persona va a sentarse, guíe la mano de la persona hacia el respaldo de la silla y dígale si la misma tiene o no brazos.
- Ofrezca información de forma voluntaria leyendo las señales, los cambios de luces de tránsito o identificando elementos de peligrosidad (por ejemplo, obstáculos o escalones). Calcule la distancia en pasos.
- Cuando usted se vaya a retirar, anuncie su partida.
- Si la persona con deficiencia visual utiliza un perro guía, no distraiga el animal. Mantenga otras mascotas alejadas.
- Si se encuentra con alguien que utilice un bastón blanco, no toque su bastón. Si el bastón lo roza, apártese del camino y permita a la persona pasar.

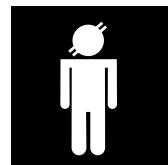
Trastornos del Lenguaje

- Procure no mostrarse ansioso porque la persona con trastornos del lenguaje se dé a entender o termine la frase.
- No interrumpa para completar oraciones o sugerir palabras.
- Préstele toda su atención.
- Haga preguntas cortas que puedan ser respondidas con un “Sí” o “no.”
- Solicite a la persona con dificultad de lenguaje que repita lo que dijo si usted no entendió el mensaje. Si aún así no logra comprenderlo, puede intentar utilizar un cuaderno y un lápiz.



- Evite sitios ruidosos. El entorno no facilitará la conversación.
- No le haga ver al niño /a o joven que habla mal.
- No lo fuerce a hablar en público o, por el contrario, permítale hablar si eso es lo que el/ ella desea.
- No le haga repetir una y otra vez las palabras mal dichas para que las mejore.
- No compare su forma de hablar con la de otros /as.

Limitaciones intelectuales



- Establezca y mantenga el contacto visual al impartir instrucciones verbales. De ser posible, acompañe la explicación verbal con una demostración visual.
- Exprese las instrucciones en forma breve y sencilla. No incluya información irrelevante mientras imparte instrucciones orales. Sea consistente.
- Simplifique las instrucciones complejas, emitiéndolas por partes (1 ó 2 a la vez). Considere permitir que el niño/a o joven ensaye los primeros pasos antes de continuar con una secuencia de instrucciones.
- Asigne a un compañero/a- tutor/a para que facilite el desempeño de la persona con discapacidad en una tarea complicada.
- En algunos casos, considere facilitar instrucciones por escrito o en forma gráfica para que el niño pueda referirse a ellas. Otro recurso, es adelantar a los padres, encargados o a su compañero/a- tutor /a el tema o la actividad que se desarrollará para que el niño reciba una “preparación” previa a la actividad.
- Asegúrese que el niño /a o joven comprenda las instrucciones antes de comenzar una actividad. De ser necesario, repita las instrucciones en forma positiva y con calma.
- Asegúrese de gozar de la atención del interlocutor al momento de impartir instrucciones.
- No emplee “lenguaje de bebé”. No facilitará la comprensión del mensaje.



Déficit Atencional

- Establezca una agenda clara que incluya las actividades a desarrollar durante la reunión y las reglas que se aplicarán. Elabore y mantenga a la vista un calendario de eventos.
- Escuche y observe con cuidado para identificar la forma en que las personas abordan los problemas y ayúdeles a buscar soluciones.
- Sea realista en cuanto al comportamiento y a la naturaleza de las tareas a realizarse. Las personas con déficit atencional no logran mantenerse sentados por mucho tiempo y seguir instrucciones detalladas. Haga el aprendizaje interesante, con numerosas actividades prácticas.
- Consulte sobre el beneficio de implementar un registro del comportamiento de los chicos /as mediante cuadros que reflejen las expectativas de comportamiento y las recompensas por alcanzar las metas trazadas. Este sistema de refuerzo positivo puede ayudar al niño /a o joven a concentrarse mejor.

SE RECOMIENDA: Leer el Manual “*;Incluyamos a los Miembros Juveniles con discapacidad!*” de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

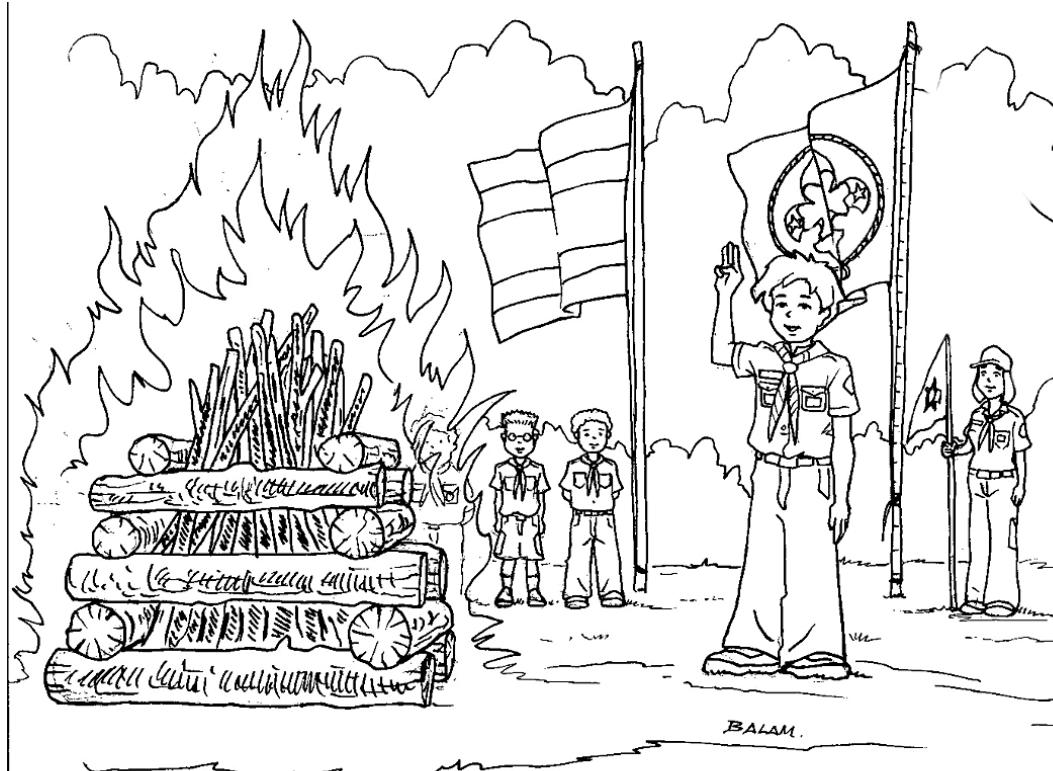
Anexo nº 5: Ceremonias

Importancia y riqueza de las ceremonias

Las ceremonias han sido parte de nuestras culturas desde tiempos remotos. Cada sociedad ha desarrollado ceremonias para celebrar eventos importantes, acciones de héroes y para reconocer acciones excepcionales.

Esto lo replicamos en el movimiento Guía y Scout ya que cumplen un papel determinante en el desarrollo individual de los jóvenes, son una recompensa a su esfuerzo y refuerzan el cumplimiento de los objetivos educativos, nunca lo sustituyen.

Las ceremonias Guía y Scout son actividades del programa educativo. No son agregados, adornos o rellenos dentro del ciclo de programa.



Son acciones enmarcadas en el contexto de la sección, están asociadas con hitos o hechos importantes en la vida de cada joven, marcan o delimitan sus etapas, y definen su nivel o posición dentro de la sección. En este sentido las ceremonias no deben convertirse en un momento en que se premia a las y los jóvenes con la entrega de un caramelo.

Desde su preparación hasta su desarrollo, deberá ser una oportunidad de crecimiento para Guías y Scouts, todo lo que suceda dentro de la actividad debe tener un sentido muy claro, y no caer en la tentación de incluir palabras o gestos carentes de sentido.

No olvide tener presente que el personaje principal de la ceremonia es la o el joven, este debe ser el centro de la actividad, y ese momento el o ella no lo olvidaran jamás.

El desarrollo de actividad debe ser continuo, coherente, responder a los propósitos que la originaron y no exceder los veinte minutos, de lo contrario perderemos la atención y el sentido de lo que esta sucediendo.

Las ceremonias No deben convertirse en reuniones, con códigos que entienden solamente algunos.



Las ceremonias son:

- Actividades del programa educativo.
- Acciones cargadas de valor simbólico.
- Eventos eminentemente educativos que permiten a los jóvenes tomar conciencia del rol que juegan dentro de un grupo y de su progresión personal.

Elementos de una ceremonia:

Música: se puede transmitir aspectos que con palabras no podemos decir. La inclusión de canciones dentro de las ceremonias nos ayuda a crear el ambiente adecuado y a comunicar sentimientos.

Palabras: Las reflexiones, textos bíblicos, lecturas (cortas) previamente seleccionadas, tomando en cuenta el tipo de ceremonia y las preferencias de las y los muchachos.

Gestos: el saludo Guía y Scout, los aplausos, la firma del libro de oro, la entrega de recuerdos.

Movimientos: Formaciones, entrada y salida de banderas.

Cuándo y dónde realizar ceremonias:

Hay dos momentos oportunos para realizar la actividad:

- 1.Cuando el o la joven está dispuesto y personalmente ha tomado la opción (investidura / promesa).
2. De común acuerdo Dirigentes e interesados/as (progresión, especialidades, traspaso).

El lugar apropiado para una ceremonia es al aire libre, la naturaleza.

El lugar apropiado para una ceremonia es deaires libre, la naturaleza.

Aire libre no significa veinte minutos a pleno sol, bajo la lluvia, o en una nube de mosquitos. El lugar y la hora debe ser escogidos cuidadosamente de acuerdo al carácter de cada ceremonia, una noche de luna, una puesta de sol, una mañana soleada rodeada del campamento.

No es apropiado realizar una ceremonia en un lugar público, ya que es un acto íntimo de la Tropa, tampoco realizarlas en escenarios ya que el ideal es que todas y todos los participantes sean actores, y no espectadores que asisten a una representación.

Como ya lo afirmamos la ceremonia es una actividad educativa, por lo tanto debe ser cuidadosamente planificada, de manera que resulte una experiencia enriquecedora para todas y todos. (Ver anexo Actividades educativas).

Ponga en práctica lo siguiente y se garantizara el éxito de la actividad:

Sencillas: para que se entiendan y sean efectivas.

Solemnes: para que se comprenda su importancia.

Sinceras: para que se sientan.

Además, debe estar dedicada a un solo tema o persona (en este sentido es individual).

Tipos de ceremonias

Ceremonia de Iza de la bandera

Recordemos la diferencia entre iza y ceremonia:

Ceremonia: una actividad más elaborada.

Iza: solamente el acto de elevar la bandera.

Propósito: Reconocer y expresar que somos parte de un país al que amamos.

Procedimiento: la ceremonia, puede variar en tiempo (20 minutos como máximo) y en su desarrollo, dependiendo de la ocasión. Es fundamental que los y las jóvenes sepan doblar y desdoblar la bandera.

Formación sugerida: semicírculo

Desarrollo de la actividad:

Se necesita una pequeña escolta de tres jóvenes, con uniforme completo, llamados “Guardia de Honor”, quienes en un momento determinado se salen de la formación. Uno de ellos (el de en medio) toma la bandera que le será entregada por el Encargado de Tropa y -escortado por los otros dos compañeros- a paso firme y rápido se acercarán al asta o lugar destinado para la iza.



Procederán a desdoblar la bandera entre los tres, dos desdoblan mientras el tercero cuida que la bandera no toque el suelo. Una vez atada la bandera, se procede a la iza lentamente, indicándole a la Tropa con un pitazo que deben poner atención y con un segundo pitazo se les indica que deben saludar.

Uno de los jóvenes de la “Guardia de Honor” realiza la iza de la bandera, mientras el otro la sujetan y el tercero espera firme mientras esta sube. Una vez que la bandera está arriba, se da el tercer pitazo que significa descanso, en ese momento, la escolta de honor se coloca frente a la bandera y la saluda, luego vuelven a la formación.

Traspaso Manada / Tropa

Procedimiento: se debe realizar en coordinación con la Manada.

Formación sugerida: Semi-círculo

Desarrollo de la actividad:

Una vez que el Lobato cruce el obstáculo, el Guía de la Patrulla elegida por el niño junto con los miembros del Consejo de Tropa lo reciben, ellos los saludarán diciendo:

“Ahora te unes a la aldea del hombre. Para guiarte en todo lo que necesitas al explorar los nuevos territorios y vivir aventuras, necesitarás un grupo de amigos.
Ese grupo de amigos será la Patrulla _____.”

Los Guías de Patrulla forman un arco con sus banderines, para que el recién llegado los atraviese en forma simbólica y llegue al centro de la formación. Una vez allí, el Guía de la Patrulla que lo recibe lo presenta al resto de la Tropa.

Ceremonia de Traspaso Tropa / Wak Tsuri:

Procedimiento: La ceremonia puede realizarse durante una fogata. Para tal efecto, el Consejo de Tropa llevará una antorcha.

Formación sugerida: Ambas secciones, las cuales se colocarán una frente a la otra, de tal manera que formen un semi-círculo alrededor de la fogata.



Desarrollo de la actividad:

El Consejo de Tropa se coloca a la derecha de la Tropa, la Jefatura de los Tsurí al lado opuesto, junto a la Wak Tsurí.

Un miembro del Consejo de Tropa, llama por su nombre a la Guía o Scout en transición, quien avanza y se ubica al frente de la Tropa.

El Dirigente asignado de la Tropa, le dirige unas palabras de despedida. Luego, el futuro Tsurí hace la señal Guía y Scout y saluda a la Tropa, mientras la Patrulla a la que pertenece hace el grito de Patrulla para despedirlo.

Los miembros de la Patrulla encienden la antorcha (el fuego simboliza el calor humano y la luz que este deja en la Sección) y se la entregan al homenajeado, quien procede a encender la fogata. Luego este se dirige hacia el semicírculo de la Wak Tsurí, donde dos miembros le estarán esperando para recibir la antorcha y la colocarán en un lugar previsto con anterioridad para ello. Una vez que la Wak le da la bienvenida, se retira para que la Tropa continúe con la fogata.

Promesa

Propósito: Esta es la ceremonia más importante en la vida de un Guía y Scout, pues es aquí donde adquiere un código de vida (ley y promesa), que se espera le oriente para toda su vida.

Procedimiento: Se recomienda hacerla en un lugar íntimo, se sugiere tener 10 candelas que representen los 10 puntos de la ley y 3 que representen los principios del Guidismo y Escultismo.

Formación sugerida: Herradura

Desarrollo de la actividad:

El Dirigente de la Tropa, llamará por su nombre al Miembro Juvenil, se entabla un diálogo entre la Dirigencia que está a cargo de la ceremonia y el o la aspirante a realizar la Promesa, el cual es el siguiente:

Dirigente: Entiendo que deseas unirte a la gran hermandad de las Guías y los Scout.



Aspirante: Así es.

Dirigente: ¿Sabes lo que significa tu honor?

Aspirante: Sí, que soy digno de que se confíe en mí honor y mi lealtad.

Dirigente: ¿Conoces el significado de la Ley Guía y Scout?

Aspirante: Sí lo conozco.

Dirigente: ¿Puedo confiar en que por tu honor, harás todo lo posible por cumplir tus deberes para con Dios y la patria, ayudarás al prójimo en toda circunstancia y cumplirás fielmente la ley Guía y Scout?

Aspirante: Sí.

Luego, haciendo el saludo Guía y Scout dirá su Promesa frente a la Tropa.

Seguidamente el Dirigente le develará la insignia, explicando su significado. Hecho esto, el Dirigente le invita a volver a la Patrulla.

Recuerde que la promesa la dice solamente el Miembro Juvenil.

Ceremonia de Fidelidad a la Patrulla

Propósito: Por ser esta, una ceremonia con un gran significado para la Patrulla, es privada.

Procedimiento: La Patrulla decidirá cuándo y dónde la realizará, para que todos se sientan a gusto y asuman la responsabilidad que este acto merece.

Formación sugerida: Círculo.

Desarrollo de la actividad:

Todos los miembros de la Patrulla ponen su mano izquierda en el bordón, que porta el banderín de la Patrulla. Un o una integrante de la Patrulla hace una reflexión sobre la persona que se va a promesar.

Quien va a ser promesado, hace el saludo Guía y Scout diciendo:

“Prometo respetarte como Guía, quererte como hermano mayor, ser leal a mi Patrulla y no desanimarme jamás”.

Acto seguido, el o la Guía de Patrulla, le coloca las cintas de Patrulla, en el hombro izquierdo diciéndole:

“Confío en que por tu honor, cumplirás esta promesa, las tradiciones y el honor de la Patrulla”.

Compromiso del Guía y el Sub Guía de Patrulla

Propósito: que el Guía y Subguía reflexionen con respecto a sus responsabilidades.

Procedimiento: Debe hacerse en un lugar adecuado a los intereses y gustos de los jóvenes y por supuesto, que esté acorde a la importancia que este acto representa.

Formación sugerida: Herradura

Desarrollo de la actividad:

Los Dirigentes de la Tropa, llevan las barras blancas y el Banderín de la Patrulla.

El Dirigente, asignado por el Consejo de Tropa, llama por su nombre al Miembro Juvenil, quien -dirigiéndose a la Tropa y sobre todo a los integrantes de su Patrulla- dirá algunas palabras sobre la responsabilidad que está por asumir. El diálogo es el siguiente:

Dirigencia: *“El Consejo de la Patrulla _____ te ha escogido como su Guía, debes estar siempre listo para aceptar y cumplir con tus responsabilidades, además de ser un buen ejemplo para todos ¿Estás dispuesto a dirigir a tu Patrulla de la mejor manera posible?”*

Guía de Patrulla: *“Sí lo estoy”.*

Dirigente: *“¿Prometes seguir y cumplir la Ley Guía y Scout, y velar porque tu Patrulla sea un ejemplo para la Tropa?”*

Guía de Patrulla: *“Sí, prometo ayudar en todo lo que pueda en la dirección de la Patrulla”*



_____ de la cual Dios me ha dado la responsabilidad de ser su Guía. Agradezco al Consejo de Patrulla por esta oportunidad que me dan".

En este momento el Dirigente de la Tropa, le ubica las barras blancas en la bolsa izquierda, mientras el Guía realiza el siguiente compromiso:

"Trataré en todo momento y con todas mis fuerzas ser el hermano mayor (la hermana mayor) en que mi Patrulla ha confiado y colaborar junto a mis compañeros Scouts y Guías para que las metas y sueños de nuestra Patrulla lleguen a cumplirse".

Además, se le entrega el banderín que distingue a su Patrulla.

En la misma ceremonia o en otra, el Guía de Patrulla realiza la entrega de la cinta blanca para el SubGuía.

Entrega de Especialidad:

Propósito: Fomentar el desarrollo personal del joven.

Procedimiento: Se sugiere realizarla en un lugar especial, puede ser en una reunión de Tropa o en otra actividad.

Formación sugerida: semi-círculo.

Desarrollo de la actividad:

La Dirigencia llama por su nombre a la Guía o al Scout a quien se le va a entregar la especialidad y este pasa al frente.

El Dirigente o Guiadora le dirige unas palabras, indicándole que ha cumplido con todos los requisitos necesarios para obtener la especialidad de _____. El siguiente es el diálogo:

Dirigencia: ¿has cumplido y vivido acorde a la Ley y la Promesa?

Guía o el Scout: Sí.

Dirigencia: ¿estás dispuesto a continuar cumpliendo la ley y promesa, además de seguir avanzando con su progresión personal?

Guía o Scout: Sí

Seguidamente, la Dirigencia le hará entrega de la insignia.

En ese momento su Patrulla puede hacer su grito característico e inmediatamente regresar a su lugar.

Etapas de Progresión:

Propósito: Estas ceremonias, deben ser las más abundantes en toda Tropa, ya que son la más clara señal del progreso que van alcanzando los Miembros Juveniles, sin embargo no deben caer en la rutina o la monotonía.

Procedimiento: Con el fin de evitar ser aburrido o repetitivo, se deben buscar lugares y ocasiones especiales para realizarla.

Formación sugerida: Herradura

Desarrollo de la actividad:

La Dirigencia llama por su nombre a la Guía o al Scout a quien se le va a entregar la insignia, este pasa al frente.

La Dirigencia entrega la insignia y realiza una motivación acerca de la etapa sobre la cual el/la joven va a trabajar.

Luego le hace unas sencillas preguntas:

Dirigencia: ¿Estás dispuesto a seguir con tu progresión personal?

La Guía o Scout: Sí lo estoy.

Dirigencia: ¿Estás dispuesto a seguir aprendiendo y compartiendo lo que has aprendido con tus demás hermanas Guías y Scouts?

Guía o Scout: Sí lo estoy.

Seguidamente, la Dirigencia le colocará la insignia en su manga izquierda y retirará la anterior.



Ceremonia de Máximo Adelanto:

Propósito: Entregar el máximo adelanto a una Guía o Scout, quien haya vivido plenamente con la Ley y la Promesa en su corazón.

Procedimiento: Esta debe ser una actividad muy especial, donde participen todos los miembros de la Tropa, del grupo y los padres de la Guía o el Scout que va a recibir el máximo adelanto. Esta es la única insignia que seguirá usando al pasar a la Wak Tsurí.

Formación sugerida: Herradura

Desarrollo de la actividad:

Por lo especial que es esta ceremonia, la forma en que se realice el preámbulo y el cierre queda sujeta a la creatividad del Consejo de Tropa.

La Dirección llama por su nombre a la Guía o al Scout a quien se le va a entregar la insignia, y este pasa al frente. Seguidamente se realiza una motivación sobre los valores y el proceso del o de la joven en la Tropa.

Recomendamos que sean los padres quienes le coloquen el Trébol Dorado a la Guía o la Guardia Morada al Scout y le entreguen el certificado que lo acredita como Máximo Adelanto.

Además, como consejo, agregamos que dicha entrega se realice unos seis meses antes de su traspaso a la Wak Tsurí, para que el o la joven tenga la oportunidad de disfrutar el fruto de su esfuerzo.

Investidura

Propósito: Una vez que el o la joven tome la decisión de pertenecer al grupo se realiza la investidura.

Procedimiento: Es una ceremonia para insertar al o la joven al grupo.

Formación: Semicírculo.

Desarrollo de la Actividad:

La Dirigencia hará una motivación sobre la decisión que el o la joven está tomando, luego le develará las insignias, explicando una a una su significado. Le coloca la pañoleta y el nudo, seguidamente estrechará su mano y le pedirá saludar a la Tropa.

Hecho esto, el Dirigente lo invita a volver a la Patrulla.

Ceremonia de renovación de promesa

Procedimiento: Una vez que el lobato esté preparado y tome la decisión de pertenecer a la Tropa, se le renueva la promesa.

Formación sugerida: Semi-círculo

Desarrollo de la actividad:

El Guía de la Patrulla elegido por el niño le acompaña, una vez al frente de la Tropa el Dirigente procede a cambiar la insignia de Lobo por la insignia de promesa, y le explica el significado de cada una de las partes de la insignia. El Lobato dirá la Promesa porque recordemos que la promesa de la Sección Intermedia varía de la de la Sección Menor.

Recuerde que cuando el niño posee un máximo adelanto puede continuar portando su insignia en cualquiera de las Secciones, ya que solamente otra insignia de máximo adelanto puede reemplazarla.



Anexo nº 6:

Momento Guía y Scout

Los jóvenes al ingresar al Movimiento encuentran que sus compañeros se diferencian unos de otros por una mística especial que forma parte integral de su vida.

El programa educativo de las Guías y los Scouts ofrece un extraordinario y sencillo plan de educación para estos/as jóvenes que les ayuda a enfrentarse a las exigencias de un mundo en constante cambio.

En este programa encontramos herramientas que colaboran a fortalecer el espíritu y valores del individuo para que pueda enfrentar con sabiduría y tolerancia las vicisitudes con las que se enfrenta dentro de la sociedad.

El momento Guía y Scout es una actividad educativa especial, es un instante para meditar pero no necesariamente de carácter religioso, es un alto en el camino, un tiempo para reflexionar, compartir. Es algo sencillo en donde dedicamos un rato para estar con Dios, para abrir el corazón y reflexionar sobre el tema elegido.

Para realizar la Actividad:

- Motivar previamente a los (as) jóvenes sobre el tema que se va a desarrollar.
- Contar con participación voluntaria y espontánea de estos(as).
- El tema que se va a tratar depende de las necesidades que arrojó el diagnóstico de la sección. Algunos temas para reflexionar pueden ser:
 - El amor
 - Los dones que nos ha dado Dios
 - La amistad
 - La paz
 - La vida
 - La ley
 - La promesa
 - Naturaleza
 - Destrucción del medio ambiente
 - Servicio a los demás

O elegir cualquier tema que se desee compartir. En general la actividad debe tener una idea central y un objetivo que se desee cumplir según las necesidades de los jóvenes.

Un momento Guía y Scout bien dirigido ayuda a encaminar a los y las jóvenes a encontrar en sí mismos/as sus propios valores, a explorar su mundo, el mundo de los demás y las maravillas de la naturaleza. También les ayuda a fortalecer la personalidad para decidir, para que sus acciones se tornen aceptables y transparentes dentro de los cánones morales y de conducta del Movimiento.

- *La actividad se puede realizar a lo interno de la Patrulla, o con invitados especiales mientras no se excedan, ya que puede provocar la pérdida de interés.*

Elementos presentes para el éxito de la actividad

Un lugar tranquilo, sin ruidos, con poca luz, decoración de acuerdo al tema, materiales a la mano, y un objetivo claro hacia donde dirigir el momento. Un ambiente apropiado contribuye a alcanzar la serenidad requerida para una ocasión como esta.

Pasos a seguir:

- Se entra en silencio al lugar elegido, el cual debe estar a oscuras y sin ruidos.
- Se utiliza una luz tenue.
- Los y las participantes ocupan sus lugares formando un círculo.
- La persona a cargo realiza la motivación.
- Se desarrolla el tema según el programa establecido.
- Se realiza una reflexión final.
- Salida del lugar en silencio.

Los Dirigentes deben mantener una mente abierta, escuchar y respetar las opiniones de los jóvenes independientemente del tema que se escoja.

No se realiza ninguna actividad después para que se pueda meditar sobre el tema.

El momento Guía y Scout es una actividad sencilla, seria, solemne y sincera. Es el camino que indica que debemos ser humildes, para tratar de llevar una vida sin artificios, carente de ostentación, para que esta forma de llevar la vida se convierta en una disciplina práctica y cotidiana que trata de establecer normas de conductas morales admitidas por los jóvenes.

No debemos “vulgarizar” la actividad, ni hacer que se repita a cada instante ya que el fin que buscamos se pierde y puede disminuir la motivación.



Anexo nº 7: Transición

Este documento pretende orientar a los Dirigentes de la Sección Intermedia que tienen niñas y niños de la Sección Menor en proceso de transición a la Tropa o Guías y Scouts en proceso de transición a la Wak Tsuri.

¿Qué es el proceso de transición?

- “Es el momento de enlace desde la Sección en que se halla el Miembro Juvenil hacia la siguiente Sección.
- Es el tramo final de la experiencia de un Miembro Juvenil su Sección actual.
- Es un espacio en el cual el Miembro Juvenil tiene la oportunidad de despedirse de personas, circunstancias y situaciones de una Sección, para dirigir su mirada hacia un mundo nuevo a través del contacto paulatino con este”.

Manual de Programa 2006

Nótese bien que se trata de un proceso elaborado que facilita la partida e inserción de los niños, niñas y jóvenes en un nuevo ambiente y no de un cambio repentino y abrupto.

Para que este proceso sea exitoso debe existir una cooperación entre los equipos de Dirigentes involucrados en el proceso y del Miembro Juvenil.

Existe una época en que todas las personas inician su paso de la niñez a la adolescencia. Es durante este periodo que el Miembro Juvenil pierde interés en lo que realiza cotidianamente en el medio que lo rodea (incluida su sección Guía y Scout) y desea desarrollar otras habilidades intelectuales como la capacidad de producir, de investigar, proponer y crear. Además, desea ampliar sus interacciones con iguales y con adultos, poner a prueba sus destrezas personales y, en general, se suscitan cambios de conducta y actitud.

Los anteriores constituyen indicadores para el Dirigente motive el proceso de transición del niño/a, si este tiene además la edad indicada para dar este paso.

En el caso de los niños y niñas de la Manada, se recomienda que el proceso dé inicio cuando cumple los 10 años y se prolongue hasta los 10 años y 11 meses, con un sistema de visitas a la sección siguiente que aumenta paulatinamente su duración e intensidad conforme pasa el tiempo y aumenta la confianza de los niños y niñas.

Este proceso consta de varios pasos:

1. Reunión del Dirigente que sigue la progresión personal con el Miembro Juvenil para reflexionar sobre la necesidad de iniciar el proceso de transición.
2. Reunión de la Dirigencia de ambas secciones para comunicarles la necesidad de iniciar el proceso de transición del Miembro Juvenil. Presentación de la Dirigencia de la siguiente Sección.
3. La Dirigencia de la nueva sección propone a qué reuniones podrá o deberá asistir el Miembro Juvenil.
4. Dirigente y Miembro Juvenil, deciden en conjunto a cuáles de las actividades que ofrece la siguiente Sección asistirá.
5. Ambas Dirigencias concretan una reunión con los padres o encargados del Miembro Juvenil para conversar acerca del proceso.
6. Se realizan reuniones informales periódicas entre la nueva Dirigencia y el Miembro Juvenil, para conocer cómo ha logrado interactuar con las personas de la nueva Sección.
7. Ambas Dirigencias se reúnen, para conversar sobre el nivel de progresión del Miembro Juvenil.
8. El Consejo de la Sección actual propone al Consejo de la siguiente Sección la fecha del traspaso.
9. Se realiza el traspaso en un ambiente de alegría y felicidad porque el Miembro Juvenil continúa su vida Guía y Scout en otro nivel.
10. Generalmente dura entre 3 y 6 meses y se inicia en el momento en que el niño, niña o joven empiezan mostrar las características descritas anteriormente.



El Proceso de Transición Manada-Tropa:

Puede convertirse en un momento crítico si los Dirigentes de ambas secciones no se preparan adecuadamente para brindarles el acompañamiento adecuado, por eso se trata de un paso en el que se debe tener más control ya que hay diferencias muy marcadas entre la vida de la Manada y la vida de la Tropa:

- El marco simbólico ya no es la Fantasía sino la Aventura de la Exploración
- La estructura varía de Familia a Patrulla
- Los Dirigentes ya no son personajes sino personas

Estas diferencias motivan y obligan a los Dirigentes de ambas secciones a preparar el camino que los niños y niñas tendrán que recorrer.

Algunos aspectos a considerar para iniciar el proceso con los Lobatos son:

- Desmotivación ante las actividades de la Manada.
- Capacidad para tomar decisiones de forma independiente (con poca ayuda de la Dirigencia)
- Demuestra mayor capacidad para tomar responsabilidad de las tareas asignadas.
- Denota incredulidad ante el ambiente de fantasía.
- Hay un mayor interés por las actividades que realiza la Tropa.
- Presenta mayor necesidad de actividades que impliquen retos individuales.
- Evidencia mayor grado de competitividad.

Preparación física y emocional para pasar de la Manada a la Tropa:

El Lobato/a en su Manada es el más fuerte, más alto/a y experimentado/a en técnicas, o sea es el líder, características que no necesariamente tendrá en la Tropa, ya que este papel se invierte en el momento que ingresa a la Patrulla. Tiene que empezar a ganarse la confianza de sus compañeros/as para que sus ideas, propuestas e intereses sean escuchados.

El Consejo de Tropa debe velar y preparar a las y los miembros de la Patrulla para evitar que se minimicen las capacidades de los Lobatos/as y promover que se les reconozcan las habilidades que poseen y se sientan parte de una unidad de amigos donde son importantes y así se refuerce su pertenencia al grupo.

En la manada los y las niñas son más dependientes de Dirigentes y padres, en la Tropa inician el desarrollo de su independencia, por eso deben aprender a valerse por ellos/as mismos y a confiar en su Patrulla.

En la Tropa la comunicación se da principalmente de parte de los Dirigentes hacia el/ la Guía de Patrulla y este/a se encarga de transmitir la información a sus compañeros/as, mientras que en la manada se da con los padres de familia, por eso los miembros del Consejo de Tropa deben estar pendientes de que dicha comunicación sea clara y asertiva.

Las actividades que se desarrollan en la sección intermedia requieren más esfuerzo físico y trabajo en equipo (Sistema de Patrulla), por lo cual al lobato/a se le debe motivar para que, durante sus visitas a la Tropa, haga un recorrido por todas las Patrullas y de esta forma conocerá y podrá valorar los diferentes grupos y amigos/as para elegir libremente a cuál Patrulla quiere pertenecer cuando termine su proceso de transición.

Continuación de la progresión personal en la Tropa:

Como parte del Método Guía y Scout se encuentra el sistema de progresión permanente, el cual constituye un lazo que une a las secciones; por eso, el sistema de objetivos educativos no termina con la transición, recordemos que estos son secuenciales (se complementan unos con otros).

Es fundamental que los recién ingresados a la Tropa que provienen de la Manada, conozcan todo aquello que se utiliza en esta sección para darle seguimiento a la progresión personal (bitácoras, etapas, especialidades) para que no detenga su avance y comprenda que su paso a otra sección es parte de su crecimiento, lo cual fortalecerá su sentido de pertenencia.

La relación con los padres de familia es de gran importancia, se les debe comunicar las nuevas herramientas que utilizarán sus hijos/as para seguir de cerca su progresión personal y cualquier otro cambio que se considere pertinente. La seguridad que los padres aporten en este momento juega un papel vital en la toma de decisiones de los niños y las niñas, por lo cual Dirigentes y padres deberán aliarse y comprenderse mutuamente en busca de la confianza y seguridad de los niños y las niñas.



Ceremonias:

Cuando el proceso de transición termine, se realizará la respectiva ceremonia de traspaso (ver anexo de ceremonias).

En el momento que el o la Lobato/a reconozca, comprenda y acepte el método de trabajo de la Tropa para vivirlo ampliamente se le debe de renovar la promesa.

El Proceso de Transición Tropa- Wak Tsuri

La Dirigencia de Tropa debe estar atenta no solamente a la edad de sus Guías y Scouts, sino también a su madurez emocional. Algunos indicadores que evidencian crecimiento de los jóvenes son:

- El desarrollo físico ya no constituye el foco de interés principal como sí lo es en la pubertad.
- Su grupo de amistades se torna cada vez más amplio y abierto a personas del sexo opuesto.
- Inicia o se incrementa su deseo de ensayar relaciones de pareja (noviazgo).
- Su pensamiento se torna cada vez más crítico, reflexivo y social.
- En muchas ocasiones los jóvenes se convierten en “jueces” de sus padres y figuras de autoridad cuestionando sus acciones.

Se recomienda que el proceso dé inicio cuando cumple los 14 años y se prolongue hasta los 14 años y 11 meses.

Las diferencias entre la vida de la Tropa y la de la Wak básicamente son:

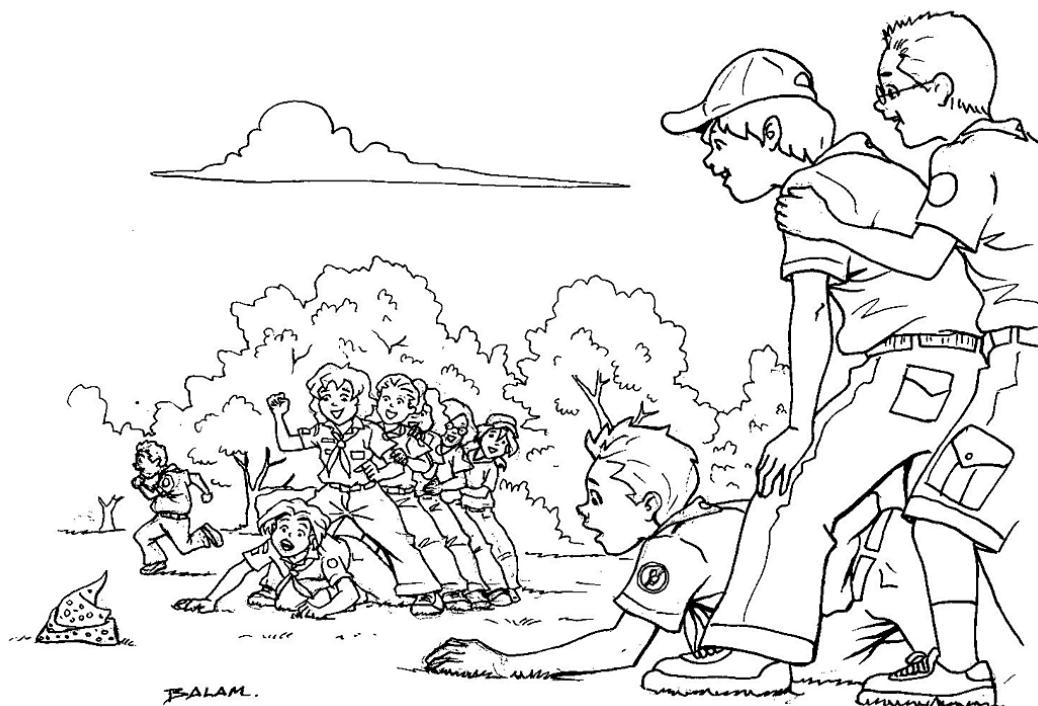
- El marco simbólico varía de la aventura de la exploración a la aventura del descubrimiento.
- La estructura cambia de la Patrulla a Equipos.
- Los Dirigentes son acompañantes, consejeros y apoyo en el proceso.

Algunos aspectos que ayudan a determinar el inicio del proceso de evaluación del Miembro Juvenil hacia la Wak Tsurí:

- Madurez para tomar decisiones personales y proponerse objetivos de desarrollo, metas y proyectos.
- Las necesidades e intereses personales distan claramente de los del resto de los miembros de la Sección.
- La motivación personal para participar en las actividades de la Wak Tsurí se incrementa mientras disminuye la motivación para participar en actividades de la Tropa.
- Su liderazgo impide el desarrollo de los demás miembros de la Patrulla.

Recomendaciones para la Dirigencia:

- Que los Dirigentes adquieran conocimientos básicos sobre el método de trabajo de las secciones involucradas (Manada/ Wak Tsurí)
- Entregar los registros del Miembro Juvenil a la Dirigencia de la Sección siguiente.
- Reunión continua y evaluación permanente entre los equipos de Dirigentes de ambas Secciones.
- Comunicación asertiva y permanente con los jóvenes.
- Seguimiento y motivación continua.
- Fomentar la confianza para que los jóvenes expresen sus inquietudes.
- Informar y capacitar a los miembros de la Patrulla.



Anexo nº 8:

Coeducación Introducción

La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, como el Movimiento Juvenil de carácter educativo no formal enfocado hacia la formación de valores sociales en la población infantil y juvenil costarricense; debe estar consciente de la realidad actual y plantearse estrategias de acción para enriquecer y mejorar la calidad de programa educativo que se pone en ejecución con nuestra población meta: niños, niñas y jóvenes.

Desde sus orígenes, la práctica constante del Movimiento a lo largo de más de 90 años de existencia, ha girado en torno a la no discriminación, se ha buscado que los jóvenes- cualquiera sean sus capacidades y necesidades- puedan beneficiarse de este.

La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica añora estar a la altura de los tiempos en lo que se refiere al respeto por la dignidad y los derechos humanos y, al encontrarse inmersa en un sistema particular, los diversos acontecimientos sociales atraviesan su quehacer. Dado lo anterior, desde 1997 se incrementa la preocupación y atención hacia el tipo de relación entre niños, niñas y jóvenes que fomentan las actividades internas del Movimiento Guía y Scout, con el fin de prevenir la desigualdad de género y procurar la estimulación del desarrollo de las capacidades de cada persona sin importar si es hombre o mujer.

Una posibilidad para luchar por estos valores de equidad- al menos en cuanto al Programa Educativo y la formación de adultos- es el trabajo bajo el concepto de coeducación.

Definiciones importantes

La Oficina Mundial Scout (1992, citado por Salas) nos indica que la coeducación es:

“El proceso de educar personas de ambos sexos en conjunto, para alcanzar una meta final en la cual la relación entre hombres y mujeres se produzca en términos de igualdad y complementariedad, caracterizada por igualdad de oportunidades, aceptación mutua, compresión, respeto y enriquecimiento; y que se basa en la cooperación, la responsabilidad conjunta y el acceso igualitario de decisiones”.

Por otra parte, se entiende como sexo las características corporales que distinguen a un hombre de una mujer. Mientras que el género son las conductas y roles que se le atribuyen al hombre y a la mujer prácticamente desde que nace, por el simple hecho de pertenecer a uno u otro sexo. La identidad de género, es decir, cómo vive el ser hombre o ser mujer, tiene una importancia enorme, constituye el fundamento de la identidad personal y una vez que se asienta es prácticamente invariable. De aquí la relevancia de que los jóvenes aprendan a corta edad que no son menos hombres si “chanean” a un bebé, que no son menos mujeres si compiten físicamente con un hombre y le ganan, que no son menos hombres si les corresponde cocinar y limpiar en un campamento, que no son menos mujeres si no les gusta maquillarse, entre otras situaciones.

El por qué de la coeducación

El Escultismo y el Guidismo tienen el propósito de desarrollar en los jóvenes todas sus áreas de crecimiento: su cuerpo, su mente, su carácter, su capacidad de dar y recibir afecto, su capacidad de vivir en sociedad, su relación con Dios y su conciencia de ser trascendente.

Una persona no puede vivir íntegra y plenamente si se le enseña que como hombre o como



mujer sólo puede desempeñarse en ciertas áreas o desenvolverse solo en ciertas actividades.

Eso atenta contra su libertad individual y su capacidad para soñar, para imponerse metas y para superarse como persona. Desdichadamente, la sociedad lanza constantemente mensajes explícitos o indirectos- a través de los medios de comunicación, de la educación formal, de aparatos e instituciones sociales- que dictaminan lo que es “bueno” o típico para una mujer o un hombre.

A través de la coeducación conducida adecuadamente, se aprende a desarrollar liderazgo y a compartirlo de forma sana. Además, permite trascender los roles tradicionales de género y alimenta la identidad de las personas hacia una más integral y humanizada. También forma personas sensibles y respetuosas de las diferencias.

El Método Guía y Scout pone especial énfasis en “aprender haciendo” y en “aprender a ser”. De esa manera, las personas aprenden por sí mismas a valorar a los demás... a todos los demás... mujeres y hombres, y a reconocer que las diferencias biológicas entre unas y otros no deben acarrear discriminaciones sociales para ninguno de los dos sexos.

¿Cómo aplico la coeducación?

- De forma natural y sin prejuicios. Permitiendo a los niños, niñas y jóvenes relacionarse cotidianamente como están acostumbrados/ as a hacerlo en casa (especialmente los que tienen modelos femeninos y masculinos), en la escuela o colegio.
- La Ley la Promesa son herramientas valiosas que permiten concienciar a los jóvenes de ambos sexos sobre valores, principios y actitudes que posibilitan un trato igualitario.
- Un Ciclo de Programa con base en objetivos, con una variedad de actividades escogidas por los propios jóvenes, permite que ellos y ellas se desarrolle en todas las dimensiones de su personalidad, sin considerar a determinadas actividades solo aptas para hombres o solo para mujeres.
- Para fomentar relaciones de igualdad y respeto, usted como Dirigente debe primero inspeccionar cuáles son sus creencias y actitudes con respecto a su género y con respecto al género opuesto. Debe saber que:
 - Los hombres y las mujeres son diferentes entre sí. No todas las mujeres son iguales. No todos los hombres son iguales. No a todos nos gusta o desagrada lo mismo. Las

diferencias son dignas de admirar y de respetar. Por eso es que resulta dañino generalizar o tener un mismo concepto de todas las personas solamente por su género.

- Las diferencias en la forma de actuar de hombres y mujeres no vienen del nacimiento sino que son el resultado del aprendizaje en la vida social principalmente en la familia.
- Muchos niños y jóvenes aprenden del medio familiar y social a no expresar sus sentimientos, a ser agresivos y dominantes. Al mismo tiempo, muchas niñas y jóvenes aprenden a ser emotivas, quietas y sumisas.
- Tanto las mujeres como los hombres tienen cualidades físicas, psicológicas y sociales que hay que valorar de manera adecuada.
- Mujeres y hombres desempeñan papeles muy importantes en la familia, la pareja y la sociedad.
- Cuando los hombres mandan y las mujeres obedecen, las relaciones se empobrecen porque hay irrespeto. Donde hay irrespeto, no tiene cabida el diálogo, la negociación y la igualdad.
- Mujeres y varones son idénticos en dignidad humana y deben tener las mismas oportunidades para su completo desarrollo.

Pautas para el trabajo de forma coeducativo

- La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica no solo acepta el trabajo coeducativo en todas las secciones que componen los grupos, sino que le llena de orgullo la alianza tan significativa entre las Guías y los Scouts, la cual constituye toda una hermandad.
- Cada Grupo Guía y Scout cuenta con la opción de definir, de acuerdo a sus condiciones y posibilidades, si desea trabajar de forma coeducativa o no. De no ser así, de igual forma, debe enseñar la convivencia respetuosa, pacífica e igualitaria con personas de otro sexo con las cuales los jóvenes se relacionan diariamente en otros espacios. La decisión requerirá de la autorización de la Junta de Grupo, la que supervisará y será responsable por la buena marcha de las secciones, según lo establecido por la Legislación Guía y Scout.



- Para que la Junta de Grupo autorice la apertura de secciones coeducativas, deben existir Dirigentes femeninas y Dirigentes masculinos, en proporción de 1 a 1. Es decir, por cada Seisena, Patrulla o Equipo femenino o masculino, debe haber un (a) Dirigente del mismo sexo.
- Las Secciones Menores y las Secciones Mayores podrán trabajar en Seisenas o equipos mixtos, con la presencia de Dirigentes masculinos y femeninas.
- Las Secciones Intermedias trabajarán en Patrullas de un solo sexo.
- En todos los casos, para campamentos y otras actividades, se asegurará por parte de los/ las Dirigentes que los miembros de su Sección cuenten con las condiciones que les permitan privacidad, seguridad y respeto a su intimidad.
- La progresión personal de cada miembro de la Sección será supervisada y evaluada por el equipo de Dirigentes a cargo de la sección.
- De cualquier forma que se produzca competencia entre grupos de mujeres y hombres, esta no debe contener el enfrentamiento por la fuerza física, sino más bien por actividades de astucia.
- El hecho de optar por el trabajo coeducativo, no excluye que se efectúen, eventualmente y según las demandas de los miembros de la Sección, actividades separadas por género.
- La aplicación de la coeducación deben complementarse con cursos de formación, para contribuir al logro de la meta de nuestro Movimiento: la formación integral de las niñas, niños y jóvenes costarricenses.

Conclusiones

La coeducación constituye una valiosa oportunidad de brindar a los niños, niñas y jóvenes una educación integral sin mitos, prejuicios ni antivalores. Esta propicia el reconocimiento y la valoración de todas las actividades humanas y facilitan una educación que nos permita estimarnos como personas integrales llenas de creatividad, afectividad, espiritualidad; es decir, humanos y humanas.

Anexo 10.

Formaciones: un medio para un fin

En muchas de las actividades, los Dirigentes les solicitamos a los jóvenes que se formen de determinada manera- por ejemplo filas, hileras, círculos, media luna- ya sea para comenzar juegos, ceremonias, reconocimientos y otros.

Como facilitadores del programa educativo, debemos tener claro el valor pedagógico de esta herramienta, la cual, por supuesto, no debe utilizarse para rendirle tributo al adulto. Recuerde que el uso correcto del silbato y de las formaciones es muy importante para todos los Miembros Juveniles y en especial para los jóvenes que recién ingresan a la Tropa, ya que se trata de los primeros elementos ante los cuales se enfrentan y por ende, les brindan una impresión inicial que incide en su decisión de involucrarse en el Movimiento Guía y Scout.

Cuando el y la joven aprenden a escuchar el silbato y a formarse tal y como la Dirigencia lo solicita, se fomenta disciplina y se aprende a reconocer la importancia de seguir reglas razonadas en el desarrollo de su diario vivir, así que, inculcar y fortalecer el seguimiento de reglas contribuirá en la formación de su carácter y les facilitará su inserción en una sociedad que se rige y se ordena según ciertas normas tanto en el estudio, trabajo y en el hogar.

Además, el movimiento corporal ordenado que implican las formaciones, contribuye a su desarrollo físico y mantener el cuerpo erguido, en una posición correcta.

La Dirigencia no debe perder de vista que dirigir una formación implica una actitud solemne pero no rígida e inflexible. El llamado a la formación no debe convertirse en un momento de regaños, ni el adulto debe mostrarse severo, ya que en la mayoría de las veces el entorno de los jóvenes está saturado con este tipo de comportamientos (hogar, colegios, escuelas). Inclusive, muchas veces los regaños no están bien fundamentados ya que se deben a que los jóvenes no le comprenden al Dirigente cómo deben formarse.

El que los jóvenes se puedan formar rápido y en orden, es el reflejo de que el sistema de Patrulla marcha por buen camino.

Indicaciones generales que no debemos dejar de lado:

El primero en estimular una adecuada formación es el Dirigente, por lo tanto, en toda debe tener una presentación ejemplarizante y asumir una posición adecuada según la ocasión. Otros detalles son:



- Las Patrullas se acomodan según acuerdo del Consejo de Guías.
- Existen formaciones abiertas y cerradas. La formación abierta- como su nombre lo indica- requiere que las manos estén abiertas, mientras que en la formación cerrada las manos deben estar cerradas
- En toda formación a excepción de la de “la estrella” la Guiadora y el Encargado de Tropa deben de tener sus piernas juntas.
- El o la Dirigente se ubica siempre en el centro de la formación.
- Las Patrullas se forman dejando tres pasos de distancia con respecto a la Guiadora o encargado de Tropa.
- Mientras la Guiadora o Encargado de Tropa esté solicitando determinada formación, las Patrullas estarán en silencio.
- Una vez que los Dirigentes bajen los brazos, las Patrullas pueden presentarse.
- Para realizar una formación entra la Patrulla completa y en silencio.

Tipos de señales y su significado:

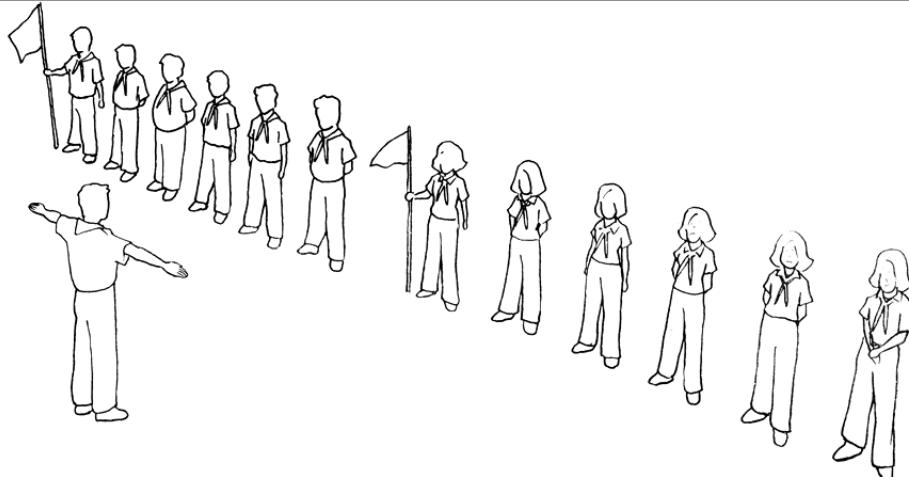
Mano en alto: significa silencio.

Brazos cruzados a la altura de las muñecas extendidos hacia abajo y con los puños cerrados: Sentados.

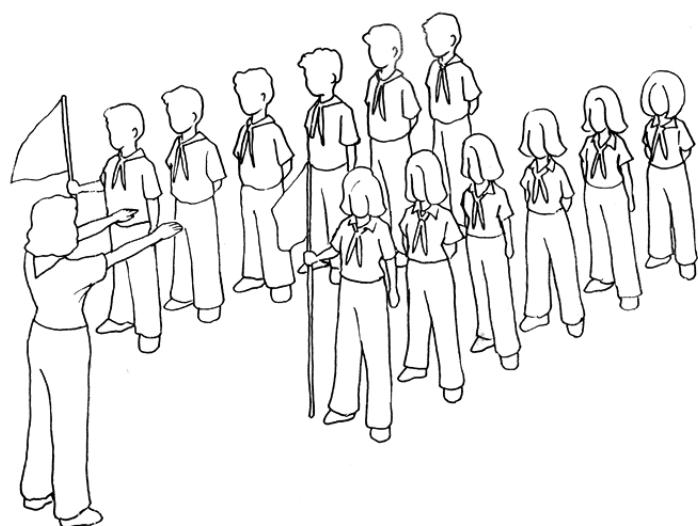
Brazos extendidos hacia abajo en un movimiento horizontal en el que se cruzan y se dejan de cruzar: Rompan Filas.
lo amerite.das.

Tipos de Formaciones

Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Línea	La Dirigencia abre los brazos (como en cruz) horizontalmente. La Tropa se forma en una sola línea al frente del Dirigente.	Que la dirigencia le va a brindar indicaciones a todos los miembros de la Tropa (esta posición solamente puede pedirse a una Tropa pequeña)

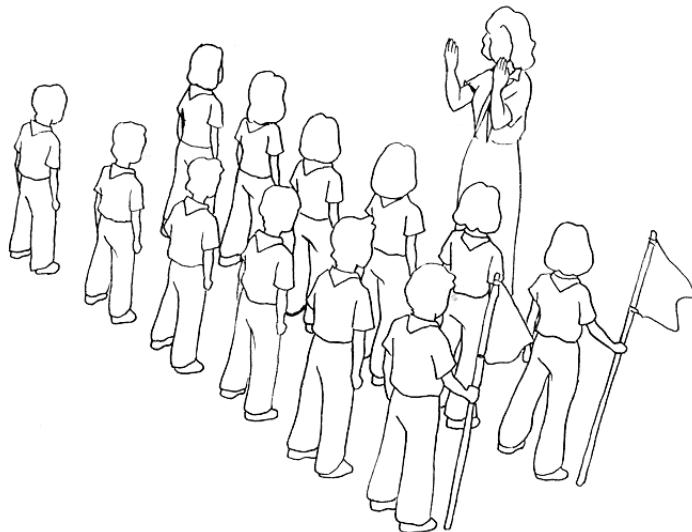


Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Filas	La Dirigencia extiende los brazos hacia delante, con las palmas vueltas hacia abajo.	Se utiliza para actividades que implican relevos y para otros juegos

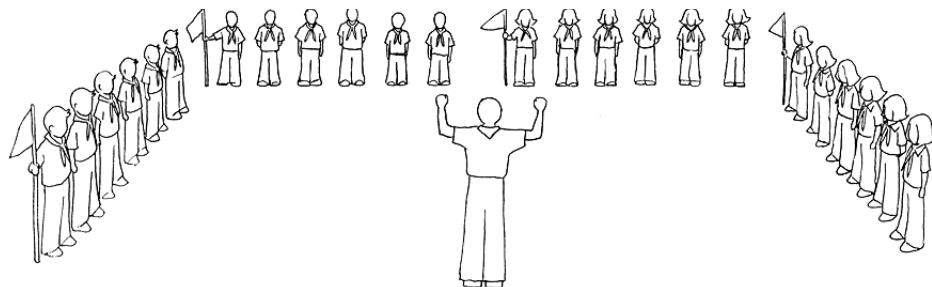




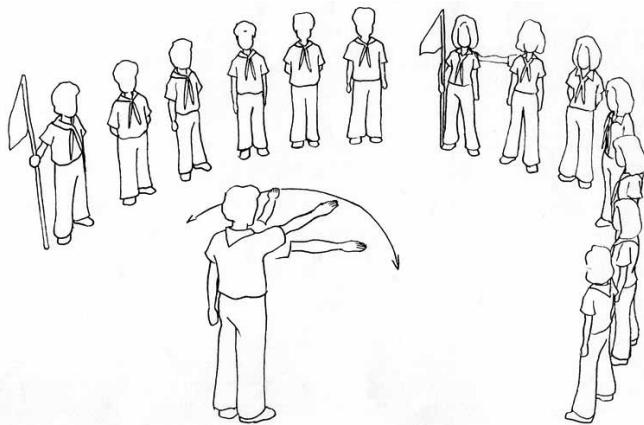
Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Columnas	La Dirigencia dobla los brazos y los coloca de forma vertical, con las palmas de las manos hacia su cara..	Se utiliza para indicar desplazamientos y que las Patrullas avancen en columnas.



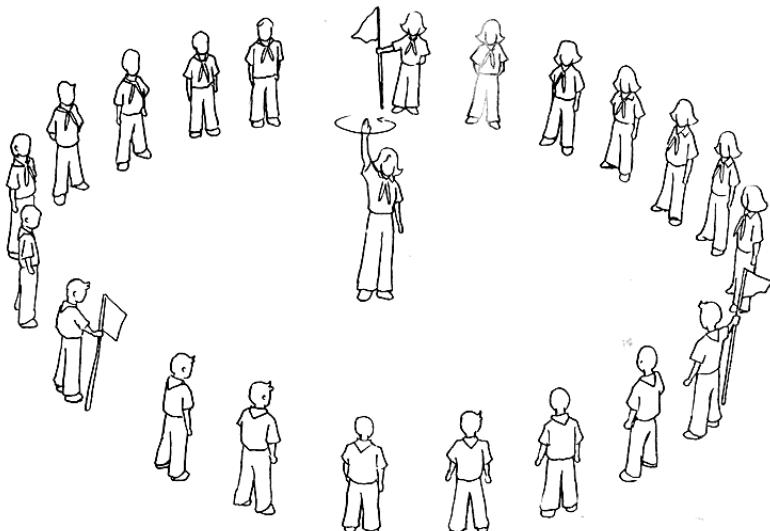
Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Rectángulo	El Dirigente dobla los brazos de forma vertical a la altura de los hombros, con las palmas de la mano hacia delante Las Patrullas forman tres lados del rectángulo y el Dirigente el cuarto lado.	Iniciar y terminar reuniones y ceremonias



Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Semicírculo	El Dirigente describe un semicírculo con el brazo de derecha a izquierda y de izquierda a derecha.	Iniciar y terminar reuniones, ceremonias y fogatas.

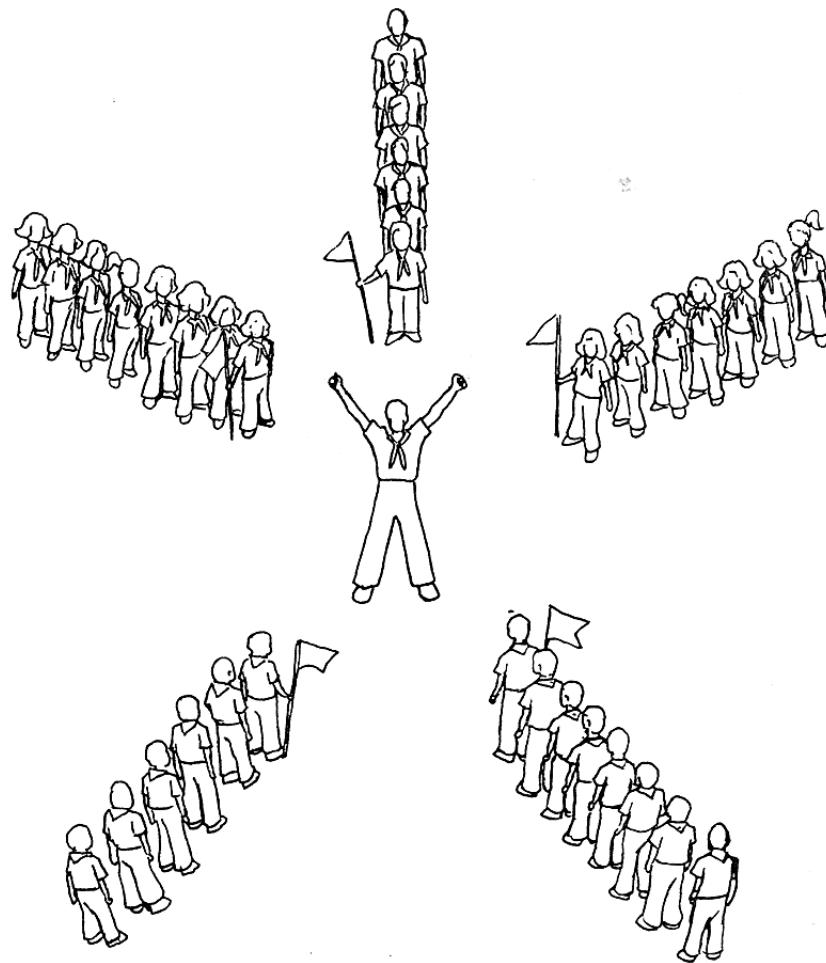


Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Círculo	El Dirigente con un brazo extendido hacia arriba describe un círculo alrededor de su cabeza, las Patrullas girarán hasta que el Dirigente detenga sus movimientos tratando de formar un círculo.	Canciones, dinámicas.

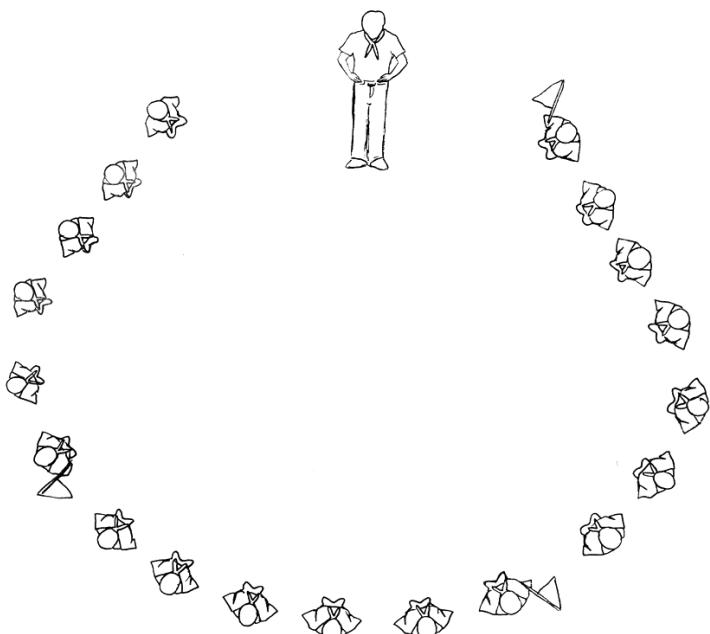




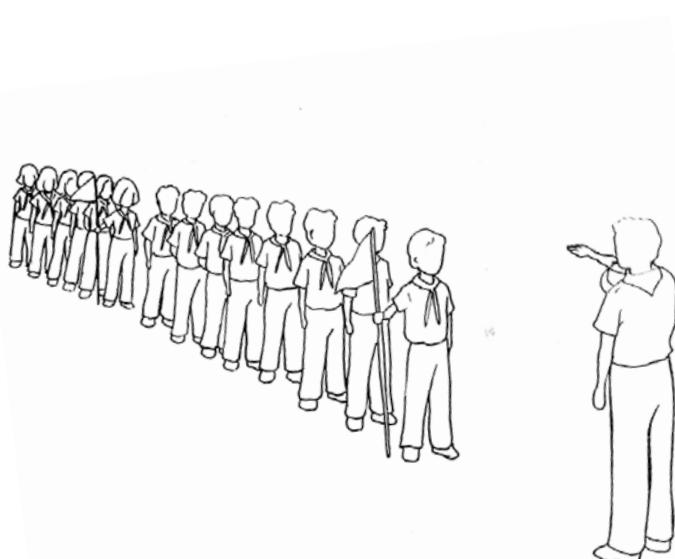
Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
Estrella	La Dirección extiende sus brazos hacia arriba en forma de "v" y las piernas separadas, las patrullas se ubican formando los picos de una estrella.	Juegos



Nombre de la Formación
Herradura
Descripción
El Dirigente flexiona un poco los brazos y los coloca hacia el frente, como formando una herradura a la altura del vientre.
¿Qué es lo que indica?
Ceremonias

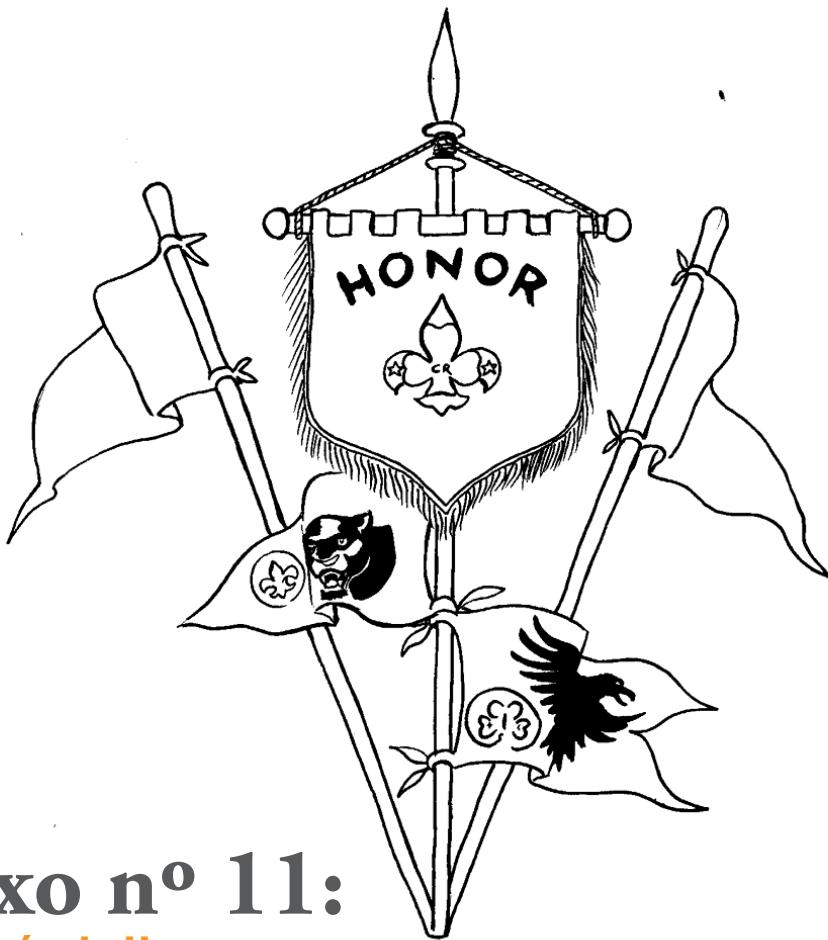


Nombre de la Formación
Fila
Descripción
La dirigencia con un brazo hacia el frente a la altura del hombro.
¿Qué es lo que indica?
Toda la Tropa debe hacer una sola fila para avanzar.





Nombre de la Formación	Descripción	¿Qué es lo que indica?
De mayor a menor	El Dirigente extiende los brazos como simulando alas de avión, de forma tal que una ala está a la altura de la cabeza y la otra en el muslo.	Se deben formar del más alto/a al más bajo de la Tropa según estén ubicados los brazos del dirigente para realizar actividades de integración, rompe el esquema de la Patrulla



Anexo nº 11: El Banderín de Honor

En la sección intermedia, una de las aspiraciones de las Patrullas, es que al finalizar una serie de actividades puedan adquirir el Banderín de Honor de la Tropa.

El orgullo de los integrantes de la Patrulla “no les cabe en el pecho”, cuando pasan al frente y lo reciben, en ese momento se sienten tan superiores a sus compañeros que se creen capaces de todo y que nada los puede detener.

Pero ¡cuidado!, recuerden que nuestra labor NO es fomentar en Guías y Scouts el ansia de competir solo para ganar, sin fijarse a quienes afectan, ni como se perjudican individualmente, ni como Patrulla, cuando en el camino utilizan cualquier astucia, para recibir tan deseado botín.



¿Cómo podemos y debemos convertir el banderín de honor en una herramienta educativa?

A través de la puntuación, se puede reforzar aquellas áreas en las cuales los miembros de la Patrulla han venido fallando repetidamente, por ejemplo, impuntualidad, mal vocabulario, presentación personal inadecuada, trampas en los juegos y todo aquello que atente contra la Promesa y Ley. Es así como el Miembro Juvenil que presente estas conductas se verá presionado por el resto de sus compañeros de Patrulla, motivándolo a variar dicha actitud para que no se vea afectado todo el equipo en su puntuación.

Hay una serie de aspectos para evaluar a las Patrullas que deben estar presentes en todo momento como: presentación personal, uso adecuado del uniforme, portar los elementos sujetos a inspección, desempeño en las actividades, trabajo en equipo, entre otros; no obstante, la puntuación que se les asigna a dichos aspectos varía, con el fin de fomentar cambios en los comportamientos inadecuados que puedan presentar los miembros la Tropa. Otros rubros que inciden en la puntuación de la Patrulla son: el rendimiento académico, comportamiento en el hogar y en otros ámbitos de su vida.

Este tipo de competencia no solo promueve la competencia entre las Patrullas sino que promueve retos de superación personales. El Dirigente, como facilitador de un programa educativo, utilizará la competencia del Banderín de Honor como una herramienta que le permitirá a los jóvenes, lograr una modificación de sus acciones, primero autoevaluándose como equipo y luego sustituyendo la atmósfera autocrática imperante muchas veces, por una atmósfera democrática donde el grupo pueda tener una acción participativa en el mejoramiento de su propia Patrulla.

El proceso de competencia por el banderín de honor, debe de lograr una elevada cohesión de Patrulla, asignando gran importancia al crecimiento y desarrollo personal de cada uno y cada una de sus miembros, siempre se trabajará bajo el principio del consenso en la toma decisiones, tratando de mejorar las relaciones interpersonales.

Los objetivos a cumplir para optar por el banderín de honor, si son establecidos por las mismas Patrullas, permitirán que todos y todas se sientan identificados y comprometidos con ellos.

La tolerancia, el respeto, la cooperación y una mejor convivencia deben ser el eje central de la competencia por el banderín de honor, y que permitirá a los jóvenes conocer la importancia de crear un ambiente solidario en su Patrulla, de aceptar la diversidad y alteridad para trabajar unidos y poder compartir los objetivos comunes.

Como herramienta educativa que es, la competencia por el banderín de honor, debe también:

1. Generar un espacio de reflexión grupal ante los diferentes conflictos.
2. Brindar oportunidad de asumir mayores responsabilidades dentro de su Patrulla y de la sección intermedia.
3. Desarrollar la creatividad, ya que a través de la competencia los muchachos (as) descubrirán nuevas formas de superar sus debilidades y fortalecer los aspectos positivos, sacando mayor provecho de ellos.
4. Establecer sus propias metas.
5. Entender que el éxito se disfruta no solo cuando es en forma individual, sino que, como parte de un equipo se disfruta de igual forma el éxito del grupo.

Por lógica se tendrá en cuenta otorgar puntosa los y las ganadoras de x actividades, tratando de que los rangos para las evaluaciones no superen lo anteriormente leído, ni se convierten en el atractivo del banderín de honor.

Valore los siguientes consejos para otorgar el banderín de honor

1. Deben prevalecer los valores expresados en la Ley y la Promesa.
2. Motive e incentive la sana “competencia”.
3. Traduzca dicha competencia de una forma asertiva y EDUCATIVA
4. Equilibre las actividades entre guías y scout para que las Patrulla tengan igualdad y oportunidad.
5. De un balance proporcional al puntaje, entre actividades e inspecciones.
6. Los puntos a valorar en la Inspección (uniforme, siempre listos/as, banderín, presentación personal) debe ser una decisión de los jóvenes
7. No olvide incluir aspectos como disciplina, asistencia, espíritu de Patrulla.
8. El Consejo de Guías conoce y aprueba previamente los aspectos a evaluar en la consecución del banderín de honor.



Bibliografía

- Aristeguieta, A. (1998). *El Gran Juego: análisis de un método educativo*. San José: Editorial Scout Interamericana.
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica; (s.f.). *Ideas para reuniones de Tropa en un ciclo de programa* (Ayuda al Programa).
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (2003). *Bitácora Guía y Scout* (1 y 2).
- Asociación de Guías y Scout de Costa Rica (s.f.) *Marco Simbólico*. Curso Básico de Sección Intermedia.
- Asociación de Scout de México A.C. (1999). *Ideario de B.P* México: Dirección Nacional de Publicaciones.
- Asociación de Scout de México A.C. (2000). *Tu misión en la Tropa Scout: Guía y Método de Programa*. México: Impresos Jet Print.
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (s.f.) *Cancioneros*.
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (s.f.). "El Movimiento Scout". Documento XXVI Conferencia Scout Mundial, Montreal 1977.
- Baden, P. (1908/1991). Escultismo para Muchachos (Décima Edición, sexta reimpresión). México: Dirección Nacional de Publicaciones.
- Baden, P. (1916/999). *Jóvenes caballeros del Imperio*. México: Dirección Nacional de Publicaciones.
- Baden, P. (1919/2005). *Guía para el Jefe de Tropa*. México (Segunda Edición): Asociación de Scouts de México.
- Benard, D. (1998). *Aventura, Territorio, y Pandilla*. Bruselas: Oficina Scout Europea.
- Benard, D. (1975). Baden-Powell hoy. Barcelona. Edición del Movimiento Scout Católico España.
- Dirección de Adiestramiento (s.f.). *Fundamentos (Ayuda al Programa)*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- Equipo Nacional de Programa (1999). *Las Celebraciones en Scouts de Argentina*. Buenos Aires: Scouts de Argentina.
- Escalante, L. (s.f) "Abuso de sustancias en adolescentes", disponible en: <http://www.binasssa.sa.cr/adolescencia/articulos.htm>. Recuperado el día 20 de octubre del 2006.
- Gilgraft. (1991). *Scout*. México: Asociación de Scouts de México.
- Gómez, A (2006) ¡Incluyamos a los Miembros Juveniles con discapacidad! Manual para el Dirigente. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- <http://www.conacedrogas.cl/inicio/prevention.php>, recuperado el día 20 de octubre del 2006.
- Herrera, S (s.f.) *Animación de la Fe*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- Monge, G. (s.f.) *Separata Administración de la Tropa*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- Moreillon, J; (1999) *La Región Interamericana en el actual contexto de los jóvenes, la educación y el Movimiento Scout*. N-16, 48-54.
- Oficina Scout Interamericana (1995) *Objetivos Educativos del Movimiento Scout*. Chile: Colorama.
- Oficina Scout Interamericana (2001) *Guía para Dirigentes de la rama Scout*. Chile: OSI.
- Organización Mundial del Movimiento Scout (1997). *El Método Scout*. Ginebra: Oficina Scout Mundial.
- Oficina Scout Interamericana (1994). *Folleto Nuevos Paradigmas*. Chile: OSI.
- Oficina Scout Interamericana (2003). *Actividades Educativas para jóvenes de 11 a 15 años*. Chile: OSI.
- Ramírez, J.M, (2006) *Fascículo Actividades Educativas*. San José. Guías y Scouts de Costa Rica.
- Ramírez, JM; Thomas, R.E (2002). *Fundamentos de Pedagogía Scout*. San José. EUNED
- Salas, N (2005) *Adolescencia temprana: 12 a 15 años*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- Salas, N (s.f.) *Coeducación*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- UNICEF (1999) *Cuaderno de UNICEF sobre la programación para el desarrollo y la salud de la población juvenil: por un cambio en la salud de la población juvenil*. Costa Rica: UNICEF.
- Urbina, E (s.f.) *Separata de la Fogata*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica
- Vega, K (2005). *Separata de Actividades Educativas*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.
- Zamora, E. (2002) *Separata: Estructura de la Tropa*. San José: Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.