

MANUAL DE LA RAMA PIONERAS Y PIONEROS



Un método de educación no formal para
jóvenes entre 15 y 17 años

Congreso Guía Scout 2010



*La
Asociación
que viene!*

Este libro es parte de la producción de publicaciones oficiales de la Asociación que se iniciaron posterior al 8° Congreso Nacional. Al igual que los Manuales anteriores, procura dar respuesta a lo previsto en el Proyecto Estratégico 2015, aprobado por la Asamblea Nacional los días 27 y 28 de noviembre de 2010, el que se propuso como resultado esperable para fines de 2015 “Una propuesta educativa articulada y flexible, apoyada por material educativo apropiado y accesible”, cuya aplicación permita a las y los jóvenes “construir su programa de actividades y lograr sus objetivos personales”. Por su parte el Proyecto Estratégico 2020, continuando al Proyecto Estratégico 2015 y reflexionando durante 2016 en diferentes niveles institucionales, espera que a fines de 2020 se haya “completado la publicación de material educativo básico y complementario en todas las Ramas”. El Proyecto Estratégico 2020 fue aprobado por unanimidad por el Consejo Nacional de la Asociación en su sesión del 15 de octubre de 2016.

MANUAL DE LA RAMA PIONERAS Y PIONEROS

Un método de educación no formal para jóvenes
entre 15 y 17 años



GUÍASY SCOUTS
DE CHILE



El Manual de la Rama Pioneros fue aprobado por la Comisión de Educación de Guías y Scouts de Chile (COMEDUC) en su sesión celebrada el día 7 de febrero de 2019, con la calificación de publicación oficial según lo establecido en el artículo 57, letras c) y e), del Estatuto de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.

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

Primera edición digital. Mayo 2020.



Av. República 97, Santiago, Chile
Codigo postal 8370040
Tels +56 2 2689 9000
+56 2 2672 0996 | +56 2 2671 9166
comunicaciones@guiasyscoutschile.cl
www.guiasyscoutsdechile.cl

PRESENTACIÓN

La historia de este Manual comienza en el año 2007, donde es aprobado en el mes de septiembre por el Consejo Nacional la nueva propuesta educativa para las y los jóvenes de la Asociación, formalizando de esta manera la creación de la Rama Pioneros y de la Rama Caminantes. Durante ese año, en diferentes sesiones de la Comisión de Educación se discutieron variados documentos y propuestas para el Manual de Rama, quedando con múltiples referencias, pero sin un documento con carácter de publicación oficial.

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

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

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

La Dirección de Métodos Educativos, a mediados de 2013, con motivo de la puesta en marcha de la Estrategia de desarrollo de los animadores adultos y de su énfasis en el programa de jóvenes, construyó una línea transversal de animación del programa que fuera común para todas las Ramas y respondiera con efectividad a las carencias detectadas en el nudo de gestión antes aludido.

La línea transversal se diseñó a partir de los fundamentos del Movimiento, destacó la aplicación armónica del método como garantía de la creación de un clima educativo en las Unidades, instaló un ciclo de programa de aplicación continua como sistema de planificación participativa para la construcción del programa por los jóvenes, invitó a guadoras y dirigentes a reconvertir sus roles tradicionales y

culminó fijando una evaluación para el desarrollo como modalidad de animar la progresión personal de los jóvenes.

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

Junto con responder a dicho Marco conceptual, este Manual profundiza en las particularidades de los procesos de selección, preparación, ejecución y evaluación de las actividades y proyectos, la formación de las comunidades, los grupos de trabajo y como se conforma la Unidad en la Rama. Así como de su seguimiento a la progresión personal y la adquisición de competencias.

Paralelamente, este Manual es también una invitación a comprender y valorizar el desarrollo personal de cada pionera y pionero, y como la vinculación y el trabajo con su comunidad y Avanzada lo invita a transformarse en un Agente de Cambio. Además, invita a reflexionar sobre la Ley y la Promesa con una mirada diferente, atentos a las características, desafíos y necesidades que presenta el mundo en que hoy viven.

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

Buena suerte a todos en esa tarea.



Pablo Cuadra C.
Comisionado Nacional
Rama Pioneros
2017-2019



Patricio Criado
Director
Métodos Educativos



María Teresa Escudero
Comisionada Nacional
Rama Pioneras y Pioneros

INDICE

Capítulo 1

Jóvenes de 15 a 17 años 6

Capítulo 2

El Sistema de Valores Ley y Promesa 33



Capítulo 3

El Método Scout 53



Capítulo 4

Marco Simbólico 64



Capítulo 5

La Comunidad y los grupos de Trabajo 71



Capítulo 6

La Avanzada 115



Capítulo 7

Rol de los Animadores Adultos 135



Capítulo 8

Las áreas de desarrollo y objetivos educativos 165



Capítulo 9

El Ciclo de Programa 205



Capítulo 10

Las Actividades Educativas 242



Capítulo 11

La Progresión Personal 287






PAULOKENOBI



Capítulo 1

Jóvenes de 15 a 17 años

CONTENIDO

 La Adolescencia	8
 La identidad personal	18
 El contexto social y la identidad personal	25





LA ADOLESCENCIA

■ La adolescencia: Un periodo que fluctúa entre las personas, que inicia en la biología y converge en la cultura

Entendemos por adolescencia el período de nuestra vida que se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y termina con la entrada al mundo de los adultos. Como toda etapa de la vida, los periodos exactos en que estos empiezan y terminan varían entre individuos, por lo que no existen criterios únicos para poder definirla.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha optado por un criterio cuantitativo, definiéndola como “la etapa que ocurre entre los diez y veinte años de edad, coincidiendo su inicio con los cambios puberales y analizando al cumplirse gran parte del crecimiento y desarrollo morfológicos”. Debido a que esta definición se centra en los cambios corporales, la OMS considera un periodo enfocado en lo sociológico llamado juventud, el cual define como “(...) el período entre los quince y veinticinco años de edad (...), caracterizada por asumir los jóvenes con plenitud sus derechos y responsabilidades sociales”. Así, nos vemos en la necesidad de distinguir entre una adolescencia y una juventud superpuestas parcialmente entre sí y referidas a diferentes momentos del mismo proceso.

En este manual, entenderemos a la adolescencia como un solo período que comprende ambas tareas: la biológica y la psicosocial. Por otra parte, como el logro de las conductas que caracterizan la entrada en la adultez es poco preciso, que podrían prolongarse hasta los veinticinco años, y en algunos casos un poco más, dependiendo de las circunstancias internas de la persona o de su entorno.

En este período se da una notable interrelación de fuerzas biológicas y sociales que lleva a los adolescentes a tomar la forma de los adultos en tamaño, madurez sexual, características cerebrales, razonamiento moral, adquisición de aptitudes ocupacionales, relación con los pares y la familia, entre otros. Si bien el desarrollo continúa en la vida adulta, los pasos críticos en el desarrollo físico, social, cognitivo y emocional que ocurren durante la adolescencia incluyen considerablemente en la vida futura de la persona.

Es por ello que la adolescencia es un proceso que comienza en la biología y converge con la cultura. El inicio de esta etapa se manifiesta con la aparición de las modificaciones corporales, continúa en nuevas formas de pensar que permiten

comprender los sucesos de manera integrada. Mientras ello ocurre, simultáneamente las y los jóvenes buscan ser uno mismo de forma coherente y continua. Este proceso concluye con la inserción de las personas al mundo con un proyecto propio, o al menos con la convicción de que se necesita tomar una opción de vida y que se es capaz de hacerlo.

■ La pubertad marca el inicio de la adolescencia

Llamamos pubertad al “proceso mediante el cual una persona alcanza la madurez sexual y la capacidad para reproducirse”. Es este proceso el que marca el inicio de la adolescencia como tal y puede ser dividida en tres fases que te presentamos a continuación.

En los primeros indicios de la maduración sexual, las personas se encuentran en una fase llamada prepuberal, la que termina con las primeras apariciones de vello en el pubis. En este periodo, ocurre el desarrollo de los llamados caracteres sexuales primarios, que comprenden a los genitales internos y externos y se encuentran presentes en las personas desde el nacimiento. El desarrollo de estos caracteres es diferente tanto en hombres como mujeres: en los primeros, hay un aumento del tamaño de los testículos y pene; mientras que en las segundas, ocurre un aumento del tamaño de los ovarios, labios vaginales y clítoris. Es importante destacar que en las mujeres se estima que estos cambios ocurren en promedio dos años antes que en los hombres, los que no son externamente observables.

El período puberal comienza en ambos sexos con la aparición del vello pubiano y finaliza cuando el crecimiento de este se completa. Durante esta fase se produce la mayor velocidad de crecimiento en altura y peso con el llamado estirón del crecimiento, que se produce antes en las mujeres.

El desarrollo de caracteres sexuales primarios continúa, acompañado de una serie de cambios en ambos sexos: el estirón del crecimiento (aumento en altura y peso), el desarrollo de músculos, cambios en la voz, la aparición de vello axilar, entre otros. Así mismo, algunas características son diferentes en mujeres y hombres: por ejemplo, en las primeras, ocurre un mayor desarrollo de la pelvis, presentando una mayor anchura y profundidad; mientras que en los segundos, ocurre un ensanchamiento de los hombros. A estas características se denominan caracteres sexuales secundarios.

La fase pospuberal comienza cuando el desarrollo del vello pubiano se ha completado, produciéndose también una desaceleración del crecimiento en altura. Aunque en los hombres comienza a crecer la barba y en la mujer continúa el desarrollo de los senos, los cambios en los caracteres sexuales primarios y secundarios están básicamente completos y la persona ya es fértil. (Los indicadores de estas fases y

de las etapas de la adolescencia han sido tomados en parte de El adolescente y sus conductas de riesgo, Dr. Ramón Florenzano, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2002).

■ La velocidad del cambio varía dependiendo de cada joven

Aunque la secuencia de cambios antes descrita es bastante uniforme, hay variaciones en la velocidad del cambio. Algunos adolescentes se desarrollan más rápido y otros más lentamente, lo que puede afectar su tránsito por este proceso evolutivo. Los niños que maduran precozmente, en general, tienen un mejor ajuste que aquellos que lo hacen tardíamente, llegando a tener una mejor interacción con sus pares y con los adultos, ventaja que se mantiene hasta la adultez.

En las mujeres, sin embargo, la maduración precoz, comparada con la tardía, se asocia con desventajas psicosociales. Las niñas que biológicamente maduran en forma temprana tienden a verse como más obesas (autoimagen) y a tener peores imágenes corporales que sus pares que maduran a una edad promedio.

En general, madurar a destiempo con relación a los pares parece ser un **factor de riesgo** para un desarrollo emocional equilibrado, pero ello también depende de la actitud del ambiente que rodea al adolescente.



■ La duración y características de la adolescencia son personales

Como hemos visto, el inicio, duración y término de la adolescencia son muy variables, dependiendo básicamente de la naturaleza de cada persona, de su historia personal y de las características sociales y culturales de la comunidad en que vive. Son el organismo y la personalidad los que se modifican, proceso que ocurre en edades diferentes y con ritmos de crecimiento distintos. **Más que edades cronológicas es preferible considerar historias personales de madurez y desarrollo.**

Es un período extenso, ya que la integración en la sociedad contemporánea plantea desafíos cada vez mayores que exigen una preparación y un aprendizaje prolongados. Esta misma extensión ocurren, por lo general, estados de ambigüedad y contradicción, procesos de avance y retorno, los que son necesarios para que los jóvenes encuentren su propia identidad y el sentido de su vida.

Es importante que recuerdes que la adolescencia no ocurre de la misma forma para todas las personas: ella depende de las características de cada ser humano, de la situación existente en la comunidad y, sobre todo, del mayor o menor apoyo de los recursos psicológicos y sociales que el joven o la joven obtuvieron en su crecimiento previo. La calidad de vida que se tuvo durante la niñez incluye notoriamente en la forma en que se vive y culmina la adolescencia.

■ En la adolescencia se pueden distinguir tres etapas

En términos generales, en la adolescencia se puede distinguir entre adolescencia inicial (10 u 11 a 14 ó 15 años), adolescencia media (14 ó 15 a 16 ó 17 años) y la adolescencia final (17 ó 18 a 21 ó 22 años). Recuerda que estas etapas son diferentes según cada persona y el proceso personal que le ha correspondido vivir para construir su identidad.

La **adolescencia inicial** corresponde en rango de edad a las Rama Guías y Scouts, por lo que nos remitimos e invitamos a revisar los Manuales de las respectivas Unidades.

Llamamos **adolescencia media**, al periodo que transcurre entre los 14 ó 15 y los 16 ó 17 años y en el que **pioneros y pioneras** se encuentran. Este periodo, está marcado por el inicio de la búsqueda de la identidad personal; esto es, sentirse a sí mismo estable a lo largo del tiempo, lo que no se logrará en plenitud sino hasta la etapa siguiente.

En esta búsqueda de identidad ocurre un distanciamiento afectivo de la familia y un acercamiento a los grupos de amigos. La superación del apego familiar es un paso difícil, pero necesario para conocer el mundo de los demás y para aprender a relacionarse con los grupos de pares. Los pasos no se dan de una vez: se va y se viene, oscilando entre la rebelión y el conformismo. Para distinguirse de sus padres, los y las jóvenes hablan, se visten y/o opinan muy diferente a ellos. Así mismo, mantienen una gran lealtad con su grupo de iguales, adhiriendo rígidamente a modas, expresiones y formas de relacionarse entre los y las jóvenes.

Muchas veces la superación de la dependencia con respecto a la familia se hace descalificando a uno o ambos progenitores. Ello puede obedecer más a una necesidad inconsciente de aflojar lazos que a dificultades objetivas con los padres. El y la adolescente busca activamente juicios, opiniones y valores propios, sin aceptar de forma automática, la de sus padres. Los errores y contradicciones de éstos últimos son magnificados para facilitar el proceso de desapego. Esto representa una prueba para los padres, quienes deben confiar en el proceso que realizaron en la niñez de sus hijos e hijas: si ha sido sólido, el o la adolescente será capaz de comportarse bien por su cuenta y no necesitará estar permanentemente supervisado. La importancia del grupo juvenil aumenta en la medida en que decrece la de sus progenitores. Se forman núcleos de amigos íntimos que se apoyan y acompañan mutuamente, donde se exploran costumbres y normas sociales externas a la familia.

Las actividades de búsqueda entre los y las adolescentes son progresivamente más cercanas y explícitas, y van desde el enamoramiento sentimental y romántico a las primeras aproximaciones físicas. Las reuniones grupales pasan a transformarse en grupos de parejas y luego en parejas solas que tienden a aislarse. La frecuencia de relaciones sexuales en esta etapa varía según las diferentes sociedades, pero de un modo global no todos los jóvenes se inician sexualmente en este período. Las relaciones sexuales completas son esporádicas, en parte debido a los riesgos para la salud, al peso de los valores personales y familiares y a las prohibiciones culturales subsistentes.

Aun cuando los estándares están variando, psicológicamente es necesario que medie un lapso entre tener la capacidad biológica de relacionarse sexualmente y el concretar esta posibilidad en la práctica. Lentamente surge la capacidad de enamorarse, integrando componentes espirituales, sentimentales y eróticos en una persona, no disociados en diferentes personas como en la etapa anterior.

Ahora el y la adolescente es capaz de integrar estos aspectos gracias a la capacidad de utilizar mecanismos de defensa más elaborados, tales como:

la intelectualización, huyendo de los impulsos que surgen desde un cuerpo que cambia para refugiarse en el plano de las ideas y de las teorías, con las que trata de explicar en forma abstracta lo que sucede alrededor;

la racionalización de cierto ascetismo, es decir, la tendencia a mantener los impulsos bajo control a través del respeto a normas y prohibiciones que le demuestran al adolescente que es capaz de manejar esos impulsos;

la fantasía activa, que corresponde a una conducta fantaseada/creada por el o la joven y que actúa como un reforzador, cuyo efecto es gratificante y hace disminuir la intensidad del impulso

Es así como la adolescencia media es la última etapa en que pueden ensayarse conductas sin que esta práctica tenga las consecuencias determinantes y los compromisos a largo plazo propios de la etapa siguiente. De ahí que sea la etapa ideal para que los y las jóvenes experimenten, sucesiva y simultáneamente, distintas formas de ser y de actuar en búsqueda de aquella que será la definitiva.

Finalmente, la **adolescencia tardía** o final, de los 17 o 18 a 21 o 22 años de edad, corresponde a la adultez emergente, para cuya conceptualización invitamos remitirse al capítulo 1 del Manual de la Rama Caminantes.

■ Las tareas del desarrollo en la adolescencia media

El concepto de tareas del desarrollo se refiere a los desafíos a los que se enfrenta una persona en un determinado período de su vida, con los que accede a una siguiente etapa de desarrollo. Son dimensiones del crecimiento y son relativamente universales, ya que trascienden las diferencias culturales, étnicas, geográficas e incluso históricas.

Los y las adolescentes viven estas tareas, las que enfrentan sin un orden predefinido ni las resuelven todas de una vez. Por el contrario, la mayoría de los hitos del desarrollo evolucionan muy gradual, episódica y separadamente y alternando pausas y retornos a lo largo del camino.

■ **Los cambios del desarrollo durante la adolescencia, también son parte de un cambio continuo que se extiende desde la niñez hasta la vida adulta**

Durante la adolescencia, las y los jóvenes a menudo vuelven a trabajar tareas del desarrollo anteriores que necesitan como base para el crecimiento actual. Por esta y otras razones, las tareas pueden ser organizadas de distintas maneras.

Si bien las tareas del desarrollo son esencialmente las mismas en los diferentes ambientes y circunstancias, no puede dejar de mencionarse que existen variaciones según raza, etnia, género, niveles socioeconómicos y culturales, estructura familiar, capacidad individual y otros factores.



TAREAS DEL DESARROLLO EN LA ADOLESCENCIA

* **Acostumbrarse a cuerpos y sentimientos en proceso de maduración sexual**

Las y los adolescentes se enfrentan a aceptar y adaptarse a un cuerpo que en poco tiempo duplica su tamaño y adquiere características sexuales. Esta tarea supone el aprender a manejar los cambios biológicos y los sentimientos sexuales que los acompañan; a establecer una identidad sexual y practicar conductas saludables; y a desarrollar habilidades para las relaciones románticas. En la infancia, el ritmo pausado de los cambios permite que el niño los integre a su esquema corporal, es decir, a la imagen que tiene de su propio cuerpo a medida que los experimenta; pero la velocidad e intensidad de los cambios en la adolescencia hace muy difícil que el o la joven pueda integrarlos manteniendo una sensación de estabilidad y familiaridad consigo mismo o misma.

* **Desarrollar y aplicar habilidades propias del pensamiento formal**

Durante la adolescencia los jóvenes enfrentan cambios profundos en su forma de pensar, lo que les permite comprender y coordinar ideas abstractas con mayor efectividad, pensar en distintas posibilidades, ensayar hipótesis, pensar en el futuro, y construir filosofías.

* **Desarrollar y aplicar un nivel de perspectiva más complejo**

La adolescencia es el período en que se adquieren nuevas y potentes habilidades para comprender las relaciones humanas. Una vez que los y las jóvenes aprenden a “ponerse en el lugar de otra persona”, aprenden a tener en cuenta simultáneamente sus propias perspectivas y las de los demás, usando esta nueva capacidad para resolver problemas y conflictos en las relaciones.

* **Desarrollar y aplicar nuevas habilidades de adaptación, tales como la toma de decisiones, la solución de problemas y la resolución de conflictos**

En relación con los notables cambios que viven en esta etapa, los y las adolescentes adquieren nuevas habilidades para pensar y planificar el futuro, para utilizar estrategias más sofisticadas en la toma de decisiones, solución de problemas y resolución de conflictos, como también para moderar los riesgos que toman y así alcanzar sus metas en lugar de ponerlas en peligro.

* **Identificar valores morales, estándares de conducta y sistemas de creencias significativos**

Gracias a los cambios que experimentan, los adolescentes desarrollan una comprensión más completa del comportamiento ético y de los sentimientos subyacentes de justicia y afecto, cuestionando creencias de la infancia y adoptando valores más significativos para guiar sus decisiones y comportamientos. Desde el punto de vista religioso, transitan desde una fe recibida a una fe personal.

* **Comprender y expresar experiencias emocionales más complejas**

También producto de los cambios que viven las y los adolescentes, tienden a adquirir la habilidad de identificar y comunicar emociones más complejas. Así, comprenden las emociones de otros de manera más sofisticada y piensan acerca de las emociones en forma abstracta.

* **Formar amistades íntimas de apoyo mutuo**

Los adolescentes suelen desarrollar relaciones de pares que juegan un papel mucho más importante que en la infancia para brindarles apoyo y conexión en su vida.

Tienden a pasar de amistades basadas en compartir actividades e intereses a otras basadas en compartir ideas y sentimientos, con el consiguiente desarrollo de la confianza y el entendimiento mutuo.

* **Establecer aspectos claves de la identidad personal**

Hasta cierto punto, la formación de la identidad es un proceso que dura toda la vida, pero los aspectos cruciales de la identidad se forjan durante la adolescencia. Estos incluyen el desarrollo de una identidad que refleje un sentido de individualidad y la conexión con personas y grupos a los que se valora. Otra parte de esta tarea es el desarrollo de una identidad positiva sobre la sexualidad, las relaciones de género, los atributos físicos y la sensibilidad hacia los diversos grupos, etnias y niveles socioeconómicos que conforman la sociedad.

* **Hacer frente a las demandas que implican funciones y responsabilidades en maduración creciente**

Los adolescentes gradualmente asumen los roles que se espera de ellos en la vida adulta, aprenden a adquirir habilidades y a manejar los múltiples requerimientos que les permitirán insertarse en el mercado laboral. Así mismo, buscan satisfacer las expectativas relacionadas con la familia, con la comunidad y con la ciudadanía.

* **Resignificar las relaciones con los adultos que ejercen el rol de padres o tutores**

Aunque a veces la tarea de las y los adolescentes es descrita como “separarse” de los padres u otros tutores, hoy se aprecia de otra forma: es más bien una tarea conjunta de adultos y adolescentes, para promover un cambio que logre un equilibrio entre autonomía y conexión continua, enfatizando una u otra según los antecedentes de cada familia y sus tradiciones culturales.

■ Las tareas del desarrollo pueden reunirse en tres grupos

Con el propósito de aproximarnos a las distintas edades de los y las adolescentes de una manera que sea fácilmente recordable, todas las tareas de desarrollo se pueden dividir en tres grupos: alcanzar la madurez sexual, construir la identidad y plantearse un proyecto de vida propio.

Como se analiza en el manual de las ramas Guía y Scout, la madurez sexual está más fuertemente relacionada con la adolescencia inicial; esto es, con las edades comprendidas entre 10 y 15 años. El proyecto de vida, en el otro extremo de la adolescencia, corresponde a la fase final cuando el o la joven se entrega a la tarea de diseñar y conformar el espacio en que se insertará en la sociedad. De ahí que el proyecto de vida sea el tema central de la Rama Caminantes, esto es, entre los 17 a 18 y los 20 a 21 años.

La identidad personal, en cambio, si bien surge como una necesidad desde la fase inicial de la adolescencia y se prolonga hasta que el joven construya un proyecto de vida, se configura con más intensidad en lo que hemos denominado adolescencia media, esto es, entre los 14 ó 15 y los 16 ó 17 años, que es el período que nos interesa en este Manual y en lo que vamos a profundizar en los capítulos siguientes.





LA IDENTIDAD PERSONAL

■ La identidad está relacionada con las identificaciones y con la personalidad

La identificación es un proceso mental inconsciente por medio del cual una persona asimila características de otra persona, con la cual le une un vínculo afectivo. Las identificaciones son nuestro principal medio de la especie para la transmisión de patrones y valores culturales y son el mecanismo por el que configuramos nuestra personalidad. En la adolescencia, gran parte de nuestra personalidad proviene de la “herencia” de experiencias y aprendizajes de las primeras personas con las que establecimos vínculos afectivos de cariño, como los padres u otros.

Estudios consideran que para que las personas podamos construir nuestra propia identidad, durante nuestra juventud necesitamos volver a nuestros recursos (las identificaciones) provenientes de la infancia, dándoles una originalidad y, al mismo tiempo, una relación con los roles sociales que la cultura nos ofrece. Considerando la perspectiva histórica de nuestras vidas, lo que obtenemos es una continuidad que nos refuerza y nos permite integrar lo que vivimos (el pasado) con lo que viene (el futuro). Cuando las identificaciones logran darle la base a una persona para construir su personalidad, su “sentido de la identidad” le permite ser sí mismo en forma coherente y continua, a pesar de los cambios internos y externos que enfrente en su vida.

La personalidad por su parte, la entendemos como el modo de ser de cada persona y se compone por el conjunto de sus rasgos y dimensiones. Es una organización siempre cambiante y adaptable de todo lo que una persona es. Ello permite configurar una propuesta personal que da cuenta de cómo son las relaciones de esa persona con el mundo y consigo misma. La identidad personal viene a ser, entonces, la permanencia de la propia personalidad en situaciones diferentes y a través del tiempo. De ahí que cuando se habla de identidad, también se habla de personalidad, porque son como las dos caras de una misma moneda: el modo estable (identidad) en que una persona es (personalidad).

■ **La formación de la identidad es un proceso que abarca toda la vida, pero tiene especial importancia en la adolescencia**

La adolescencia, especialmente a partir de los 14 ó 15 años, es la etapa de desarrollo en que se elabora la identidad personal.

Si bien las bases de la personalidad se consolidan hacia el término de la adolescencia y la entrada en la vida adulta, ella se desarrolla a lo largo de toda la vida del ser humano. De hecho, una consolidación de la personalidad en términos estables sólo se produce en la vida adulta, cuando las personas han tenido la oportunidad de poner a prueba sus recursos y su visión del mundo, enfrentándose a los roles más importantes que desempeñará en su vida: el trabajo, la familia y la posición en su grupo de pertenencia socioeconómica, afectiva e ideológica.

La identidad que se logra en la adolescencia puede variar a lo largo de la vida, dependiendo de la forma en que la persona logra enfrentar sus distintas etapas de desarrollo durante la madurez. Es habitual que en las crisis de la vida adulta suelen darse nuevos procesos de elaboración de la identidad.

■ **Esquema corporal, autoestima e identidad sexual son tareas básicas en la formación de la identidad**

La formación de la identidad personal coexiste durante la adolescencia con la ocurrencia de otros sucesos como parte de las tareas de desarrollo de la misma adolescencia y que son componentes para la formación de la identidad.

Uno de ellos es el esquema corporal, que corresponde a la imagen que cada joven maneja de su propio cuerpo y que ya no se basa en la valoración que hacen sus familiares sobre ellos o ellas. Lo mismo ocurre con la autoestima, que también evoluciona desde una opinión que depende de las figuras parentales, hacia una basada en las propias capacidades y confirmada especialmente por las nuevas figuras que son significativas para la o el joven y que forman parte de su entorno.

La identidad sexual evoluciona desde una cierta falta de afirmación sexual con expresiones autoerógenas hacia la elección del compañero o compañera sexual. Al mismo tiempo se establece psicológicamente la diferenciación de los roles sexuales, y social y culturalmente la diferenciación de género.

■ **Pensamiento formal e identidad vocacional contribuyen a consolidar la identidad**

El razonamiento lógico, la conceptualización abstracta y otras funciones propias del pensamiento formal, crean nuevas destrezas intelectuales que permiten al adolescente tener una mirada más analítica sobre sí mismo y el mundo, lo que le posibilita apreciar con mayor propiedad aquello de que es capaz. Una claridad progresiva en torno a la futura vocación ya sea en términos de estudio, profesión, empleo, o lo que esté llamado a hacer, tiene una alta probabilidad de incidencia en el logro de la identidad.

■ **La conciencia moral y la formación de una escala de valores son parte de la identidad personal**

Durante la adolescencia, se produce una adhesión a valores que pueden ser tan significativamente apreciados por el o la joven, como para permanecer adheridos a ellos toda la vida. Estos valores se forman de manera cada vez más autónoma y menos dependiente de la familia. Mientras más autónomo y autónoma es el o la joven, mayor es la incidencia de estos valores en la formación de su conciencia moral, desde la cual ellos y ellas juzgarán la ética de los hechos propios y del entorno.

■ **La identidad personal supone un nivel progresivo de inserción social**

La nueva forma de pensar y los valores a los que adherimos progresivamente, van generando nuevas relaciones interpersonales. Las y los jóvenes comienzan por efectuar aquellas acciones que le permiten extender su expresión personal a un plano social más amplio que el grupo familiar. Luego, continúa en un análisis más crítico de la vida social en su conjunto y en la expresión de opiniones, para culminar posteriormente en la inserción en un determinado espacio social. Es precisamente esta inserción, ya sea en el grupo de amigos, en el entorno del estudio, en el ambiente laboral o en las relaciones sociales, la que entrega una de las señales más claras de logro de la identidad.

■ **La modalidad más sana de formación de la identidad es la difusión de identidad**

Según algunos estudios, la difusión de la identidad consiste en la búsqueda que hacen los adolescentes para ampliar su campo de experiencias. Para ello, corren

ciertos riesgos y abandonan formas de conducta y rasgos de comportamiento que se consideraban característicos de sus formas de ser y que les daban seguridad. En la difusión de la identidad, el abandonar la estabilidad (en pos del riesgo) se ve compensado por el beneficio de obtener nuevas vivencias emocionales; alcanzar certezas referentes a valores insospechados; sumergirse en estados de amor, amistad y unión sexual; etc.

Al avanzar la persona en la adolescencia, sale de la fase de gran atención a sus propios procesos (propio de la pubertad), y se vincula estrechamente a personas y actividades variadas. De este modo, se pone a prueba el propio modo de ser a través de las diferentes experiencias que se viven, lo que permite que se incorporen muchos de los intereses que aportan las nuevas personas importantes para ellos y ellas.

El enamoramiento, por ejemplo, no es en este proceso una cuestión completa o fundamentalmente sexual, ni apunta a la pareja definitiva. Es, en gran parte, un intento por lograr la definición de la propia identidad, proyectando sobre el otro la imagen difusa del propio yo.

■ **La confusión de identidad, en cambio, es una desviación de la difusión de la identidad**

En la confusión de identidad, los y las adolescentes toman caminos que les permiten la satisfacción inmediata de sentirse identificados, pero que, al no medir las consecuencias de ello, llegan a conclusiones no siempre positivas para el futuro. Los sustitutos transitorios de las identidades infantiles, no necesariamente permiten que los nuevos intereses conduzcan a una identidad más integral. En la confusión de identidad los y las adolescentes procuran mantener satisfechas sus mismas necesidades infantiles, cambiando sólo la apariencia.

Los logros de la difusión de identidad se reflejan en una identidad total, a través de cambios que se van asentando de forma estable y congruente. Esto trae como consecuencia que el o la adolescente logre un sentimiento de identidad de sí mismo o misma. En la confusión de identidad, se producen más bien pseudo-identidades, caracterizadas por su falta de duración y permanencia y por caer, generalmente, en contradicción potencial con otras identificaciones parciales.

■ **La confusión de identidad da lugar a la identidad hipotecada y a la moratoria prolongada**

La identidad hipotecada representa la situación de quienes, aunque comprometidos en proyectos vitales bien definidos, los adoptaron no tanto por propia decisión, sino bajo presión de los padres o por prolongación de una identificación con un héroe; y que no fue suficientemente confrontada con la propia realidad.

Igual desviación ocurre con la moratoria prolongada, que es el estado de las personas bloqueadas en crisis de identidad, que se debaten en conflictos de valores y profesionales sin llegar a situarse en una dirección ideológica y vocacional clara.

■ **La sensación de falta de una identidad aceptable puede conducir a una identidad negativa**

La identidad negativa es un sentimiento de falta de una identidad aceptable, que se expresa como un rechazo hacia los roles que se presentan como adecuados o deseables en la propia familia o en la comunidad. Cualquier aspecto del rol exigido, o todo él (como la masculinidad o femineidad, la nacionalidad, la pertenencia de clase, etc.), pueden convertirse en el núcleo principal del desprecio del joven.

En la identidad negativa el adolescente parece querer todo aquello que es contrario a las expectativas de su propia sociedad. Tal actitud, no exenta de desesperación, le sirve para demostrar que tiene una manera de ser, ya que una identidad negativa se presenta como preferible a no saber quien se es ni qué lugar se ocupa en el mundo. La identidad negativa va acompañada de una sensación de alivio de “ser alguien”.

Quienes trabajan en la educación de jóvenes, ya sea profesionalmente o como voluntarios, deben saber que el reconocimiento de lo realizado por el adolescente de parte de su familia y de la comunidad en que actúa, tiene una gran importancia para la formación de su identidad y previene la formación de una identidad negativa. Es necesario que el joven o la joven experimenten la sensación de que su crecimiento y transformación gradual tienen sentido para quienes los rodean y son importantes para él o ella. La identidad negativa se produce generalmente cuando no se proporcionan vías para la adquisición de una autoimagen positiva, ni existe el apropiado refuerzo social para las actitudes constructivas.

■ **Una persona forzada a adquirir roles adultos puede producir una identidad prematura**

La identidad prematura es un proceso que se produce cuando la persona se ve forzada a adquirir roles adultos, aun cuando sea en relación con algunos aspectos de su personalidad. Se da, por ejemplo, en el caso de los jóvenes obligados por circunstancias económicas o sociales a abandonar el estudio para asumir tempranas responsabilidades en el mundo del trabajo. El adolescente parece aproximarse al comportamiento de un adulto en algunos aspectos, pero integralmente continúa siendo una persona en proceso de formar su identidad. Es otro caso de confusión de identidad, ya que se aparenta el logro de la identidad, pero la madurez aún no llega.

■ Una moratoria psicosocial se ha presentado como necesaria para alcanzar una identidad estable

El concepto de moratoria psicosocial ha sido definido como una postergación socialmente autorizada de la adultez, un período de tolerancia concedido al adolescente que no está en condiciones de afrontar los compromisos del adulto y que necesita disponer de tiempo para hacerlo. Erikson, autor del concepto, lo destaca como un componente esencial a la vez que temporal del desarrollo adolescente, ya que da tiempo para que opere la difusión de identidad, es decir, para que los adolescentes puedan “probar identidades” y estilos de vida. Es un tiempo de ensayo y error que permitiría experimentar roles diversos y que facilitaría la integración paulatina de los diferentes componentes de la identidad final que estructura al y la joven.

Si bien un período de “jugar a la búsqueda de roles” es necesario en la adolescencia, el compromiso que las y los jóvenes deben asumir con la realidad les impide hacerlo. Son sectores minoritarios de jóvenes los que pueden ser sostenidos económicamente mientras se abocan a un ensayo de roles y a una prolongada preparación para la inserción ocupacional y social. (Krauskopf, obra citada).

■ La moratoria adolescente debe resignificarse en base al contexto social actual

Las condiciones de vida de una gran cantidad de jóvenes, hacen difícil que ellos y ellas logren una identidad sana, estable y consciente durante su adolescencia. Estos jóvenes, especialmente aquellos pertenecientes a sectores socioeconómicos de escasos recursos, se ven de pronto inmersos en una corriente de situaciones que generan en sus vidas identidades prematuras parciales, las que coexisten en un cuadro general de inmadurez prolongada, sintiendo que es poco lo que ellos y ellas pueden hacer por cambiar las cosas.

Por otra parte, las juventudes desean hoy ser más partícipes y sienten tener las capacidades necesarias para obtener más protagonismo, a lo que contribuyen los adultos, los medios de comunicación y los intereses comerciales, no siempre con beneficio para los y las jóvenes, creando elementos que tipifican una “cultura juvenil” contrapuesta al mundo adulto. Esto no sólo entra en conflicto con la situación antes descrita produciendo una tensión adicional, sino que hace difícil que las expectativas juveniles acepten la prolongación de una moratoria en razón de su inmadurez, menos si es para construir al adulto y la adulta del mañana definido por las y los sujetos adultos de hoy, en una especie de futuro ya estructurado.

Por último, las condiciones existenciales actuales llevan a que las personas se enfrenten a diferentes dificultades en distintos momentos de su ciclo de vida. La rapidez de los cambios, obliga a las y los adultos a una formación permanente, por lo que cada vez es menos posible distinguir de forma concreta la adolescencia de la edad adulta en función de la preparación para la vida. En este sentido, los proyectos de vida más efectivos no tienen características rígidas predeterminadas.

Estas consideraciones han determinado que numerosos autores postulen que es necesario resignificar la etapa de moratoria adolescente planteada por Erikson. Independientemente de ello, que escapa al ámbito de este Manual, es claro que las guadoras y dirigentes que trabajan con adolescentes, no pueden desestimar el impacto que hoy tiene el contexto social en la formación de la identidad personal de los y las jóvenes. De ahí que dediquemos a ese tema los párrafos siguientes.





EL CONTEXTO SOCIAL Y LA IDENTIDAD PERSONAL

Por las razones expuestas anteriormente, en las dos últimas décadas se ha visto un desplazamiento desde el interés en el mundo interno del adolescente hacia la preocupación por sus vínculos con el contexto social. Se ha puesto más énfasis en que la identidad no sea sólo un tema vinculado con el desarrollo interior de la persona sino también una cuestión social, especialmente en un mundo caracterizado por el cambio acelerado. De ahí que en el análisis de la formación de la personalidad y de la identidad de los jóvenes se ha renovado la importancia de temas tales como los factores políticos y macroeconómicos, la función de la escuela, el papel de la familia, el rol de los amigos, la influencia de los medios de comunicación y otros.



■ Las y los jóvenes se ven enfrentados a sociedades más complejas

El actual contexto en que viven los jóvenes se caracteriza por los constantes cambios que está experimentando la humanidad. Los cambios actuales han influido la concepción de la vida, la visión del mundo, los sistemas de significación y los valores que guían la conducta de cada cual. Es un cambio que afecta las esferas de lo público y de lo privado, lo institucional y lo cotidiano, lo grande y lo pequeño, lo significativo y lo insignificante.

En las últimas décadas hemos asistido a un proceso de liberalización de los mercados, a la integración internacional de los mercados financieros y a la caída de las barreras comerciales, lo que ha generado una globalización planetaria. Esto se ha acompañado de un notable desarrollo tecnológico y de una revolución en las comunicaciones. Estos fenómenos tienen repercusiones cotidianas en el Estado, en el trabajo, en la educación, en la pareja, en la familia y en la relación entre padres e hijos.

Los países desarrollados cada vez lo son más, pero en la periferia permanecen altos grados de subdesarrollo y grandes sectores de la población mundial no consumen diariamente las calorías necesarias para subsistir o permanecen en situaciones de marginación y pobreza. Naciones Unidas ha establecido una serie de metas para enfrentar los problemas de hoy, a lo que los países miembros se han comprometido, son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde como Movimiento tenemos un rol importante para trabajar.

Al interior de los países, especialmente de los que están en vías de desarrollo, la situación es similar: las condiciones de inequidad se mantienen o se agudizan.

Así también, asistimos a tiempos con sociedades más confrontacionales, que luchan por sus derechos y contra las injusticias del ámbito privado o del Estado. La globalización en las comunicaciones también ha abierto un flujo de la información, donde el espectador deja de tener un rol pasivo y se hace evidente la manipulación de la información desde cada punto de vista.

En relación con los asuntos de los cuales estamos hablando es oportuno mencionar el fenómeno de la post verdad, que consiste en la tendencia a fundar conclusiones en base a datos o hechos no verificados, pero notoriamente diseminados a través de las redes sociales.

Esta tendencia nos afecta a todos, pero particularmente a las y los jóvenes, que, atendida su edad y nivel de información, no siempre están en condiciones de probar o confirmar los hechos concretos en que estas supuestas verdades se fundan.

En este cuadro las concepciones de lo bueno, lo verdadero, lo bello y lo justo se transforman día a día, alterando las conductas sociales de la gente, produciendo cambios radicales en sus modelos culturales y en los valores en que se fundan las conductas humanas.

Todos estos hechos impactan en el logro de la identidad por parte de los y las jóvenes. En sociedades menos complejas, la preparación para la vida adulta se reducía a una serie de contenidos impartidos por grupos primarios, fundamentalmente la familia. En la sociedad actual en cambio se requieren competencias y destrezas, profesionales y sociales, cuya adquisición demanda aprendizajes cada vez más amplios y diversificados, prolongando la transición entre la niñez y la vida adulta.

■ Hay más adolescentes, que desean más protagonismo y que tienen más visibilidad que antes

Debido a variados factores, entre los que se encuentran los avances en salud pública y el aumento en la expectativa de vida, la población aumenta y la mayoría de los niños que hoy nacen sobrevive hasta la edad adulta, lo que hace que la humanidad deba afrontar un desafío cada vez mayor: acomodar más gente, educarla y darle un espacio en un mundo progresivamente más complejo.

En los países en vías de desarrollo, países jóvenes que aún no presentan las pirámides envejecidas de los países más desarrollados, las juventudes pasan a constituir un porcentaje importante de la población. Las más altas tasas de natalidad se concentran, además, en zonas rurales o urbanas marginales de bajos recursos, lo que motiva el surgimiento de un número importante de jóvenes que están muy conscientes de los estilos de vida en los países desarrollados y en los grupos de elevados ingresos de sus propios países. Jóvenes que quieren acceder a los logros de la modernidad, pero que se sienten excluidos de estos avances. La cobertura masiva de los medios de comunicación y en especial la llegada de la televisión a los sectores geográficos más apartados o socialmente más excluidos hacen aún más evidentes estas diferencias.

En estos tiempos, es fácil encontrar a jóvenes liderando nuevos emprendimientos y grandes corporaciones, inspirándose de las acciones que otras y otros realizan alrededor del mundo y tomando acción en sus comunidades locales. Se trata de una generación de personas jóvenes empoderadas para alcanzar su máximo potencial. Como Movimiento promovemos este desarrollo, invitándolos a ser agentes de cambio.

Al igual que nosotros, Naciones Unidas ha establecido una estrategia específica para el desarrollo de la juventud, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para potenciar el empoderamiento de las personas jóvenes, dándoles mayores espacios de participación y de visibilidad alrededor del mundo.

■ **La educación no acoge a todos los sectores sociales ni prepara a las juventudes para las necesidades actuales**

En estas condiciones, la educación sigue siendo la palanca más potente de movilidad social, pero no todos pueden acceder a ella. Con más jóvenes demandando educación, que tienen más expectativas y que provienen de sectores sociales más depreciados, se hace más complejo que logren un acceso equitativo a la educación. Por otra parte, la oferta educacional, insuficiente en cantidad y con dudas a la evaluación de su calidad, no prepara a los jóvenes para los requerimientos laborales del presente.

Estas circunstancias hacen que, no obstante ha aumentado la cobertura educacional en las últimas décadas, no toda la juventud tiene acceso a la educación y muchos de ellos que egresan no resultan habilitados para las ofertas laborales u oportunidades académicas del presente, imposiciones socio-culturales que influye en la identidad de los y las jóvenes mediante ajustes a la realidad, desvalorización de las propias capacidades, pesimismo respecto de las posibilidades futuras, rebel-días pasivas, afirmaciones en protagonismos efímeros y conductas de riesgo.

■ **La progresiva transformación ideológica de la sociedad.**

En la actualidad se presencia un cese en el planteamiento de las ideologías. Hace cien años, se pensaba que ellas podrían explicar muchos fenómenos sociales y que eran capaces de responder a las grandes carencias humanas. En la actualidad, existe una tendencia a la desconfianza ante los sistemas de ideas y los resultados prácticos se anteponen a la formulación de principios y valores.

Esta actitud impacta particularmente a las y los jóvenes: estos buscan en forma activa un sentido para su vida. En este sentido, durante mucho tiempo tanto la fe como las ideologías proporcionaron una base para la búsqueda de este sentido. Actualmente, las juventudes tienden a vivir “el aquí y ahora”, en donde existe una actitud pasiva a recibir lo que se les propone y que se enmarca en una actitud de comodidad respecto a su propia vida.

■ Inestabilidad de las estructuras familiares

Para la mayoría, la familia es el marco de la propia biografía: se nace en, se forma, se vive o se muere en una de ellas. La visión de familia también ha sufrido grandes cambios en las últimas décadas. Al presente, existen muchos tipos de familia, en donde las y los adultos disponen de menos tiempo para cumplir tareas educativas respecto de sus integrantes jóvenes.

En muchos casos en que la vida familiar mantiene una cierta intensidad, se observa sin embargo que los padres son más permisivos que las generaciones anteriores, muchas veces porque se ha generalizado una cierta adolescentización de los propios adultos. De esta forma los padres tienden a depositar en el sistema escolar la responsabilidad por la educación de sus hijos e hijas.

Sin embargo, al estar la escuela centrada básicamente en la información y en la capacitación para la competencia laboral, aunque no siempre lo logre satisfactoriamente, se produce como resultado que ciertas áreas quedan abandonadas y se convierten en “tierra de nadie”, como es el caso de las habilidades sociales, la formación en valores o la historia de propósito de una sociedad o cultura.

■ La ausencia de modelos refuerza el grupo de pares y “ser joven” aparece como identidad

Además de la familia, el proceso de construcción de la identidad necesita de adultos que se hagan presentes en la vida de los jóvenes en forma positiva y significativa, constituyéndose en modelos de ser, estar y convivir con los demás. Sin embargo, por distintas causas, estos adultos son escasos, y cuando están presentes su imagen mayoritaria oscila entre una escucha ficticia y devaluada y un manejo con cierta tendencia autoritaria, lo que produce desorientación. Es ahí donde como guadoras y dirigentes podemos aportar, siendo capaces de acompañar el crecimiento con honestidad y lucidez.

Paralelamente, la necesidad de pertenencia no está siendo satisfecha por las instituciones tradicionales: el Estado, los partidos políticos y otros tienden a perder legitimidad y confiabilidad en la percepción de los jóvenes. Privados de héroes adultos o de modelos que no sean sus propios padres, los jóvenes se ven progresivamente motivados a recurrir a otros jóvenes para poder entenderse. Pasan juntos mucho más tiempo que antes y son cada vez más sensibles a las influencias de sus compañeras y compañeros. El grupo se forma con sus propias y peculiares características de “tribu” y sus propios caprichos, modas, ídolos y villanos.

En algunos casos la tribu, desde el simple e inocente grupo de amigos y amigas del vecindario hasta las situaciones más extremas de grupos juveniles de opciones abiertamente delictivas, puede llegar a poseer un sistema de simbolismo expresivo, mitos y rituales, muy exclusivos y completamente distintos de los aceptados socialmente.

Es así como el grupo de pares, además de las funciones que normalmente cumple en esta edad y que destacamos en varias partes de este Manual, se convierte en proveedor de identidades sustitutivas de aquellas que no pudieron ser alcanzadas. Dada la permanencia prolongada en el estatus adolescente, por lo menos con relación al logro de la madurez, esta circunstancia posibilita la construcción de subculturas juveniles. El mundo adulto, y particularmente los medios de comunicación y la publicidad, atentos al fenómeno y con evidentes propósitos de consumo, han erigido el “ser joven” como una alternativa permanente a lograr, “juvenilizando” la cultura y retrasando el logro de la identidad.

■ Internet produce realidades virtuales que abren nuevas rutas a la identidad pero que también presentan riesgos

Sin duda la internet inaugura canales para la elaboración de identidades, ya que produce nuevas y diversas subjetividades y permiten que los jóvenes entren en contacto con fenómenos, aplicaciones técnicas, expresiones culturales y ámbitos internacionales antes desconocidos. Su aporte es innegable.



Al mismo tiempo las tecnologías acentúan la brecha intergeneracional, ya que son enfrentadas de modo radicalmente diverso por adultos y jóvenes. A las y los mayores les da miedo que los y las jóvenes “respiren la tecnología” y para las juventudes éste es parte del mundo en que nacieron. Las distancias generacionales con los adultos se modifican: ahora las y los jóvenes manejan habilidades tecnológicas que los adultos no.

Paralelamente, hay que mencionar que el ambiente virtual es un entorno “libre de ética”: contribuyendo a la formación de la identidad de una manera que fuera del marco valórico de los hechos que presenta. Más aún, la información disponible en Internet, a la que cualquiera puede acceder, no distingue la capacidad de valorar del usuario que está interactuando de con los riesgos que este posee. A mayor abundamiento, la información proporcionada en la red está rodeada de una “autenticidad” que antes solo se le asignaba a la noticia escuchada por la radio: es verdadera por el solo hecho de ser emitida. Como mencionamos, esto incrementa el riesgo para los jóvenes en la bilateralidad solitaria en que habitualmente se da esta relación.

Los distintos aspectos de esta realidad han comenzado a preocupar a los agentes educativos, pero en las diferentes culturas aún no se han generalizado medios alternativos protectores, salvo cuando se refiere a situaciones extremas, que es el caso de los delitos cibernéticos como la pornografía infantil o las redes de pedofilia, que movilizan con más fuerza la sensibilidad de la opinión pública y de las autoridades.

Por último, en el aspecto socioeconómico, el alfabetismo digital contribuye a aumentar la brecha social, incrementando la aproximación y articulación internacional para los grupos de mayores recursos económicos, al mismo tiempo que aumenta el aislamiento de los sectores más pobres.

De ahí que el impacto de las tecnologías debe ser considerado desde las diferentes perspectivas en que influye en la formación de la identidad, sin prevenciones ni entusiasmos desmedidos.

■ La identidad se manifiesta de forma diferente cuando se rompe la secuencia en que se han supuesto las etapas del desarrollo

Las circunstancias del contexto social antes expresadas están alterando para muchos jóvenes la secuencia en que se han supuesto tradicionalmente las etapas y tareas del desarrollo, especialmente para aquellos que pertenecen a sectores sociales en condiciones de pobreza o de exclusión. Tales etapas y tareas no ocurren para muchos jóvenes en el orden lineal esperado. La finalización de la adolescencia,

por ejemplo, ha dejado de ser un hito que se pueda definir con parámetros fijos. Hay personas que empiezan a ganarse la vida tardíamente o no se casan nunca, no forman familia o se casan después de tener hijos, estudian más tarde de lo previsto y simultáneamente trabajan.

A lo anterior, se debe agregar que la tensión existente entre una cultura de alta velocidad y la lenta actualización de los planes escolares, debilita la función tradicional de la escuela y de los adultos en la búsqueda de un sentido para la vida. El mundo impredecible que se anuncia a nivel mundial debido a la interacción rápida de diferentes factores, dificulta percibir un horizonte global que estimule fundar la vida en la proyección de la adultez actual, lo que lleva a los jóvenes a priorizar el presente.

■ Aparece una nueva estabilidad basada en la flexibilidad y no en el futuro como eje ordenador del presente

Surge así una estabilidad basada en la flexibilidad, en la valoración de una amplia diversidad de alternativas, en el aprendizaje permanente de destrezas emocionales y sociales de amplia aplicabilidad, que permitan enfrentar los cambios y la incertidumbre con imaginación, participación y expresión transformadora.

El futuro deja de ser el eje ordenador del presente y son las condiciones del presente las que permiten dar pasos que vayan construyendo el futuro. La calidad del presente es un factor determinante en la posibilidad de que los jóvenes proyecten su quehacer con esperanza.

La modernización y la globalización incrementan la necesidad de los adolescentes de encontrar los elementos para organizar su comportamiento y dar sentido a su relación presente con el entorno. Con la modernización y la globalización, ha disminuido el dominio directo de la familia y del sistema escolar sobre el contexto social. Este ha pasado a manos de redes más abiertas, atravesadas por influencias multiculturales y por otras instituciones socializadoras, como los medios de comunicación y las plataformas de internet.




El Sistema de Valores

Ley y Promesa

Capítulo 2



CONTENIDO

	El Sistema de Valores Guía y Scout	35
	La Ley Guía y Scout	41
	La Renovación de la Promesa	48





EL SISTEMA DE VALORES GUÍA Y SCOUT

En el primer capítulo se examinó la identidad personal, donde se mencionaron los distintos desafíos que se presentan en la adolescencia. Por lo que, desde ahí, analizaremos lo que debiera ser la propuesta del Movimiento.

La propuesta guía-scout plantea ir más allá que sólo ser una respuesta educativa a esos desafíos, sino también se refiere a convicciones relacionadas al deber ser, lo cual se puede denominar un estilo de vida, para que los y las jóvenes lo integren a su proyecto de futuro. Si bien, estas convicciones no nacen del movimiento, son parte transversal de toda la educación guía-scout; y sus raíces se encuentran en la visión del ser humano, la sociedad y el mundo transmitida por el fundador. E incluso, después de más de cien años de vida en numerosas culturas, estas convicciones siguen presentes y son lo que hoy denominamos sistema de valores guía-scout.

Además, esta propuesta se complementa tanto con el Método como con cada uno de sus componentes, siendo factores que operan en estrecha relación con el sistema de valores, en el cual encuentran su fundamento y razón de ser.

■ Los sistemas educativos y su fin último

Si bien durante muchos años los valores han sido tema de debate filosófico en torno al fin último de la educación, este concepto está relacionado con la idea de ser humano que se tiene: dependiendo del concepto de ser humano que se utilice en una determinada época, será la finalidad que tenga el sistema educativo. Esto los hace dependientes a un contexto en particular, tanto histórico como sociocultural.

Sin embargo, en la actualidad, el concepto de “fin último” ha sido reemplazado por el de valores. De ahí que casi todos los sistemas educativos procuran motivar al ser humano a la vivencia de valores, que le permitan alcanzar su plenitud por medio de su proyecto personal de vida.

■ Los valores y sus distintos rangos

Los valores son todo aquello que no nos deja indiferentes, ya sea porque satisfacen nuestras necesidades o destacan por su dignidad. Este concepto nos da cuenta de su gran amplitud, ya que se originan desde diferentes fuentes y pueden ser clasificados desde distintas dimensiones.

■ Invitamos a los y las jóvenes a que construyan una jerarquía para sus valores en base a la propuesta guía-scout

Considerando las fuentes y sus clasificaciones, la problemática para un proceso educativo no está relacionada al rango de los valores, sino al orden de importancia que las personas les entregan: una escala de valores. Esta última, considera el cambio continuo y las diversas decisiones que el ser humano realiza, y permiten entender el qué lleva a las personas a considerar unos más valiosos que otros.

Todo este proceso, nos plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo logra un proceso educativo que la opción por valores y la jerarquía que le asigna cada persona sea coherente con sus postulados fundamentales?

Los valores son un tema de gran relevancia en el proceso educativo guía y scout; por lo que es de vital importancia que los y las jóvenes los acepten y que sean un factor que contribuyan a la formación de su personalidad, para que sean pilares en la construcción de su proyecto de vida.

Como lo planteamos en esa gran interrogante, el desafío para los dirigentes y guías reside en que el o la joven aprenda a clarificar esa cantidad de valores, tanto los que entrega el Movimiento como los obtenidos en su vida desde diversas fuentes. Ello, de forma que puedan realizar una jerarquía personal que sea consecuente a los valores contenidos en la propuesta guía-scout.

Los valores guía-scout provienen de diversas fuentes: gran parte de ellos corresponden a valores objetivos, éticos o universales; es decir, que no dependen de la apreciación personal. Por otra parte, existen valores subjetivos, que si bien, dependen de la opinión personal o colectiva, también es posible apreciar como algunos de estos valores no han cambiado su sentido en el Movimiento por más de un siglo.

Los valores propuestos por el escultismo, no pretenden ser originales; sin embargo, la innovación se encuentra en cómo la propuesta guía-scout logra dar nuevos énfasis a estos, y en la articulación que existe tanto entre ellos como también con el método guía y scout.

La estrecha relación que existe entre la propuesta de valores y el Método es la característica diferenciadora e innovadora del Movimiento. Esta se articula y refleja en el **clima educativo: aquella “atmósfera”** educativa que resulta de la aplicación completa de los componentes del método.

Es a través de esta propuesta atractiva y diferente que se pretende responder aquella interrogante sobre cómo lograr que la opción los y las jóvenes se haga en torno a la propuesta del Movimiento; es decir, que los jóvenes construyan una jerarquía de valores relevante y significativa para dar sustento a su proyecto de futuro.

■ La Misión del Movimiento destaca el sistema de valores

La Conferencia Scout Mundial, reunida en 1999 en Durban, Sudáfrica, aprobó la Declaración de Misión del Movimiento Scout, la que expresa:

“Mediante un sistema de valores basados en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y la Promesa, nuestra misión es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad.”

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

En relación a esta declaración, te invitamos a analizar los valores que se mencionan:

■ Desarrollo integral de la persona

Es el primer énfasis que se desprende de esta declaración y reconoce que el desarrollo de los seres humanos se compone por una serie de “dimensiones” que convergen entre sí. Bajo esta pluralidad de la naturaleza humana, los Movimientos Guía y Scout se interesan en el ser humano completo, contribuyendo a formar las diversas dimensiones de la personalidad de las y los jóvenes. Esta armonía integradora comprende dimensiones como el desarrollo del cuerpo, la estimulación de la creatividad, la formación del carácter, la orientación de los afectos, el sentido de los otros y el encuentro con Dios.

Esta particularidad nos diferencia de otras iniciativas educativas u organizaciones, ya que tenemos una vocación por el desarrollo integral. Este propósito se refleja en las áreas de desarrollo y en los objetivos educativos que el método propone a las y los jóvenes, los cuales analizaremos en los siguientes capítulos.

■ Autoeducación permanente

El ser humano nunca cesa de entrar en la vida, de renacer continuamente a lo humano, por lo que su existencia es un proceso de terminación y aprendizaje que nunca concluye. Es por esto que ningún aspecto de la educación puede ser reducido a momentos o periodos de la vida en específico; ya que las personas deben tener las posibilidades para aprender y desarrollarse.

Esto no sólo debe pensarse en un proyecto a futuro, sino que en el desarrollo en general, debido a la época histórica de fuerte globalización y relativismo de la que somos parte, ya que si la persona no renueva y actualiza su adhesión a aquellas convicciones que la identifican, corre el riesgo que sus valores se reduzcan a un conjunto simpático de recuerdos afectivos o anecdóticos.

■ Lograr lo mejor de sí

Cada persona es una promesa y para que ésta se haga realidad debe esforzarse por conquistar lo mejor de sí misma. Los desafiamos a reflejar su honor siendo fieles a su palabra, leales con los demás y honestos consigo mismos, sobre todo en los momentos difíciles. Les proponemos ser fuertes, mantenerse firmes en sus objetivos, tener el coraje de ser coherentes, dando el testimonio de ser lo que se dice ser.

■ Encontrarse solidariamente con los demás

La persona logra lo mejor de sí misma cuando utiliza su libertad para el encuentro servicial y solidario con otros y otras, integrándose en su comunidad local, nacional e internacional, sin prejuicios, racismo ni exclusiones sociales de ningún tipo.

El respeto por los derechos de las personas, la defensa de la democracia, la lealtad a su país, la promoción de la paz, la justicia social, la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, el aprecio por la familia, el sentido del humor, entre otros, son parte esencial de los valores sociales propuestos a las y los jóvenes.

■ Establecer una relación personal con Dios, en el sentido del desarrollo espiritual hacia la trascendencia.

Frente a la profundidad del misterio sobre nuestro origen, naturaleza y destino, invitamos a las y los jóvenes a trascender o “ir más allá” del mundo material. En esta perspectiva, promovemos a que las y los jóvenes exploren la espiritualidad desde una perspectiva religiosa o no religiosa: a caminar en la búsqueda de Dios u otra deidad, descubriéndolos en las cosas creadas y en los demás; así como el explicar lo existente o los sucesos de una forma independiente de lo divino.

Promovemos la reflexión respecto al desarrollo de la espiritualidad y la trascendencia, el cual, para cada joven, puede estar vinculado con una respuesta particular ante Dios o en un sentido de búsqueda, vinculado a las buenas acciones y la trascendencia del ser humano.

Les proponemos ser fieles a su fe o creencia, dar testimonio de ella en su conducta y vivirla en su comunidad. Los invitamos a hacerlo con alegría, sin hostilidad hacia quienes buscan o viven respuestas diferentes, con apertura a la comprensión y al diálogo ante las opciones religiosas de los demás.

■ Los valores propuestos son un proyecto para la vida

Los valores guías y scouts son una propuesta para ser asumida por cada persona, además de representar un desafío para todos los que somos parte del Movimiento, tanto los y las jóvenes como los adultos.

Tal como se muestra en la misión, el sistema de valores se expresa de una manera clara y simple en la Ley y la Promesa. Así mismo, cuando se dirige a las y los adultos, estos valores se encuentran expresados con la importancia que se les atribuye, en lo que se conoce como proyecto educativo:

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

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

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

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

Una
persona espiritual,
con un sentido trascen-
dente para su vida,
que camina al encuentro de
Dios,
que vive alegremente su fe y la in-
tegra a su conducta
y que, abierta al diálogo y a la
comprensión,
respeta las opciones reli-
giosas de los demás.



LA LEY GUÍA Y SCOUT



■ Como tema central durante la adolescencia

Uno de los temas centrales de la adolescencia es el de la percepción a las normas y leyes, es decir, la elaboración de una actitud positiva y responsable frente a las normas y a la construcción de los valores morales personales, que llamamos conciencia moral. Así, de esta forma, poder elaborar un proyecto de vida.

Es parte de la adolescencia, que el o la joven cuestione la autoridad de los padres y de los adultos que ve como figuras de autoridad. Las normas, fácilmente aceptadas durante la infancia, ahora son discutidas. Es una etapa necesaria y decisiva para acceder a la autonomía moral. Más que contrarrestar este debemos favorecerlo y apoyarlo. El Método guía y scout otorga una gran atención a este asunto, ya que, si el adolescente fracasa en la construcción de su autonomía moral, las consecuencias afectarán su equilibrio futuro.

■ La adolescencia media y los valores universales

A medida que avanza la adolescencia y se desarrolla el pensamiento formal, el o la joven accede al concepto de valores universales: justicia, reciprocidad, igualdad, dignidad. Estos principios morales se asocian a un ideal de sociedad (cómo nos gustaría ser) más que a una realidad social (cómo somos). El “derecho” es definido a partir de una adhesión personal y consciente a los principios morales. Es, en el hecho, el periodo de acceso progresivo al concepto “adulto” de la ley, que supone un respeto crítico y una actitud democrática.

■ El valor de la norma, es aprendido por los y las jóvenes a través del testimonio de sus “modelos” y por la experiencia con sus pares.

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

■ La Ley expresa el sistema de valores guías y scouts

La Ley Guía y Scout expresa, en diez artículos, el sistema de valores Guías y Scouts. Es un ordenamiento armónico que se propone, a modo de código de conducta, a los y las jóvenes para que elijan y orienten su camino en la vida. Es una invitación a que integren estos valores, que sean parte de su personalidad, y los vivencien a diario para experimentar el mundo.

La Ley Guía y Scout es una invitación positiva, no arbitraria, expresada en un lenguaje cercano para los y las jóvenes, y respaldada por las convicciones que los y las motiven a adoptarla.

Ley Guía y Scout y sus reflexiones.

Es una persona digna de confianza

Una persona es digna de confianza cuando sus actos y sus palabras son coherentes con su vida interior. Es la persona en quien se puede confiar, que dice lo que cree y cree en lo que dice. Todo su honor reside en que los demás confíen en él o ella porque sus actos son fieles a sus palabras.

Para ser digno de confianza hay que amar la verdad y ser fiel a lo verdadero. Se trata de vivir y de pensar, en la medida de lo posible, en verdad. Es no mentir al otro ni a uno mismo.



Es leal

La lealtad es la persistencia de nuestras convicciones en aquello que consideramos importante. La lealtad no excusa todo porque la lealtad o fidelidad al mal, es mala fidelidad.

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



Sirve sin esperar recompensa



Nuestra vida, de diversas formas y distintos niveles, constantemente se transforma por la presencia de otras personas, así como nuestros actos impactan en la vida de quienes comparten con nosotros.

Como Guías y Scouts creemos que la invitación a compartir con los otros tiene una de sus más plenas manifestaciones a través del servicio. Creemos que servir a los demás es mirar con cuidado y respeto al ser humano, es descubrir al otro tal como es, poniéndonos libremente a disposición de los demás, para que cada uno sea, desde su propia dignidad, todo aquello que está llamado a ser.

Comparte con todos

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

Compartir no es simplemente dedicar tiempo a los demás, es abrir nuestras vidas para que los otros también tengan un espacio en ella. Quien comparte vive la tolerancia, practica la amistad y cultiva el amor.



Es alegre y cordial

La alegría no es algo pasajero, sino una actitud permanente. La alegría de vivir no impide la responsabilidad ni la seriedad, pero la seriedad no debe confundirse con la gravedad. La persona alegre nunca se considera demasiado importante, por lo que no teme reírse de sus propios absurdos.

La cordialidad, por su parte, es la capacidad de acoger al otro porque sólo se le desea el bien. Es fuerza de paz, coraje sin violencia, valentía sensible. La cordialidad va unida a la solidaridad y al amor.



Protege la vida y la naturaleza

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

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



Es responsable y nada hace a medias



Muchas veces la responsabilidad es considerada un valor menor, ligado al orden y presente en personas muy especiales. Pero la afirmación de ser responsables y nada hacer a medias es una invitación a nuestra capacidad de compromiso, de actuar en consecuencia y cumplir.

Quien se compromete es responsable y organiza su tiempo para lograr el objetivo que se ha propuesto, respeta la necesidad de otros, se dispone a sacar adelante la tarea, aborda sin excusas la labor que se ha empeñado. Y lo hace porque dijo que lo haría, con resolución y energía, con generosidad, sin vanagloriarse por haber enfrentado una tarea que se había comprometido a cumplir.

Es optimista

El optimismo nos proporciona un escudo contra el temor, refuerza nuestra curiosidad por lo incierto, nos empuja a arriesgar y buscar aventuras. El buen humor es un impulso que no sólo nos beneficia, sino que contagia entusiasmo y buena voluntad en quienes nos rodean. La alegría nos hace más lúcidos y más amables, con mayor capacidad de dar amistad y de entregarnos en el servicio a los demás.



Cuida las cosas y valora el trabajo

El cambio, el progreso y el desarrollo pasan por el pensamiento, el corazón y las manos de millones de hombres y mujeres. Nada sería posible sin el trabajo y el esfuerzo humano. Es el trabajo el que ha permitido curar enfermedades, edificar ciudades, comunicarnos de tantas maneras, conocer el mundo y el espacio, tecnificar los procesos de producción, crear riqueza. En suma, por el trabajo realizamos nuestros sueños, mejoramos nuestra calidad de vida y nos integramos de manera útil en el mundo.

Porque valoran al ser humano y respetan los sacrificios y sueños de miles de hombres y mujeres que se esfuerzan día a día, los Pioneros y las Pioneras valoran el trabajo y cuidan las obras que son producto de ese esfuerzo



Es coherente en su pensamiento, palabra y acción

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



Así, la coherencia, entendida como rectitud de corazón o rectitud de conciencia, se opone a todo aquello que hacemos de mala gana o con otras intenciones, a todo lo sórdido con que uno pudiera contaminar, profanar o corromper el sentido de lo que piensa y hace. Es incoherente decir la verdad sólo cuando nos conviene, simular la lealtad, utilizar a los otros bajo la apariencia de servirlos, compartir sólo con aquellos de quienes podemos obtener un provecho, amar al otro como si fuera un objeto, disfrazar la burla con humor, hacer las cosas por cumplir, decir una cosa y pensar otra. Por eso esta última propuesta invita a examinarse, a plantearse constantemente cuánta coherencia e integridad hay en lo que pensamos, decimos y hacemos. Es una pregunta que nos confronta con el sentido profundo de nuestro compromiso: “los valores que viven en mí, ¿son lo que parecen ser?”



LA RENOVACIÓN DE LA PROMESA

En la Rama Pioneros, lo que corresponde normalmente es renovar la Promesa, ya que se piensa en la continuidad de los y las jóvenes, que ingresan a la Avanzada desde las unidades intermedias, donde se formula la Promesa Guía y Scout. Es por esto, que se habla de renovación, ya que el compromiso se adquirió en la etapa anterior.

De todas maneras, ya sea por no haber formulado su Promesa previamente o que el o la joven haya ingresado al Movimiento en la Avanzada, corresponde que realice la formulación de su Promesa por primera vez, sin que deba renovarla en el mismo periodo que es pionero o pionera.

■ Los y las jóvenes deciden si están preparados para comprometerse

La Promesa no tiene un momento determinado para realizarla ni está vinculada a las etapas de progresión personal de los y las jóvenes. Simplemente se hace cuando el o la joven, terminado su proceso de introducción en la Unidad, se considera preparado o preparada para realizarla. El equipo de animadores adultos no debe dudar ni discutir el propósito de esta petición, ni posponer la realización de una Promesa.

■ La Promesa es un compromiso voluntario

La Promesa es un compromiso voluntario personal, que se realiza de manera pública frente a los demás, y con el componente espiritual haciendo referencia a Dios, como vivencia de la fe, para cumplir la Ley Guía y Scout.

El texto de la Promesa que formulan los Pioneros y Pioneras contiene la Promesa realizada en las Ramas Guías y Scout, ya que se parte de la base que ella es un compromiso que se toma para toda la vida.

LA PROMESA

Ante ustedes hermanos de
la Avanzada asumo mi ideal
y elijo el camino de los
hombres libres
que entregaron su vida al
servicio de los demás.
Si avanzo, que los Pioneros
me sigan, si tropiezo,
que la Avanzada me ayude.
Y si mi vida sirve a la causa del amor,
Que Dios y las personas me acojan.
Por mi Honor prometo
hacer cuanto de mi dependa para
buscar a Dios,
amar a mi familia,
ayudar a los demás,
servir a mi país,
trabajar por la paz
y vivir la Ley.

Es común que los y las jóvenes finalicen el texto de la Promesa con: y vivir la Ley Guía o Scout, dependiendo de su unidad de origen; esto queda a la preferencia de cada joven.

■ Prometemos que la Ley Guía y Scout será parte integrante de nuestra vida

La Promesa es la manera en que los y las jóvenes se comprometen o renuevan su compromiso con la Ley Guía y Scout. El compromiso no consiste en saber la Ley de memoria, ni que sea recitada sin repetir ni equivocarse, ni en conocer el orden exacto de sus artículos, ni siquiera en respetarla o sólo “cumplirla” como si fuera una norma externa similar a las leyes del tránsito.

El compromiso es algo más, es VIVIR la Ley Guía y Scout, es decir, que esta sea parte de nuestras convicciones y estilo de vida. Es la vivencia de los valores contenidos en la Ley, los cuales, si están integrados a nuestras convicciones y forma de ser, la Ley se reflejarán naturalmente en nuestro comportamiento.

■ La importancia de la Promesa en la vida de los Pioneros y Pioneras

La Promesa no se realiza en un momento cualquiera, hay que dar a la petición de la o el joven la importancia que se merece, creando un momento especial. El momento de la Promesa se comunica a la Avanzada, a los amigos y a la familia, y se organiza una pequeña ceremonia.

La ceremonia es de la o el joven, donde ellos y ellas son los protagonistas, por lo que esta es preparada por ellos mismos o mismas. Esta ceremonia no es ostentosa ni grave. Carece de todo sentido que la haga parecer un rito de iniciación. Es sencilla y a la vez solemne. Es una celebración en que, la Avanzada y el entorno, festejan que un joven o una joven están dispuestos a asumir y cumplir un compromiso adquirido libre y voluntariamente.

Efectuada la Promesa, el único símbolo apropiado es la entrega de la insignia de Promesa, que el joven y la joven exhiben en su uniforme, indicando que ha tomado un compromiso.

Tanto para la preparación de la o el joven, como para buscar orientaciones al entregar algunas palabras, es bueno poder comprender el sentido que tiene cada parte del texto de la promesa, como se expresa a continuación:

Texto de la promesa y sentido

Texto de la promesa	Sentido
Ante ustedes hermanos de la avanzada	Compromiso público
asumo mi ideal	Asumir un compromiso
y elijo el camino de los hombres libres	El o la joven asume que el compromiso al ser voluntario, no lo ata, sino que lo libera
que entregan sus vidas al servicio de los demás	El valor del Servicio como uno de los ejes fundamentales del estilo de vida que se asume
Si avanzo, que los Pioneros me sigan;	Aporte a su comunidad
si tropiezo, que la Avanzada me ayude	El soporte de la comunidad
Y si mi vida sirve a la causa del amor,	Servicio y entrega
que Dios y las personas me acojan.	Confianza en Dios y en su entorno
Por mi honor prometo	Honor personal
hacer todo lo que de mí dependa	Esfuerzo personal Deberes para consigo mismo
para buscar a Dios	Deberes espirituales
amar a mi familia, ayudar a los demás, servir a mi país	Deberes para con los demás
trabajar por la paz	Compromiso con la comunidad
y vivir la Ley Guía/Scout	Conocimiento y Adhesión al estilo de vida

■ El Lema y la buena Acción

El lema de los Pioneros y las Pioneras está estrechamente relacionado a la Promesa:

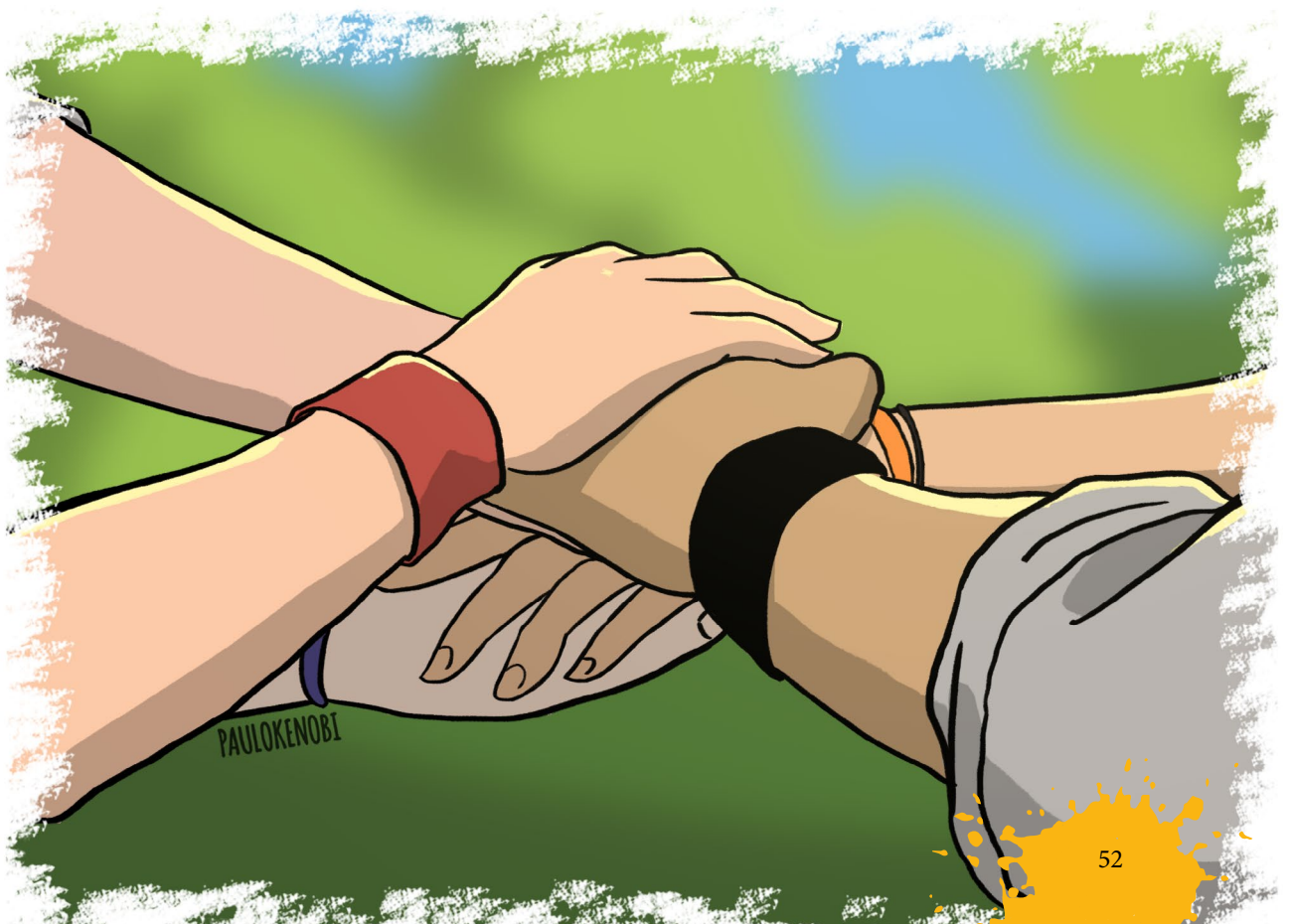
¡Siempre Adelante!

Ya que es un recordatorio a la superación, al crecimiento personal y la perseverancia. Es un recuerdo del compromiso que adquirieron con la Ley Guía y Scout

Es por esta razón que se sugiere su uso en momentos importantes: una despedida, al cierre de una reunión, el inicio de un día, la partida a un campamento. Corear el lema equivale a una renovación simbólica de la Promesa, por lo que es importante otorgarle ese valor.

La buena acción a la que los Pioneros y Pioneras se proponen realizar a diario está muy vinculada con la Promesa y al lema. La buena acción es una invitación a actuar, a que el compromiso adquirido se transforme en hechos concretos.

La buena acción constituye una invitación a manifestar su espíritu de servicio y que sea reflejo de que se está actuando de acuerdo al compromiso adquirido.



PAULOKENOBI

El método Scout

Capítulo 3



CONTENIDO



Los componentes de el Método Scout

55



**La aplicación de el Método en la
rama**

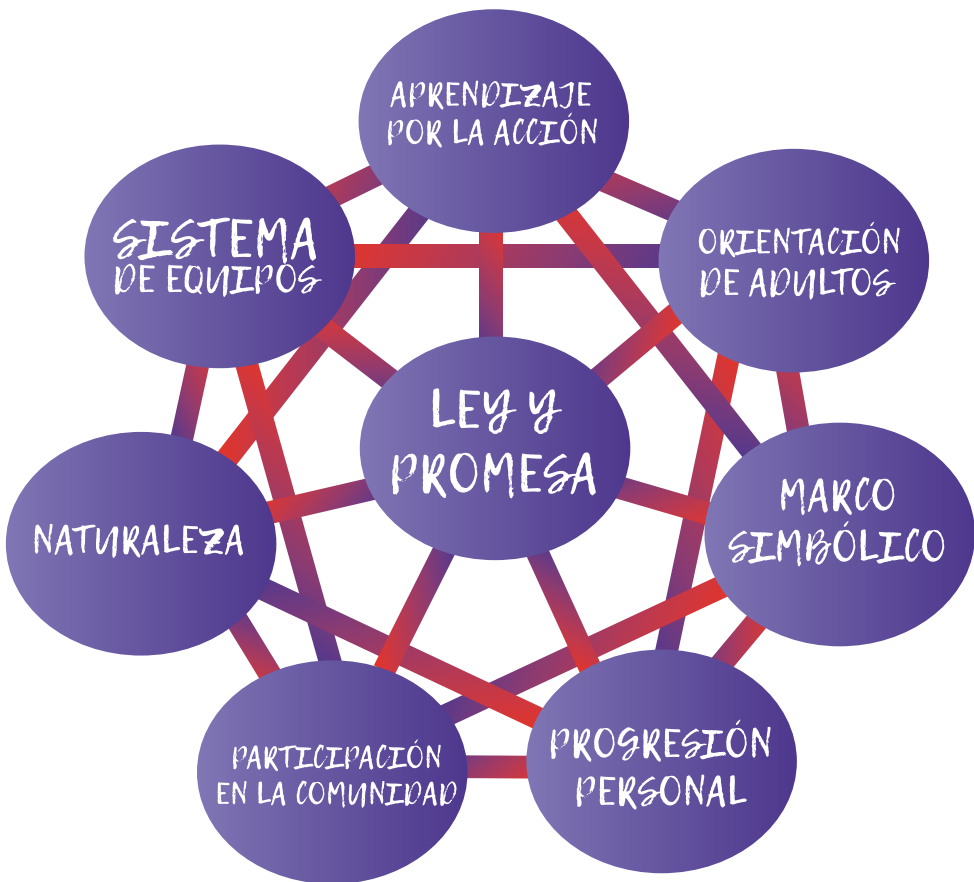
63





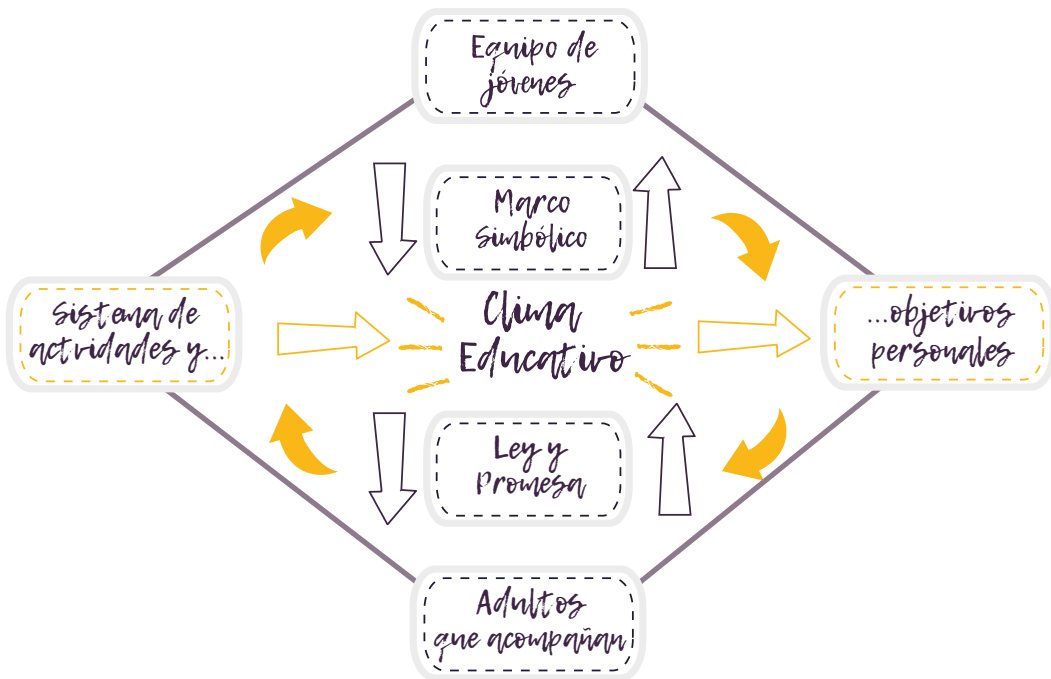
COMPONENTES DEL MÉTODO SCOUT

Mediante la aplicación del método, se logra cumplir la misión del Movimiento. Nuestro método corresponde a un sistema de autoeducación progresivo y participativo, complementario de la familia y la escuela, fundado en la interacción de diversos elementos, entre los que se encuentran:

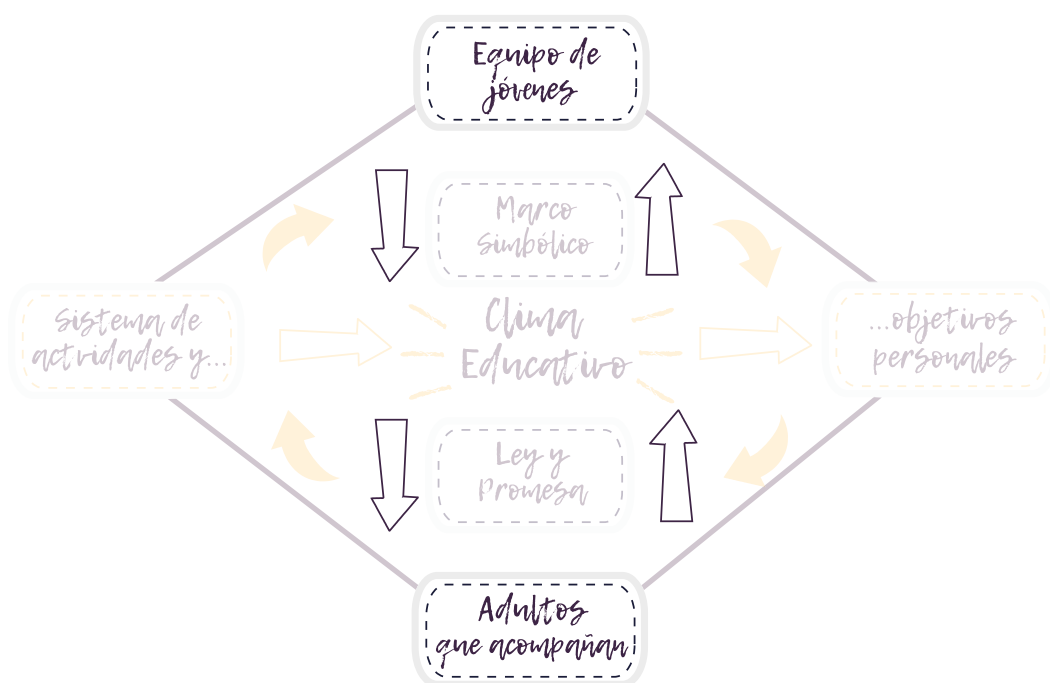


La aplicación parcial de uno o varios de estos componentes, produce resultados educativos que no son despreciables. Sin embargo, la plena eficacia del método scout solo es alcanzable cuando existe una aplicación articulada de todos ellos.

En el siguiente gráfico se observan los elementos del método scout como un todo. Ellos, pueden ser clasificados en tres grandes grupos de componentes los que, al articularse cada uno de ellos entre sí, forman un rombo y permiten la obtención de un gran producto final. A continuación, te los presentamos de forma detallada.



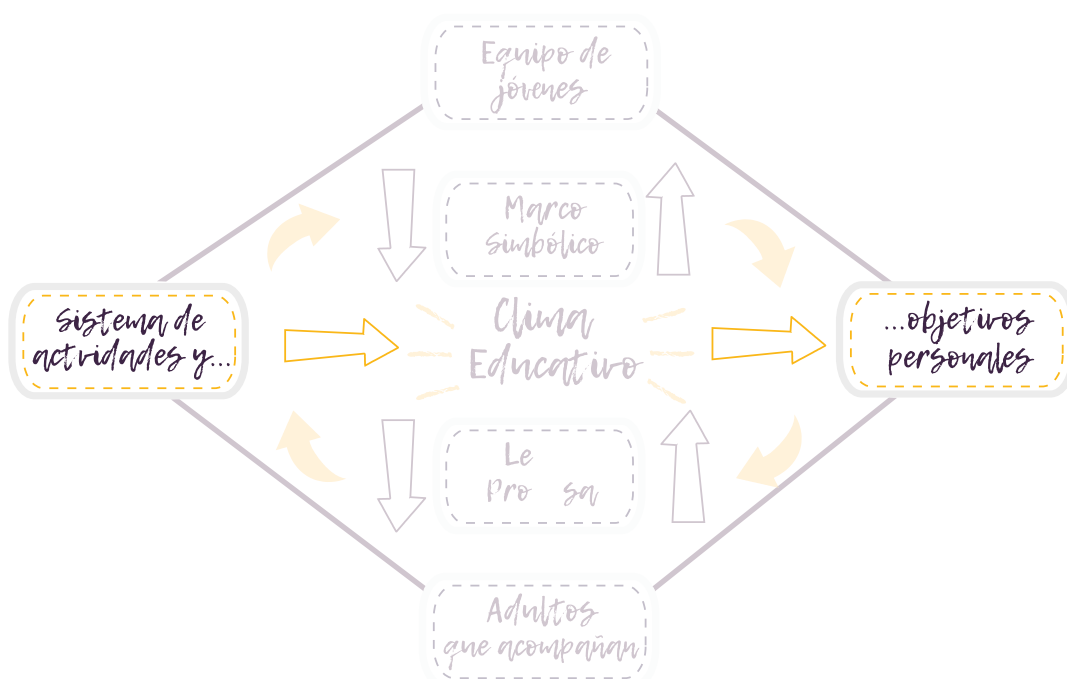
El primer grupo corresponde a **las personas**; es decir, los y las jóvenes y sus equipos, los dirigentes, las guadoras y la calidad de la relación entre ellos(as). En el vértice superior del rombo, se encuentran ubicados nuestros pioneros y pioneras y sus comunidades; y en el inferior, en una línea de mutua relación con ellos, los dirigentes y guadoras.



Esto representa:

- * La importante atención que el método scout otorga a los intereses y necesidades educativas de pioneros y pioneras.
- * La presencia estimulante de dirigentes y guadoras -adultos o jóvenes adultos mayores de 21 años- que se ubican en el gráfico en la parte inferior, simbolizando así su actitud de apoyo educativo y no de mando jerárquico.
- * El aporte que pioneros y pioneras proporcionan al clima educativo, ya sea de forma individual o a través de sus comunidades; como también los estímulos que reciben del clima educativo existente.

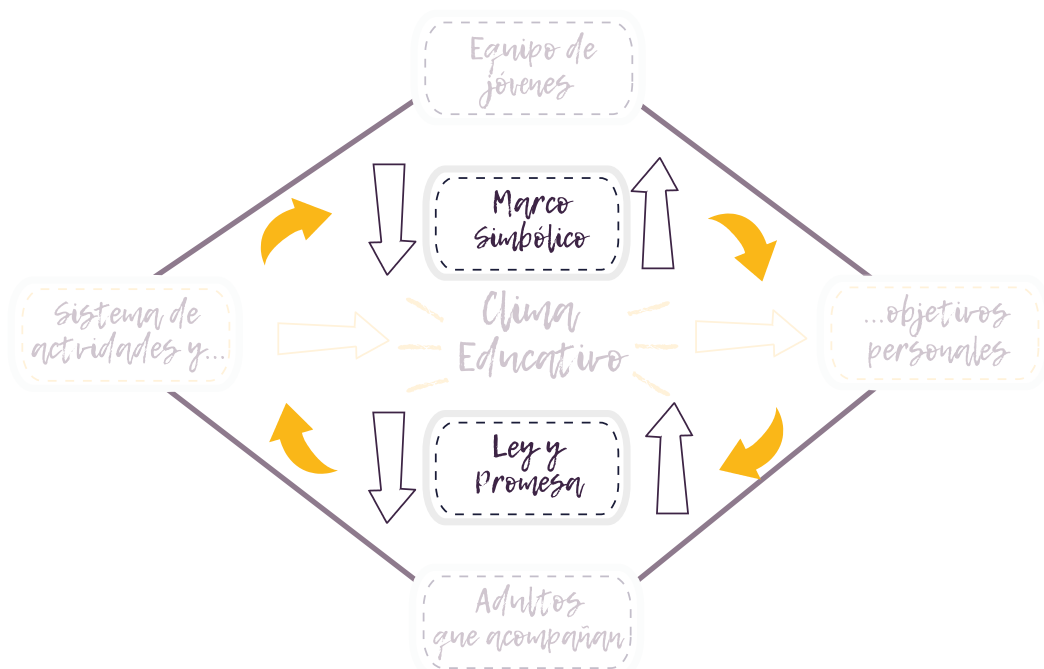
El segundo corresponde a **lo que las personas quieren lograr**: los objetivos educativos y las actividades que contribuyen a obtenerlos. En los vértices de los costados se ubican las actividades y los objetivos de desarrollo personal de pioneros y pioneras, en una línea de relación que va de las actividades a los objetivos.



Esto significa:

- * Que en base al principio de aprendizaje por la acción, todo se realiza mediante actividades, ya sean individuales, por comunidad o de Avanzada. Es lo que también denominamos programa de jóvenes y que se lleva a cabo a través de ciclos de programa.
- * Que a las y los jóvenes se les propone que adopten objetivos educativos apropiados a su edad, entre los 15 y 17 años, convenidos por cada pionero y pionera con los miembros de su comunidad y el dirigente o la guidora acompañante en su proceso.
- * Que las actividades suscitan en las y los jóvenes experiencias personales, cuya secuencia progresiva y paulatina, con la participación mediadora de sus comunidades y de los animadores(as) adultos(as), conduce al logro de esos objetivos.

Finalmente, encontramos **la manera en que las personas lo quieren lograr** y hace relación a los demás elementos del método scout no mencionados previamente. En el interior del rombo, en continua y permanente relación con los elementos ya mencionados, se encuentran:



- * La Ley Scout, que expresa y propone, en un lenguaje comprensible para las y los jóvenes, los principios que nos guían; y la Promesa, compromiso voluntario y personal de vivir de acuerdo a lo que la Ley señala.
- * El marco simbólico, que contribuye a dar una imagen visible al significado que tienen los principios asumidos. Estos símbolos y su riqueza estimulan la imaginación, cohesionan en torno a los principios y objetivos compartidos, dan sentido de pertenencia a un grupo de iguales y brindan paradigmas que se ofrecen como modelos a imitar.
- * El marco simbólico, representado en la Rama Pioneros como el desafío de vivir la propia aventura, buscando la propia identidad en compañía de su comunidad y Avanzada.

■ El resultado final: el clima educativo

Todas las vivencias ocurridas en las comunidades y Avanzada que se obtienen como resultado de la aplicación articulada del método, producen un ambiente especial que produce estímulos continuos que facilitan la actividad educativa. A este contexto especial, se le denomina clima educativo.

Gracias a este ambiente, las posibilidades se amplían al máximo y las constricciones se minimizan, en donde pioneros y pioneras viven los valores, aprenden y adquieren nuevas conductas. Ello se traduce en una atmósfera, donde la educabilidad parece inevitable y promueve el desarrollar la capacidad de cambiar en nuestros jóvenes.

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





LA APLICACIÓN DEL MÉTODO EN LA RAMA PIONEROS

El programa de jóvenes

El programa es planificado y articulado a través del ciclo de programa, con una duración variable en conformidad con la permanencia del interés de los y las jóvenes.

El ciclo de programa, de duración variable de 4 a 6 meses, está constituido por fases, en donde las actividades son propuestas y seleccionadas en base a las necesidades de las y los jóvenes, organizadas y diseñadas, ejecutadas y evaluadas, dando paso a un nuevo ciclo de programa. Una vez cumplidas las actividades propuestas durante el tiempo en que se desarrolla el ciclo, permitirá dar paso a un nuevo ciclo de programa.

Lo observado durante el desarrollo y evaluación de las actividades, permitirá realizar el seguimiento de la progresión personal.

El adulto en la unidad

Las y los animadores adultos corresponden a dirigentes y guioneras voluntarias, quienes se involucran en las diferentes instancias juveniles, contribuyendo a la articulación del programa y siendo testimonio de los valores propios de nuestro Movimiento.

Serán, por lo tanto, importantes educadores y organizadores, favoreciendo las condiciones para que el proceso educativo pueda llevarse a cabo, junto con acompañar, orientar, y evaluar el proceso de formación de pioneros y pioneras.

Valores del Movimiento y adhesión a la Ley y Promesa

Mediante la vivencia de los valores transmitidos en el Movimiento, pioneros y pioneras se desarrollan integralmente, buscan lo mejor de sí mismos, experimentan la solidaridad, se desarrollan espiritualmente y participan en la construcción de un mundo mejor. Dichos valores se expresan a través de la Ley Guía y Scout.

La Ley Guía y Scout, ordenada en diez artículos, realiza una invitación a los y las jóvenes a integrar dichos valores como parte de su personalidad y diario vivir, proponiéndose para ayudarlos en la elección y orientación de su camino en la vida. La voluntad de adherir a esos valores, se expresa mediante la renovación o realización de la promesa.

La promesa, ya sea se realice por primera vez o se renueve, es un compromiso personal voluntario, que se manifiesta de manera pública y que acompaña al pionero y a la pionera durante toda su vida.



Marco Simbólico en la Avanzada

Mediante el símbolo de “vivir la propia aventura”, se motiva a pioneros y pioneras a la búsqueda de su identidad, a través de la vivencia de diferentes experiencias. La aventura se presenta como una actitud permanente de enfrentar los desafíos y oportunidades que la vida ofrece, probar los recursos que poseen y descubrir el propio potencial.

El “vivir la propia aventura” destaca que el desarrollo de la identidad en un proceso personal, en donde la vida en comunidad y Avanzada ayudará a experimentar diferentes vivencias que facilitarán dicho proceso.



Sistema de Equipos

Pioneros y Pioneras se organizan en Comunidades y grupos de trabajo, en los cuales viven experiencias y aprenden de forma activa en compañía de otros, promoviendo el sentido de identidad, autoestima, trabajo en equipo y resolución de problemas.

La Avanzada corresponde al espacio en que las Comunidades y grupos de trabajo interactúan, aprenden unos de otros, aprecian sus propios rendimientos, asimilan la vida democrática, se organizan y ejercitan sus habilidades sociales.



El Marco Simbólico

Capítulo 4



CONTENIDO



El Simbolo que estimula al logro de
aquello que representa

66



Vivir la propia aventura

68





EL SÍMBOLO ESTIMULA AL LOGRO DE AQUELLO QUE REPRESENTA

Un símbolo es una imagen, figura o expresión que representa una realidad o un concepto. En todo símbolo hay un significante y un significado. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia.

La paloma, por ejemplo, es considerada como “el símbolo de la paz”: “la paloma” es el significante y “la paz” el significado. Igual relación existe entre el trébol de cuatro hojas y la buena suerte, la balanza y la justicia, el lazo rojo y la lucha contra el SIDA y muchos otros. El lenguaje que usamos para comunicarnos es también un sistema de símbolos. Las palabras representan realidades y nos permiten identificarlas, comprenderlas y relacionarlas, pero no son las realidades en sí mismas.

El Movimiento scout recurre con frecuencia a los símbolos. La flor de lis, proviene de antiguos mapas que la utilizaban en la rosa de los vientos para indicar el Norte. Según Baden-Powell representa “la buena senda que ha de seguir todo scout”. El saludo, la seña, el lema, el uniforme, las insignias de progresión son otros de los muchos símbolos utilizados.

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

El marco simbólico estimula a los jóvenes a ir más allá de la vida cotidiana, transformando lo imposible en posible, lo imperceptible en algo que puede sentirse intuitivamente, poniendo ante los ojos, el pensamiento y el corazón aquellas realidades que habitualmente no advertimos. Para que esta transformación se produzca, debe haber correspondencia entre significante y significado; es decir, una relación libre de toda ambigüedad.

Para evocar y aproximar al significado, el significante también necesita estar vivo y latente. Este pierde nitidez y fuerza cuando producto de la rutina, el animador o la animadora no le atribuye la importancia que tiene. Es importante que recuerdes que el símbolo por sí solo no posee el vigor suficiente para motivar el comportamiento de los jóvenes.

También se requiere que el significante guarde relación con las necesidades psicológicas de la edad, por ello el sistema de símbolos que denota la expresión explorar nuevos territorios con un grupo de amigos vista en las ramas Guías y Scouts, necesita ahora ajustarse a la búsqueda de la identidad personal.

■ La exploración se convierte en aventura personal

En las Ramas Guías y Scouts (11 a 15 años), la propuesta simbólica explorar nuevos territorios con un grupo de amigas y amigos, guarda estrecha relación con las necesidades que los jóvenes experimentan en esa edad y que expresan a través de sus dinamismos y actividades espontáneas. En esa primera etapa de la adolescencia, el y la joven desean conocer el mundo (explorar), apropiarse de nuevos espacios (nuevos territorios) y vincularse cada vez más con sus grupos de pares (con un grupo de amigas y amigos). La situación no cambia radicalmente durante la adolescencia media, ya que esos dinamismos se mantienen, pero se producen cambios y énfasis que es necesario que consideremos. El gusto por explorar tiende a concentrarse en campos más específicos, la apropiación de nuevos territorios demanda espacios más concretos y el grupo de amigos se hace cada vez más análogo, pequeño y selectivo.

Como analizamos, estas variaciones se producen porque en esta edad se intensifica el proceso de formación de la identidad personal. Para cada joven ya no se trata sólo de descubrir el mundo, sino también de buscar el espacio que él o ella ocupará en él. La exploración cambia de propósito: ahora no consiste en observar cómo las personas hacen el mundo, sino en prepararse para participar en su confección. De ahí que el marco simbólico se reorienta hacia la individualidad y el carácter personal del desafío propio de esta etapa. Ha llegado la hora de **vivir la propia aventura**, y esa es precisamente la expresión que el método propone a las Pioneras y Pioneros como marco simbólico.





VIVIR LA PROPIA AVENTURA

La expresión propuesta como marco simbólico de Pioneras y Pioneros aporta nuevos significados y connotaciones, algunos de los cuales te destacamos a continuación:

- ✦ Cuando se dice **vivir**, se está reforzando la importancia en que pioneras y pioneros interioricen las experiencias vividas. Se trata de que las y los jóvenes experimenten las diferentes situaciones del programa scout de un modo tal que sean parte constitutiva de lo que ocurre. No basta el comprender o interpretar las diferentes vivencias, sino que es necesario que estas pasen a formar parte del mundo interior de los y las jóvenes. En otras palabras, se les invita a **ser actores** y no espectadores, comprometerse en lo que se hace y a ser consecuente con todo lo que se es. De esta manera la aventura desarrollará todas las facetas de la personalidad: el cuerpo, la inteligencia, el carácter, los afectos, la sensibilidad social y la búsqueda espiritual.
- ✦ Como **vivir la propia aventura** se refiere básicamente a la búsqueda de la identidad personal, la que está en proceso de ser obtenida y marcará la vida adulta, la expresión está orientada en una perspectiva de futuro. Se trata de que los y las jóvenes tengan una disposición de ánimo hacia lo que está por acontecer, generando sus propias capacidades y destrezas para anticipar un futuro posible que depende en buena parte de la opción del presente.
- ✦ La expresión **propia aventura** no desestima la vida en equipo, las actividades comunes ni la participación de los pares. Sólo destaca que la formación de la identidad es un proceso personal. Por cierto que se desarrolla y favorece mediante esos procesos colectivos, pero la identidad será siempre una opción individual. La expresión **aventura** alude en concreto a los conceptos de búsqueda, exploración y descubrimiento y tareas propias de la formación de la identidad, dándole a las actividades el significado simbólico de sucesos en que los y las jóvenes intervienen como actores.
- ✦ Al usar la palabra **aventura**, se busca darle una connotación de hazaña que la expresión conlleva en el lenguaje común. Así, el marco simbólico está aludiendo a su vez a la difusión de identidad, etapa de ensayo y error en que las y los jóvenes experimentan diferentes roles, cuyas diversas andanzas de una identidad a otra constituyen verdaderamente una “aventura”.
- ✦ No obstante todas estas consideraciones sobre el significado del símbolo, hay que decir que la palabra aventura tiene en el ambiente scout una connotación más profunda, sobre lo que reflexionaremos a continuación.

■ La aventura es una actitud ante la vida que heredamos del fundador del movimiento

El espíritu de aventura fue un componente a destacar en la personalidad de Baden-Powell, la cual transfirió al método scout y que se ha hecho explícito en el marco simbólico de la Avanzada.



En el concepto scout, la aventura no es estar colgado de una sogas en el blanco de una montaña o emprender viajes audaces en ambientes hostiles o exóticos. La aventura es una actitud permanente, que se manifiesta en enfrentar los desafíos, aprovechar las nuevas oportunidades, probar nuestros recursos ante lo desconocido y, en el proceso, descubrir nuestro propio potencial.

Hemos visto en el capítulo 1 que en la sociedad actual estamos enfrentados a un período de gran transición, donde los cambios económicos, sociales, tecnológicos y políticos ocurren a una velocidad extraordinaria. Estamos tan consumidos por la necesidad de certeza y previsibilidad, que vemos el cambio como una amenaza que nos agobia, pero no podemos detenerlo ni ignorarlo. Lo que sí podemos hacer es aumentar nuestra habilidad de adaptación para manejarlo y aprender a beneficiarnos de la incertidumbre que él mismo crea.

Entonces, ¿cómo enfrentarnos al desafío de cambiar y adaptarnos? ¡Rescatando el espíritu del fundador y aprendiendo a ver el cambio como una gran aventura! La metáfora de la aventura nos ofrece el ejemplo perfecto para articular una estrategia y transformar esa incertidumbre en ventaja. Redescubrir el espíritu de aventura nos permite movernos desde el mundo conocido de nuestros logros anteriores hacia el desconocido mundo de la oportunidad futura.

Este desafío requiere valor, recursos y resistencia: valor para intentarlo, comprometerse y tomar riesgos; recursos para encontrar nuevas maneras de hacer las cosas; y resistencia, para seguir adelante ante las adversidades.

Los jóvenes adolescentes, inmersos en el cambio que implica la construcción de su identidad, son capaces de asimilar creatividad y espíritu de aventura de un modo natural, siempre que los adultos que los acompañan en su crecimiento se obliguen constantemente a permanecer insatisfechos del mundo “seguro” que han creado.









PAULOKENOBI

La comunidad y los grupos de trabajo

Capítulo 5

CONTENIDO

	Sistema de Equipos	73
	Prácticas fundamentales de el liderazgo ideal	76
	La Comunidad de Pioneras y Pioneros	86
	El Grupo de Trabajo	104





EL SISTEMA DE EQUIPOS

La búsqueda de la identidad personal, tarea propia de esta edad, conduce a que los jóvenes tomen decisiones cada vez más acordes con sus propios criterios, lo que representa una individuación del proceso. Este acento se refuerza en la propuesta simbólica de la Rama, que invita a las y los jóvenes a **vivir su propia aventura**.

Sin embargo, este énfasis no excluye la vida de grupo ni el sistema de equipos, que actúan como los ambientes que facilitan la toma de esas opciones personales. La opción es y será individual, pero se genera, se replantea y se consolida en el marco de una atmósfera comunitaria.

El sistema de equipos corresponde al conjunto de instancias de participación y formas de organización que nuestro Movimiento otorga a los y las jóvenes para llevar a cabo sus desafíos, comunicarse, organizarse, enfrentar problemas, entre otros. Es “la característica esencial que diferencia a la educación scout de la que ofrecen todas las demás organizaciones similares”. La originalidad del fundador consiste en haber descubierto las oportunidades que los pequeños grupos presentan para el crecimiento personal y el desarrollo de la autonomía de los jóvenes, lo que es igualmente válido entre los 15 y los 17 años, en que el grupo de amigos se mantiene y su composición se hace cada vez más selectiva.

En la actualidad, al igual que en 1907, las juventudes mantienen su tendencia natural a formar grupos de amigos. Al usar el sistema de equipos como base para la mayor parte de las actividades, el Método sólo capitaliza esa tendencia natural. Las posibilidades de éxito en su aplicación son casi totales, siempre que se le utilice apropiadamente, esto es, como una forma de entregar la iniciativa y la responsabilidad a los jóvenes y no como una manera de simplificar la tarea del dirigente.

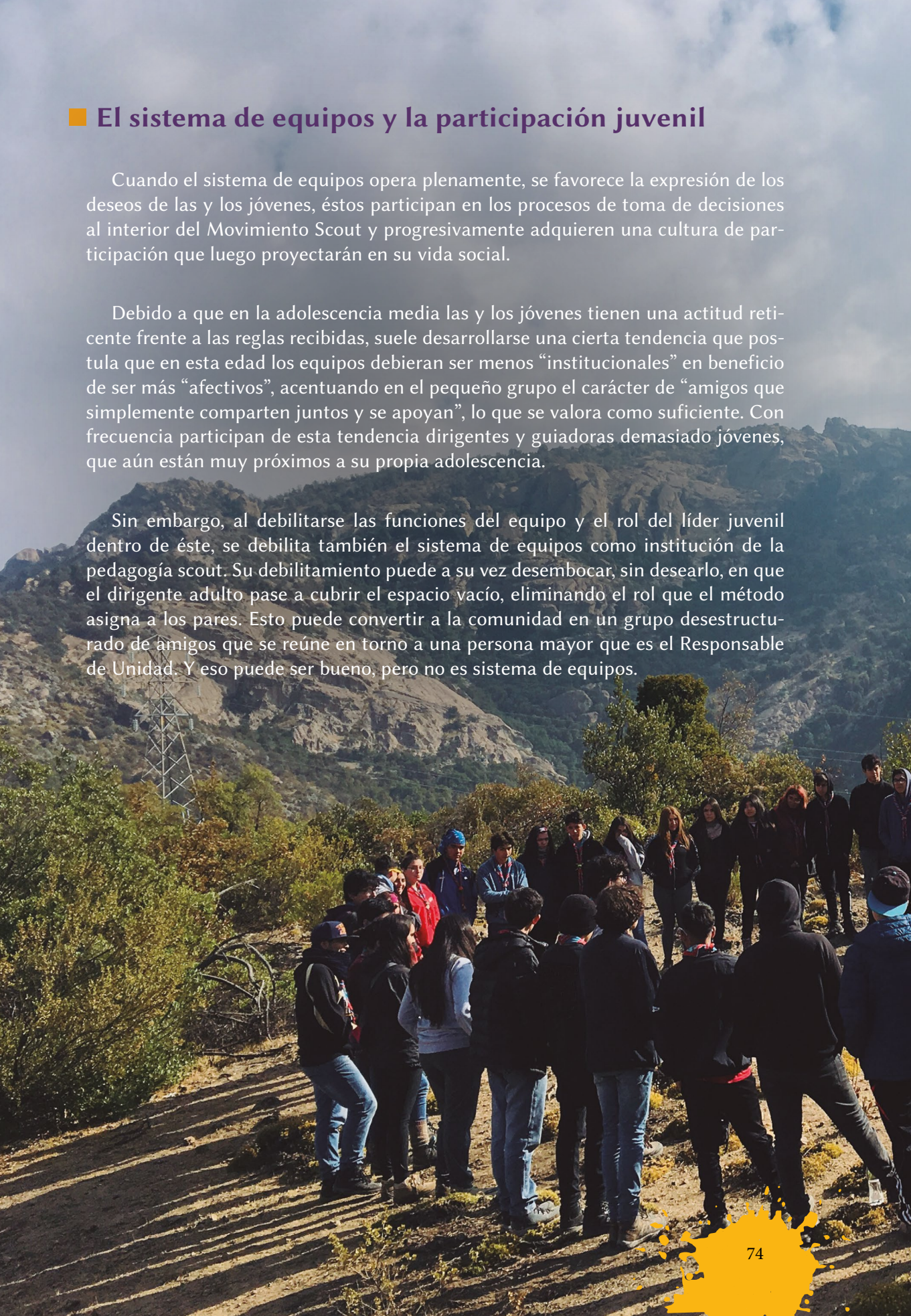
Baden-Powell advirtió sobre estas posibles desviaciones: “(...) el principal propósito no es precisamente ahorrarle problemas al Responsable de Unidad, sino ofrecer al joven la ocasión de asumir responsabilidades, dado que éste es el mejor de los medios para desarrollar el carácter”.

■ El sistema de equipos y la participación juvenil

Cuando el sistema de equipos opera plenamente, se favorece la expresión de los deseos de las y los jóvenes, éstos participan en los procesos de toma de decisiones al interior del Movimiento Scout y progresivamente adquieren una cultura de participación que luego proyectarán en su vida social.

Debido a que en la adolescencia media las y los jóvenes tienen una actitud reticente frente a las reglas recibidas, suele desarrollarse una cierta tendencia que postula que en esta edad los equipos debieran ser menos “institucionales” en beneficio de ser más “afectivos”, acentuando en el pequeño grupo el carácter de “amigos que simplemente comparten juntos y se apoyan”, lo que se valora como suficiente. Con frecuencia participan de esta tendencia dirigentes y guías demasiado jóvenes, que aún están muy próximos a su propia adolescencia.

Sin embargo, al debilitarse las funciones del equipo y el rol del líder juvenil dentro de éste, se debilita también el sistema de equipos como institución de la pedagogía scout. Su debilitamiento puede a su vez desembocar, sin desearlo, en que el dirigente adulto pase a cubrir el espacio vacío, eliminando el rol que el método asigna a los pares. Esto puede convertir a la comunidad en un grupo desestructurado de amigos que se reúne en torno a una persona mayor que es el Responsable de Unidad. Y eso puede ser bueno, pero no es sistema de equipos.



■ El sistema de equipos promueve y potencia un liderazgo ejemplar y transformador

De la infancia a la juventud el sistema de equipos aumenta los estímulos para que la participación de las y los jóvenes en la toma de decisiones sea cada vez más completa y profunda. Se trata de pasar progresivamente a etapas superiores de la participación juvenil, es decir, al liderazgo de los y las jóvenes. Esta evolución es indispensable para una educación de la autonomía, de la responsabilidad social y del aprendizaje de la democracia.

Cuando hablamos de liderazgo nos estamos refiriendo a líderes que corren riesgos, que están dispuestos a avanzar hacia lo desconocido, que desafían los procesos existentes y generan cambios en el statu quo. Líderes que tienen imágenes y sueños de lo que podría ser, que presienten los resultados antes de haber iniciado una actividad y que son capaces de congregarse en torno a una visión compartida, haciendo del liderazgo un diálogo y no un monólogo. Líderes que consiguen el apoyo de todos aquellos que se necesitan para hacer funcionar un proyecto, logrando que la gente se sienta fuerte, capaz y comprometida, entregando poder y no acaparándolo. Líderes que sirven de modelo, que generan compromiso en los demás a través de su ejemplo personal y de su consagración a la tarea. Líderes que brindan aliento y muestran a las personas que ellas son capaces de triunfar, especialmente cuando les invade el desencanto y la tentación de renunciar.

La formación en los jóvenes, hombres y mujeres, de este tipo de liderazgo transformador, es tan importante como la búsqueda de la identidad personal. Es “ejemplar” por cuanto es básicamente un acto de entrega y servicio que motiva en otras personas la voluntad de actuar, sin ningún intento de manipulación; y es “transformador” por cuanto un liderazgo de esta naturaleza está destinado a producir un cambio en la estructura social en que actúa.



PRÁCTICAS FUNDAMENTALES DEL LIDERAZGO EJEMPLAR

Desafiar el proceso

Los líderes corren riesgos, los que conducen a otros hacia el éxito buscan y aceptan los desafíos. Cualquiera que sea el desafío, éste siempre implica el salir de la “línea de confort”: nada se logra manteniendo las cosas igual. Los líderes son **pioneros**: están listos para avanzar hacia lo desconocido, a innovar y a experimentar. No es preciso que ellos mismos sean creadores, sino que sepan reconocer las buenas ideas y darles apoyo; de ahí que sean los primeros en adoptar una innovación. Saben que en eso hay un porcentaje de riesgo y de fracaso, pero de todos modos actúan. Los líderes aprenden conduciendo y aprenden mejor cuando conducen en medio de obstáculos.

Inspirar una visión compartida

Los líderes tienen imágenes y sueños de lo que puede ser. Creen en sus sueños y confían en sus capacidades para hacer que ocurran cosas extraordinarias. Tienen una imagen del resultado aún antes de haber iniciado un proyecto. Esta visión clara del futuro es lo que los inspira hacia adelante. Ellos saben que las imágenes que sólo son vistas por los líderes no alcanzan para crear un cambio significativo, por eso están conscientes que deben inspirar una visión compartida y congregar personas en torno a esa visión. Sólo mediante un profundo conocimiento de los sueños, esperanzas, aspiraciones, visiones y valores de los demás, el líder está en condiciones de conseguir su apoyo. El liderazgo es un diálogo, no un monólogo. Los líderes infunden vida en los sueños de otras personas y les ayudan a ver las emocionantes posibilidades que encierra el futuro.

Habilitar a otros para actuar

Los grandes sueños no se convierten en realidades significativas por la acción de un solo líder. El liderazgo es un esfuerzo de equipo. Los líderes consiguen el apoyo y la ayuda de todos aquellos que son necesarios para hacer funcionar el proyecto. Ellos posibilitan que otras personas hagan un buen trabajo. Saben que para producir eso las personas necesitan albergar un sentimiento de propiedad. Ellos hacen que

la gente se sienta fuerte, capaz y comprometida. Habilitan a otros para actuar, incentivando nuevos liderazgos. No acaparan el poder, sino que lo entregan. Cuando las personas tienen más autonomía, más autoridad y más información, es mucho más probable que empleen sus energías para producir resultados extraordinarios. El liderazgo es una relación fundada en la confianza. Sin ella, la gente no acepta correr riesgos. Sin riesgos, no hay cambio. Sin cambio, no hay progreso ni desarrollo.

Servir de modelo

Los títulos se otorgan, pero el respeto sólo se gana a través de la propia conducta. Por eso los líderes marchan adelante. Dan el ejemplo y generan compromisos a través de actitudes simples y cotidianas y de su consagración a la tarea. Para servir como modelo defienden sus creencias y tienen creencias que defender. No solo son elocuentes: sus valores se observan a través de sus actos.

Sin trabajo duro y persistente, es imposible crear un nuevo futuro. Los líderes despliegan esfuerzo y constancia, son competentes y ponen atención a los detalles. Ellos necesitan planes operativos, pero no necesariamente grandes planes estratégicos. Al concentrarse en producir pequeños triunfos generan confianza, de manera que hasta los más grandes desafíos pueden ser enfrentados. Y al hacerlo, refuerzan el compromiso con el futuro a largo plazo.

Brindar aliento

Escalar hasta la cima es tarea ardua y larga. La gente se siente fatigada, frustrada y desencantada. Con frecuencia tiene la tentación de renunciar. Es ahí cuando se necesita el líder para brindar aliento y seguir avanzando. Ante un charlatán que sólo alardea, las personas se alejan. Pero los gestos de interés genuino producen alegría y ganas de seguir adelante. El estímulo puede provenir de grandes gestos o de actitudes simples. Lo importante es que muestre a las personas que son capaces de triunfar. Para ello, el reconocimiento y los festejos son algo muy serio. Con ellos, los líderes vinculan visiblemente la recompensa con el desempeño.

■ Sistema de equipos y liderazgo permiten que los jóvenes desarrollen la Resiliencia

Vimos que la resiliencia es la capacidad de una persona o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente de una manera socialmente aceptable, a pesar de las condiciones de vida difíciles. Recordemos que en ella hay dos componentes: por una parte, la resistencia frente a la posibilidad de destrucción, o sea, la capacidad de proteger la propia identidad bajo presión; y por otra, la capacidad de construir un estilo de vida positivo pese a circunstancias difíciles.

También señalamos que esta capacidad no es “absoluta” ni “estable”, por lo cual los jóvenes nunca son absoluta ni permanentemente resilientes, pudiendo sufrir altibajos dependiendo de los niveles de presión o estrés a que se encuentre expuesta su identidad personal. Se puede decir con más propiedad que una persona “está resiliente” a que “es resiliente”. De ahí que la resiliencia dependa de la capacidad de los jóvenes de ir desarrollando “anticuerpos”, “escudos” o inmunidades que les permitan resistir los daños o los riesgos que encuentran en su camino, creando una percepción optimista sobre las situaciones, generando la capacidad de actuar sobre ellas, atenuando sus efectos negativos y transformándolas en factor de superación. No se trata de alejarse de las situaciones de riesgo de la vida, lo que no siempre es posible ni necesariamente deseable, sino de tener la capacidad de estar preparado para convertir los tropiezos de la vida en oportunidades para el desarrollo personal y para el éxito.

El cotidiano trabajo en equipo y la interrelación con los pares que ofrece el método scout, hacen posible ese espacio en que cada joven es y se siente parte de un proyecto. El joven o la joven que saben que son parte de un proyecto que los vincula a otros jóvenes, están más protegidos frente a las conductas de riesgo y pueden desarrollar aquellas inmunidades que les permiten mantenerse resilientes.

■ Se han identificado tres factores claves que producen resiliencia:

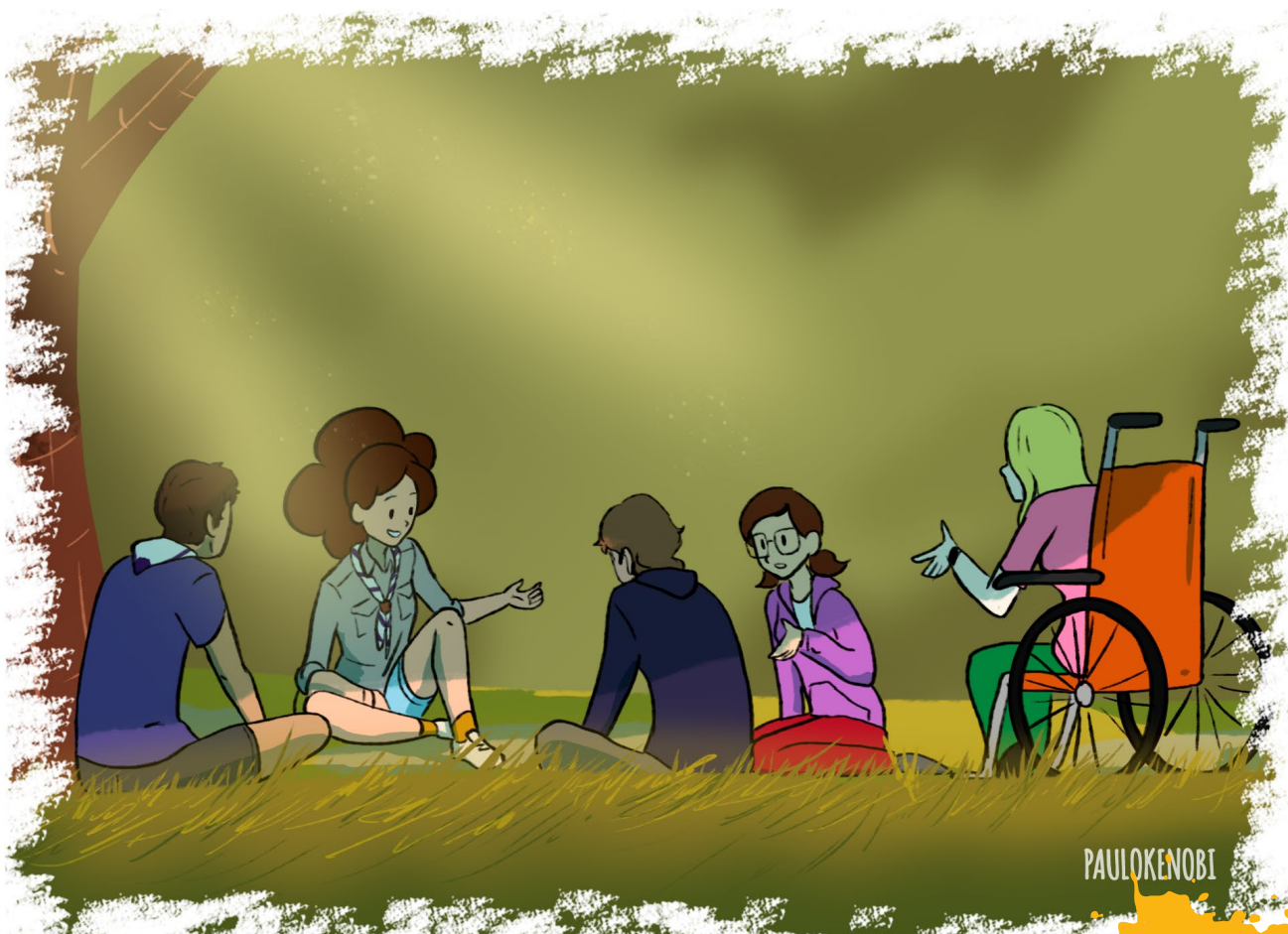
- * La presencia en la vida del joven de al menos un adulto que le entregue afecto y apoyo.
- * La adquisición por parte del joven de expectativas claras y desafiantes
- * La oferta de posibilidades significativas de participación y contribución social.

Los tres factores antes mencionados, además de otros, son proporcionados a los jóvenes en el Movimiento Scout a través del sistema de equipos, de la práctica del liderazgo que este sistema produce y de los demás componentes de la vida de Avanzada y Comunidad, entre los que también se encuentra la presencia estimulante del adulto.

■ Sistema de equipos y liderazgo permite que los jóvenes tomen conciencia del poder que tienen

El sistema de equipos y la educación para el liderazgo, tal como han sido definidos en los párrafos anteriores, no sólo contribuyen a crear factores de resiliencia, sino también a que los jóvenes adquieran una mayor conciencia de su capacidad personal y comunitaria para operar cambios.

Con relación a esta toma de conciencia, en una comunidad pueden distinguirse algunos niveles, por ejemplo:



■ El continuo del cambio

NIVEL 1: Hay personas que perciben que existen soluciones posibles para los problemas de la sociedad y que esas soluciones están a su alcance. Estas personas muestran confianza en sus propias capacidades y se comprometen en acciones que producen resultados decisivos.

NIVEL 2: Hay personas que son conscientes de los problemas y que participan en esfuerzos por cambiar las cosas en la sociedad, pero lo hacen de manera limitada y sin demasiado impacto en las causas que originan esos problemas.

NIVEL 3: Hay personas que enfrentan y a veces resuelven los problemas de su vida pero que no se plantean o no creen en la posibilidad de cambiar las condiciones en que se originan esos problemas.

El nivel superior con relación al cambio, o nivel 1, es coincidente con el concepto sociológico que hoy se denomina “empoderamiento”, es decir, la adquisición de poder por parte de un colectivo desfavorecido social y económicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

El concepto de empoderamiento se comenzó a discutir a partir de los años 70, con motivo de la autogestión de los recursos políticos, económicos y sociales, como forma de disminuir la pobreza y crear desarrollo sustentable.

Esta idea no se refiere a un proceso de emancipación individual, sino que alude concretamente a la adquisición de una conciencia colectiva sobre la existencia de un problema de dependencia social y de dominación política y de la posibilidad potencial de actuar sobre él para cambiarlo. El concepto va más allá de la noción de democracia, derechos humanos o participación, e incluye la comprensión sistémica de la realidad en que se vive, de los factores que le dan forma y de las iniciativas posibles para mejorar la propia situación.

Tomar conciencia del poder no es sólo una cuestión de mayor presencia en asambleas. Supone una participación crítica y activa, que incluso es más que ser invitado a un proceso de toma de decisiones. Al existir un mayor poder de parte de quienes con anterioridad no tenían poder, se producirá una transformación en cadena a lo largo de todo el sistema. Es así como se traza un puente entre lo local y lo global, ampliando el contexto en que el individuo está inserto más allá de su familia y de su comunidad cercana.



De ahí que un proceso de empoderamiento comprende varios componentes:

- ✦ Un aspecto cognitivo, que consiste en la toma de conciencia del poder que se tiene y de las posibilidades que existen para desarrollarlo y utilizarlo;
- ✦ Un aspecto psicológico, ligado a los sentimientos de autoestima y autoconfianza necesarios para ejercer ese nuevo poder;
- ✦ Un aspecto económico, que relaciona el nuevo poder con el logro de mejores condiciones de vida y, como consecuencia, la adquisición de mayores posibilidades de desarrollo, autonomía y realización personal;
- ✦ Un aspecto político, que implica la voluntad de acceder y de lograr la entrega de ese nuevo poder, lo que desarrolla la capacidad del sujeto para convertirse en un agente de cambio social.

La realización de tales procesos se genera y se favorece desde el sistema de equipos postulado por el método scout.

■ La Comunidad de Pioneros tiene un doble carácter: formal e informal

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

La Comunidad es, en primer lugar, “una forma de organización” **espontánea**. Los estudios sobre las organizaciones definen como “grupo” un conjunto de personas dentro del cual la conducta o el rendimiento de una de ellas está influido por la conducta o el rendimiento de las demás. Se distingue entre grupos formales e informales.

Grupos **formales** son los creados por decisión de la autoridad de una organización para llevar a cabo objetivos predefinidos por la misma organización con el propósito de alcanzar sus metas.

Grupos **informales** en cambio, son los que se crean a partir de esfuerzos individuales y se desarrollan alrededor de intereses comunes y de la amistad, más que por un propósito intencionado. Surgen porque sus miembros tienen algo en común.

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

La comunidad, ante todo, es un **grupo informal**. Es conveniente mantenerle este carácter original. Sin embargo, al constituirlo en un instrumento para lograr propósitos educativos, el método scout lo ha convertido a la vez en “un ámbito de aprendizaje”, con lo cual le ha agregado una faceta formal y lo ha hecho parte de su método educativo.

Es informal, porque resulta del deseo asociativo de los propios pioneros; y es formal, porque el método espera que contribuya a la formación de sus integrantes mediante su autoeducación. En otras palabras, pudiera decirse que es informal visto desde los jóvenes y es formal desde la perspectiva del Adulto responsable.

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



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

■ En la Avanzada coexisten las comunidades y los grupos de trabajo

En la edad comprendida entre los 15 y los 17 años la principal motivación de los jóvenes para formar comunidades es simplemente “estar juntos”, lo que centra a la avanzada a generar relaciones interpersonales. Esta tendencia desplaza la realización de tareas que congreguen a todos sus miembros, lo que se acrecentará a medida que se consolidan las diferentes identidades personales. Dependiendo de los proyectos de vida individuales, como es normal, la diversificación de intereses y la dificultad para emprender tareas conjuntas continuará aumentando en la Rama Caminantes.

Es así como en la comunidad el principal nexo que vincula a los jóvenes es la relación existente entre ellos, la que progresivamente aumenta en profundidad e intensidad. La necesidad que tienen los jóvenes de apoyarse mutuamente y ayudarse a crecer es parte de la informalidad del pequeño grupo, es decir, de los propósitos espontáneos que los llevan a permanecer juntos. En esta edad no hay nada formal en eso: los jóvenes naturalmente se buscan para sentirse apoyados.

De esta manera, cada vez son menos las actividades que los jóvenes emprenden como comunidad. Especialmente los proyectos, que al reunir diversas actividades exigen variados talentos que naturalmente no se encuentran en la misma comunidad.

Es por eso que en la Avanzada el método ha creado los grupos de trabajo, que están conformados por jóvenes de distintas avanzadas, de la misma Comunidad, de distintas Comunidades e incluso jóvenes no scouts, a quienes los une fundamentalmente su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o de un proyecto. Esta distinción no significa que no haya tareas que unan a sus integrantes, pero eso no es lo habitual y generalmente se trata de actividades fijas o actividades variables al alcance de las potencialidades del grupo de trabajo. Tampoco implica que en el grupo de trabajo no haya relaciones interpersonales, pero en él la orientación primordial es a la tarea.

Como las relaciones en esta edad se concentran de manera selectiva en un grupo reducido de amigos, el equipo tiende a ser estable y permanente. Al mismo tiempo, debido a que los jóvenes necesitan experimentar en diferentes campos como parte de su proceso de búsqueda de la identidad, los grupos de trabajo son esencialmente temporales y se arman y desarman según si se da inicio o término a una actividad o a un proyecto.

Por último, es conveniente destacar que en esta edad el equipo responde más a las características de un grupo informal, en tanto el grupo de trabajo representa más las características de un grupo formal.

■ En las comunidades y grupos de trabajo se aprende a través de la acción

El aprendizaje, tanto en las comunidades como en los grupos de trabajo, es esencialmente activo, en parte consciente y en parte inconsciente, y se produce fundamentalmente en tres planos:

A través de la vida en común, compartiendo significados, aprendiendo a mirar e interpretar juntos las cosas que ocurren, transmitiéndose sus sueños, encarnando los valores en la conducta y logrando el diseño y compromiso con un proyecto, que es en parte común y en parte individual. Este aprendizaje se da más en el grupo de trabajo, que cumple un papel de comunidad de vida fundada en el afecto común y dentro del marco que ofrecen los valores contenidos en la Ley Scout.

Por medio de la planificación, ejecución y evaluación de actividades. Este aprendizaje se da más propiamente en el grupo de trabajo, que opera aquí como una micro empresa, imaginando la actividad, diseñándola, adquiriendo las competencias y habilidades técnicas que permiten llevarla a cabo, generando y obteniendo los recursos, acompañando a sus miembros en la realización de la tarea, evaluando los resultados y representándose mutuamente fortalezas, debilidades y errores. El método scout valora los errores como parte del proceso de aprendizaje, ya que no considera que éstos sean descritos, sino oportunidades de ver lo que se habría podido hacer de modo distinto.

Las actividades producen experiencias, cuya secuencia y acumulación paulatina permite que los jóvenes logren las conductas previstas en los objetivos educativos que el Movimiento les propone y que ellos han hecho suyos, modificándolos y complementándolos de acuerdo a sus intereses personales. Es la parte del aprendizaje sobre la base de objetivos, en cuyo avance los jóvenes del equipo hacen las veces de tutores mutuos, que se asisten en su crecimiento personal, estimulan sus logros, refuerzan su autoimagen y se proponen cambios. Este tipo de aprendizaje se produce tanto en la comunidad como tal y como en los grupos de trabajo.



LA COMUNIDAD DE PIONERAS Y PIONEROS

■ El método scout aprovecha el dinamismo que tienen los grupos informales

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

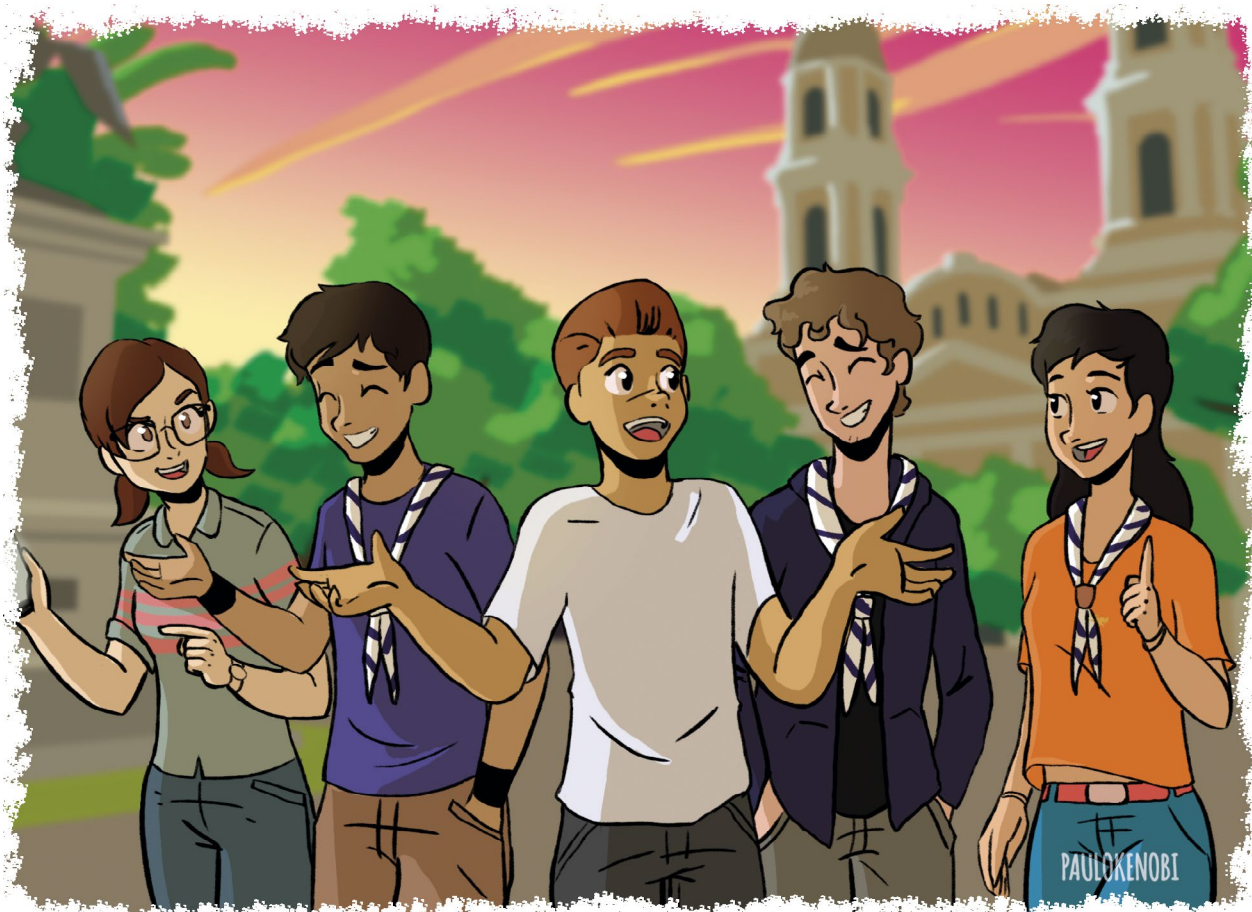
Los grupos son, ante todo, un medio para satisfacer nuestras necesidades de afiliación, es decir, nuestras necesidades de pertenencia, amistad, apoyo moral y afecto.

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

Estos grupos son mucho más determinantes entre 15 y 17 años, en que, en plena adolescencia media, el joven o la joven necesitan sentirse apoyados en sus opciones por aquellos que han elegido como sus amigos o amigas para siempre.

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

Sirven para **establecer y comprobar la realidad social**. Podemos reducir la incertidumbre que nos produce el medio social discutiendo con otros los problemas que se nos presentan, buscando perspectivas comunes y tratando de llegar a un consenso sobre la forma de resolverlos. A través de las relaciones y del diálogo que se producen en el interior del equipo y de las actividades que se realizan en los grupos de trabajo, los jóvenes desarrollan una forma de participar sin temores e integrarse en el mundo.



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

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

■ El ingreso a la comunidad es voluntario

Este es un elemento de la esencia de un grupo informal. El hecho de pertenecer o no a una avanzada o comunidad es un acto que depende de la propia elección de un joven o de una joven y de la aceptación del resto de sus integrantes. Sobre todo, en esta etapa de la adolescencia, en que al equipo lo une fundamentalmente la relación entre sus integrantes.

La preeminencia de la relación en la conformación de la comunidad contribuye a que los cambios sean pocos y a que el pequeño grupo tienda a la estabilidad. Por el mismo motivo las comunidades que integran una avanzada suelen ser bastante diferentes entre sí. Esta diferencia es otro factor que determina que para la realización de actividades se recurra cada vez más a la formación de grupos de trabajo, cuya conformación está determinada por el interés en la tarea común y no por la relación.

El Equipo de adultos de la Avanzada debe acostumbrarse a trabajar con jóvenes que enfrentan desafíos que son personales (identidad, liderazgo, competencias), que para apoyarse mutuamente se agrupan por afinidad (comunidad) y que para la mayoría de las actividades y proyectos se organizan de acuerdo a la tarea (grupos de trabajo). Esto no da a una Avanzada una imagen uniforme, pero ¡a quién le importa eso! Lo importante es que en su interior se esté dando un fuerte dinamismo manejado por los propios jóvenes. Los dirigentes y guionistas por su parte se preocupan de mantener el marco que permite que funcionen los procesos y que ocurran entre los jóvenes las interrelaciones previstas.

Cuando se crea una nueva comunidad o se inicia una Avanzada, lo apropiado es detectar un grupo natural de amigos, dentro o fuera del Grupo Scout, e invitarlos a integrarse o a dar origen a una Comunidad.

Ése es el método ideal para continuar creciendo. Por eso, cuando por distintas circunstancias un equipo ha reducido el número de sus miembros y se hace necesario incorporar a nuevos integrantes, lo normal es que sean los propios jóvenes quienes inviten a otros amigos a incorporarse.

Si los nuevos integrantes provienen de las Unidades Intermedias del mismo Grupo, debe prepararse el ambiente con anticipación, ya que el paso a la Avanzada puede marcar cambios importantes con relación a los vínculos que los jóvenes traían desde la Unidad anterior. Las situaciones que se pueden presentar son muy variadas, desde Guías de Patrulla que desean continuar juntos, a compañeros de patrulla que desean relacionarse con nuevos amigos o a grupos de amigos que, más allá de las anteriores pertenencias de patrulla, desean aprovechar esta oportunidad para incorporar otros amigos u otras amigas que hasta ese momento no formaban parte del Grupo. Es un proceso de reconfiguración basado en los afectos, para el manejo del cual la única regla que se puede dar es el respeto por la relación existente entre los jóvenes y por la negociación que naturalmente se producirá entre ellos y ellas.

Esta “preparación del ambiente” no sólo consiste en la información oportuna que se debe proporcionar a los jóvenes y en el mantenimiento del marco dentro del cual transcurre el proceso, sino también en la previsión que los adultos deben hacer de

los posibles conflictos y de sus eventuales soluciones. El mayor riesgo de la reconfiguración está en el desencanto que puede originar en algunos jóvenes el hecho de no ser considerados por aquellos con quienes esperaba conformar una comunidad o, peor aún, en ser marginados de todas las alternativas que se proyectan entre sus compañeros y compañeras. En cualquier caso, salvo incompatibilidades muy severas y generalizadas, nadie que proviene de la Unidad anterior puede quedar al margen, y eso deben saberlo todos con anticipación, para que los propios jóvenes aprendan a prever y manejar el eventual conflicto.

También es difícil la situación de un joven o una joven que proviene de fuera del Grupo y que desea ingresar a la Avanzada sin tener vínculos de amistad con alguno de sus integrantes. En estos casos los dirigentes y guidoras proveerán iniciativas para que se produzcan vínculos de amistad con algún integrante o Comunidad de la Avanzada, las que deben operar con anterioridad al ingreso formal. En condiciones habituales este tipo de ingreso es excepcional, pero en fases de desarrollo o crecimiento de la Asociación o del respectivo Grupo puede ser frecuente.

Para enfrentar estos casos sería bueno mantener siempre disponibles a jóvenes que puedan servir como tutores temporales, encargados sólo de acoger a los nuevos integrantes que vienen como caídos de otra galaxia. La labor de estos jóvenes sería propiciar vínculos entre la o el recién llegado y los demás jóvenes de la Avanzada, ampliando el período introductorio. Esta fase previa es necesaria porque los jóvenes a esta edad hacen amigos con menor rapidez que en las edades anteriores, lo que dificulta la integración. En todo caso, tres condiciones deben reunirse: deseo del interesado, existencia de un vínculo de amistad y aceptación de la avanzada.



Lo inapropiado, en todos estos casos, sería reestructurar y remendar comunidades a iniciativa de los dirigentes y guionistas, o realizar campañas de incorporación masiva, o “distribuir proporcionalmente” entre las distintas comunidades los niños y niñas que se incorporan desde la Unidad Intermedia, o recurrir a métodos de multiplicación celular que arman y desarman equipos cada cierto número de meses. Todos esos hábitos, que de tanto en tanto vemos reaparecer por aquí o por allá, han demostrado ser muy efectivos para destruir el sistema de equipos, quitándole al pequeño grupo su carácter de grupo informal centrado en la relación de amistad que existe entre sus integrantes.

■ Como la relación es determinante, las comunidades tienden a ser generacionales.



La Comunidad es un grupo estable con miembros estables, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones, pone en común su compromiso y adquiere un estilo propio. Esta relación entre sus integrantes determina que la comunidad tienda a ser horizontal, esto es, de edades relativamente similares. También determina que una vez que una comunidad se conforma la incorporación de nuevos miembros sea poco frecuente. Esta característica produce una diferencia importante con la patrulla scout, la que generalmente es vertical, esto es, integra a jóvenes de las diversas edades que comprende la etapa scout. Esto hace que la patrulla esté siempre en la Unidad Scout y sea una estructura por la cual “pasan” las diferentes generaciones de scouts.

Es característica de la patrulla la incorporación de jóvenes en las edades menores en la medida en que otros egresan en las edades mayores. En la Comunidad en cambio, al ser sus integrantes de edades similares, la comunidad como un todo generalmente “pasa por la Avanzada” y sale de ella coincidiendo con el crecimiento de sus integrantes.

■ Entre 3 y 6 integrantes

No existe un “número ideal” de integrantes de la comunidad, pero es recomendable que no sea inferior a 3 ni superior a 6. No obstante, el mejor número es el número de integrantes que tiene el grupo de amigos que ha decidido funcionar como comunidad. Las comunidades no funcionan mejor o peor dependiendo del número de sus miembros, sino de su cohesión interna.

■ La cohesión interna depende de la calidad de la relación, de la trayectoria común y de los valores compartidos

La estabilidad del grupo de amigos depende de la calidad de la relación entre los jóvenes. Una relación profunda e intensa determina que el pequeño grupo permanezca unido y sus miembros superen los obstáculos que podrían separarlos. La relación hace que los jóvenes se sientan atraídos entre sí y deseen prolongar su equipo en el espacio y el tiempo: “amigos más allá de los scouts y para toda la vida”. Si esa ecuación cambia, la cohesión se afecta.

Contribuye también a su cohesión y estabilidad que los jóvenes tengan una cierta trayectoria personal común y un consenso mínimo en torno a los valores que los orientan como personas. Si bien la trayectoria de cada uno es un dato inmodificable, el consenso en torno a valores es algo que se adquiere a través de la vida de grupo. No obstante, a esta altura de su adolescencia y siendo amigos, es probable que este consenso preexista o se haya creado rápidamente entre ellos, aunque no se debe olvidar que es frecuente que entreguemos afecto y seamos amigos de personas muy distintas de nosotros. Si bien estos dos factores no son determinantes, su ausencia puede hacer más lenta o difícil la comunicación y el apoyo mutuo dentro del equipo.

■ La estructura interna es flexible

En todas las comunidades existe un tipo de estructura interna natural que evoluciona continuamente. Los jóvenes se diferencian en experiencia, en temperamento y todos llegan a ocupar y a acomodar distintas posiciones en la comunidad a medida que se conocen y crecen.

El modelo de relación que existe entre las distintas posiciones constituye la estructura del pequeño grupo. Cualquier proposición de estructura proveniente del exterior, ya sea de la voluntad de los animadores adultos, de las costumbres o de las normas institucionales, debe ser flexible y respetar siempre esta realidad propia de los grupos informales, de manera que cada equipo la pueda utilizar o adaptar según su estructura natural lo permita.

Mientras menos rígida sea la estructura formal propuesta desde la Avanzada, más se protegerá el carácter de grupo informal de la comunidad. Y ya sabemos que mientras más se proteja a la comunidad como grupo informal de amigos, mejor cumplirá la misión que el método le ha asignado como Avanzada.

■ La comunidad tiene una sola estructura formal: La Reunión de Comunidad

La Reunión se recomienda como una instancia formal de toma de decisiones, en la que participan todos los miembros bajo la presidencia del Coordinador. Sus reuniones pueden realizarse cada vez que la comunidad lo estime necesario, sin que su excesiva frecuencia lo convierta en la reunión habitual, que es más bien de carácter operacional. Las reuniones ordinarias de las comunidades se diferencian de la Asamblea por la materia tratada, por la trascendencia de las decisiones adoptadas y por la formalidad del encuentro.

En consecuencia, los asuntos que se analizan en la reunión de comunidades deben ser relevantes, tales como:

- ✦ Aprobación de las actividades de la comunidad y de las que propondrá para ser realizadas por la Avanzada durante un ciclo de programa.
- ✦ Decisiones y sugerencias relativas a los grupos de trabajo, sin limitar las opciones individuales de sus miembros.
- ✦ Evaluación de las actividades y de la progresión personal de sus integrantes.
- ✦ Elección del Coordinador de comunidad.
- ✦ Determinación, asignación y evaluación del desempeño de cargos y tareas en la comunidad.
- ✦ Administración de los recursos de la comunidad.



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

El estatus es la posición que a una persona se le reconoce por los demás dentro del grupo. Mientras en los grupos formales se basa por lo general en la posición ocupada en la organización formal, en los grupos informales el estatus puede estar basado en cualquier circunstancia relevante para el grupo. En la comunidad los jóvenes se asignan estatus entre ellos según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas. Este estatus asignado casi siempre determina el jerárquico formal, aun cuando en la comunidad no existen demasiados cargos predeterminados. Además del Coordinador de comunidad, que ejerce el liderazgo principal, coordina a la comunidad y lo representa en el Reunión de Coordinadores, algunos de los roles frecuentes son los siguientes:

- * **Secretario**, encargado de tomar nota de los acuerdos y recordar a todos los miembros sus compromisos y plazos;
- * **Tesorero**, que administra los recursos financieros de la comunidad;
- * **Administrador**, que cuida los materiales del equipo y distribuye entre todos, las tareas que exige su mantenimiento.

Los jóvenes rotan en estos cargos en cada ciclo sin perjuicio que puedan ser reelegidos. No es conveniente establecer períodos fijos, dejando que la evaluación interna regule este aspecto, cuidando sí que se mantenga un cierto equilibrio entre estabilidad en las funciones y oportunidad de liderazgo para todos.

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

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

■ Las normas implícitas de los jóvenes crean la cultura interna de la comunidad

Las normas de un grupo informal son los estándares que comparten sus integrantes y que se presentan como importantes debido al significado que tienen para ellos. Todos los grupos informales de jóvenes tienen una gran variedad de normas que se comunican de manera verbal y que en muchos casos ni siquiera están explícitamente definidas, pero que de alguna manera son conocidas por todos los integrantes.

De ahí que además de las normas contenidas en la Ley, y que dicen relación con aspectos trascendentes, la comunidad se dará naturalmente muchas otras referidas a su forma de funcionar. Estas normas conforman la cultura interna de la comunidad, que cambia a medida que éste evoluciona y crece, y que se manifiesta en la expresión “así hacemos las cosas en nuestra comunidad”. Forman parte de esta cultura la manera en que los jóvenes se tratan, el estilo de sus reuniones, los temas preferidos a los que recurren en sus conversaciones, la manera en que se relacionan con el resto de la Avanzada, el grado en que se imitan, la importancia que atribuyen a la puntualidad, la mayor o menor reserva que mantienen sobre sus acuerdos, lo que les parece normal o inaceptable, sus gustos personales, su humor, las relaciones de género.

■ Existe identidad entre las normas de los grupos informales y la Ley Scout

Diversas investigaciones han confirmado que, entre las normas aceptadas en los grupos informales de jóvenes, incluso en las pandillas delictivas, están las que fomentan la confianza mutua basada en la verdad, la lealtad y el compromiso entre sus miembros. Se podrá observar la coincidencia que existe entre esta comprobación y los valores contenidos en la Ley Scout.

Esto confirma que la Ley ha sido concebida por el fundador del Movimiento no sólo bajo la orientación de principios éticos, sino también atendiendo a las tendencias naturales de los jóvenes. De ahí que la primera propuesta del método scout a los equipos es que hagan suya la Ley y la consideren entre sus normas fundamentales. A partir del momento en que los jóvenes aceptan en sus vidas la Ley Scout, la comunidad comienza a jugar su doble papel como grupo de amigos y comunidad de aprendizaje.



Se podría argumentar que esta inducción de los valores de la Ley Scout entre las normas de las comunidades representa una intervención en la informalidad del pequeño grupo desde la formalidad de la Organización. Aunque esto no debiera llamar la atención tratándose de un movimiento educativo, es de tal fuerza la coincidencia de la Ley Scout con los sentimientos y normas espontáneas de los jóvenes, que la intervención es mínima, especialmente comparada con los beneficios que otorga disponer de un código elemental escrito que guía la vida de la comunidad. Tan importante como tener un código es el hecho que éste sea autoimpuesto, ya que en virtud de eso el joven pone a su conciencia como maestro y juez de su vida. Es la aceptación de este código lo que constituye la ventaja comparativa de la Rama Pioneros respecto de cualquier otro grupo informal.

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

■ El Coordinador de Comunidad es elegido y juega un rol relevante

El liderazgo interno del equipo está determinado por el estatus que los jóvenes se asignan entre ellos. Por eso el Coordinador es elegido por los jóvenes y representa a la comunidad en la Reunión de Coordinadores. Sería conveniente que los jóvenes rotaran en este cargo, de manera que todos tuvieran la oportunidad de experimentar el liderazgo desde esta función. Lo mismo ocurre con todos los demás cargos en el equipo. La existencia de un líder en el pequeño grupo es una característica esencial. El joven que se convierte en líder es un integrante muy respetado, que sigue siendo uno más del equipo, pero que cumple ciertas “funciones críticas”:

- ✦ Contribuye a que la comunidad consiga sus objetivos.
- ✦ Permite que los miembros satisfagan sus necesidades.
- ✦ Mantiene una dirección positiva en todas las reflexiones y acciones.
- ✦ Es mentor y mediador de sus pares en el pequeño grupo.
- ✦ Se esfuerza por mantener su cohesión.

■ La Comunidad posee símbolos de pertenencia

Aunque en esta edad los jóvenes dan la impresión de estar menos interesados en los símbolos de pertenencia que cuando estaban en la Rama Scout -muchas veces para tratar de significar que ya son grandes y “han superado” ciertas etapas propias de los niños- los símbolos siguen teniendo un fuerte impacto en sus vidas. Recomendamos mantener algunos:

Mediante la elección de un nombre la comunidad afirma su individualidad, el sentido de pertenencia de sus miembros y su autonomía. Tratando de que se mantengan ciertos cánones estéticos, los propios jóvenes elegirán el nombre de su comunidad. Una elección apropiada y vinculada a los valores ayudará a que los demás comprendan el espíritu que anima a la comunidad.

La Bitácora es un libro en el que pueden registrarse los acuerdos y sucesos importantes de la vida de la Avanzada y sus comunidades, incluso de sus miembros. Los jóvenes tienen la libertad de elegir el formato, algunos tendrán una bitácora en formato físico, otros tendrán un blog en internet al que sólo ingresan los miembros de la comunidad y a través del cual se comunican. La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a un miembro de la comunidad.

■ La Comunidad debe proteger su carácter de espacio donde se comparte con amigos

Por distintos motivos los miembros de una comunidad pueden demorarse en alcanzar los objetivos educativos que se han propuesto, pero si sus comunidades se mantienen felices de estar juntos, siempre tendrán posibilidades de recuperarse y lograr todos sus propósitos. La alternativa contraria no existe. No es posible que una comunidad funcione como un “ámbito de aprendizaje” si antes no es una “forma de organización” basada en la relación de confianza existente entre sus miembros. Los seres humanos somos básicamente emocionales, por ello nos cautiva la música. La “música” que existe en un equipo son las emociones que flotan en el ambiente, las que están estrechamente relacionadas con el clima que existe en la comunidad y la Avanzada.

La comunidad es un lugar donde prima el afecto y, para ser real, el afecto se ha de experimentar. Esto será reforzado en la medida en que los dirigentes y guionistas traten a los jóvenes con afecto, creando en la Avanzada una atmósfera cálida para la interacción de las comunidades. El afecto se aprende como conducta hacia los demás en la medida en que uno lo experimenta. Si la Avanzada tiene una estructura verticalista y encasillada, con adultos distantes, para quienes las interacciones con los jóvenes no constituyen una prioridad, esto influirá en el estilo de liderazgo que aplicarán los Coordinadores y, por consecuencia, en la totalidad de la comunidad, deteriorando su carácter de grupo de amigos.

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

■ En la comunidad se practica la educación por los pares

La educación por los pares es un concepto inherente al sistema de equipos. Desde sus orígenes ha sido practicada por el Movimiento Scout. Como el pequeño grupo tiende a estar simétrica y horizontalmente estructurado, la relación es mayormente igualitaria, lo que contrasta con las relaciones entre los adultos y los jóvenes, las que están asimétrica y verticalmente estructuradas.

La educación por los pares es importante para generar comportamientos porque “animadores” y “animados” están próximos uno de otros y el nivel de interacción entre ellos es elevado.

Por lo mismo, el grupo de pares puede tener influencias positivas o negativas. De hecho, se ha comprobado que los adolescentes tienden a participar en conductas de alto riesgo si sus amigos participan en ellas; y estudios longitudinales han encontrado que un buen índice predictor de que jóvenes adultos fumen es que hayan tenido amigos fumadores cuando eran adolescentes.

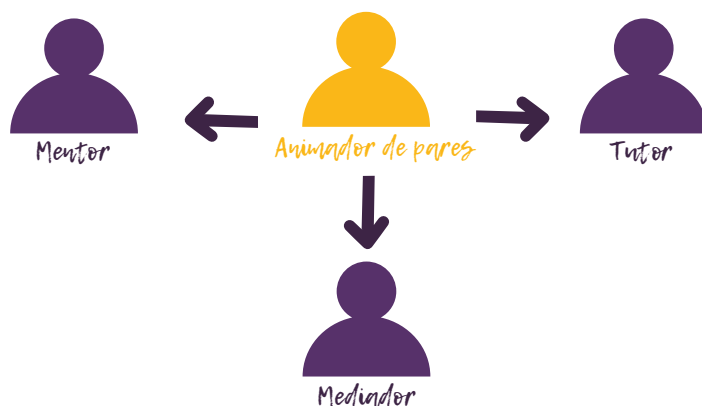
De ahí que la función de un joven como animador de sus pares consiste en reforzar los aspectos positivos limitando los negativos. Para reforzar el aspecto positivo del grupo, las experiencias recientes indican que el animador de pares debe reunir algunas condiciones:

- * Tener una edad similar a la de los jóvenes que apoya;
- * Ser visto como uno más del grupo y no como el representante o vocero de los adultos en el grupo;
- * Ejercer una autoridad exenta de autoritarismos;

Las tres primeras condiciones se dan naturalmente en las comunidades.

■ Los pares actúan como mentores, mediadores o tutores

La educación por los pares, según las distintas experiencias realizadas actualmente, ofrece tres posibilidades distintas al animador de pares: actuar como mentor, mediador o tutor. Estas posibilidades no son cargos sino roles, que al menos en la Avanzada no se asignan y cuyo ejercicio puede ser circunstancial o continuo, más o menos intenso, dependiendo de las características de las personas y de la situación en que se encuentren.





Mentor

Un joven o una joven actúan como mentor cuando conducen a otro u otra en una dirección positiva, prestándole atención, escuchándolo, transfiriéndole competencias, poniéndose en su lugar y sintiendo con él o ella. Ya sabemos que una sugerencia venida de un par es a menudo más aceptable para un joven que la misma sugerencia venida desde un adulto.

El Coordinador o la Coordinadora juega un rol de mentor cuando está atento a las dificultades que enfrentan sus compañeros: los escucha, les proporciona apoyo y les ofrece consejos sin juzgarlos. Es lo que hace cuando los ayuda a autoevaluarse y a proponerse objetivos de crecimiento.

Un joven o una joven actúan como mentor cuando conducen a otro u otra en una dirección positiva, prestándole atención, escuchándolo, transfiriéndole competencias, poniéndose en su lugar y sintiendo con él o ella. Ya sabemos que una sugerencia venida de un par es a menudo más aceptable para un joven que la misma sugerencia venida desde un adulto.

El Coordinador o la Coordinadora juega un rol de mentor cuando está atento a las dificultades que enfrentan sus compañeros: los escucha, les proporciona apoyo y les ofrece consejos sin juzgarlos. Es lo que hace cuando los ayuda a autoevaluarse y a proponerse objetivos de crecimiento.

Por supuesto que existen distintos “niveles” en los que se puede actuar como mentor de otra persona.

■ Ser mentor supone ciertas capacidades tales como:

- * Escuchar y analizar el mensaje que se recibe.
- * Establecer una comunicación fluida con un amigo.
- * Ponerse en la situación del otro como si fuera propia y tener amplitud de perspectivas.
- * Elaborar y proponer objetivos.



Mediador

Un joven o una joven actúan como mediadores cuando proveen a sus pares de procesos para resolver conflictos. Dentro de la Avanzada, las tareas que habitualmente realizan los Coordinadores implican funciones de mediación, tales como:

Dirigir la Reunión de Comunidad, en que se discuten diferentes intereses y es necesario llegar a un consenso sobre una actividad o proyecto a realizar.

- *Conducir el análisis de un problema y proponer soluciones.
- *Manejar una negociación y dar origen a un acuerdo entre varios puntos de vista diferentes.
- *Resolver conflictos interpersonales en el interior de la comunidad.
- *Representar a su comunidad en la reunión de coordinadores



Tutor

Un joven o una joven actúan como tutores cuando instruyen a otro joven o a otra joven en un campo donde el primero es un experto y el segundo un aprendiz. Puede que ambos tengan la misma edad o el primero sea un poco mayor, pero el concepto de tutoría entre pares implica que no hay gran diferencia de edad entre ambos. Una variedad de estudios ha mostrado que estas tutorías han sido más efectivas que las prácticas tradicionales de tutoría a través de los profesores, especialmente en el caso de estudiantes con discapacidades.

El éxito del sistema se debe a que tutores y quienes reciben tutoría hablan un lenguaje más similar que aquel que utilizan los profesores con los estudiantes y a que la parte experta no está tan lejos de la parte novicia en autoridad y conocimiento. Además el joven que recibe tutoría de un par siempre juega un rol menos pasivo que aquel que tiene una relación de instrucción con un adulto. Estando más cerca en conocimiento y estatus, el joven que aprende en una relación con otro joven se siente libre para expresar sus opiniones, hacer preguntas y correr el riesgo de anticipar soluciones no probadas. La interacción entre tutor y aprendiz es balanceada y espontánea; y las conversaciones entre uno y otro son equiparadas, no obstante que la relación no es exactamente igual en estatus.

Se han identificado 3 condiciones que son necesarias para una efectiva transmisión de conocimiento a través de las tutorías entre pares:

- * El tutor provee ayuda relevante, previamente elaborada de manera apropiada.
- * La ayuda es oportuna y comprensible para el nivel del aprendiz.
- * El tutor ofrece al aprendiz la oportunidad de usar la información recibida y el aprendiz obtiene un provecho de esta oportunidad.

En la educación formal existen obstáculos que dificultan la aplicación de programas de pares tutores: las concepciones tradicionales, la resistencia de los profesores, la posible impaciencia atribuida a los tutores, los problemas derivados de la selección del tutor, los temores y prevenciones de los padres, las implicancias que tiene para la organización escolar, la falta de experiencia de los tutores, la falta de habilidades de los profesores para preparar adecuadamente a los jóvenes tutores y otras.

En el Movimiento, en cambio, la tutoría por los pares ha estado implícita en el método desde un comienzo. Sin embargo, es necesario tomar conciencia de sus posibilidades y desarrollar acciones destinadas a fortalecerla a fin de optimizar sus resultados.





EL GRUPO DE TRABAJO

Los grupos de trabajo están conformados por jóvenes de distintas comunidades de la misma Avanzada, Avanzadas diversas o no scouts, a quienes los une su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o un proyecto.

Esta identidad de intereses no implica que en los grupos de trabajo no existan relaciones interpersonales, pero ellos están fundamentalmente orientados por la tarea. Son una excelente oportunidad para que los jóvenes logren y practiquen competencias y para que se inserten socialmente, descubriendo nuevas realidades y perfeccionando sus habilidades sociales.

Al grupo de trabajo lo dirige un responsable que es aquel participante en el proyecto que está mejor preparado para realizarlo o para abordar las tareas que corresponden al grupo y que ha demostrado poseer competencias de dirección. De acuerdo a las categorías antes establecidas, siempre desarrolla la función de tutor. Por ese motivo y por el hecho de que al grupo de trabajo pueden integrarse miembros de otras Avanzadas y jóvenes no scouts, sugerimos que el responsable sea designado por la reunión de coordinadores de la Avanzada que lleva adelante el proyecto.

En su proceso de búsqueda de la identidad los jóvenes experimentan en diferentes campos, por lo cual los grupos de trabajo son esencialmente temporales y se arman y desarman según si se da inicio o término a una actividad o a un proyecto.

■ Proyectos, actividades y tareas deben ser apropiadas

- * La elección de proyectos y actividades a realizar por parte del grupo de trabajo debe ser proporcional a sus recursos humanos y materiales disponibles, y la asignación de tareas entre sus miembros debe guardar relación con sus competencias. Si las actividades no son lo suficientemente desafiantes y las tareas son mínimas, faltará motivación. Y si las actividades exceden la capacidad del grupo o las tareas son muy exigentes, se provocará una sensación de frustración.
- * Este ajuste entre proyectos, actividades, tareas y recursos disponibles es parte del aprendizaje de los jóvenes, al que se adaptan mediante el proceso continuo de ensayo y error. De no lograrse avances en este aspecto, es tarea de los dirigentes y guías apoyar al responsable del Grupo de Trabajo para que cree las condiciones que permitan al grupo hacer este ajuste.

■ Cambio en la conducta de “todo” el joven y aprendizaje “entre todos” los jóvenes

El aprendizaje que se logra en el grupo de trabajo, y también en la comunidad, está destinado a producir un cambio en la conducta, ya sea en términos de conocimientos (saber), de habilidades (saber hacer) o de actitudes (saber ser). No es sólo un incremento de los conocimientos -como ocurre básicamente en la sala de clases o en un grupo de estudio escolar- sino un crecimiento interior de la persona en todos los aspectos que forman su personalidad: Corporalidad, Creatividad, Sociabilidad, Afectividad, Carácter y espiritualidad. Es un aprendizaje de “todo” el joven.

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

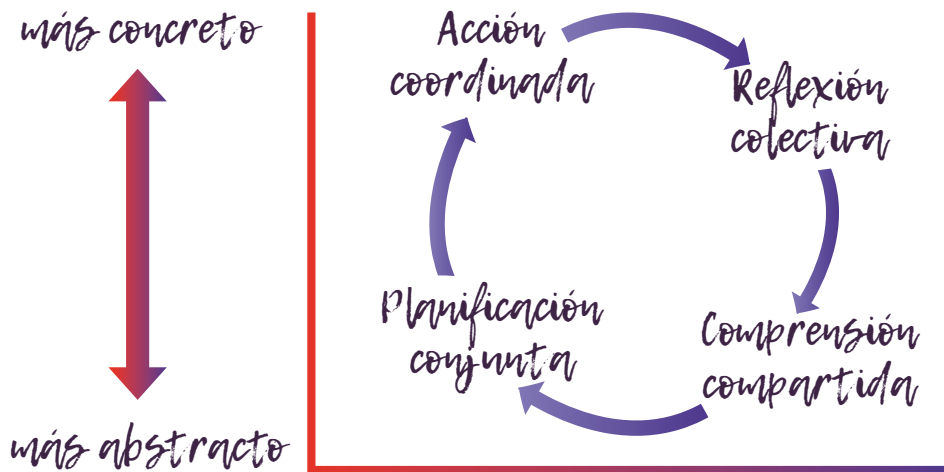
■ El aprendizaje en el grupo permite la respuesta en el momento preciso

En todos los planos descritos en el párrafo anterior, el aprendizaje al interior del grupo permite la respuesta en el momento preciso, lo que significa que en vez de acumular un cierto “stock” de hechos y datos en las mentes de los jóvenes hasta que sea necesario su uso en un momento posterior, dichos datos se pueden utilizar sobre la base de su aplicación en el momento oportuno.

Lo aprendido se olvida con facilidad si no encuentra eco en problemas reales. En cambio, en el grupo de trabajo el aprendizaje se produce porque el dato relativo a un tema específico se asimila en el momento en que se necesita. Si la primera vez que un joven debe poner en funcionamiento un grupo electrógeno recibe la ayuda de otro más experimentado, bajo cuya mirada aprende a maniobrar la toma de aire para obtener un encendido rápido, se habrán unificado enseñanza y aprendizaje en un mismo acto.

■ En el grupo de trabajo se aprende “en equipo” a través de la secuencia de actividades

Dijimos que en el pequeño grupo el aprendizaje era en parte consciente y en parte inconsciente. Esto se logra porque el aprendizaje en equipo, especialmente con relación a los proyectos y actividades variables, sigue un ciclo que se repite constantemente, y que va pasando sucesivamente de lo más concreto a lo más abstracto y de lo más activo a lo más reflexivo. La “rueda de aprendizaje” de David Kolb, explica este proceso:



■ Los jóvenes aprenden a aprender

Una de las ventajas de este aprendizaje cíclico es que los jóvenes lo practican casi sin darse cuenta. Si progresivamente los dirigentes y guioneros procuran que los responsables de los grupos de trabajo y Coordinadores de comunidad asuman que su principal papel es mantener la “rueda” del aprendizaje en movimiento, esta forma de actuar se convertirá en un modo de vida para los jóvenes, tal como el método científico es un modo de vida para quienes se dedican a la investigación.

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

En un mundo contemporáneo en cambio incesante, en el cual lo que más cambia es la velocidad del cambio, de poco sirve centrar el aprendizaje sólo en los contenidos, ya que lo que hoy se aprende, mañana estará obsoleto. Si por el contrario, el aprendizaje enfatiza los procesos, se está aprendiendo a aprender, a desaprender y a reaprender, sabiendo encontrar los contenidos, o producirlos, en el momento en que se necesitan.

Eso es lo que pasa en los grupos de trabajo y en los equipos en términos de aprendizaje, o lo que “debiera pasar” si aplicamos apropiadamente el sistema de equipos. Los procesos no se aprenden escuchando charlas ni haciendo pruebas. Se aprenden viviéndolos, por lo cual la comunidad y el grupo de trabajo, donde todo es vida, son espacios privilegiados para aprender procesos. Para que este aprendizaje ocurra y ocurra bien, necesitamos además crear un “campo de aprendizaje”.



■ La aplicación del método scout crea en el grupo de trabajo un “clima educativo”

Un clima educativo es una estructura estimulante, inmaterial pero real, que atraviesa el ambiente de una Avanzada de Pioneros y Pioneras en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje.

Los espacios de la comunidad y de la Avanzada no están vacíos, sino que estructurados con un tejido invisible de actitudes y diálogos encadenados que crean un ambiente que determina el comportamiento. Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un clima educativo, son los siguientes:

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

Todos los líderes que preparan con dedicación un proyecto, que escogen el lugar apropiado, que distribuyen las tareas, que estimulan los esfuerzos individuales de los miembros del equipo, que prevén la mayor parte de las eventualidades posibles, que apoyan a los encargados de las distintas actividades, que contactan oportunamente a los recursos externos necesarios, que logran que todos participen y opinen, que siguen con rigor un programa y que crean las condiciones antes mencionadas, observan de pronto que “las cosas están saliendo bien”, que las y los jóvenes parecen transformados, que aportan diálogos y establecen relaciones que ellos jamás habrían producido o siquiera imaginado y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros.

Sin que los jóvenes lo adviertan y ni siquiera sepan que el ambiente surgido de esos esfuerzos tiene ese nombre, han logrado sin embargo instalar un clima educativo. Para crearlo y mantenerlo no es necesario hablar de él ni dictar charlas que lo expliquen. Basta aplicar el método scout y crear las condiciones mencionadas.



■ La integración de la Avanzada cercana puede dar origen a muchos grupos de trabajo

A pretexto de que los jóvenes están “en período de formación”, muchas Avanzadas se cierran y vuelcan a sus comunidades sobre sí mismos, como mirándose el ombligo. Sin dejar de mencionar que tal período no existe -toda nuestra vida es un largo período de formación durante el cual nunca dejamos de aprender- afirmamos que el aprendizaje necesita proyectarse para ser efectivo.

El primer ámbito de proyección de una comunidad es su comunidad cercana, esto es, su Grupo Guía-Scout, la institución que lo patrocina, la escuela, sus compañeros, el vecindario, los sectores más pobres, las áreas verdes cercanas, los padres y las familias de los jóvenes. Su apertura a esos ambientes implica aprendizaje, ya que su interacción con ellos hace las veces de “espejo” que les revela el avance en su crecimiento. Es así como la comunidad cercana representa para las pioneras y pioneros la posibilidad de montar proyectos de servicio y de inserción social que pueden dar origen a un variado número de grupos de trabajo.

ACTUANDO LOCALMENTE

Campos de acción social donde los proyectos de pioneras y pioneros pueden hacer la diferencia

Salud infantil, prevención del abuso de drogas, educación para la prevención del SIDA, agua pura y salubridad, rehabilitación de niños combatientes, alfabetización, capacitación en habilidades sociales, capacitación en técnicas agrícolas, producción de alimentos, utilización de energías renovables, capacitación en destrezas para el trabajo, acción con niños en situación de riesgo social, prevención del trabajo infantil, prevención de la violencia intrafamiliar, acción en comunidades inmigrantes y aborígenes, asistencia en emergencias, ayuda humanitaria.

■ Los proyectos también comprenden la comunidad lejana

La comunidad lejana empieza donde termina la comunidad cercana. Por comunidad lejana entendemos entonces la ciudad, la región, el país y el mundo. En el terreno propiamente scout es el distrito, la Zona etc.

Hay una comunicación fluida, espontánea y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia la intimidad e imagen de compañeros y compañeras. Hay pocos formalismos.

Las diferencias de estilo, de maneras de comunicar, de habilidades y de enfoques no se interpretan como una amenaza a la unidad de la comunidad, sino como una oportunidad para enriquecerlo.

Periódicamente hay una reflexión sobre cómo mejorar los procedimientos y los resultados de la comunidad.

MOVILIZANDO A LOS JÓVENES GLOBALMENTE

Acciones posibles de las pioneras y pioneros en respuesta a los grandes desafíos del mundo de hoy

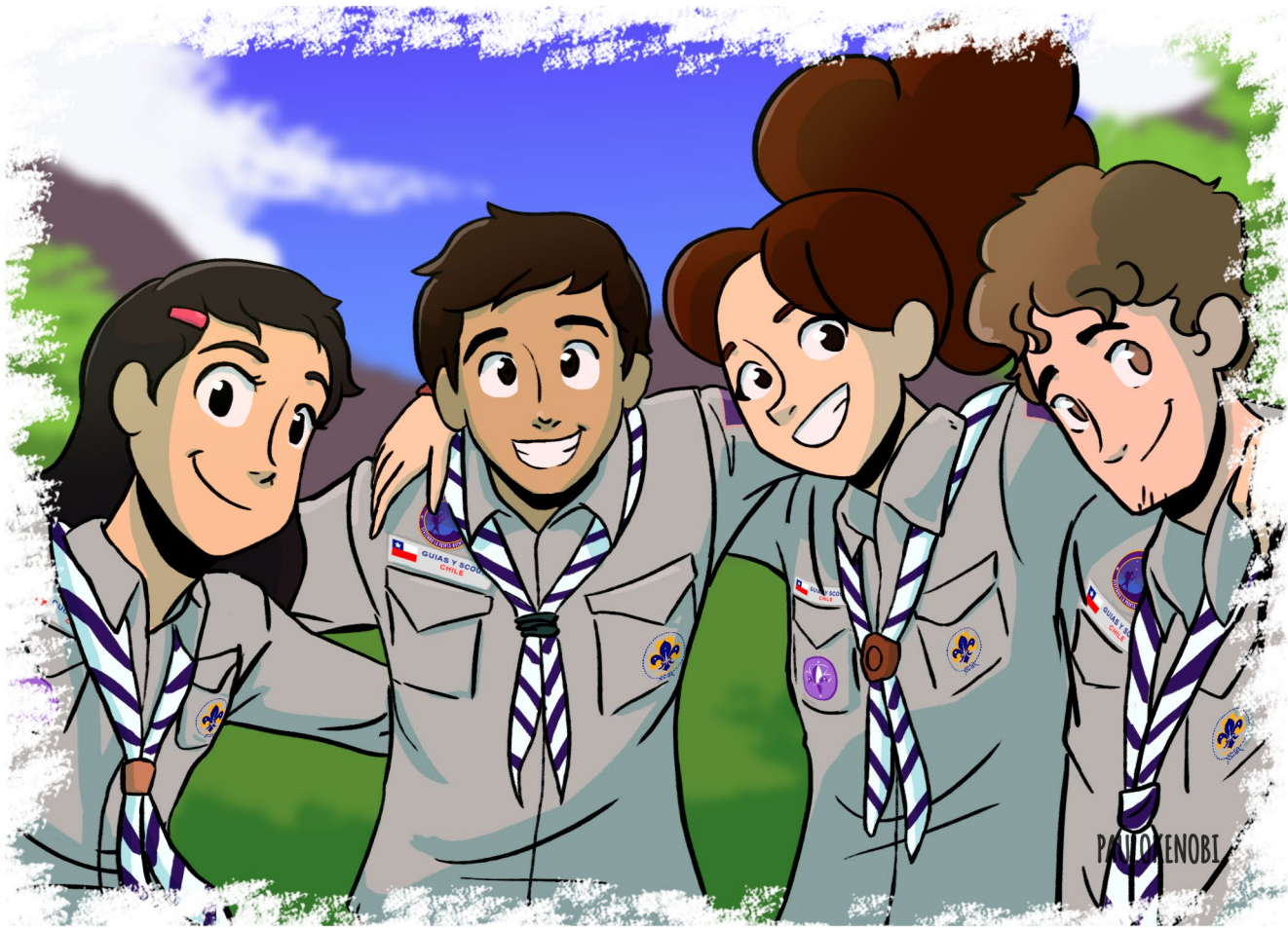
Trabajar por la paz, promover en los jóvenes la capacidad de decidir, defender y promover los derechos de niños, niñas y jóvenes, integrar a los jóvenes en el diálogo mundial, proveer oportunidades de educación y acción para la preservación y mejoramiento del medio ambiente, integrar a personas con necesidades especiales, preparar a los jóvenes para ejercer sus responsabilidades ciudadanas y de gobierno, contribuir al desarrollo de políticas nacionales de juventud, promover la equidad de género, incrementar la capacidad de los jóvenes para obtener empleo, promover la diversidad cultural, contribuir a la humanización de la globalización, alentar el desarrollo sostenible, trabajar por los Objetivos de Desarrollo Sostenibles propuestos por la ONU.

■ Los hábitos inteligentes del grupo de trabajo ideal

Cuando aplicamos inteligencia a una situación determinada, podemos alcanzar resultados brillantes. Pero cuando se trata de hacer algo similar sobre nuestra realidad cotidiana, la respuesta habitual puede ser descorazonadora: respondemos a los desafíos con irritabilidad, nos enoja la discrepancia, vemos enemigos hasta en los colaboradores más brillantes y nos mostramos reacios a pensar o aplicar nuevas soluciones.

Si deseamos que el trabajo en equipo ayude a los jóvenes a progresar como personas, debemos procurar que ellos y ellas incorporen en sus comportamientos sociales ciertos hábitos inteligentes. Un hábito inteligente es una respuesta que funciona de manera casi automática pero que responde a una reflexión previa, a la voluntad de “hacer tal cosa de tal manera”. Enfrentar situaciones complejas exige aplicar creatividad, pero también hábitos inteligentes, porque no siempre podemos estar alertas para ser creativos. Adquirir un hábito inteligente supone esfuerzo y acostumbrarse a prescindir del “piloto automático”, la reacción instintiva, y “repensar” las situaciones preguntándonos “¿puedo hacer algo distinto de lo que hacía?”





La pregunta supone admitir que podemos mejorar nuestros hábitos de relacionarnos en equipo. ¡No hay cambio sin autocritica previa! Luego de reflexionar y resolver la situación aplicando inteligencia, debemos programar esa respuesta como “la mejor”, esto es, como un nuevo “hábito inteligente”. Así se progresa en la futura vida profesional y laboral: creándose hábitos inteligentes y liberando la inteligencia para explorar nuevos hábitos inteligentes. Este proceso cuesta, pero vale la pena, porque una vida de comunidad enriquecedora hará que los jóvenes sean mejores personas y mañana mejores trabajadores.

Como no hay educación sin utopía, a continuación, se mencionan algunos hábitos inteligentes necesarios para el mejor funcionamiento de un grupo de trabajo.

- ✓ Los jóvenes actúan guiados por su generosidad. Progresivamente comprenden que una característica inherente al trabajo en equipo es dar más de lo que se recibe.
- ✓ Los jóvenes se respetan mutuamente porque entre ellos se consideran capaces de hacer la tarea y estiman que sus habilidades se complementan.
- ✓ Las opiniones novedosas se escuchan con respeto, aunque no sean viables, y se intenta aprovechar todas las sugerencias.
- ✓ Hay voluntad de decidir por consenso, pero tampoco se evita asumir responsabilidades y tomar decisiones por mayoría cuando es necesario.
- ✓ El Responsable del grupo de trabajo está atento a una participación uniforme de todos, y él mismo evita convertirse en el eje insustituible del equipo, delegando y potenciando responsabilidades, pero siempre es el primero en cumplir con las obligaciones.
- ✓ Se apoya la discrepancia pero se exige solidaridad en el consenso. Los desacuerdos no evitan que se mantenga la unidad.
- ✓ Todos tienen su papel en el equipo, propiciando que cada cual invierta tiempo y esfuerzo en la tarea y aprenda a construir y cultivar su prestigio.
- ✓ Hay una comunicación fluida, espontánea y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia la intimidad e imagen de compañeros y compañeras. Hay pocos formalismos.
- ✓ Las diferencias de estilo, de maneras de comunicar, de habilidades y de enfoques no se interpretan como una amenaza a la unidad de la comunidad, sino como una oportunidad para enriquecerlo.
- ✓ Periódicamente hay una reflexión sobre cómo mejorar los procedimientos y los resultados de la comunidad.

La Avanzada

Capítulo 6



CONTENIDO



Naturaleza de la Avanzada

117



Estructura de la Avanzada

125



Identidad de la Avanzada

128





NATURALEZA DE LA AVANZADA

■ La avanzada respalda el sistema de equipos

Si el eje central del método scout es el sistema de equipos, esto es, el fortalecimiento del dinamismo de grupos informales de amigos para que operen como comunidades de aprendizaje, ¿por qué crear una Avanzada y no dejar que los equipos operen por su cuenta?

- ✦ Porque para cumplir su doble papel -grupo de amigos y avanzada de aprendizaje- una comunidad requiere un mínimo de organización que lo respalde.
- ✦ Porque las comunidades necesitan un espacio donde interactuar con otras comunidades que les sirvan como modelo y medida de su propio rendimiento.
- ✦ Porque los Coordinadores precisan de un ambiente educativo donde aprender y ejercitar su liderazgo más allá de la comunidad.
- ✦ Porque el método supone un espacio donde se experimente la presencia estimulante del adulto, sin que éste interfiera “dentro” de la comunidad.
- ✦ Porque las comunidades tienen necesidad de un territorio seguro donde actuar, que disminuya al mínimo los eventuales riesgos del sistema.
- ✦ Porque la Avanzada conecta con las redes que las comunidades y grupos de trabajo necesitan para entrar en contacto con el mundo exterior y facilitar la realización de sus proyectos.

En consecuencia, la primera razón de existir de una Avanzada es ser una “organización de respaldo”, que vela por el libre y completo funcionamiento del sistema, apoyando y conectando a comunidades y grupos de trabajo, sin invadir su campo o crear condiciones que directa o indirectamente los inhiban, limiten o anulen.

■ La Avanzada mantiene el rumbo señalado en la misión del Movimiento

La misión, que constituye el “por qué”, equivale al propósito del Movimiento Scout, es común para todos los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de nuestra Asociación.

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

■ ¿Cuál es el rol de la Avanzada en relación a la misión?

La misión nos vincula y compromete a todos los que participamos en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales. Pero la forma específica en que envuelve a los jóvenes de 15 a 17 años es a través de la Avanzada de Pioneros la que es responsable de aplicar en forma completa y equilibrada todos los elementos del método, es decir, lograr que los jóvenes experimenten esa atmósfera que hemos llamado vida de grupo.

La misión también penetra a las comunidades, pero no son las y los jóvenes los responsables de ser vigías de que el barco navegue siempre en esa dirección. Ellos están principalmente interesados en “vivir su propia aventura”, como ya lo analizamos, y sería extraño que hubieran ingresado al Movimiento Scout “para ser educados”. Su aprendizaje sobreviene como un resultado de la vida de grupo y el mantenimiento de la vida de grupo es una responsabilidad de la Avanzada, que actúa como centinela de la misión, rescatando continuamente dos aspectos básicos:

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

■ La Avanzada está siempre en marcha hacia una visión compartida

La visión, que responde a la pregunta “¿hacia dónde vamos?”, es la imagen que la Avanzada tiene de su propio futuro. Normalmente la visión se concreta en uno o varios objetivos que a proposición de la Avanzada se deben realizar. Para que una visión sea eficaz debe ser compartida, esto es, una visión en que todos, jóvenes y dirigentes y guadoras, se sienten interpretados y la construyen en conjunto.

Una visión compartida es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros de la Avanzada. Puede originarse en una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de todos, cesa de ser una abstracción, se hace palpable y se comienza a percibir como si fuera visible.

Crea una sensación de vínculo común que impregna la Avanzada y, por dispares que sean las actividades de las comunidades y de los grupos de trabajo, brinda coherencia a todo lo que se hace.



■ La Avanzada es el espacio en que las comunidades interactúan

- ✦ Cuando hablamos de comunidades dijimos que éste interactúa con otros grupos similares. La Avanzada de Pioneros es el espacio en que tiene lugar esa interacción. Ella se produce de manera general y espontánea a través de todos los componentes del clima educativo, pero se acentúa en algunas situaciones específicas:
- ✦ En las actividades variables comunes para toda la Avanzada, ya sea porque los equipos han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que los involucra a todos. Las actividades comunes deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de la comunidad, que son prioritarias.
- ✦ En los proyectos, en que las comunidades asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, o se recomponen en varios grupos de trabajo.
- ✦ En los campamentos, juegos, fogatas, competencias y demás actividades fijas, cuya preparación supone que las comunidades asumen responsabilidades diferenciadas.
- ✦ En la reunión de Coordinadores, donde se concilian los distintos intereses de las comunidades.
- ✦ En la Asamblea de Avanzada, donde todos los integrantes de los equipos ejercen su derecho a opinar y decidir.

■ Esta interacción permite que las comunidades y grupos de trabajo:

- ✦ Aprendan unos de otros.
- ✦ Aprecien su propio rendimiento y traten de superarse.
- ✦ Experimenten las ventajas de la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- ✦ Asimilen la vida democrática, tomando decisiones, asumiendo las responsabilidades que resultan de esas decisiones y respetando la opinión de la mayoría.

- ✦ Ejerciten habilidades sociales en una especie de espacio virtual, con bordes limitados, donde se puede ensayar y cometer errores sin riesgos desproporcionados ni consecuencias irreversibles.

■ La Avanzada podría tener hasta 4 Comunidades y un máximo de 24 jóvenes.

La experiencia ha demostrado que una Avanzada compuesta por un máximo de 4 Comunidades de 6 integrantes, constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades comunes. En una Avanzada con 2 Comunidades la interacción se reduce al mínimo y las actividades comunes pierden atractivo. Con más de 4 Comunidades surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que los adultos responsables pueden dar a los coordinadores, a los responsables de grupos de trabajo y a los jóvenes cuyo crecimiento acompañan.

Tomando como base el tamaño recomendado para los equipos, un número de hasta 4 comunidades oscilará alrededor de 24 jóvenes. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que los equipos estén conformados por grupos de amigos, independientemente de su número.

No es conveniente recibir en la Avanzada más equipos que aquellos que puede atender el número de adultos capacitados de que se dispone. No son recomendables las Avanzadas “gigantes”, que dan la sensación de capacidad de convocatoria, pero en las que se pierde toda posibilidad de realizar un trabajo personalizado. Una vez que se cuenta con más de 4 Comunidades, y según sean las características del Grupo Guía-Scout, es probable que lo más adecuado sea constituir 2 Avanzadas con 3 ó 4 comunidades cada una. Es obvio que esto conduce a la necesidad de captar y capacitar a adultos en número suficiente para mantener una atención personalizada.

■ Jóvenes de 15 a 17 años, dependiendo de los ritmos individuales de crecimiento

La Avanzada agrupa Comunidades compuestas por jóvenes entre 15 y 17 años, ciclo de desarrollo que corresponde a la adolescencia media, período con características propias que permiten diferenciarlo de otras etapas de la adolescencia.

Se trata de rangos genéricos y no de límites estrictos de edad, ya que cada joven tiene su propio ritmo de crecimiento según diversos factores que influyen en él o en ella. De ahí que el ingreso y la permanencia de un joven o de una joven en una comunidad, como también su paso de una etapa de progresión a otra, dependerán

más bien de su grado de desarrollo que de su edad, lo que será evaluado en cada caso por el propio joven con la ayuda de su comunidad y del animador adulto que acompaña su crecimiento.

Esto significa que no por el hecho de cumplir 15 años un joven o una joven estará en condiciones de ingresar a una comunidad. En todo caso, de ninguna manera deberían incorporarse jóvenes menores de 14 años, ya que el tipo de actividades y el método utilizado no les resultarían apropiados. También podrían ingresar después que cumplan 15 años, como es el caso de los jóvenes que muestran un ritmo de crecimiento más pausado.

■ Ingreso y egreso son generalmente “En Comunidades”

En cualquier caso, la madurez opera como un antecedente, pero el ingreso y permanencia dependen de la amistad y aceptación de la comunidad. Tanto es así que la sola posibilidad de que se constituya una comunidad integrado por jóvenes que desean “ser comunidad”, prevalece a nuestra evaluación de que algunos de ellos o ellas no estén del todo preparados para ingresar a la Avanzada. El clima educativo en una comunidad de pioneras y pioneros acelerará en algunos jóvenes aquellos procesos que nos parece que aún no han ocurrido.

De la misma manera, los jóvenes no egresan de su equipo el día que cumplen 17 años, sino en el momento en que se consolidan inquietudes e intereses que encontrarán una respuesta más adecuada en la Rama Caminantes. Naturalmente los jóvenes emitirán signos de su deseo en ese sentido, los cuales hay que aprender a percibir oportunamente.

Más aún, y no obstante que se produzcan egresos individuales por muchas causas, lo habitual será que el paso a la Rama Caminante transcurra como un paso de toda la comunidad, aun cuando nuestra evaluación nos indique que no todos los jóvenes que lo integran están en condiciones de hacerlo. Esta circunstancia se deriva de la horizontalidad de las comunidades propia de esta edad. Como la horizontalidad no es un dogma, bien pueden coexistir en un equipo jóvenes de 15 y 17 años, lo que conducirá inevitablemente a egresos individuales, pero en la generalidad de los casos los egresos serán “en comunidad”. No se debe olvidar que todo “paso” individual a la Rama Caminante obliga a dos procesos de reconfiguración, uno en la comunidad que se deja y otro en el equipo de Caminantes al cual se ingresa.

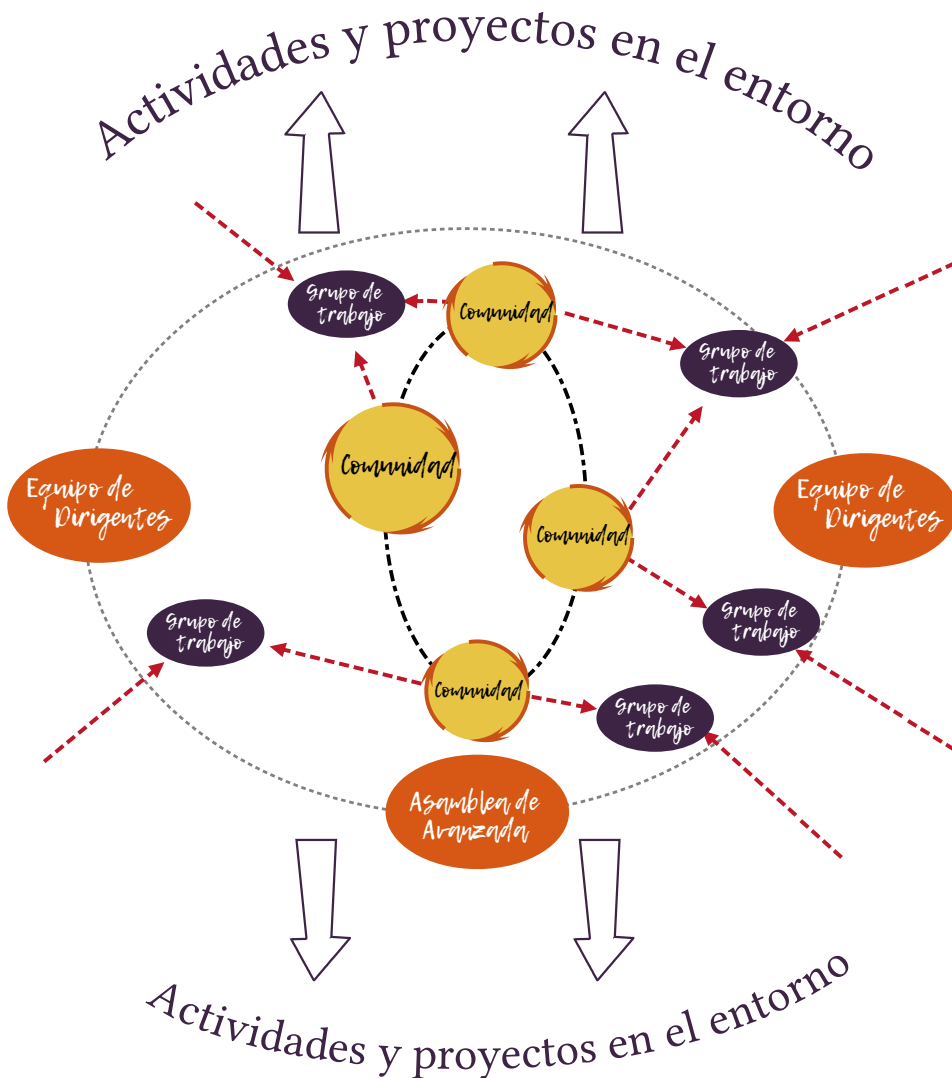


ESTRUCTURA DE LA AVANZADA

En la estructura de la Avanzada hay tres instancias o componentes

Estas instancias son parte de la Avanzada como organización de respaldo del sistema de equipos y no representan una estructura de mando ni tienen un orden jerárquico entre sí:

*Asamblea de Avanzada * Reunión de coordinadores *Equipo adulto



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

■ La Asamblea establece normas de convivencia y decide objetivos y actividades de la Avanzada

La Asamblea está integrado por todos los jóvenes de la Avanzada, quienes intervienen en él individualmente y no como representantes de sus comunidades. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando se hace necesario. Lo preside el o la joven a quien se ha elegido con ese propósito al comienzo de la Asamblea. El equipo adulto participa en ella sin votar.

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

■ Adicionalmente analiza asuntos específicos que igualmente afectan a todos:

- ✓ Determina los objetivos anuales de la Avanzada
- ✓ Decide los proyectos y actividades de la avanzada que se realizarán en un ciclo de programa y aprueba el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por la reunión de Coordinadores

■ Reunión de Comunidad

- ✓ La reunión de coordinadores está constituida por las y los coordinadores de comunidad, responsables de grupos de trabajo y el equipo adulto. En caso de ausencia, tanto de coordinadores como de responsables pueden ser reemplazados por la o el asistente en caso de que la comunidad tenga, a elección de los jóvenes.
- ✓ La reunión se realiza al menos una vez al mes. Lo coordina la o el responsable de la Avanzada, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre sus miembros, total o parcialmente.

■ La reunión cumple una doble función:

- ✦ Es el organismo que coordina las operaciones;
- ✦ Es instancia de aprendizaje para Coordinadores.

A través de sus líderes, todas las comunidades y grupos intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, las comunidades conocen con anticipación los temas que se discutirán en la reunión de coordinadores y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Avanzada son solidarios con los acuerdos adoptados.

Como instancia que coordina las operaciones, **la Reunión de coordinadores se ocupa en general de todos los aspectos que dicen relación con la interacción entre las comunidades**, tales como las siguientes funciones críticas:

- ✓ Prepara el diagnóstico y el énfasis para cada ciclo de programa y preselecciona las actividades y proyectos comunes.
- ✓ Organiza en un calendario las actividades y proyectos comunes seleccionados por la Asamblea y colabora en su diseño y preparación.



- ✓ Evalúa el programa de actividades realizado en cada ciclo y fija los criterios de evaluación de la progresión personal de los jóvenes.
- ✓ Apoya a las comunidades y grupos de trabajo en su funcionamiento, en la integración de nuevos jóvenes y en la vinculación con redes externas; y supervisa los procesos de elección de Coordinadores.

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

- ✓ Reflexiona sobre la vivencia de la Ley y la Promesa en sus integrantes.
- ✓ Capacita a coordinadores para el desempeño de sus funciones. Este es un aspecto clave para el funcionamiento del sistema de equipos. Se debe recordar que los dirigentes y guiadoras actúan como mediadores educativos y casi siempre “a través” de Coordinadores.
- ✓ Recibe a los nuevos miembros y organiza su período introductorio.
- ✓ Determina acciones de reconocimiento o corrección cuando fuere necesario o apropiado.

■ El Equipo adulto entrega orientación educativa, apoya y evalúa

El Equipo adulto está constituido por un adulto o joven adulto por cada comunidad de jóvenes que integra la Avanzada. Uno de ellos desempeñará el cargo de Responsable de Avanzada y los otros serán Asistentes de Avanzada. El Equipo se reúne una vez a la semana y está coordinado por el Responsable de Avanzada. Los adultos, como equipo o individualmente, actúan en general como mediadores educativos, y como tales:

- ✓ Diseñan las condiciones en que actúa la Avanzada
- ✓ Motivan y generan compromisos.
- ✓ Mantienen vigente la misión y promueven la visión.
- ✓ Preparan las reuniones y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.

- ✓ Velan por la aplicación de todos los elementos del método para que exista el clima educativo; crean condiciones para que funcionen los campos de aprendizaje en los pequeños grupos; y proponen el énfasis educativo en la reunión de Coordinadores.
- ✓ Asumen individualmente la responsabilidad de evaluar la progresión de los integrantes de una comunidad, en la forma en que se explica más adelante.
- ✓ Preparan sesiones informativas para padres sobre su papel con relación al trabajo en la Avanzada.

De acuerdo con sus características personales, los adultos se asignan entre sí las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros. Es conveniente que esta distribución sea dinámica y variable y no esté sujeta a rígidas reglamentaciones.





IDENTIDAD EN LA AVANZADA

El nombre de la Avanzada



Habitualmente las Avanzadas tienen un nombre que está vinculado al marco simbólico contenido en la expresión vivir mi propia aventura o al entorno en que actúa el Grupo Guía-Scout al cual la Avanzada pertenece. Una elección apropiada y de buen gusto ayuda a que los jóvenes se identifiquen con la avanzada.

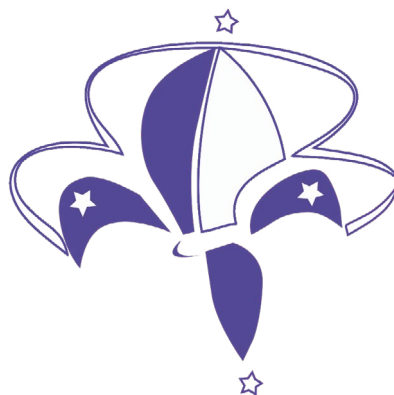
El uniforme

Las Guías y los scouts usan un uniforme que los caracteriza ante la sociedad, el cual se ha ido simplificando con el tiempo. Nuestro actual uniforme, diseñado por la Asociación, permite realizar las actividades con comodidad y evita que el vestuario no sea motivo de diferencias entre los jóvenes. Para muchas de sus actividades no formales, algunas Avanzadas acostumbran usar una camiseta simple con un distintivo. El uniforme permite representar algunos símbolos, como la flor de lis, el pañolín, y las insignias de Grupo, Asociación, Promesa, progresión y eventos.

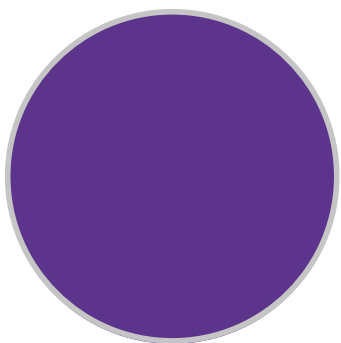


Nuestro Emblema

La flor de Lis y el Trébol que representan al Movimiento Scout y Guía, se unen de manera estilizada para representar la unidad, el trabajo conjunto de hombres y mujeres en la comunidad, orientados por la Cruz del Sur, que por cientos de años ha señalado el norte, apuntando la buena senda que debemos seguir como pioneros y pioneras.



Color Añil



El color Añil se obtiene de un arbusto que pertenece a la familia de las Papilionáceas, conociendo su flor como Jiquilite. Este colorante se utiliza desde los habitantes mesoamericanos ya en épocas muy tempranas para teñir la vestimenta de sacerdotes y señores nobles. Es una unión de la energía del rojo y de la espiritualidad del azul que sugiere la energía orientada al servicio.

Las insignias

Las insignias que identifican al *Grupo Guía-Scout* al cual pertenece la Avanzada y a nuestra *Asociación*. Demuestran que la Avanzada es parte de la comunidad local y de una organización de carácter nacional.



La insignia Cruz del Sur

Indica que el o la joven pertenece a la Rama y lo acompañará durante todo su paso por la Avanzada.

Las insignias de progresión

Sendero y Cumbre

Indican la etapa que está desarrollando un joven en el cumplimiento de sus objetivos personales; y los *reconocimientos de competencia* dan testimonio de las habilidades específicas que un joven o una joven han adquirido en la Avanzada.

La insignia de Promesa la llevan todas las Pioneras y Pioneros que han renovado su Promesa, esto es, que han asumido el compromiso de vivir de acuerdo a la Ley Guía-Scout.

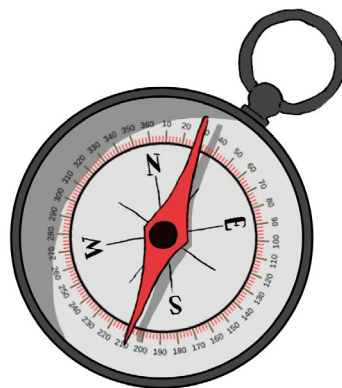


Las insignias de actividades se ubican en el uniforme temporalmente.

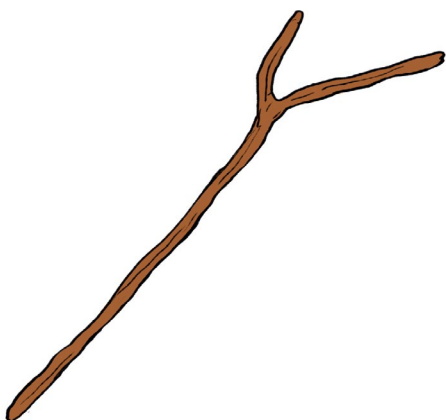
Todos estos distintivos y el lugar en que se ponen en el uniforme han sido definidos por la Asociación y se pueden encontrar en el reglamento respectivo. No es conveniente lucir en el uniforme más insignias que las indicadas. De lo contrario, se pierde su sentido y el resultado estético.

La Bitácora

Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la Avanzada mantenga un libro simple de acuerdos, en el que se deje constancia de las decisiones tomadas por su Asamblea. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro servirá para recoger la historia de la Avanzada, lo que contribuye a mantener su identidad, puede ser por comunidad o incluso individual según lo establezca la misma Avanzada.



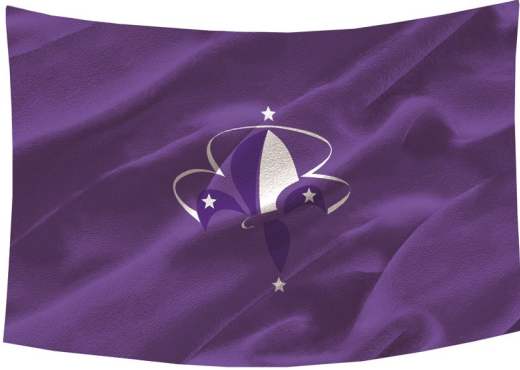
Cayado



Vara terminada en uno de sus extremos por dos puntas, que es utilizada como Avanzada o Comunidad. Es un símbolo que identifica a la Avanzada el cual refuerza el concepto de responsabilidad a la hora de tomar decisiones ante los caminos que se nos presenten, buscando siempre aquellas elecciones que llenarán de satisfacción nuestro espíritu y que distinguen el desarrollo personal, ya que nos encontraremos con muchas encrucijadas que nos desafiarán a tomar y seguir un camino sin mirar atrás.

Grito

Es lo que identifica a la Avanzada o a sus comunidades, con ello representan los valores que tienen, las metas que quisieran alcanzar, pero sobre todo les genera una identidad.



Bandera

La Bandera, reúne el color y los símbolos que nos identifican, La flor de Liz y el trébol que se mezclan y conjugan acompañados y orientados por la Cruz del Sur.

El Lugar de reunión

El punto de reunión de la Avanzada se denomina Refugio, que en el mundo del montañismo se entiende como un espacio destinado para alojar y protegerse del clima durante la marcha. La Avanzada en sí misma es un espacio seguro y protector, donde las y los jóvenes se desarrollan plenamente, comparten sus ideas, y se proyectan, por ello esta denominación.



La Avanzada canta y reflexiona

Ya sea en nuestras actividades o especialmente en campamentos, el canto y la oración nos ayuda a reflexionar sobre nuestras vidas, el cómo estamos creciendo y a buscar una palabra de apoyo y aliento. Sugerimos el uso de una oración propia de la unidad y que pioneras y pioneros puedan cantar con entusiasmo la canción de su Unidad.

La oración

Señor ayúdame a encontrar la fortaleza
del bosque
para que ningún triunfo me envanezca,
La alegría de la mañana
para que ninguna soledad me abata,
La libertad del ave para elegir mi
camino,
Y la voluntad del Pionero para seguir
siempre
adelante y servir.
Así sea.



Himno “La Fragua”

(Original del P. José Juan Vergara S.J.)

Has visto cómo el herrero en el yunque
va forjando el metal
y de la fragua, ese hierro tan tosco
cobra hermosura, forma y vigor.

También nuestras vidas deben ser fraguadas
para resistir el frío y el dolor
Así forjamos nuestra avanzada
que sigue por la ruta de la Cruz del Sur.

Son las estrellas en la noche de campo
como chispas de metal
que nos conversan de una fragua infinita
donde el Señor al mundo forjó.

También nuestras vidas deben ser fraguadas
para resistir el frío y el dolor
Así forjamos nuestra avanzada
que sigue por la ruta de la Cruz del Sur.



Rol de los Animadores Adultos

Capítulo 7

PAULOKENOBI



CONTENIDO



Los Animadores Adultos

137



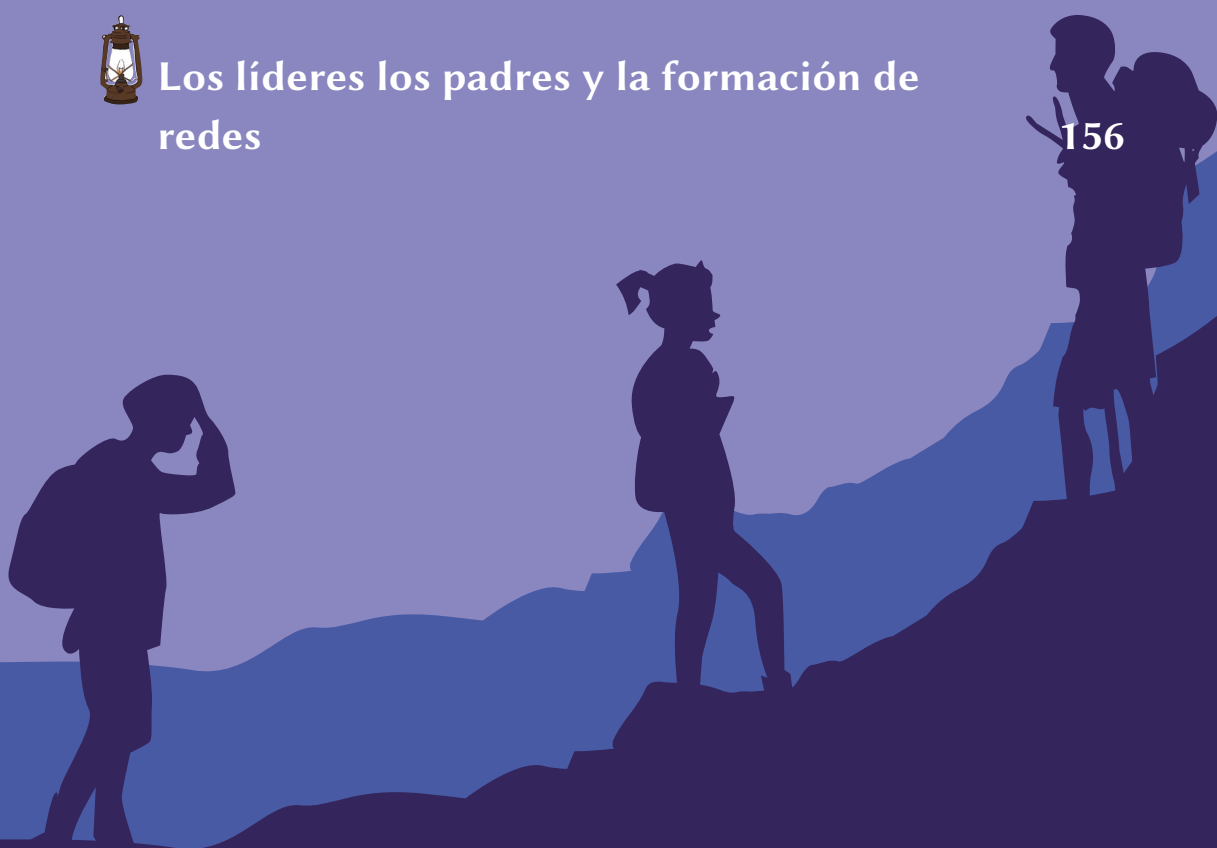
Los Dirigentes y Guiadoras en la educación de jóvenes

146



Los líderes los padres y la formación de redes

156





LOS ANIMADORES ADULTOS

Otro factor determinante en los resultados del Movimiento, son los líderes adultos y jóvenes que acompañan a pioneros y pioneras: adultos que dan testimonio de sus valores y velan por la aplicación de su método. De poco sirven los valores si no se encarnan en las personas y el método opera cuando esas personas aplican y articulan todos sus componentes.

■ Los Dirigentes y Guiadoras actúan como organizadores y educadores

Los líderes actúan indistintamente como organizadores y educadores. Actúan como organizadores cuando crean las condiciones estructurales que facilitan el proceso educativo. La planificación, la búsqueda de los recursos, el estilo de dirección y en general todo lo que atañe al gobierno de la Avanzada, no son funciones propiamente educativas, pero influyen en el ambiente de la Avanzada y en el aprendizaje. Por otra parte, se desempeñan como educadores en la relación educativa directa con los jóvenes, ya sea orientando, acompañando o evaluando su proceso de formación.

La frontera entre unas tareas y otras no siempre es nítida, ya que al estar ambas orientadas a un fin educativo, la mayoría de las veces se presentan vinculadas. Para efectos didácticos, agruparemos en una primera sección las funciones que mayormente se relacionan con el gobierno de la Avanzada, para luego referirnos a los requerimientos que se les piden a los líderes como educadores.

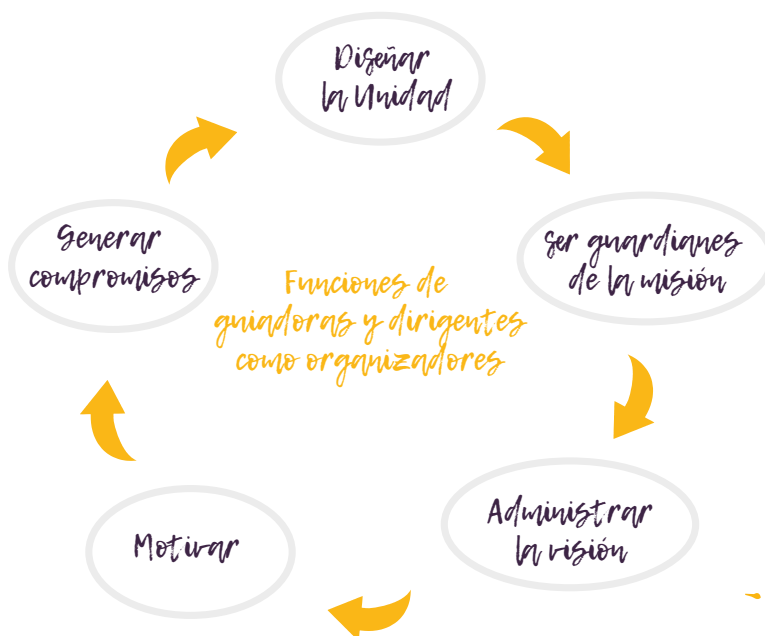


■ La principal tarea organizativa consiste en “diseñar” la avanzada

Para dirigir una Avanzada no existe un manual como el instructivo de una lavadora automática con programas preinstalados, que nos indica el botón que se debe apretar según el tipo de lavado que se necesita. Por el contrario, las técnicas de gestión suministradas a los dirigentes y guadoras en su proceso de capacitación y el propio método scout, son procedimientos útiles y principios inspiradores que requieren ser comprendidos como una totalidad. Luego, ellos deben ser adaptados e integrados en la vida cotidiana de una Avanzada, atendiendo a las circunstancias de su entorno y a las características de las personas que la conforman.

La esencia del diseño consiste en ver cómo las partes se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objetivo que algo funcione bien en la práctica y requiere de conocimiento, imaginación y libertad. Así, un automóvil no estaría bien diseñado si a pesar de tener el mejor motor, la mejor transmisión y los mejores neumáticos, fuera imposible de conducir y controlar en carreteras mojadas. El diseño de una Avanzada tiene por objeto que el método scout funcione bien en carreteras mojadas o con demasiadas curvas, o con tierra suelta, o con mucho tráfico.

Esa información “de terreno” sólo la tienen los dirigentes y guadoras de “esa Avanzada”. De ahí que, conociendo bien el método y la forma en que opera, sean ellos los llamados a imaginar con libertad y a aplicarlo de acuerdo a la realidad a la cual se enfrentan. No hay dos realidades idénticas ni hay dos Avanzadas iguales. No es posible esperar recetas ni fórmulas mágicas surgidas de quienes desconocen esa realidad. La más mágica de todas las fórmulas para organizar y dirigir una Avanzada es la que diseñarán y construirán sus propios dirigentes y guadoras.



■ El diseño de una Avanzada comprende diversas tareas

Es imposible hacer una enumeración completa de las tareas de diseño, ya que la realidad presenta desafíos que cambian de forma constante. Sin embargo, te proponemos algunos ejemplos que te ayuden a comprender este primer papel de los dirigentes y guadoras como organizadores.

El diseño incluye, por ejemplo:

- ✦ *Los procesos de puesta en marcha e introducción de cambios.* En una Avanzada recién creada, habrá que definir estrategias para capacitar dirigentes y guadoras, captar jóvenes, relacionarse con el resto del Grupo Guía y Scout y la institución que patrocina, disponer de equipamiento mínimo, etc. La misma aplicación de los componentes del método requerirá de una cierta organización. En un comienzo puede que no todos operen plenamente, pero sí será importante que desde un principio funcione bien el sistema de equipos, creando una “cultura” que respete la autonomía de los pequeños grupos. En una Avanzada antigua y numerosa, donde tardíamente los dirigentes y guadoras tomaron conciencia que siempre han funcionado como un gigantesco equipo, el sistema de los pequeños grupos deberá ser instalado progresivamente, ya que de no hacerlo así puede crearse un “shock” que amenace su estabilidad. Estas decisiones no están definidas en ningún reglamento, por lo que deben ser adoptadas según el plan que se diseñe.
- ✦ *Adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se actúa.* No es posible para una Avanzada que funciona en una escuela pública en un sector de escasos recursos, disponer de locales al poco tiempo de instalada. A pesar de ello, sí se puede hacer que el local sea un elemento importante para la identidad del equipo. Habrá que “diseñar” la forma en que se conquista ese espacio, construir confianzas en la comunidad local y, mientras tanto, idear alternativas.
- ✦ *Mantener un nivel de relaciones que predisponga favorablemente al entorno.* Si se quiere, por ejemplo, contar con el apoyo de las autoridades de la escuela en que funciona la Avanzada, dirigentes, guadoras y jóvenes deberán mantener hacia la escuela una actitud de colaboración que permita a sus autoridades percibir el significado e importancia de la Avanzada en su ambiente escolar.
- ✦ *Involucrar a los padres en tareas de búsqueda de recursos.* Contar con el apoyo de los padres en este campo permitirá que los dirigentes y guadoras dispongan de mayor tiempo libre para tareas educativas.



✦ *Elaborar y afinar procesos de aprendizaje de los Coordinadores de Comunidad, adaptados a su realidad.* De esta forma, ellos y ellas aprenden a abordar productivamente situaciones importantes de organización, comunicación, etc. De lo contrario, los dirigentes y guadoras crearán desde un principio una relación dependiente, en que ellos hacen las tareas que los jóvenes deben hacer como parte de su proceso de aprendizaje.

El diseño es una función de los dirigentes y guadoras que éstos tienden a descuidar. Las funciones de diseño están detrás de la escena y son poco visibles. Así como la forma en que hoy funciona una Avanzada es resultado de decisiones y tareas que se adoptaron o ejecutaron en el pasado, el diseño que hoy se haga demostrará sus beneficios sólo en el mediano plazo.

A quienes les interese el resultado inmediato, hallarán poco atractivo en la serena y paciente labor del diseño. Pero el diseño es insustituible y recompensará a los que persistan en él. Y en el diseño hay que persistir, porque el diseño no es “ahora y para siempre”. Es una tarea continua, que obliga a repensar y rediseñar cada vez que las circunstancias lo hacen aconsejable.

En consecuencia, la primera función del equipo de adultos es diseñar y ésta es una tarea permanente. Para diseñar bien se necesita:

- ✦ Tener un mínimo de creatividad para discurrir soluciones imaginativas a situaciones impensadas.
- ✦ Saber leer la realidad del entorno para adaptarlo con eficacia.
- ✦ Comprender el método scout en su globalidad.
- ✦ Conocer las posibilidades de quienes forman parte de la Avanzada.
- ✦ Disponer de una formación básica sobre la manera de administrar la Avanzada.

■ Los Dirigentes y Guiadoras son guardianes de la misión

Al hablar de los valores de guías y scouts nos referimos a la misión del Movimiento. Los y las jóvenes son los principales destinatarios de esa misión, pero no se involucran en ella de una forma consciente, ya que no ingresan a la Avanzada con el deseo de que les ayuden a construir su personalidad. Ellos participan en el Movimiento porque les atrae vivir aventuras con su grupo de amigos. Como esa aventura se vive a través del *clima educativo*, la formación y el aprendizaje de los jóvenes, que es propiamente la misión del Movimiento, sobreviene como una consecuencia natural de ese clima.

Cuando analizamos los componentes del método, dijimos que el clima educativo se logra mediante la aplicación de esos componentes como un todo, a lo que contribuye, de manera consciente o inconsciente, toda la Avanzada de Pioneros. Sin embargo, y si bien todos contribuyen, la responsabilidad de lograrla y mantenerla radica en los dirigentes y guiadoras, ya que, en la estructura de la Avanzada, como veremos en el capítulo siguiente, es el equipo de dirigentes y guiadoras el que asume la orientación educativa. Ningún otro organismo de la Avanzada podría ser responsable de esa tarea. Por eso decimos que los dirigentes y guiadoras son *guardianes de la misión*.

Ser guardián de la misión no consiste en predicarla, ni promoverla mediante letreros puestos en las paredes o que los y las jóvenes la reciten: significa el velar para que se aplique plenamente el método y se den las condiciones óptimas para que se genere el clima educativo.

Velar por la misión es también dar un testimonio sólido y continuo de ese propósito. No es posible imaginar un dirigente o guiadora que crea que la Ley Guía o Scout es sólo aplicable a los jóvenes; o que imponga las actividades que él crea convenientes; o que reduzca la vida al aire libre a unos pocos paseos, ya que a él o ella no le gusta acampar o no tiene tiempo para hacerlo.

■ Los Dirigentes y Guiadoras administran la visión

Veremos más adelante que la *visión o énfasis* -que se expresa en los objetivos del ciclo- es la imagen que la Avanzada tiene de su propio futuro. Cuando esta imagen es compartida, crea un vínculo común que da fuerza y coherencia a todo lo que se hace.

La visión se difunde en una espiral reforzadora de comunicación y excitación. A medida que se habla de ella y más personas adhieren, la visión se hace más nítida y el entusiasmo aumenta. Los éxitos iniciales en el logro de la visión hacen crecer el entusiasmo. Pero el proceso visionario no opera sin frenos y también tiene factores limitantes:

A medida que participa más gente o que cambian los dirigentes y guiadoras, más “futuros ideales” se agregan. Se disipa el foco inicial y se pueden generar conflictos. Los dirigentes y guiadoras, las comunidades y los grupos de trabajo se preguntan si la visión común no se puede modificar, si las visiones personales carecen de importancia o si los que no concuerdan deben cambiar de perspectiva. Cerrarse a todas estas posibilidades frena el proceso de visión compartida, inaugura conflictos y las personas en vez de comprometerse sólo acatarán. Lo apropiado es indagar sobre las visiones diversas, darles espacio y permitir que la visión común se amplíe o profundice, “armonizando” la diversidad.

- * La brecha que se empieza a percibir entre visión y realidad es otro factor limitativo. Los coordinadores de comunidad se empiezan a desalentar ante la aparente dificultad en concretar la visión, lo que obliga a los líderes a reforzar las capacidades individuales para sostener su adhesión a la visión.
- * También la visión puede morir cuando los dirigentes y guiadora se sienten abrumados con la realidad del “día a día” y pierden de vista la visión, lo que obliga a otorgarle menos tiempo a los asuntos rutinarios y sostener más conversaciones sobre los proyectos futuros.

En cualquiera de estos casos, dirigentes y guidoras funcionan como administradores de la visión, esto es, cuidando que ella se intensifique y enfrentando a la vez los factores que la pudieran deteriorar. Si los dirigentes y guidoras descuidan la visión, se corre el riesgo que los equipos y grupos de trabajo olviden sus conexiones recíprocas, comiencen los favoritismos a favor de puntos de vista personales o la acción adquiera un carácter rutinario o burocrático.

Para cumplir este papel de administradores, los dirigentes y guidoras no deben abandonar nunca la historia del propósito, esto es, la explicación general de por qué se hace lo que se hace, cómo la Avanzada necesita evolucionar y cómo esa evolución es parte de algo más grande: de una “historia más amplia”. Esto otorga profundidad a la visión y crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga.

La historia del propósito no está dada sólo por los valores guías y scouts. También son componentes esenciales de ella la trayectoria del Grupo del cual la Avanzada es parte, los valores aportados por la institución patrocinante, el estilo de la comunidad en que actúa, las “leyendas” que se transmiten de unos a otros sobre los grandes momentos vividos por la Avanzada y muchos otros. La historia del propósito sitúa la razón de lo que se hace dentro de un contexto y sostiene la estabilidad de la Avanzada.

■ Los Dirigentes y Guidoras motivan

A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con los y las jóvenes, los dirigentes y guidoras contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida, por las aventuras que se preparan, por el fortalecimiento de los pequeños grupos, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la Avanzada. Por medio de la comunicación, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos (de *acordis*, un solo corazón) y que motiva a los jóvenes para actuar en un determinado sentido (de *moto*, mover). En otras palabras, *movidos como un solo corazón*.



Uno de los campos en que mejor se aplica la función motivadora de los dirigentes y guadoras es en la promoción de actividades. Las actividades, ya sean de las Comunidades o de la Avanzada, son ideadas y propuestas por los jóvenes, pero a menudo los dirigentes y guadoras deben despertar su imaginación, deslizar ideas, sugerir iniciativas y ayudar a mantener el entusiasmo para que la actividad tenga atractivo, aventura y emoción. Esta promoción hay que hacerla sin instalarse en la primera línea de acción, dejando libres los espacios que corresponden a los jóvenes y reapareciendo cuando es necesario. De poco le servirá a un dirigente o guadora conocer muy bien la psicología de la edad y el método scout, si no ha fortalecido sus habilidades para motivar actividades.

Para motivar hay que privilegiar las relaciones, ayudando a los demás a comprender y a descubrir por sí mismos, dejando la plena libertad de opción. El dirigente o la guadora muestra, revela, invita y facilita que los otros descubran por sí mismos. Para que esta relación sea genuina, debe estar exenta de todo afán de imponer: motivar sin controlar, manipular, adular o introducir a la propuesta una trampa afectiva que haga imposible al otro decir que no.

■ El Dirigente o Guadora genera compromisos

La motivación está en el primer nivel de acción de un dirigente o guadora hacia los jóvenes, pero si se limitara sólo a la motivación, su acción sería insuficiente. El objetivo de la motivación es que el joven y la joven aprendan a optar libremente. Las posibilidades de opción para los jóvenes en la Avanzada se dan en diferentes planos:

- * Algunas opciones son de carácter objetivo y colectivo, como la *opción ante la visión compartida que la Avanzada tiene de su futuro*, por la cual el joven aporta su visión personal a la visión común que adoptará la Asamblea de Avanzada.
- * Otras opciones son subjetivas y personales, como el *momento en que renovará su Promesa*, lo que implicará un compromiso con la Ley Guía o Scout; esta es una opción central dentro de su participación en el Movimiento. Otra opción la constituyen los objetivos educativos, cuyo logro le permitirá al pionero o pionera crecer como persona. En este aspecto el método scout propone a los jóvenes una serie de objetivos a lograr, que están basados en los valores scouts y cubren todas las áreas de su personalidad. Frente a esa propuesta el joven puede modificarla, reduciéndola o ampliándola, hasta que ella se ajuste a lo que él quiere lograr de sí mismo. Es una opción que se toma compartiendo con su Comunidad y con el dirigente o guadora encargado de su seguimiento. La analizaremos en detalle cuando hablemos de los objetivos educativos.

✦ También se enfrenta a opciones operacionales, como las que se refieren a *las actividades y proyectos que desea realizar*. Estas opciones se dan en el contexto de los pequeños grupos y en la Asamblea de Avanzada.

Todo el método scout es una estimulación constante a que el y la joven ejerzan su capacidad de optar y tomar muchas otras decisiones, como la comunidad a la que ingresará, los grupos de trabajo de los que formará parte temporalmente, las elecciones de autoridades en su comunidad, las tareas que asumirá en el desarrollo de una actividad y las competencias que procurará lograr.

Tomada una opción, el dirigente o guiadora procura que los jóvenes trasciendan de la motivación al *compromiso*, tratando que incorporen en su vida las opciones que han tomado.

Para lograr ese compromiso, los dirigentes y guiadoras contribuyen a que pioneros y pioneras se cuestionen de forma constante el *sentido* de la opción que ha tomado. Un trabajo sin sentido no genera compromiso, a lo más acatamiento.

Hay que decir también que compromiso es una palabra recíproca, que alude a la instauración de una mutualidad en la relación. La etimología de la palabra, “juntos a favor de una misión”, se refiere precisamente a ese aspecto. El dirigente o la guiadora no es un comprometedor profesional que se aísla del compromiso generado. Por el contrario, invitar a alguien a asumir un compromiso es también asumirlo uno mismo. El que compromete a otro asume el compromiso de ser testimonio de aquello que le da sentido al compromiso.

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



LOS DIRIGENTES Y GUIADORAS EN LA EDUCACIÓN DE LOS JÓVENES

■ El dirigente o guiadora es un educador

Tanto el dirigente como la guiadora actúan como educadores como culminación de su carácter de diseñador, guardián de la misión, administrador de una visión, motivador y generador de compromisos.

Es difícil aprender en una Avanzada mal diseñada, donde la marcha se interrumpe a cada momento porque las cosas no se pensaron o no se hicieron bien. Tampoco hay motivación de logro sin una visión compartida sobre el futuro que juntos se construye. Del mismo modo, no hay aprendizaje si los jóvenes no están motivados ni se comprometen con su proceso de crecimiento personal.

El rol de educador tampoco se ejerce de la manera clásica a la que estamos habituados en otros espacios educativos. Todo aprendizaje es un proceso de cambio. Por eso, al actuar como educador, el dirigente o guiadora es un **agente de cambio**.

■ Educación y cambio se relacionan mediante la participación y la anticipación

Rasgos básicos de la estrategia de aprendizaje del método scout son la participación y la anticipación.

- ✦ La *participación* se entiende como un proceso creciente y voluntario de cooperación y diálogo de los jóvenes en los asuntos comunes, ya sea de los pequeños grupos o de la Avanzada, lo que permite aprender descubriendo “entre todos”.
- ✦ La *anticipación*, por su parte, supone una perspectiva de futuro: una mirada adelantada de los acontecimientos que se avecinan, que se concreta colectivamente en una visión e individualmente en un conjunto de actividades orientado al logro de unos determinados objetivos personales.

Este tipo de aprendizaje produce a la vez integración y autonomía: por la *integración* el joven aprende a vivir en sociedad; y mediante la *autonomía* es capaz de diferenciarse de los demás a través de un proyecto personal que le permite su autorrealización.

Contrariamente al aprendizaje tradicional, cuyo objetivo central es adaptar a la persona a su medio y prepararla para resolver situaciones ya conocidas. El aprendizaje scout aporta cambio, renovación, reestructuración y reformulación de problemas, preparando a los jóvenes para actuar ante las nuevas situaciones que se producen en un mundo cambiante. De ahí la estrecha relación entre cambio y aprendizaje scout.

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

Para que se produzca este aprendizaje innovador, el dirigente scout, junto con suscitar compromiso, enfrenta tanto la realidad actual y el futuro. Esto hace que la y el joven actúen en pos de la visión de un futuro mejor, de una mejor manera de ser.

Esta *tensión creativa* está presente en todo lo que pretende direccionar al ser humano. No hay cambio sin claridad en la misión y en la visión. Si no hay misión ¿por qué cambiamos? Si no hay visión ¿hacia dónde cambiamos?

El 28 de agosto de 1963, en la ciudad de Washington, el pastor bautista Martin Luther King inicia su histórico discurso con las palabras “I have a dream” (Tengo un sueño), y a continuación despliega su visión de la sociedad estadounidense igualitaria con la que sueña. La tensión que King pudo crear entre la realidad de la época y su sueño compartido, logró en 1964 que el gobierno de los Estados Unidos sancionara la ley de los derechos civiles, favorable a las minorías raciales.

Por medio de la tensión creativa que genera en los jóvenes, el dirigente o la guía muestra un futuro y lo hace posible. En las propias palabras de King, consiste en “dramatizar el asunto de forma que ya no podamos ignorarlo”. Educar es darle trascendencia al tema del crecimiento personal. Educar es mostrar futuros posibles, es acompañar a los jóvenes hacia lo que pueden y desean ser. Es transmitir los valores necesarios para acceder al futuro, para cambiar la realidad actual.

Al crear en los y las jóvenes esta fuerza creativa, el dirigente o guía siembra en ellos la capacidad de acceder por sí mismos al futuro deseado: no tiene necesidad de empujarlos, apurarlos ni presionarlos hacia ese futuro, sólo acompañarlos. En este sentido el papel del dirigente o guía es *trascender*, logrando que los jóvenes avancen producto de las condiciones creadas, pero gracias a sus propias fuerzas.

■ En la Avanzada se necesita un equipo multigeneracional y mixto entre Dirigentes y Guiadoras

Para educar por anticipación y generar una tensión creativa entre realidad actual y futuro, el equipo de adultos no puede estar integrado únicamente por personas de edades próximas a los jóvenes. Se necesita que entre ellos existan algunos adultos o jóvenes adultos con la suficiente experiencia de vida que les permita dar una “mirada adelantada” a lo que viene. Desde luego, el Responsable de Avanzada debe ser un adulto o joven adulto que haya superado la etapa de logro de su identidad.

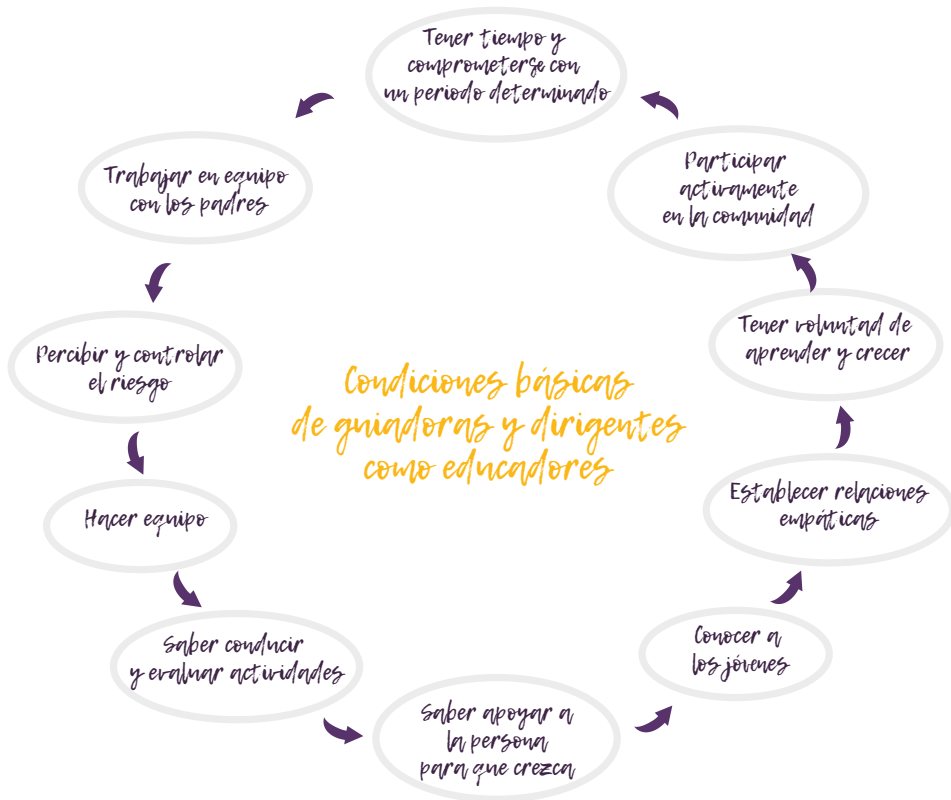
Por otra parte, un equipo formado sólo por adultos de edades mayores puede que les reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los jóvenes. Te recomendamos formar equipos multigeneracionales que produzcan equilibrio entre dinamismo y experiencia, aportando diferentes ópticas y competencias.

Además, el equipo de la unidad es recomendable que sea formado por mujeres y hombres, esto permite a los jóvenes observar y aprender de la cooperación que existe en un equipo mixto de trabajo. Los roles que asumen son dinámicos y depende de las capacidades que tienen como personas.

Cualquiera sea su edad, los dirigentes y guioneras deben poseer ciertas condiciones básicas que les permitan sustentar el desempeño de sus diferentes papeles, a las que nos referiremos a continuación.



■ Condiciones básicas de Guadoras y Dirigentes como educadores



■ Tener tiempo y comprometerse por un período determinado

Lo primero que debe tener claro un adulto o joven adulto que desea desempeñarse en una Avanzada de Pioneros, es que las tareas que asume requieren que disponga de tiempo. Un tiempo generoso en cantidad y calidad, que le permita rendir lo mejor de sí mismo, sin tener la mente puesta en otra cosa, cumplir a medias, andar siempre atrasado o hacer las cosas improvisadamente o con precipitación.

La cantidad de tiempo necesario es variable y depende del tamaño de la Avanzada, del número de dirigentes y guadoras que forman el equipo y de la intensidad del plan puesto en marcha. En todo caso, considerando las reuniones, las actividades, el seguimiento de la progresión personal y las tareas de organización, el tiempo promedio que se necesita no bajará de 6 a 8 horas semanales. Esto puede parecer mucho, pero la experiencia ha enseñado que disponer de ellas es sólo una cuestión de organización y optimización del tiempo libre.

Por otra parte, la política de recursos humanos del Movimiento recomienda que un dirigente o guiadora se comprometa a servir el cargo que ha asumido por un período previamente establecido, idealmente por 3 años. Esto permitirá que haya una continuidad del trabajo común, puedan apreciarse los resultados y se acompañará de mejor forma el crecimiento personal de aquellos jóvenes cuyo desarrollo se sigue y evalúa. En el plano personal, permitirá el que puedas aprender, crecer y disfrutar haciéndolo cada vez mejor. Un equipo de dirigentes y guiadoras relativamente estable da fuerza a la Avanzada. Los cambios continuos de dirigentes o guiadoras imposibilitan un trabajo serio y productivo.

■ Participar activamente en la comunidad

Los pequeños grupos no aprenden en el aislamiento, por lo que el método scout les propone que actúen integrados en su comunidad cercana e interesados en la comunidad lejana, el mundo global en que hoy vivimos.

Los dirigentes y guiadoras que sirven de modelo a esos grupos tienen que ser un testimonio de esa propuesta. ¿Cómo suscitar en los jóvenes su interés en el mundo e invitarlos a ocupar un espacio constructivo en la sociedad, si los dirigentes y guiadoras no están ellos mismos insertos de manera activa en la comunidad? Así como no contribuyen al Movimiento personas que, sin haber alcanzado su madurez, utilizan su liderazgo scout como una forma de compensar frustraciones personales no resueltas; tampoco sirven quienes no tienen un compromiso con la vida de la sociedad.

■ Tener voluntad de aprender y crecer como persona

En un sistema centrado en el aprendizaje como es nuestro Método, aquellos que lo aplican deben ser los primeros en demostrar su disposición a aprender continuamente. Afortunadamente nunca terminamos de aprender y todo en la vida es una oportunidad para hacerlo, por lo que nuestro aprendizaje depende mucho de nuestra voluntad de aprender, desaprender y reaprender continuamente, reflexionando con autocrítica sobre nuestra labor. La *actitud* de aprendizaje forma progresivamente la *capacidad educativa*, que se refleja no sólo en la información que manejamos, sino también en nuestra habilidad para compartir significados, saber escuchar, conducir procesos y hacer bien las cosas. Y no sólo crecer en la función, sino también desarrollarse como persona, para bien de los jóvenes y de sí mismo.

Este perfeccionamiento continuo se obtiene siendo un aprendiz de los propios jóvenes, de otros adultos, de los padres, del sistema de formación de la Asociación, de la comunidad, de los hechos sociales, de lo que se lee y de todas las experiencias que se viven.

■ Establecer relaciones empáticas

La *empatía* es la capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos de otra persona y así comprenderlos “poniéndose en su lugar y realidad”.

Un tipo de relación basado en la empatía supone ante todo silencio interior, tiempo y disposición para escuchar. También madurez y equilibrio personal para entender y valorar lo que se está escuchando. Requiere capacidad para observar, y sobre todo, control de la ansiedad, dejando que el otro tome la iniciativa.

La empatía con los jóvenes requiere también la capacidad de asombrarse con ellos, entusiasmarse con sus proyectos y “entrar en la aventura”, identificándose y disfrutando el ambiente de exploración y descubrimiento con que hemos contagiado la atmósfera de la Avanzada. Hay que tener esta capacidad para jugar manteniéndose siempre adulto, sin confundirse con los jóvenes.

Exige igualmente la sabiduría de dejar que los jóvenes se tomen el tiempo que necesitan para avanzar. Hay que resistir la tendencia a la frustración, al fracaso y a la agresividad, estando dispuestos a recomenzar y reintentar una y otra vez. Como repetiremos varias veces, hay que saber *desaparecer* cuando no se es necesario y estar listo para *reaparecer* en el momento oportuno.

■ Conocer a los jóvenes

El conocimiento de los jóvenes debe comprender dos aspectos: por una parte, las características generales de los jóvenes en la adolescencia media, de ambos sexos, en todos los aspectos de su personalidad; y por otra, la personal e irreplicable forma de ser de cada joven, la que depende de innumerables factores que provienen de su naturaleza, su familia, del ambiente en que vive y de su historia personal.

■ Saber apoyar a otra persona para que crezca

Como ocurre con todas las personas, las actividades que desarrollan los jóvenes producen en ellos experiencias personales. De un modo paulatino, secuencial y acumulativo, estas experiencias los conducen al logro de sus objetivos educativos. Pero este proceso no opera de manera automática ni inconsciente. El joven necesita del diálogo, la compañía y el apoyo de su grupo de pares, de su familia y de sus dirigentes y guadoras.



Esto supone en el líder una cierta capacidad para ayudar a los jóvenes en varias tareas tales como fijarse objetivos personales, desplegar esfuerzos constantes para lograrlos, saber admitir y reconocer carencias y avances, tener tolerancia al fracaso, voluntad de recomenzar y muchas otras. Es decir, disponer de ciertas actitudes y competencias que los habiliten para que el joven o la joven lo reconozcan y acepten como interlocutores válidos de su crecimiento personal. Como se puede apreciar, una vez más aparece la necesidad del desarrollo personal del dirigente o guiadora.

■ Saber conducir y evaluar actividades

Cuando hablamos del dirigente o guiadora como motivador dijimos que éste debía promover la iniciativa de los jóvenes para generar actividades. Agreguemos que también debe poseer la habilidad para conducir actividades de jóvenes y evaluarlas con ellos. Esto agrega a las capacidades de animación las de organización y análisis. Lo particular en este caso es que no sólo se necesitan estas habilidades, sino también la destreza adicional de saber cómo ayudar a otros a que se organicen y aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismos. Esto implica aprender a sostener el esfuerzo de los jóvenes generando a la vez capacidades individuales y de equipo que los hagan progresivamente más autónomos.

■ Hacer equipo

Un equipo es un grupo en que la conducta y el rendimiento de una persona están influidos por la conducta y el rendimiento de los demás. Cuando dos o más unen sus esfuerzos se produce una *sinergia*, es decir, se potencia el rendimiento, obteniéndose un resultado superior a la suma de los rendimientos individuales.

Todo el método scout está cruzado transversalmente por la dinámica de los equipos. De ahí que un dirigente o guiadora debe ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y aceptando y valorando los aportes que los demás hacen. Trabajar en equipo no sólo es trabajar junto a otros, sino integrado con otros, lo que supone condiciones personales para tolerar y manejar la divergencia y finalmente hacer converger las ópticas individuales.

■ Percibir y controlar el riesgo

Como toda empresa humana, las actividades de la Avanzada están expuestas a un cierto riesgo. Actuando fuera de sus controles habituales, los jóvenes son más independientes, lo que no significa que tengan la autonomía suficiente para manejar esa independencia. Por otra parte, en aquellas situaciones en que pudiera existir riesgo para la integridad física o la vida, no es posible experimentar con el aprendizaje por ensayo y error.

Los dirigentes y guiadoras deben emplear un tiempo en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan el riesgo y estableciendo claramente los límites. La Avanzada de Pioneros debe ser un espacio donde los bordes estén claramente delimitados, disminuyendo el riesgo al mínimo. Para lograr eso, los dirigentes y guiadoras deben transferir a los jóvenes la capacidad de percibir y controlar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.



Baden-Powell decía que el papel de un dirigente es “hacer las veces de hermano mayor, esto es, considerar las cosas desde el punto de vista de los jóvenes, guiarlos por el buen sendero, transmitirles entusiasmo”. (*Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

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

No debemos olvidar que una Avanzada de Pioneros no es un lugar en que los jóvenes aprenden contenidos o se califica su aprendizaje; para eso ellos van a la escuela. Tampoco es un espacio en que reciben un amor paternal o maternal; ese es el papel de su hogar. No se entrega instrucción espiritual específica; para eso los jóvenes van a su iglesia o realizan tareas acorde a su espiritualidad. No se desarrollan destrezas físicas competitivas; para eso los jóvenes ingresan a una academia deportiva. Tampoco es una organización en que se practique una disciplina rígida y se aprenda a acatar órdenes; con ese objeto entrarían a una organización militar.

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

Debe advertirse que la responsabilidad de las personas que trabajan con jóvenes no sólo se refiere a su actitud educativa, sino también al cumplimiento de los derechos y deberes que establece la ley. Pioneras y pioneros son legalmente menores de edad, que tienen derechos, los que deben ser resguardados y respetados. Las personas que por cualquier circunstancia violan esos derechos o actúan con negligencia, deben asumir personalmente la responsabilidad que les corresponde por sus actos. De ahí que los miembros de un equipo de dirigentes deben ser legalmente mayores de edad. Antes de incorporar a una persona en un equipo de animadores adultos de jóvenes, debiera comprobarse a su respecto: a) salud mental; b) estabilidad emocional; c) idoneidad moral; d) control de su agresividad; e) ausencia de tendencias autoritarias; y f) trato respetuoso y delicado con las demás personas, especialmente con los jóvenes.

■ Trabajar en equipo con los padres

No obstante que en el mundo de los adolescentes los pares reemplazan progresivamente a la familia, recuerda que la ruptura nunca es total. La familia continúa influyendo en la formación y mantiene su carácter de factor protector ante cualquier conducta de riesgo.

La familia aporta *pertenencia* y *afecto*, dos factores protectores fundamentales. El joven es parte de esa estructura básica y se le reconoce como tal, sin necesidad de afiliación o requisito ninguno; y la familia, salvo situaciones patológicas o daño social muy severo, es el único lugar en que se proporciona al joven un cariño gratuito que no exige a cambio ninguna contrapartida afectiva. Además, la familia continúa satisfaciendo las necesidades básicas, protegiendo la integridad física, promoviendo el desarrollo, transmitiendo valores en forma no verbal y conectando al hijo o hija con el mundo externo.

Este papel que la familia mantiene durante la adolescencia media, hace que la acción de los dirigentes y guionistas deba desarrollarse en estrecho contacto con los padres u otros ascendientes que cumplen una función educativa con relación a los y las jóvenes.





LOS LÍDERES, LOS PADRES Y LA FORMACIÓN DE REDES

■ Confiar en la acción conjunta con los padres

En algunos ambientes existe resistencia de los dirigentes y guadoras a trabajar en contacto con los padres. Esta actitud se apoya en razones tales como la falta de tiempo de los dirigentes y guadoras, la ausencia de interés de los padres o la tendencia de éstos a intervenir en asuntos que son propios de los dirigentes y guadoras. Quienes son reticentes, limitan su relación con los padres al envío esporádico de circulares, a la celebración de un par de reuniones anuales y al cobro de cuotas.

Existe una relación inversamente proporcional entre la edad de los dirigentes o guadoras y su disposición a trabajar con los padres: mientras más joven es el equipo de dirigentes y guadoras, menos interacción se observa con la familia. Sin embargo, la participación activa de los padres es fundamental en esta edad, por lo que reiteramos la importancia de que el equipo de dirigentes y guadoras sea multigeneracional y mixto, ya que al existir dirigentes o guadoras más adultas la vinculación mutua se intensificará. Este es entonces el primer aspecto a superar: lograr que los dirigentes y guadoras valoren la importancia de esta tarea, crean en sus resultados y confíen en que las eventuales dificultades pueden ser resueltas.

■ Validarse ante los padres como agentes educativos

Es habitual en los medios escolares el ausentismo progresivo de los padres a las convocatorias a medida que sus hijos crecen. Su afluencia a las reuniones de curso en la enseñanza básica es muy superior a la asistencia a las mismas reuniones en la enseñanza media. Lo mismo ocurre en el ambiente scout y este inexplicable desinterés es otra dificultad que hay que vencer. Si los padres no demuestran interés en concurrir a la escuela cuando son llamados por profesionales de la educación para asuntos propios de la educación formal, mucho menos lo tendrán cuando la invitación proviene de educadores voluntarios, generalmente jóvenes, para asuntos de la educación no formal. Más aún si tienen del Movimiento una imagen meramente recreativa.

Es necesario, entonces, validarse ante los padres como agentes educativos, creando conciencia de la importancia que tiene para sus hijos su participación en el Movimiento y especialmente en la Avanzada de Pioneros. ¿Qué hacer para lograrlo? A continuación te presentamos algunas ideas



- ✦ Mantén comunicaciones frecuentes y relevantes, ya sea personalmente, mediante circulares o a través de correo electrónico. La *frecuencia* demostrará nuestro interés en persistir en el asunto y la *relevancia* les hará ver el significado que la acción de la Avanzada tiene para su hijo o hija. Si el mensaje no es frecuente, el contacto será apreciado como un hecho momentáneo; y si el contenido no es relevante, el efecto será contrario, ya que confirmará su probable impresión de que las actividades sólo son una entretención. Un boletín periódico puede ser una buena idea, siempre que haya capacidad de mantenerlo, ya que el hecho de discontinuarlo o editarlo esporádicamente puede transformar la iniciativa en una señal negativa.
- ✦ Conoce y date a conocer; eso se logra básicamente mediante el contacto personal, ya sea en reuniones o en visitas al hogar. Los padres necesitan saber quiénes son “estas personas” de las cuales su hijo o hija comenta a menudo.
- ✦ Realiza actividades útiles o atractivas para los padres, como campamentos de padres/madres e hijos de un fin de semana de duración o en que al menos se pernocte; invitaciones a charlas o foros sobre temas de interés para la educación de los jóvenes; actividades en que los padres perciban que su hijo o hija está interesado en su participación, tales como veladas, fogatas, representaciones teatrales, ceremonias de renovación de Promesa o entrega de insignias de etapas, presentación de audiovisuales del último proyecto o campamento y otros similares.
- ✦ Mantén un diálogo sobre el avance del hijo o hija en su progresión personal. No se trata de sesiones de alto contenido educativo o psicológico que requieran bastante análisis. Tengan una conversación simple, que ponga el acento en los cambios que

se observan y que le sirva a los padres para que sepan lo que hacemos, nuestro interés personal en su hijo o hija y generar confianza en nuestro trabajo y criterio.

- ✦ Proporciona a los padres información útil sobre su tarea como principales educadores de sus hijos. En el siguiente tema, te ofrecemos algunas recomendaciones que puedes utilizarlas como apoyo para circulares, presentaciones especiales, diálogos o temas de análisis que se pueden incluir en las reuniones habituales.

■ Incorporar a los padres en la vida de la Avanzada

Superada la resistencia de los dirigentes y guidoras al trabajo con los padres y una vez que ellos se validen como agentes que contribuyen a la educación de sus hijos, el paso siguiente es incorporar a los padres a la vida de la Avanzada. ¿Cómo puede cumplirse esa tarea? Aquí te presentamos algunas sugerencias:

- ✦ Proporciona a los padres *información permanente*, ya sea general sobre la marcha de la Avanzada o específica en relación con su hijo o hija.
- ✦ Invítalos e invítalas a servir de monitores en el desarrollo de algunas *competencias* que los jóvenes se han propuesto lograr o necesitan adquirir para el desarrollo de sus proyectos.
- ✦ Contribuyen a que, a través de *contactos*, se creen redes de apoyo o para el desarrollo de las iniciativas de los jóvenes. Se trata del *capital social* de relaciones en la comunidad y que nos referimos al hablar de los énfasis educativos en la adolescencia media. Esto complementa lo que los dirigentes o guidoras y la escuela pueden suministrar como recursos, orientación, capacitación y apoyo. Invítalos a asumir *tareas específicas* de carácter temporal, tales como asesorar un grupo de trabajo en una materia de su especialidad profesional, empleo u oficio; obtener equipamiento para un proyecto; organizar una campaña de captación de recursos financieros; introducir una iniciativa ante una autoridad, empresa, servicio estatal, fundación o agencia de desarrollo.
- ✦ Asumiendo un *cargo o función* en la estructura que se cree para la acción de los padres, donde se necesitarán cargos permanentes, como llevar las relaciones con la institución que patrocina, administrar los fondos o coordinar una red.

Involucrar a los padres en la acción es la mejor manera que conocemos para romper su desinterés e ir más allá, logrando que hagan suya nuestra misión y nuestra visión. También es la mejor acción que podemos discurrir para que los dirigentes y guidoras aprendamos a confiar en su aporte.

■ Fortalecer la acción con una red de apoyo

En varias partes de este Manual se reitera la idea de “trabajar en red”. ¿Qué entendemos por eso?

Siempre la red ha sido la forma de organización más habitual de la actividad humana a pequeña escala. Todos formamos parte de una pequeña red: nuestro estudio, trabajo, familia y amigos; que son, en potencia y en la práctica, nuestras mejores redes de sustento. Lo que ocurre es que la aparición de Internet ha hecho posibles nuevas formas de trabajo y coordinación a gran escala, creando un abanico de posibilidades para conformar redes. Hay *redes de información*, en que varias personas o instituciones intercambian información en un ambiente de cooperación, manteniéndose la red activa en la medida en que la información intercambiada fluya y sea relevante a los propósitos de cada participante. También existen *redes de trabajo*, que constituyen un paso más avanzado y en las cuales el objetivo es la cooperación para la generación de un producto común. Otras redes son *de alianza estratégica*, en que personas animadas por un mismo propósito se unen para llevar a cabo un proyecto específico o varios que les permitan alcanzar ese propósito común.

Para los efectos de la Avanzada, el “trabajo en red” que proponemos es el trabajo sistemático de colaboración y complementación con los recursos del ámbito territorial en que actúan pioneros y pioneras; o del más amplio, en que se mueven sus dirigentes, guidoras y padres. Es una *red de contactos* que se materializa en una base de datos personalizada: un conjunto amplio de personas conocidas y confiables que están en condiciones de apoyar a la Avanzada en la realización de las actividades y proyectos y, eventualmente, en el refuerzo de las tareas educativas de sus dirigentes y guidoras. Recuerda que no hay una forma estandarizada de crearla o mantenerla en funcionamiento, por lo que cada equipo de adultos debe diseñarla. Cualquier intento de trabajar en red, desde las más simples hasta las más complejas, se enfrentará siempre al reto de crear un sistema propio, adaptado a cada realidad.

■ Una red simple, que agrega valor al trabajo

Si bien esta red puede beneficiarse de la comunicación digital, no es necesariamente una red virtual. Para administrarla no se requiere más equipamiento que un cuaderno con los datos de los contactos, los probables campos en que pueden apoyar, su historia de interacción con la Avanzada y la mención de los servicios que pueden ser obtenidos por su intermedio. Sin embargo, la red es más que una lista de direcciones. La integran personas que tienen inquietudes e intereses comunes y que se encuentran relacionadas con la Avanzada a través de los jóvenes, sus familiares, los dirigentes y guidoras o la institución que la patrocina. Es clave que, con estas personas, los dirigentes y guidoras hayan logrado establecer un *sistema de vínculos*, fundado en la relación, en el servicio o en cualquier tipo de interacción que les brinde una recompensa o una satisfacción.

■ ¿Qué valor agrega una red tan simple como ésta?

Aumenta la disponibilidad de recursos humanos y técnicos, lo que permite proyectar el trabajo por encima de las posibilidades de acción del equipo de adultos con el cual se cuenta.

- ✦ Mejora y asegura la calidad de las actividades y proyectos.
- ✦ Incrementa la comunicación con colaboradores más allá del ámbito scout.
- ✦ Actualiza destrezas y competencias de los dirigentes y guías.
- ✦ Acreecia el reconocimiento de interlocutores válidos y expertos hacia la tarea que desarrolla la Avanzada.
- ✦ Sirve de factor protector, porque contribuye a observar y prevenir conductas de riesgo y a apoyar en casos específicos.

■ Aunque simple, la red hay que mantenerla

Todas las redes, incluso una tan simple como la propuesta, tienden al desgaste. Algunos de los factores que contribuyen al deterioro de la red de contactos pueden ser los siguientes:

Para potenciar la red y minimizar el desgaste, te recomendamos poner atención a la conducción, la pertenencia y la comunicación dentro de ésta

Para la *conducción* de la red, te sugerimos nombrar entre los dirigentes o guías, los padres o los contactos a alguien que la mantenga en calidad de *administrador*. Este conductor es pieza clave, tanto en la formación como en el mantenimiento de la red. Debe tener visión, estar interesado en el éxito de la Avanzada, tener capacidades que favorezcan la comunicación y tener algo que aportar al objetivo común. No es quien tiene la autoridad, sino quien toma sobre sí la responsabilidad de mantener vinculadas a las personas que forman la red, por lo que da cuenta periódicamente de los resultados, hace emerger el liderazgo de otras personas y no toma por asalto las posiciones de quienes ejercen autoridad.

Para que exista sentido de pertenencia las personas miembros de la red tienen que mantenerse vinculadas a la Avanzada mediante actividades o aportes que las hagan sentirse parte. La pertenencia es con relación a la Avanzada, los jóvenes y sus propósitos, no con la red. Incluso, los contactos no necesitan siquiera saber que forman parte de esa red de contactos, la que carece de un sistema de acceso o de membresía formal. Los colaboradores sólo aprecian el vínculo personal y valoran la oportunidad de ser útiles. Para eso hay que requerir sus servicios con cierta frecuencia y hacerlos parte de las oportunidades significativas: ceremonias, aniversarios, fiestas, encuentros abiertos, otros.

La comunicación es otro aspecto esencial. El administrador debiera por lo menos editar un boletín periódico distribuido por medio de una lista, que permita a los contactos, familiares, organizaciones locales y dirigentes o guiadoras de su Distrito, mantenerse informados de lo que está pasando. La Avanzada es una organización dinámica, que hace sentir que su existencia enriquece la vida en común y que ésta no sería la misma si la Avanzada desapareciera.

■ Una red virtual ofrece ventajas

Sin sustituir la red de contactos y con objetivos diferentes, la Avanzada podría también mantener una red virtual. La comunicación digital muy generalizada y el Internet nos asombra continuamente con medios cada vez más novedosos que han cambiado nuestra forma de comunicarnos y nos están brindando ventajas incuestionables, pero también tenemos que considerar su uso inadecuado. Mencionemos brevemente sus ventajas, que son muchas:

- ✦ Se eliminan las barreras físicas y los problemas de desplazamiento: no es necesario estar en el mismo lugar.
- ✦ Las personas pueden trabajar en distintos rangos horarios, solo o con otros, eliminando el problema de “hacer coincidir los horarios”.
- ✦ Se supera el trabajar de forma aislada y se puede trabajar con grupos más amplios de personas.
- ✦ Hay acceso rápido a la información y a fuentes variadas de conocimiento.
- ✦ Los temas pueden ser tratados transversalmente, facilitando la cooperación multidisciplinaria.
- ✦ Hay aportes de nuevas ideas y se entra en contacto con visiones, realidades y espacios antes desconocidos.
- ✦ Se enriquecen los programas.
- ✦ Se mezclan los espacios local y global, se produce apertura a la dimensión internacional y se facilita la integración.
- ✦ Hay ahorro de tiempo y reducción de costos.

Desde el punto de vista educativo las nuevas tecnologías facilitan la docencia en línea, pudiendo generarse interesantes programas de educación no formal, como complemento o refuerzo de las actividades cara a cara. Se debe tener presente eso sí que la formación virtual no está conformada sólo por una plataforma tecnológica y que requiere de todo un replanteamiento pedagógico destinado a encontrar una nueva forma de educar. Esto determina que la experiencia debe ser intentada con apoyo educativo de quienes sepan conducir esos programas. Mencionamos esta posibilidad sólo con carácter informativo, ya que ella es más factible a nivel nacional o regional, siendo poco probable, aunque no imposible, que a nivel de un Grupo Guía y Scout se reúnan los recursos técnicos y pedagógicos que una iniciativa de este tipo requiere.

■ La Internet también presenta desventajas

El fenómeno de la comunicación digital tiene consecuencias éticas, sociales, culturales, económicas y educativas de gran impacto. La mayoría de los analistas y expertos pronostica que aumentará la distancia entre la imparable “evolución” tecnológica y una lenta “revolución” mental, entendiendo ésta como los procesos de adaptación personal y social a los cambios. Esta disparidad se pone de manifiesto cuando asumimos, cada vez con mayor frecuencia, una posición de admiración y resignación a la vez, hacia ese “tren de alta velocidad” que nos obliga a subirnos y bajarnos constantemente.

Muchas de las consecuencias o desventajas del mundo digital provienen desde antes, como el caso del fraude o la pornografía. Las tecnologías sólo han permitido su conocimiento y su expansión a mayor velocidad, lo que en ocasiones ha provocado alarmismo y desconfianza ante los instrumentos tecnológicos que los manifiestan, más que en las personas que los utilizan de manera incorrecta.

Un análisis de todas estas desventajas excedería el propósito de este Manual. Sin embargo, por sus implicancias educativas en los jóvenes, especialmente en la edad de pioneros y pioneras, mencionaremos algunas que no se pueden descuidar:

- ✦ El exceso de facilidad que ofrecen estos medios tiene un efecto multiplicador que consume uno de los bienes más escasos: la atención de las personas y a las personas.
- ✦ El antropólogo Ray Birdwhistell, dice que cuando hablamos cara a cara sólo el 35% del significado corresponde a las palabras y que el 65% restante es de tipo no verbal. Entonces... ¿cuántos elementos de la comunicación natural se pierden por los canales alternativos? ¿Estamos actuando sobre las consecuencias que esto produce?

- ✦ Otra variable educativa importante, especialmente para quienes trabajamos con jóvenes, es el de las “emociones on-line”. Frente a la pantalla hay mayor autocontrol, las emociones negativas se disfrazan, el entusiasmo y el carisma se diluyen y se abre un mundo de “telepersonalidades” que generalmente no coinciden con las personalidades cara a cara: los tímidos florecen, los desbocados se moderan, la rapidez de respuesta se esconde, las improvisaciones se minimizan y, no pocas veces, las intenciones se ocultan.

- ✦ La comunicación electrónica nos obliga a escribir con mayor frecuencia que la habitual y no sabemos cómo afecta a los fundamentos de la sintaxis el manejo por los jóvenes de modismos digitales, y no tenemos forma de corregir los sucesivos tecleos incorrectos a la velocidad de un “chat”, con el consiguiente aumento de la “tolerancia ortográfica”.

- ✦ El e-mail es una puerta demasiado abierta. No sólo por la presencia de virus, prácticas comerciales abusivas, fraudes y otros correos no deseados, sino también por la falta un protocolo que impida los excesos entre los propios usuarios: organización del correo, cuándo contestar, cómo cortar, libertad para diseminar direcciones, procedencia del envío de copias y otros.

- ✦ Estamos desbordados de información valiosa y no tan valiosa; y una vez que logramos segmentar la no valiosa, nos damos cuenta que seguimos desbordados. Necesitamos habilidades y procesos para gestionar esa información. ¿Qué busco? ¿Con qué control de calidad?

- ✦ Una vez que logremos adquirir una cultura del trabajo a distancia, estos medios nos reportarán un notable ahorro de tiempo. Mientras tanto, las nuevas tecnologías nos ocupan mucho tiempo. Tantos canales de interacción nos producen la sensación de estar sobrepasados y en esas condiciones no siempre se puede marcar el rumbo adecuado y ejecutar con calidad las diferentes actividades.

- ✦ El modelo *always on* (siempre conectado), en el trabajo, en la familia, en los viajes, debe tener algún límite. Es importante cuestionarse si nuestra actividad virtual nos deja espacios para la creatividad, la originalidad, el silencio, el disfrutar emociones cara a cara, la familia o para la vida personal. Hay mucha información, pero también mucho ruido.

■ Nuestra red virtual debe beneficiarse de las ventajas del sistema sin correr sus riesgos

En cuanto a su propósito nuestra red sería básicamente de información o de trabajo en conjunto. En lo que respecta a sus integrantes, puede estar formada sólo por dirigentes y guadoras de un determinado ámbito; por dirigentes, guadoras, padres y contactos; o por todos ellos más los jóvenes, según el objetivo que se fije la Avanzada o el respectivo Grupo Guía y Scout. Como en todos esos casos cumpliría un rol de comunicación educativa, te sugerimos crearla en base a los siguientes criterios:

- ✦ **La red debe ser privada**, que tiene como interlocutores a personas determinadas, conocidas, que se hacen responsables por sus intervenciones y tareas. En las redes abiertas, a veces en forma anónima, se emiten opiniones sin medir consecuencias o se promuevan estilos no coincidentes con los valores que estamos fomentando. Ten siempre presente que nuestra red debe ser un factor protector y no una ocasión de riesgo para los jóvenes.
- ✦ Para asegurar el carácter anterior, **usa una red formal**, esto es, con una coordinación explícita, responsabilidades concretas y una determinada estructura organizativa.
- ✦ **Para asegurar este carácter privado y formal, la red debe contener un sistema de validación de usuarios**, con un administrador que habilite a otros a acceder a los diferentes servicios. Nuestra red debe permitir a sus integrantes mirar lo que sucede afuera e impedir que cualquiera mire hacia dentro.
- ✦ Si tememos que la red que organicemos en base a estos criterios se convierta en una estructura cerrada o burocrática, la podemos enlazar con redes informales abiertas y significativas. Cuida que este enlace sea a través del administrador, función que debe ser ejercida por una persona con criterio educativo e interiorizada de los objetivos que persigue la iniciativa. En otras palabras, se debe fomentar un entorno agradable y cordial en el trato, pero siempre asegurando un contenido relevante y relacionado a los objetivos propuestos.

No olvides que lo importante no es la herramienta en sí, sino su valoración educativa desde la perspectiva de su uso por los dirigentes y guadoras como instrumento educativo y de animación del programa.





Pensar la red y darle los soportes técnicos y educativos apropiados, es tarea de cada equipo de dirigentes y guadoras enfrentado a su realidad y a sus objetivos y, si se necesita, usando la experticia de su red de contactos. Esta es otra de las tareas de los dirigentes y guadoras como diseñadores de su Avanzada.

Las áreas de desarrollo y objetivos educativos

Capítulo 8



CONTENIDO

	Las Áreas del Desarrollo	167
	La Naturaleza de los Objetivos Educativos	169
	La propuesta de Objetivos para Pioneros y Pioneras	176
	La Etapas de Progresión	202





LAS ÁREAS DEL DESARROLLO

■ Desarrollarse en todos sus aspectos

Durante el inicio de la juventud, pioneros y pioneras viven un proceso de construcción de su identidad, que les permite transitar desde la dependencia infantil a la autonomía adulta. El Movimiento invita a los y las jóvenes a desarrollarse de forma equilibrada e integral, a través de la propuesta de una serie de objetivos educativos, agrupados en seis grandes áreas. Cada uno de ellos, guarda relación con un área o dimensión de la personalidad de las personas. A continuación te presentamos las áreas del desarrollo, junto a su respectiva dimensión y el énfasis que estos tienen en nuestra Rama.

DIMENSIÓN DE LA PERSONALIDAD	ÁREA DE DESARROLLO	ÉNFASIS EDUCATIVOS EN LA ADOLESCENCIA MEDIA
El cuerpo	Corporalidad	Aceptación de la imagen corporal y responsabilidad por el cuidado del cuerpo.
La inteligencia	Creatividad	Incremento de la capacidad de reflexionar, abstraer, generalizar y simbolizar.
La voluntad	Carácter	Desarrollo de la conciencia moral y adecuación progresiva de la conducta a una escala de valores personalmente aceptados.
Los Afectos	Afectividad	Alcanzar la identidad sexual y lograr un estado relativo de desarrollo emocional.
La integración social	Sociabilidad	Desarrollar competencias significativas que contribuyan a la identidad vocacional y laboral; integrarse socialmente; y ser capaz de establecer una relación de género positiva y equilibrada.
El sentido de la existencia	Espiritualidad	Transcurrir desde la adhesión a una fé recibida a la vivencia de una fé personal.

La Avanzada es un espacio en que los jóvenes comparten su amistad, organizan aventuras y aprenden, encontrando así el apoyo necesario para crecer en todas las dimensiones de su personalidad, sin excluir ninguna y sin desarrollar unas en desmedro de otras.

El conocimiento de estas diferentes áreas de desarrollo permite que:

- ✦ Las actividades desarrolladas en la unidad se concentren en diversos aspectos de la personalidad de los jóvenes, sin descuidar otros.
- ✦ Los y las jóvenes reconozcan progresivamente las distintas áreas que forman parte de su desarrollo, de forma de ayudarlos y ayudarlas, a través de objetivos, a crecer en todas esas dimensiones.
- ✦ Pioneros y pioneras puedan evaluar su crecimiento en esas distintas áreas.
¡Vivir mi propia aventura! nuestro marco simbólico como refuerzo del desarrollo en las distintas áreas.

El símbolo en la rama Pioneros, coincidente con la formación de la identidad personal, consiste en vivir la propia aventura: un camino que, a pesar de transitarse en compañía de otros y otras, su significado y vivencia es personal, único y natural. Este marco simbólico, y la forma de trabajar con él como motivación, es una constante del Método en todas sus Ramas.

A pesar de la edad de los jóvenes, nunca se debe desestimar la fuerza de un buen relato que contenga el testimonio de personas que “vivieron su aventura” y encarnaron en su vida las conductas que queremos propiciar. Una tarde serena, una noche junto al fuego, una larga caminata, un viaje, siempre serán la oportunidad privilegiada para traer a la escena un ejemplo, una historia motivadora o una anécdota que hagan tangibles las ideas. O los hechos que ocurren a diario y sus actores, de los cuales tomamos conocimiento a través de los medios de comunicación, son también oportunidad para que los jóvenes aprendan a reconocer valores y contra-valores que subyacen en los acontecimientos de la sociedad globalizada en la que estamos viviendo.

En este desafío de vivir la propia aventura, las experiencias obtenidas pueden ayudar a que pioneros y pioneras, se den cuenta de habilidades creativas que no habían notado con anterioridad, o la presencia de una destreza física antes no explorada. Así mismo, de la trascendencia espiritual de compartir con otros y otras alrededor de una fogata, o aquel comentario que logró no decir porque puede afectar a otros. Todas estas vivencias en el marco de un grupo de actividades, ofrecen a los y las jóvenes, la oportunidad de vivir experiencias, cuyo significado o impacto es evaluado por ellos y ellas mismas.



LA NATURALEZA DE LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS

■ El movimiento propone a los jóvenes objetivos a lograr

Toda actividad humana, aunque no lo exprese ni esté consciente de ello, está orientada hacia el logro de objetivos. La educación también tiene objetivos, pero a diferencia de las actividades rutinarias, la actividad educativa no es imaginable sin que se expresen claramente los objetivos hacia los que está orientada.

Además, los procesos educativos no sólo se fijan objetivos para sí mismos, sino que también proponen a las personas que participan del proceso que traten de lograr determinados objetivos personales. Esto es que se esfuercen deliberadamente por alcanzar un conjunto de conductas deseables que les permitan crecer.

De ahí que en la Avanzada dispongamos de una trama de objetivos que proponemos a los jóvenes y que tiene las siguientes características:

- ✦ Es un punto de confluencia entre los valores y las necesidades de los jóvenes en esta edad.
- ✦ Contribuye al desarrollo de su personalidad en todos sus aspectos.
- ✦ Establece una pauta para que cada joven logre ese propósito de acuerdo a su edad y a su particular modo de ser.
- ✦ Sirve de base para evaluar su crecimiento personal.



■ Los objetivos constituyen una propuesta y no pretenden formar modelos “ideales” de personas

Los valores del movimiento, tal como se formulan en la Ley y en el proyecto educativo, se aprecian claramente en el conjunto de objetivos que se les propone a los jóvenes. Sin embargo, ese conjunto no pretende conformar un modelo “ideal” de persona o de forma de ser. No se trata de producir seres idénticos a partir de una misma “cédula valórica”, ya que cada joven es una persona única, con diferentes necesidades, aspiraciones y capacidades.

El conjunto de objetivos es una propuesta que ofrece a los y las jóvenes la oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento personal. Por medio de los diálogos entre esa propuesta y lo que las personas desean de sí mismas, los objetivos educativos propios de la edad, se convierten en los 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 los 15 y 17 años, cuando los jóvenes son más autónomos, la trama de objetivos propuestos es más referencial que en las ramas anteriores. Tanto es así que cada pionera o pionero es invitado a complementarlos, adaptarlos, modificarlos, reformularlos e incluso sustituirlos por otros que considere más próximos a sus necesidades y desafíos. La única condición es que los nuevos objetivos se mantengan dentro de “la línea”, es decir, que apunten al mismo objetivo terminal, ya que no se considera la posibilidad de omitir conductas esperables, por cuanto ellas corresponden a los valores del Movimiento a comportamientos que los jóvenes necesitan lograr para alcanzar progresivamente su madurez. Y esas conductas esperables están contenidas en los objetivos terminales, sobre los cuales volveremos a hablar más adelante.

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 aquello que los y las 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 irreplicable, sea lo que debe ser.

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

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

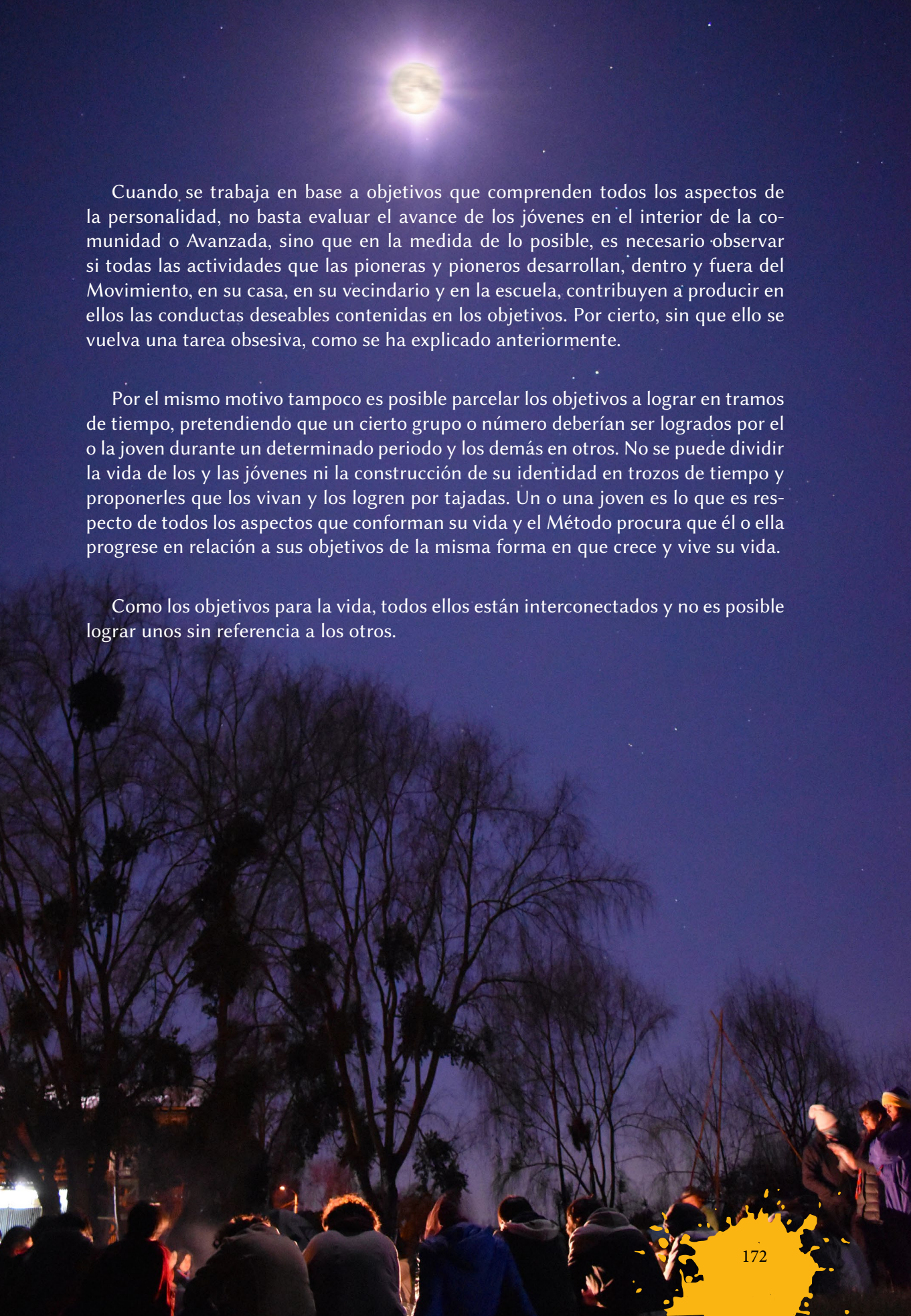
Se trata de un programa de objetivos para la vida y no sólo para la actividad propiamente scout. De ahí que esos objetivos serán logrados por los jóvenes a través de una gran variedad de actividades y experiencias, algunas de las cuales están más conectadas con su comunidad y la Avanzada y otras menos.

Como los adultos son responsables de motivar el avance de las pioneras y pioneros, orientar su desarrollo y contribuir a su evaluación respecto de todos los objetivos planteados, deberán estar atentos a todas las actividades que ellos desarrollan y a la forma en que éstas contribuyen o interfieren en el logro de sus objetivos. Lo mismo ocurre con las Comunidades: para que cumpla su función de espacio de aprendizaje, su vida interna debe involucrar a cada joven en todo lo que éste es, dentro o fuera del Movimiento.

Habrá que considerar entonces, además de lo que ocurre en la comunidad y en la Avanzada, 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 las redes sociales y tantos otros factores que influyen constantemente sobre su personalidad.

Por este motivo, reiteramos que un adulto debe hacerse responsable del seguimiento y evaluación de una comunidad, o de hasta 6 jóvenes. Sólo de esa manera se podrá atender apropiadamente la tarea antes definida. Este adulto debe permanecer en esa responsabilidad al menos durante un año, de modo que comparta con sus integrantes un tiempo razonable que le permita conocerlos, motivarlos y hacer un seguimiento efectivo.

Esta manera de atender la progresión personal de cada joven, es parte de las recomendaciones del propio Baden-Powell, es fácil de mantener cuando se aplican todos los elementos del método. La intimidación producida por el sistema de equipos y la confianza existente gracias al clima educativo, hacen que los jóvenes se den a conocer y compartan sus inquietudes expresando todo lo que son. La integración entre su vida guía-scout y su vida entera se produce con toda naturalidad.

A night sky with a full moon and a crowd of people in the foreground. The moon is bright and centered in the upper half of the frame. The crowd is silhouetted against the dark sky, with some people wearing hats and jackets. The overall scene is dark and atmospheric.

Cuando se trabaja en base a objetivos que comprenden todos los aspectos de la personalidad, no basta evaluar el avance de los jóvenes en el interior de la comunidad o Avanzada, sino que en la medida de lo posible, es necesario observar si todas las actividades que las pioneras y pioneros 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. Por cierto, sin que ello se vuelva una tarea obsesiva, como se ha explicado anteriormente.

Por el mismo motivo tampoco es posible parcelar los objetivos a lograr en tramos de tiempo, pretendiendo que un cierto grupo o número deberían ser logrados por el o la joven durante un determinado periodo y los demás en otros. No se puede dividir la vida de los y las jóvenes ni la construcción de su identidad en trozos de tiempo y proponerles que los vivan y los logren por tajadas. Un o una joven es lo que es respecto de todos los aspectos que conforman su vida y el Método procura que él o ella progrese en relación a sus objetivos de la misma forma en que crece y vive su vida.

Como los objetivos para la vida, todos ellos están interconectados y no es posible lograr unos sin referencia a los otros.

■ 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 el equipo adulto, quienes observan su avance durante un periodo prolongado. En la práctica, la Comunidad y el adulto encargado de su seguimiento observa y acompaña de manera permanente. Al final de un ciclo de programa, del que ya hablamos, todos comparten sus conclusiones entre sí.

La evaluación del logro de los objetivos no es un acto jerárquico de control, en que el adulto, sólo de acuerdo a su criterio, califica mecánicamente como si se trata de un examen o una prueba. Por el contrario, es un proceso continuo y natural en el cual prima la opinión de los propios jóvenes y se desarrolla mientras se vive y se comparte.

■ Consideramos dos tipos de objetivos: los terminales y los propios de la edad

La propuesta de objetivos del movimiento toma dos formas, los objetivos terminales y los *objetivos educativos propios de la edad* u objetivos intermedios.

Los objetivos terminales describen, para cada área del desarrollo, las conductas que se espera que los jóvenes logren al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 19 ó 20 años. Son “terminales” o “finales” en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona; la persona, en un proceso que se extiende por toda la vida, nunca deja de completarse.

La existencia de objetivos terminales permite 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 del Movimiento.

Aunque en la Avanzada no se trabaja directamente con los objetivos terminales, el equipo adulto debe tenerlos siempre presentes, como un marco de referencia que explica el sentido que tienen los objetivos intermedios que proponemos a las pioneras y pioneros o que debieran tener los objetivos que éstos desean **agregar, modificar, reformular o sustituir**.

Los objetivos intermedios son una secuencia de pasos previos al logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que las pioneras y pioneros pueden lograr de acuerdo a su edad.

Al igual que los objetivos terminales, los objetivos intermedios se establecen para todas las áreas del desarrollo, tratando de cubrir en forma equilibrada el desarrollo de los diversos aspectos de la personalidad de las y los jóvenes.

A diferencia de las Ramas anteriores, la propuesta que se hace a las pioneras y pioneros considera sólo una columna de objetivos intermedios. Esto es consecuencia del carácter predominantemente referencial que tienen los objetivos en esta edad, ya que con la existencia de una columna se espera facilitar la tarea de las y los jóvenes en orden a complementar y adecuar los objetivos a su realidad personal. Esta tarea además los preparará para su participación en la Rama Caminantes, en la cual no existen objetivos intermedios y cada joven construye su Proyecto Personal formulando sus propios objetivos, teniendo como referencia los objetivos terminales.

El conjunto de actividades que se desarrolla en la comunidad y en la Avanzada permite a los jóvenes tener experiencias que les ayudan a lograr sus objetivos. El interés por lograr estos objetivos se motiva en las y los jóvenes a través del diálogo con el equipo adulto, de la vida interna de la comunidad, de la herramienta para su progresión, de la obtención de insignias de competencias y progresión personal y, en general, de la inmersión del joven dentro de esa atmósfera especial que es el clima educativo, la que contagia entusiasmo y motivación de ese logro.

■ Los objetivos educativos tienen unidad y secuencia entre ellos

Conocer estas dos características fundamentales del conjunto de objetivos ayudará a su comprensión, a su aplicación práctica y al diálogo que los dirigentes mantienen con los jóvenes cuyo crecimiento acompañan y evalúan:

Para dar continuidad al proceso de crecimiento, los objetivos están establecidos en secuencia, en una relación de progreso de unos con respecto a otros. Por ejemplo, no será posible que un joven “asuma una posición activa frente a los atropellos de las personas” si primero no cree que “todas las personas son iguales en dignidad” (área de la sociabilidad). Tampoco es posible que “exprese sus opiniones sin descalificar a los demás” si primero no ha aprendido a “manejar sus emociones y sentimientos” (área afectividad).

Igualmente, el conjunto de objetivos es una unidad, por lo que hay objetivos sucesivos o complementarios entre sí que están ubicados en distintas áreas de desarrollo. Por ejemplo, si un joven “ha optado por valores personales para su vida” (área carácter) podrá ser “capaz de relacionar sus valores con los procedimientos científicos y técnicos” (área de la creatividad).

En atención a las dos características anteriores (secuencia y unidad), se reitera que no es posible descartar objetivos, omitirlos o propiciar elecciones parciales para un año y dejar otros para ser elegidos más adelante, sino que se trata de un proceso continuo.





LA PROPUESTA DE OBJETIVOS PARA PIONEROS Y PIONERAS





ÁREA CORPORALIDAD

1. Estado físico y desarrollo del cuerpo

La adolescencia implica un gran número de transformaciones. Pioneros y pioneras continúan su crecimiento, aunque de una forma menos acelerada. Las características sexuales secundarias comienzan a ser cada vez más evidentes, haciendo que aquellas niñas y niños de antaño, nos parezcan más cercanos a mujeres y hombres adultos.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
Mantengo buen estado físico.	Asume la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo armónico de su cuerpo.

2. Salud, imagen corporal y gobierno del cuerpo

Nuevas posibilidades y oportunidades han emergido de los cambios físicos y sexuales experimentados. A veces torpes y ansiosos o ansiosas, viven el desafío de conocer, entender y dominar sus nuevos cuerpos y comportamientos. Pioneros y pioneras conviven con distintas personas en su diario vivir, estableciendo relaciones de diferentes tipos. En aquel proceso, algunos o algunas juzgan con severidad la propia imagen y la de los demás: muy gordo o gorda o muy flaco o flaca, demasiado alta o alto o demasiado bajo o baja. Es importante que comprendan que estos cambios en su imagen forman parte de su evolución y que continúen explorando las posibilidades que estos cambios otorgan. Así mismo, que sus pares (sean del mismo sexo o no) se encuentran viviendo el mismo proceso, siendo importante el comprender las diferencias que están ocurriendo en ellos, ellas, otros, y fomentar la sana convivencia, igualdad y respeto.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Comprendo las diferencias físicas y psicológicas entre las personas y establezco relaciones de igualdad y respeto.■ Cuido mi salud y mantengo hábitos que la protegen.■ Acepto mi imagen corporal.■ Reflexiono sobre mi comportamiento y me esfuerzo por gobernarlo	Conoce los procesos biológicos que regulan su organismo, protege su salud, acepta sus posibilidades físicas y orienta sus impulsos y fuerzas.

3. Aspecto personal, higiene y alimentación

Ante el cuidado del cuerpo, pioneros y pioneras pueden reaccionar de manera diferente: por un lado, quienes muestran un excesivo cuidado de su apariencia, y por otro, hay quienes presentan un rechazo a las reglas de higiene y limpieza. De la misma forma, muestran un gran control de su alimentación, mientras que otros y otras muestran un descontrol en el tipo, calidad y cantidad de ellos. Es importante que la juventud vea en el control de la higiene personal, la limpieza del entorno en el que viven y el control de la alimentación, acciones que promueven mantener un cuerpo saludable. Es importante recordar que en la adolescencia, aspectos como los desórdenes alimenticios (anorexia, bulimia, obesidad) y el consumo de alcohol cobran gran relevancia y los riesgos asociados deben ser considerados..

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Trato de mantener un aspecto personal ordenado y limpio.■ Asumo responsabilidades para mantener mi hogar ordenado y limpio.	Valora su aspecto y cuida su higiene personal y la de su entorno.
<ul style="list-style-type: none">■ Como alimentos que me ayudan a crecer y a mantenerme saludable.■ Respeto a los horarios de las diferentes comidas del día.■ Preparo menus variados y adecuados a las diferentes de mi Comunidad y Avanzada.	Mantiene su alimentación sencilla y adecuada.

4. Uso del tiempo

Hombres y mujeres entre los 15 y 17 años presentan diversos intereses. La observación y seguimiento de una serie, la lectura de cómic o libros, la revisión constante de las redes sociales, el estudio, la realización de un deporte o actividad física, las reuniones con amigas, amigos y otros, involucran para nuestros Pioneros y Pioneras un desafío en la administración de sus tiempos. Es importante incentivar que puedan complementar adecuadamente esos intereses con sus deberes personales, actividades familiares, horas de descanso, etc., sabiendo asignar prioridades y orden a cada una de ellas.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Valoro mi tiempo y lo distribuyo de manera equilibrada entre mis diferentes actividades.■ Uso parte de mi tiempo libre en diferentes actividades recreativas.	Administra su tiempo equilibradamente entre sus diversas obligaciones, practicando formas apropiadas de descanso.

5. Aire libre, deportes y recreación

La práctica de un deporte o actividad física otorga una instancia para la adecuada mantención de la salud y aprendizaje, en donde las y los jóvenes tienen la oportunidad de continuar conociendo sus cuerpos y descubriendo sus posibilidades, a la vez que realizan actividades que son de su interés. Las posibilidades son infinitas: running, fútbol, trekking, etc. A través del Programa de Jóvenes, nuestro Movimiento entrega la oportunidad para que puedan proponer y realizar las actividades que son de su interés, como campamentos y actividades deportivas. Sin embargo, para jóvenes entre 15 y 17 años no solo el jugar es el desafío, sino el participar de la creación y organización de dichas actividades en donde los miembros de la Comunidad y Avanzada puedan participar.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Acampo continuamente y lo hago en buenas condiciones técnicas.■ Practico regularmente un deporte.■ Participo en la organización de juegos y actividades recreativas para los demás.	Convive constantemente en la naturaleza y participa en actividades deportivas y recreativas.



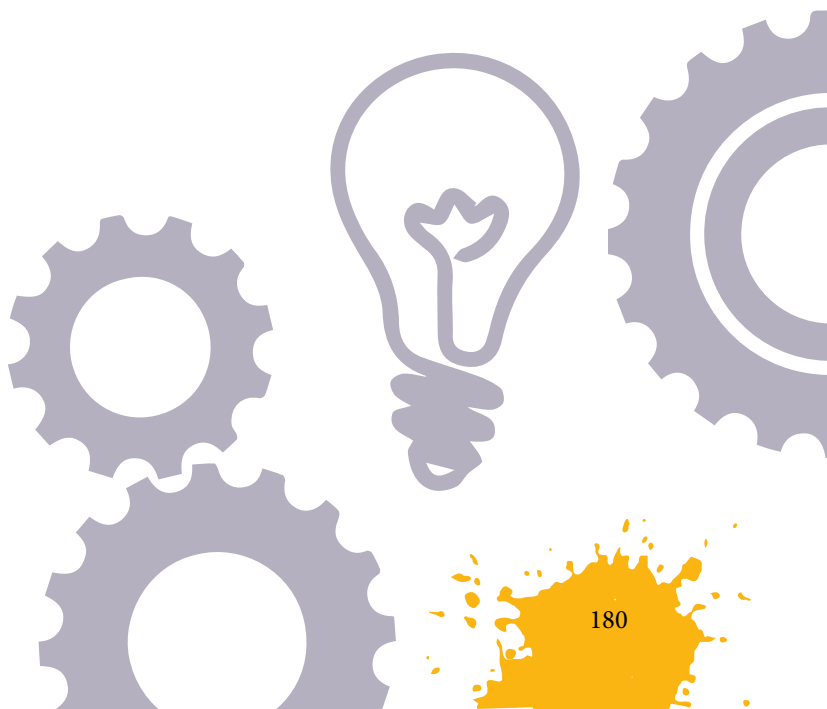


ÁREA CREATIVIDAD

1. Aprendizaje continuo

Durante esta etapa de la juventud, ocurren transformaciones intelectuales que desarrollan el pensamiento formal, promoviendo la investigación, realizando razonamientos más complejos, reflexionando acerca de sus opiniones, reconociendo aquello que no se sabe, entre otras. Estas capacidades aumentan la curiosidad de los jóvenes, por lo que resulta vital aprovechar esta fuerza para promover la información, la lectura, la investigación, e invitarlos a tomar desafíos ofreciéndoles la ayuda necesaria para potenciar estas capacidades.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Progresivamente investigo y aprendo sobre los temas que me interesan.■ Me informo de lo que pasa a mi alrededor y soy capaz de valorar críticamente lo que veo, leo y escucho.■ Me formo una opinión personal a partir de los libros que leo y de los documentos e informaciones que conozco por distintos medios.	Incrementa continuamente sus conocimientos mediante la autoformación y el aprendizaje sistemático.



2. Desarrollo del pensamiento

El crecimiento de la capacidad intelectual en las y los jóvenes les permite tener nuevas perspectivas y opiniones, las que además pueden variar según el contexto en el que se encuentren. Ellos y ellas requieren de un espacio para aterrizar sus ideas y apoyo para aprender a diferenciar entre su punto de vista y el punto de vista de los demás. La Avanzada a través de la selección de actividades, la planificación conjunta, distribución de tareas y evaluación ofrece este espacio de reflexión, apertura al cambio y respeto a los demás.

Es apropiado en esta etapa promover de vez en cuando discusiones contraponiendo posiciones y argumentos, a fin de que los jóvenes comprendan la complejidad de ciertos problemas sociales y personales, no sólo para fomentar el trabajo de los objetivos, también permitirá el surgimiento de actividades y proyectos creativos que atiendan los problemas que conversen.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Soy capaz de sintetizar, criticar, proponer y apreciar las opiniones de los demás.■ Reflexiono y discuto con mi Comunidad y propongo acciones para realizar en conjunto.■ Creo actividades y juegos para realizar con mi comunidad y soy capaz de motivarlos.	Actúa con agilidad mental ante las situaciones más diversas, desarrollando su capacidad de pensar, innovar y aventurar.

3. Pensamiento y acción

Las y los jóvenes son por naturaleza activos, les agrada participar, que los tomen en cuenta y sean valorados, muchas veces esto último no ocurre en el sistema educacional que evalúa más aprendizaje memorístico que competencias y habilidades para la vida. Es por ello que el movimiento ofrece constantemente oportunidades para resolver problemas concretos y que las y los jóvenes puedan encontrar soluciones creativas e innovadoras: desde la construcción de una mesa para el campamento, el desarrollo de proyectos, entre otros. Es importante en esta etapa que los adultos que acompañan puedan invitar a las y los jóvenes a relacionar los conocimientos que adquieren en el sistema educativo formal, en el hogar y en el movimiento para cumplir sus sueños y metas.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Puedo resolver la mayoría de los problemas técnicos domésticos simples.■ Trato de aprender más sobre cuestiones técnicas relacionadas con el sonido, la imagen, la mecánica, la informática y otros.	Une los conocimientos teórico y práctico mediante la aplicación constante de sus habilidades técnicas y manuales.

4. Vocación y competencias

El desarrollo intelectual de esta etapa de la juventud, la adquisición de nuevas capacidades, el soñar con mejores alternativas para el mundo que les rodea, el compartir y debatir sus opiniones con los demás, invita a pioneras y pioneros a ser creadores, probar nuevas experiencias, que lo llevan a explorar intereses vocacionales y desarrollar habilidades para la vida. Se debe motivar en las y los jóvenes el desarrollo de competencias que les otorguen conocimientos, habilidades y actitudes para que reflexionen sobre lo que son y lo que esperan ser.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Desarrollo algunas competencias relacionadas con mis intereses.■ Busco mi vocación teniendo en cuenta mis habilidades, lo que me gustaría hacer y las posibilidades que me ofrece el ambiente en que me desarrollo.	Elige su vocación considerando conjuntamente sus aptitudes, posibilidades e intereses; y valora sin prejuicios las opciones de los demás.

5. Capacidad de expresión y de crítica

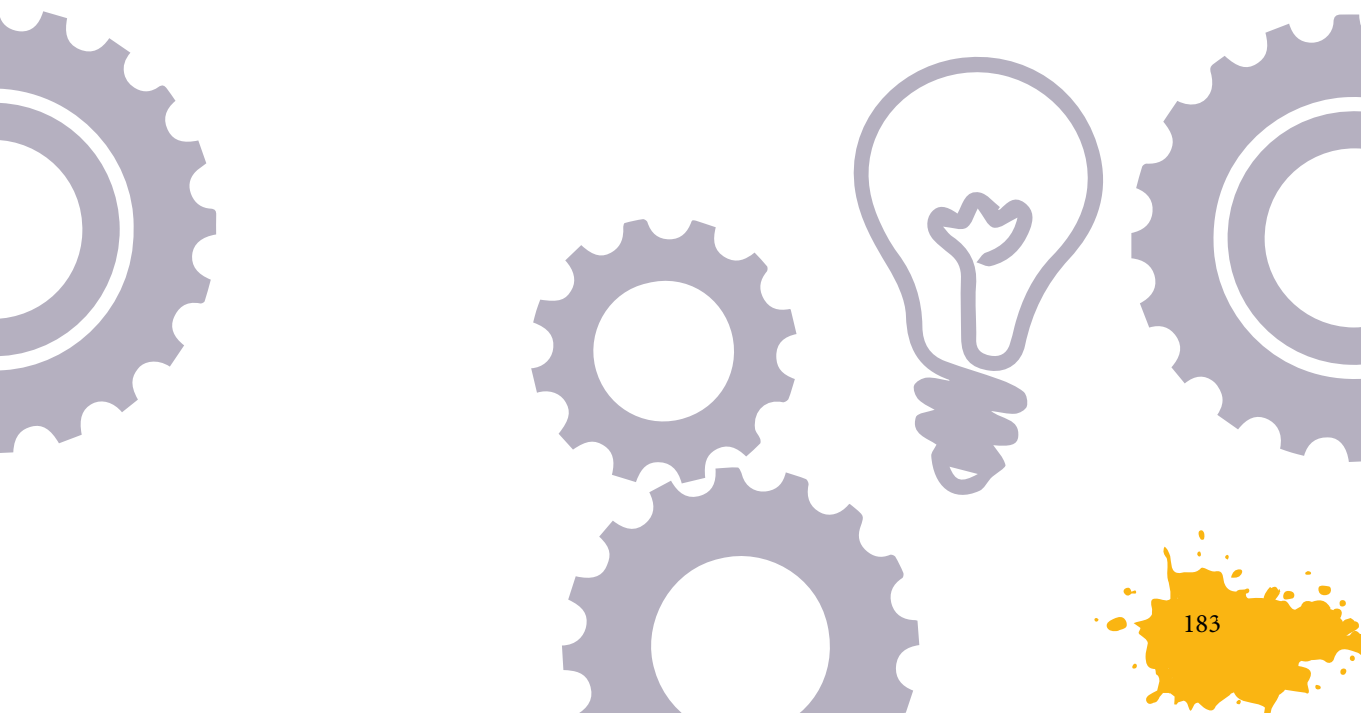
Los jóvenes en esta etapa suelen abstraer y reflexionar mucho más acerca de lo que ven, leen y escuchan, logrando apreciar mejor las creaciones artísticas, como también evaluar de manera crítica los mensajes que les entregan. Resulta esencial promover en las y los jóvenes la expresión de manera original y personal, tanto en temas artísticos y sociales, y reforzar la capacidad de resistir los condicionamientos de la sociedad de la comunicación y aprender a pensar de manera autónoma.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Comparto con los demás mis inquietudes, aspiraciones y creaciones artísticas.■ Elijo entre las distintas actividades artísticas y culturales que llaman mi atención.■ Trato de expresarme de un modo propio, y soy capaz de mirar críticamente tendencias e ídolos sociales.	Expresa lo que piensa y siente a través de distintos medios, creando en los ambientes en que actúa espacios gratos que faciliten el encuentro y el perfeccionamiento entre las personas.

6. Ciencia y técnica

La exploración y desarrollo de competencias, como la búsqueda de una vocación, el aprendizaje continuo y la solución de problemas invita a los jóvenes a utilizar los métodos de la ciencia para su desarrollo integral. La colaboración con otros, la divulgación y comprobación de los conocimientos adquiridos son parte vital de este desarrollo. Se busca que pioneras y pioneros no pierdan la capacidad de experimentar, crear, producir, dejando así de ser sólo usuarios de la tecnología.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ He participado en proyectos que aplican tecnología innovadora.■ Soy capaz de relacionar mis valores con los procedimientos científicos y técnicos.	Valora la ciencia y la técnica como medios para comprender y servir al hombre, la sociedad y el mundo.





ÁREA DEL CARÁCTER

1. Conocimiento y aceptación de sí mismo

Uno de los factores que definen nuestra identidad es la imagen que tenemos de nosotros mismos. Es por esto que se plantean estos objetivos en la línea de “me conozco, me acepto, logro lo que me propongo” como un punto de partida para restaurar y redefinir la identidad propia que pioneros y pioneras están reconstruyendo. Ahora, desde una mirada con mayor capacidad analítica; lo que muchas veces conlleva variaciones en el humor, debido a que los y las jóvenes asimilan la realidad desde la emocionalidad en primer lugar.

Es importante acompañar este proceso, sin interferir o interrumpir, ofreciendo a los y las jóvenes oportunidades para reflexionar y adquirir una opinión objetiva de sí mismos, animándolos a plantearse preguntas, expresar opiniones, aclarar sus pensamientos y cuestionarlos; y así, formarse una imagen propia positiva.

15 a 17 años

- Conozco mis capacidades y limitaciones y puedo proyectarlas para mi vida adulta.
- Me acepto tal como soy, sin dejar de mirarme críticamente.
- Sé que soy capaz de lograr las cosas que me he propuesto.

OBJETIVO TERMINAL

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



2. Responsabilidad por el propio desarrollo

Para el desarrollo del carácter de el o la joven, existen actitudes que se vuelven indispensables, como el ser protagonista de su crecimiento, tomar la vida en sus manos y ser el responsable de su progresión. Es por esto que se plantea una secuencia de “me propongo, participo y evalúo”, de manera que cada joven, no sólo se plantee objetivos, sino que entre en acción para lograrlos y luego reflexione, analice, discuta y evalúe el proceso.

Es importante comprender que cada joven necesita apoyo para este proceso de autoevaluación, de parte de el dirigente o guiadora que aporte desde el punto de vista de los valores y la realidad; y de la cooperación de sus pares que le entrega retroalimentación constructiva y le sirve de espejo.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Me propongo metas que me ayuden a crecer como persona.■ Participo en proyectos que me ayudan a cumplir las metas que me he propuesto.■ Evalúo mis resultados.	Es el principal responsable de su desarrollo y se esfuerza por superarse constantemente.

3. Valores personales y compromiso

Las herramientas que el Método Scout posee para educar en el compromiso son dos: la Ley y la Promesa. La Ley propone un conjunto de valores, enfocados en concretos y positivos. Para que la Ley sea eficaz como herramienta y no sea considerada como un código abstracto, el o la joven se compromete voluntariamente a través de la Promesa, de manera que esté presente constantemente para realizar las evaluaciones, ya sean personales o comunitarias. Estos procesos de compromiso y evaluación permanente en un sistema de valores, buscan promover la autonomía, es decir, la capacidad de depender de sí mismo, y la capacidad de tomar decisiones.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Comprendo el significado de la Ley y la Promesa en esta etapa de mi vida.■ Renuevo mi compromiso con el Movimiento.■ Opto por valores personales para mi vida	Construye su proyecto de vida en base a los valores de la Ley y la Promesa.

4. Coherencia

Así como el carácter se expresa en la conducta, el compromiso se manifiesta en la coherencia. Es importante comprender que el pensar de una manera debe estar relacionado a cómo se actúa, para lograr la armonía entre los diferentes componentes de la personalidad. Es por esto que el énfasis del Método está puesto en que la conducta manifieste los valores; lo cual se ve reflejado en el texto de la Promesa, donde se invita al joven a “vivir la Ley Guía-Scout”, es decir, que se transforme en una vivencia cotidiana.

Es importante destacar que cada joven es único y que se le motiva a ser auténtico en relación a sí mismo, no a un “molde de persona deseada”.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Soy fiel a la palabra dada.■ Trato de actuar de acuerdo a mis valores en todas las cosas que hago.■ Contribuyo para que en mi Comunidad y en la Avanzada seamos consecuentes.	Actúa consecuentemente con los valores que lo inspiran.

5. Alegría de vivir y sentido del humor

El sentido del humor ayuda ver el futuro con optimismo, de manera que permite tomar distancia de los problemas y ayuda en el proceso de resignificar las dificultades vividas.

El Método promueve el sentido del humor como rasgo del carácter; es por eso que al momento de realizar evaluaciones se destacan también los éxitos y se recuerdan anécdotas, apreciando así la amistad y la alegría de compartir.

El humor de los jóvenes puede caer en la ridiculización o en el doble sentido, es importante promover que aprendan a expresarlo sin agresividad ni vulgaridad.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Soy capaz de reírme de mis propios absurdos.■ Soy alegre y optimista en todos los ambientes donde participo.■ Tengo buen humor y trato de expresarlo sin agresividad ni vulgaridad.	Enfrenta la vida con alegría y sentido del humor.

6. Sentido de equipo

La Comunidad de pioneros y pioneras entrega un espacio necesario para el desarrollo del carácter, debido a que existen entre sus integrantes relaciones estrechas, lealtad, respeto e identificación recíprocos; y además, aportando tres elementos esenciales: la capacidad de escuchar y la comprensión, la inducción que produce la evaluación, y el alto nivel de propensión a la vivencia de los valores.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Reconozco en mi Avanzada una comunidad de vida y acepto las críticas y recomendaciones que mis compañeros y compañeras me hacen.■ Aporto mi experiencia personal en las reuniones de mi Comunidad.■ Me comprometo en los proyectos que asume mi Comunidad, mi Avanzada o mi Grupo.	<p>Reconoce en su grupo de pertenencia un apoyo para su crecimiento personal y para la realización de su proyecto de vida.</p>





ÁREA AFECTIVIDAD

1. Madurez emocional:

La madurez emocional depende de varios factores, siendo las principales aquellas experiencias que la vida nos da a enfrentar: para algunos “ha sido difícil” y para otros “no tanto”. Así que encontrarse de cara con el mundo es un gran paso para adquirir esta virtud. El hecho de estar en casa, vivir con los padres y tenerlo todo, no dice que nunca se entrará en este proceso. La maduración va en cada uno, en los propósitos, ambiciones, sueños, independencia, gustos y comprensión que exista de parte de los jóvenes.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Manejo cada vez mejor mis emociones y sentimientos y trato de mantener un estado de ánimo estable.■ Me esfuerzo por encontrar mi identidad personal.■ Acepto que a veces las cosas no suceden de la forma en que las había programado; y mantengo mi buen ánimo cuando esto ocurre.■ Comparto mis sentimientos con mi comunidad.	<p>Logra y mantiene un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional.</p>

2. Asertividad y amistad

La amistad, es una de las relaciones humanas más hermosas, cultivamos la amistad no sólo con nuestros congéneres, sino que también con el sexo opuesto y para esto la asertividad como una habilidad personal es la que nos permite expresar nuestros sentimientos, deseos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Expreso mis opiniones libremente, sin descalificar a los demás.■ Trato con afecto a los demás.■ Tengo buenos amigos y amigas y me esfuerzo por hacer crecer nuestra amistad.	Practica una conducta asertiva y una actitud afectuosa hacia las demás personas, sin inhibiciones ni agresividad.

3. Amor y respeto

Cuando vivimos con amor, nuestras vidas fluyen de manera diferente. El amor es un sentimiento que brinda estabilidad emocional. También genera un sentido de permanencia con las personas que nos rodean. Cuando no tenemos amor en nuestras vidas, el vivirla pierde su sentido e importancia. El amor nos lleva al respeto, a poder valorar a las personas solo por lo que son, ha mirarlás con otros ojos, a querer solo lo mejor para ellas.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Actuar con amor hacia los demás me permite realizarme como persona y ser feliz.■ Me intereso en las cosas porque creo que son importantes o justas, y no porque quiera obtener algún beneficio a cambio.■ Comparto y defiendo el derecho de los demás a ser valorados por lo que son y no por lo que tienen.	Construye su felicidad personal en el amor, sirviendo a los otros sin esperar recompensa y valorándolos por lo que son.

4. Sexualidad y equidad de género

La formación en sexualidad y equidad de género es un ámbito en el que implica valores, creencias, convicciones y costumbres que se van transmitiendo. No existe un modelo único sobre formación en la sexualidad y equidad de género, pero, si hay consenso en la necesidad de formar jóvenes capaces de asumir responsablemente su sexualidad, desarrollando competencias de autocuidado, de respeto por sí mismos y por los y las demás, consolidando valores y actitudes positivas que les permitan incorporar esta dimensión en su desarrollo.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Valoro la democracia como sistema de generación de la autoridad.■ Respeto la autoridad válidamente elegida, aunque no comparta sus ideas.■ Acepto las decisiones de mis padres y les expreso con respeto mis diferencias.■ Cuando me corresponde ejercer autoridad lo hago sin autoritarismo ni abusos.	<p>Reconoce y respeta la autoridad válidamente establecida y la ejerce al servicio de los demás.</p>

5. La familia

La familia involucra relaciones de autoridad entre sus diversos miembros, pero especialmente entre padres e hijos. La calidad de esta relación constituye un indicador de la calidad de su funcionamiento y, por lo tanto, de las probabilidades que tiene de cumplir adecuadamente con su función socializadora.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Logro una relación de comprensión y afecto con mis padres y mantengo permanente comunicación con ellos.■ Mantengo con mis padres una relación en la que consideran mis discrepancias, confían en mí y me ayudan a obtener cada vez más autonomía, respetando también los límites que hemos acordado.■ Converso y comparto con mis hermanos y hermanas y aprendo de nuestra relación.■ Asumo mi relación de pareja como parte de mi proyecto de vida.	<p>Reconoce a la familia como base de la sociedad, convirtiendo la suya en una comunidad de amor conyugal, filial y fraterno.</p>



ÁREA SOCIABILIDAD

1. Libertad, solidaridad y derechos humanos

La sociabilidad en los jóvenes se manifiesta en la búsqueda de un socio, de un compañero, o también por la integración en un grupo. Pero para poder vivir plenamente las relaciones interpersonales o para formar parte de un grupo social, se precisa una condición previa: el deseo del joven y su aptitud para vivir con otro u otra (aptitud que varía a lo largo del desarrollo individual). Es decir, las relaciones con amigos, familia, colegio y conocidos alcanzan sucesivos niveles de intensidad y se multiplican en número a través de los años.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Creo que todas las personas somos iguales en dignidad y eso marca mis relaciones con los demás.■ Estoy siempre disponible para ayudar a los demás, incluso cuando se trata de tareas pesadas o poco agradables.■ Asumo una posición activa frente a los atropellos a las personas que observo en mi vida cotidiana.	<p>Vive su libertad de un modo solidario, ejerciendo sus derechos, cumpliendo sus obligaciones y defendiendo igual derecho para los demás.</p>



2. Democracia y ejercicio de la autoridad

Desde los inicios del Movimiento, la democracia ha estado incorporada al sistema de gobierno en todas las estructuras en las que participan las pioneras y pioneros; las actividades y proyectos, Coordinador o Coordinadora de Comunidad, los objetivos educativos son decididos por ellos mismos.

Es común a esta edad que los jóvenes tiendan a tener problemas con la noción de autoridad, por ello es importante que puedan tomar roles de liderazgo en la Unidad para que valoren la democracia al tener continuamente la posibilidad de ejercer autoridad, conociendo sus estilos de liderazgo y experimentando las consecuencias correspondientes. Esto provocará un aprendizaje emocional de las satisfacciones o frustraciones producidas

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Valoro la democracia como sistema de generación de la autoridad.■ Respeto la autoridad válidamente elegida, aunque no comparta sus ideas.■ Acepto las decisiones de mis padres y les expreso con respeto mis diferencias.■ Cuando me corresponde ejercer autoridad lo hago sin autoritarismo ni abusos.	Reconoce y respeta la autoridad válidamente establecida y la ejerce al servicio de los demás.



3. Respeto de la norma y apertura al cambio

Todas las estructuras de las que somos parte nos invitan a seguir una serie de reglas, frente a las que los y las jóvenes suelen “rebelarse” dentro de su búsqueda y construcción de su propia identidad y autonomía. La mejor manera de ayudar a este proceso es, al igual que con la autoridad, hacerlos partícipes de los procesos de establecimiento de normas durante la evaluación del ciclo de programa, donde son ellos quienes pueden invitar a generar reglas colectivas para enfrentar ciertas dificultades que pudiesen haber ocurrido.

No obstante, siempre hay normas que no son negociables y que son presentadas al ingreso a la Unidad. Son las reglas que se refieren a la seguridad y al respeto de la dignidad de cada uno.

Es la oportunidad para desarrollar la escucha activa, la empatía, resolución de conflictos, negociación, capacidad de resolver problemas y tomar decisiones.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Comprendo que las normas sociales permiten el desarrollo de mi libertad respetando la libertad de los demás.■ Acepto las normas de los diferentes ambientes en que actúo, sin renunciar a mi derecho de tratar de cambiarlas cuando no me parecen correctas.■ Me esfuerzo por orientar creativamente mis actitudes de rebeldía y oposición.	Cumple las normas que la sociedad se ha dado, evaluándolas con responsabilidad y sin renunciar a cambiarlas.



4. Actitud de servicio y responsabilidad social

Se suele mencionar que los y las jóvenes “son el futuro”, pero también son el presente. Es por ello que no debemos subestimar su capacidad de aportar al desarrollo de sus localidades, como ciudadanos responsables y comprometidos, con interés en la comunidad por encima del interés personal.

El movimiento trabaja esta ciudadanía de dos maneras: por un lado, a través del sistema de participación y toma de decisiones que se practica en los pequeños grupos y por el otro, mediante las actividades y proyectos sociales.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Conozco las principales organizaciones sociales y de servicio de mi comunidad local en las que puedo ayudar.■ Participo en las actividades de servicio que se desarrollan en mi colegio o trabajo.■ Participo activamente en las campañas de servicio y desarrollo de la comunidad que organiza mi Grupo o mi Asociación.■ Me comprometo por distintos medios con la superación de las diferencias sociales.■ Valoro críticamente las ideologías y posiciones políticas existentes en mi país.	Sirve activamente en su comunidad local, contribuyendo a crear una sociedad justa, participativa y fraterna.

5. Identidad cultural

Los procesos de globalización nos han llevado a una cierta “homogeneidad” cultural, al adoptar celebraciones o tradiciones que provienen desde fuera de nuestro lugar de nacimiento. Esta etapa es ideal para que las y los jóvenes puedan reforzar el aprecio por su cultura como un componente clave de su identidad, para que así puedan entenderse parte de “algo más grande”, una sociedad con historia y propósito.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Conozco historias, leyendas, danzas, canciones, mitos, artesanías y otras expresiones de la herencia artística de mi cultura.■ Aprecio críticamente los elementos, cambios y metas de mi cultura.■ Expreso mi afecto por los valores de mi cultura a través de alguna de mis habilidades artísticas.	Hace suyos los valores de su país, su pueblo y su cultura.

6. Cooperación internacional y compromiso con la paz

El movimiento siempre ha procurado un equilibrio entre el aprecio por la propia identidad cultural y el reconocimiento de los valores de otros pueblos y culturas, promoviendo la comprensión internacional como fundamento de la cooperación y la paz.

Se trata de “dejar el mundo mejor de como lo encontramos” como menciona Baden-Powell, donde el respeto por la diversidad, la atención a las necesidades de los más pobres y marginados y la búsqueda de la cooperación internacional son valores esenciales para el logro de la paz entre naciones y culturas, que se representa en nuestra hermandad mundial que comparte valores y un método común, a pesar de las diferencias entre países.

15 a 17 años

- Conozco de un modo general el Movimiento en América.
- Participo, en la medida de lo posible, en eventos internacionales o nacionales en que puedo conocer a guías y scouts de otros países.
- Participo en actividades y proyectos que ayudan a la comprensión entre los países de América.
- Valoro las distintas formas en que se expresa la cultura.

OBJETIVO TERMINAL

Promueve la cooperación internacional, la hermandad mundial y el encuentro de los pueblos, luchando por la comprensión y la paz.

7. Integridad del mundo natural

El desarrollo de una conciencia ecológica es sumamente relevante para la vida de pioneras y pioneros, en tiempos en que el cambio climático es evidente, estar presentes y aportar desde nuestra vereda a mejorar el medioambiente resulta vital.

Como agentes de cambio, pioneras y pioneros deben estar siempre adelante a las problemáticas medioambientales y a la huella que sus acciones y las de los demás provocan en nuestro planeta, tomando acción y realizando proyectos que promuevan la conciencia ecológica.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Puedo fundamentar mis opiniones sobre los problemas que considero más urgentes en la conservación del medio ambiente de mi comunidad local.■ Aplico en campamentos o proyectos específicos tecnologías que preservan o mejoran el medio ambiente.■ Desarrollo proyectos de conservación en conjunto con jóvenes que no son guías o scouts.	<p>Contribuye a preservar la vida a través de la conservación de la integridad del mundo natural.</p>





ÁREA ESPIRITUALIDAD

1. Búsqueda de Dios

En esta etapa, el o la joven, que tiene una visión diferente y crítica de sí y el mundo, comienza a realizar cuestionamientos más profundos sobre el origen, el sentido de la vida, el yo persona.

Es importante reconocer, como componentes fundamentales de nuestra existencia, la convivencia, el amor, el trabajo, la realización personal, la conciencia y la libertad humana; ya que, a pesar de las diferentes vivencias, develan algo sobre el sentido de la vida y nos ayudan a satisfacer, en parte, nuestra búsqueda de la felicidad.

Un elemento de la esencia humana es la admiración del misterio, la vocación hacia lo infinito, el intentar explicar la trascendencia y la búsqueda de Dios. Por lo que hay que generar el espacio para que los y las jóvenes, utilizando su libertad, vivan experiencias espirituales que pueden ayudarles a descubrir y reconocer a Dios a través de esas señales e indicios que se encuentran en la naturaleza o manifestados en la convivencia con otros seres humanos.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Respeto y cuido la naturaleza porque me siento responsable de la obra creadora de Dios.■ Organizo actividades en las que se da a conocer el testimonio de otras personas.	Busca siempre a Dios en forma personal y comunitaria, aprendiendo a reconocerlo en los hombres y en la Creación.



2. Conocimiento y vivencia de la propia fe

Es en esta etapa de vida en que el o la joven pasan de tener un concepto de fe asociado a las creencias de sus padres y de su comunidad (debido a su componente afectivo determinante), a una vivencia de la fe de forma más personal y reflexiva. Es en esta transición donde pueden ocurrir cuestionamientos a sus convicciones anteriores, lo que abre el espacio para una reconstrucción de su creencia, como algo nuevo, que lo conduzca a compromisos más significativos en el plano personal, con menos dependencia de la influencia de los adultos que lo rodean.

Es importante que los animadores adultos entreguen un acompañamiento individualizado en este aspecto, hablando también de sus experiencias que puedan responder a preguntas planteadas por el o la joven, pero siempre sin apurar o presionar, ya que cada joven está construyendo su sentido de la fe.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Profundizo cada vez más el conocimiento de mi religión y mi compromiso con ella.■ Confirmo mi opción de fe en la forma establecida por mi religión.■ Colaboro en las actividades de mi comunidad religiosa.■ Ayudo en la educación religiosa de mis compañeros y compañeras de Avanzada que participan de mi fe.	Adhiere a principios espirituales, es fiel a la religión que los expresa y acepta los deberes que de ello se desprenden.



3 . Reflexión y oración

La reflexión, el silencio y la oración nos brindan un tiempo de quietud, de conexión con uno mismo, lo que permite observar la vida, lo cotidiano y así, recuperar el sentido de lo que hacemos a diario.

Estas instancias se promueven de diversas actividades y formas, desde un rezo preparado hasta un momento de reflexión personal; espacios de comunión espiritual de los y las jóvenes, con sus propias palabras, sencillas, y con espontaneidad, dando sentido a una experiencia trascendental vivida en común, tendrán mayor impacto para su desarrollo espiritual que una celebración netamente religiosa estricta, ya que invita a la conexión con lo esencial de sí mismo y de compartir ese testimonio.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Mantengo diariamente momentos de silencio, reflexión y oración personal.■ Integro la oración en las decisiones más importantes de mi vida.■ Preparo oraciones para diferentes momentos de la vida de mi Comunidad, mi Avanzada, mi Grupo y mi familia.	Practica la oración personal y comunitaria, como expresión de su búsqueda de Dios y como un medio de relacionarse con Él.



4. Coherencia entre fe y vida

El o la joven debe tener la oportunidad de explorar, descubrir y vivenciar un vínculo entre la acción y su fe, que sea significativo; y es aquí donde nuevamente la coherencia entre lo que se piensa y se hace se torna visible. Esto depende de la vivencia de cada joven, del proceso de búsqueda y construcción hacia una fe personal.

También están las condiciones educativas que se presentan dentro de la Avanzada, las que permiten valorar esta coherencia y lograrla. Las vías posibles para vivir una experiencia espiritual y buscar a Dios son dos: “la experiencia de los elementos naturales y la experiencia de la vida comunitaria”.

Es en los momentos de reflexión y de evaluación, de las actividades en torno a estas experiencias, que el animador adulto invita a los y las jóvenes a expresar el significado que tiene para ellos lo vivido, que contendrá el testimonio que relaciona lo que fue su experiencia y una realidad espiritual presente en su vida.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Trato que mi vida refleje aquello en que creo.■ Comparto con otros jóvenes la experiencia de vivir de acuerdo a mi fe.■ Promuevo en mi equipo y en mi Avanzada la realización de proyectos sociales en que se manifiesten nuestras opciones religiosas.	Integra sus principios religiosos a su conducta cotidiana, estableciendo coherencia entre su fe, su vida personal y su participación social.



5. Diálogo interreligioso

Esta línea de objetivos se enfoca a una apertura del pensamiento, con respecto a las convicciones y la experiencia de la fe.

Es importante que el o la joven se abra a la tolerancia, el interés, la comprensión y el diálogo interreligioso; sin que esto sea impedimento para que, con alegría, sea testimonio de su propia fe.

Se trata de un interés sincero por conocer diferentes pensamientos religiosos, no sólo de diálogo al respecto. Comprendiendo que el límite se encuentra en aquellas manifestaciones que por cualquier motivo son contrarias a los valores scouts.

15 a 17 años	OBJETIVO TERMINAL
<ul style="list-style-type: none">■ Me intereso por conocer el pensamiento religioso diferente de las personas con quienes comparto.■ Conozco los postulados básicos de las principales religiones.■ Participo en actividades que me permiten dialogar con jóvenes de otras religiones.■ Desarrollo una actitud crítica frente a manifestaciones espirituales contrarias a los valores del Movimiento.	Dialoga con todas las personas cualquiera sea su opción religiosa, buscando establecer vínculos de comunión entre los hombres..





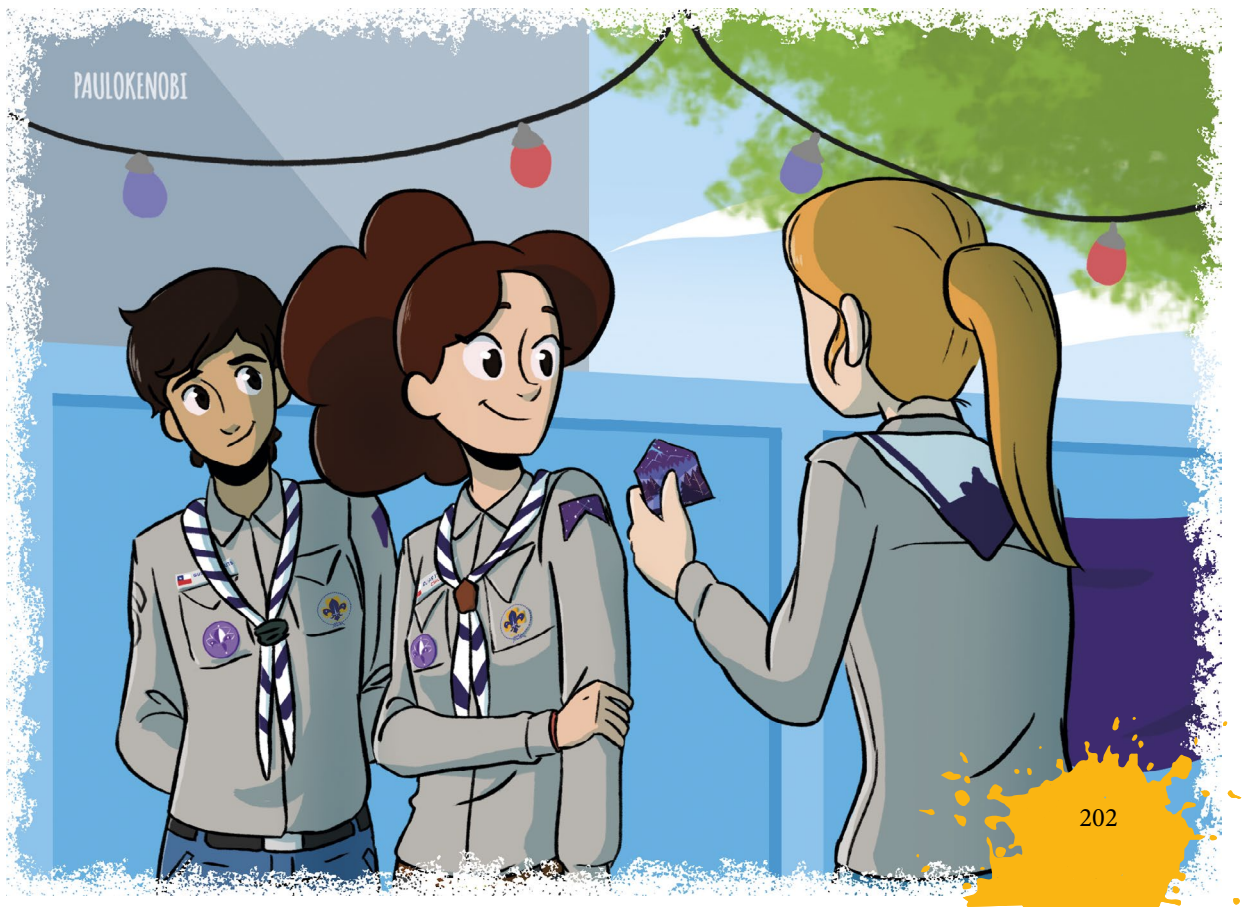
LAS ETAPAS DE PROGRESIÓN

■ El registro de los logros de objetivos se lleva en una herramienta

Cuando al final de un ciclo de programa se sacan conclusiones sobre la evaluación de la progresión de las y los jóvenes, se procede a registrar dichos logros en una herramienta que deberá responder a la realidad de cada Avanzada. Se recomienda que cada pionera o pionero lleve un registro que le permite personalizar la trama de objetivos propuesta, dividida por áreas de desarrollo, en la que se puede ir dando seguimiento a su crecimiento y a reflexiones de cada una de estos.

■ Las insignias de etapa son un estímulo y se entregan al comienzo de la etapa.

Las etapas de progresión tienen por objeto reconocer y motivar el avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos personales y se identifican por una insignia que portan en el uniforme. Como se expresa en los criterios a continuación, las insignias se entregan al comienzo de una etapa y no al final, que constituyen un estímulo y no un premio.



Las insignias de progresión en la Rama Pioneros son dos y se entregan por decisión de la reunión de coordinadores (periodo introductorio), el dirigente o guiadora (posterior al periodo introductorio) a cargo del seguimiento. Un factor importante en este proceso es el criterio de dirigentes y guiadoras, pues se requiere **bastante flexibilidad según las realidades personales del joven**. Como una ayuda, a continuación, te presentamos algunos criterios que pueden ser útiles cuando te enfrentes a la entrega de etapas:

ETAPA SENDERO

Exploro mis caminos

Corresponde a las pioneras o pioneros que comienzan a trabajar con los objetivos educativos de esta Rama, establece el primer acercamiento a estos y se los plantea como un desafío. Aplica en general para las y los jóvenes que provienen de las Ramas Guía o Scout, pues corresponde a la continuación de la malla de objetivos o bien aquellos que tienen entre 14 y 15 años. *El Sendero es la oportunidad de las y los jóvenes para explorar y elegir sus caminos de manera individual, pero apoyados siempre por su grupo de amigas y amigos.*



ETAPA CUMBRE

Proyecto mi camino

Corresponde a los jóvenes que han alcanzado al menos la mitad de los objetivos educativos propuestos para la Rama. Esto puede lograrse en la vivencia de la etapa anterior o bien antes del ingreso a la Avanzada a partir de su desarrollo y crecimiento personal, especialmente cuando tiene entre 16 y 17 años. *La Cumbre es el lugar desde donde las y los jóvenes pueden mirar hacia atrás para ver los diferentes caminos que han tomado para llegar hasta ahí y proyectarse hacia el futuro con una visión más amplia*



Para los efectos generales de evaluación, en las descripciones anteriores hablamos de “*objetivos educativos de esta Rama*”, lo que es aplicable mientras una joven o un joven no han personalizado aún la trama de objetivos propuesta, pero una vez que ellos la han **intervenido** y la han hecho suya **formulando sus propios objetivos personales**, en torno a esos objetivos se hará la evaluación.

Es importante recordar que cuando los y las jóvenes ingresan después de los 14 o 15 años, no lo hacen necesariamente a la etapa Sendero, sino a aquella que le corresponde de acuerdo a su madurez, según se determinará en el período introductorio.

Recordemos que el conjunto de objetivos es un programa para la vida y no para la actividad propiamente scout. Por tanto es natural que un joven avance en su vida en el logro de los objetivos educativos sin proponérselo y sin pertenecer al Movimiento Scout. Esta es la ventaja del período introductorio que permitirá conocer mejor al joven.

El contenido del período introductorio y un mayor desarrollo de los criterios generales, se podrá encontrar en el último capítulo dedicado a la evaluación de la progresión personal.

La motivación que pretenden entregar las etapas de progresión procura que los jóvenes traten de ir cada vez más lejos en su crecimiento personal, pero las insignias y su obtención no constituyen un fin en sí mismas.

■ La promesa es independiente de las etapas de progresión

La Promesa en la Avanzada no está vinculada al avance en el logro de los objetivos, pues se trata de un compromiso personal y no existe un período determinado de la progresión personal en la que el joven deba realizarla.







Como ya se ha mencionado, la Promesa puede ser asumida o renovada por un joven en cualquier momento a partir del final del período introductorio. El hecho de que un joven esté en la etapa inicial o que haya ingresado recientemente a la Avanzada, no son motivos para posponer una Promesa o renovación que ha sido solicitada de forma voluntaria por el o la joven.

El Ciclo de Programa

Capítulo 9



CONTENIDO

 Conceptos generales	207
 Diagnóstico de la Avanzada	211
 Propuesta y Selección de Actividades y Proyectos	218
 Organización y Preparación de Actividades y Proyectos	222
 Desarrollo y evaluación de Actividades y Proyectos	231
 Evaluación de Actividades	237



CONCEPTOS GENERALES

El ciclo de programa es un proceso en que a través de fases sucesivas se articula un conjunto de actividades para un período determinado, al mismo tiempo que durante su desarrollo se analiza la forma en que se aplica el método scout y se observa, acompaña y reconoce el crecimiento personal de niños y jóvenes

■ Ciclo de programa y clima educativo

Aunque diferentes, ciclo de programa y clima educativo se relacionan. Mientras *clima educativo* es el resultado de todo lo que pasa en una Unidad, *ciclo de programa* es la manera en que se organiza todo lo que pasa.

■ El ciclo de programa es un instrumento de planificación participativa

El ciclo se caracteriza por ser un instrumento de *planificación* que fomenta la *participación*. Esto hace que pioneras y pioneros sean los actores principales, mientras guadoras y dirigentes apoyan y respaldan las acciones que se desarrollan, desapareciendo y reapareciendo cuando es necesario.

■ El ciclo articula el programa de jóvenes

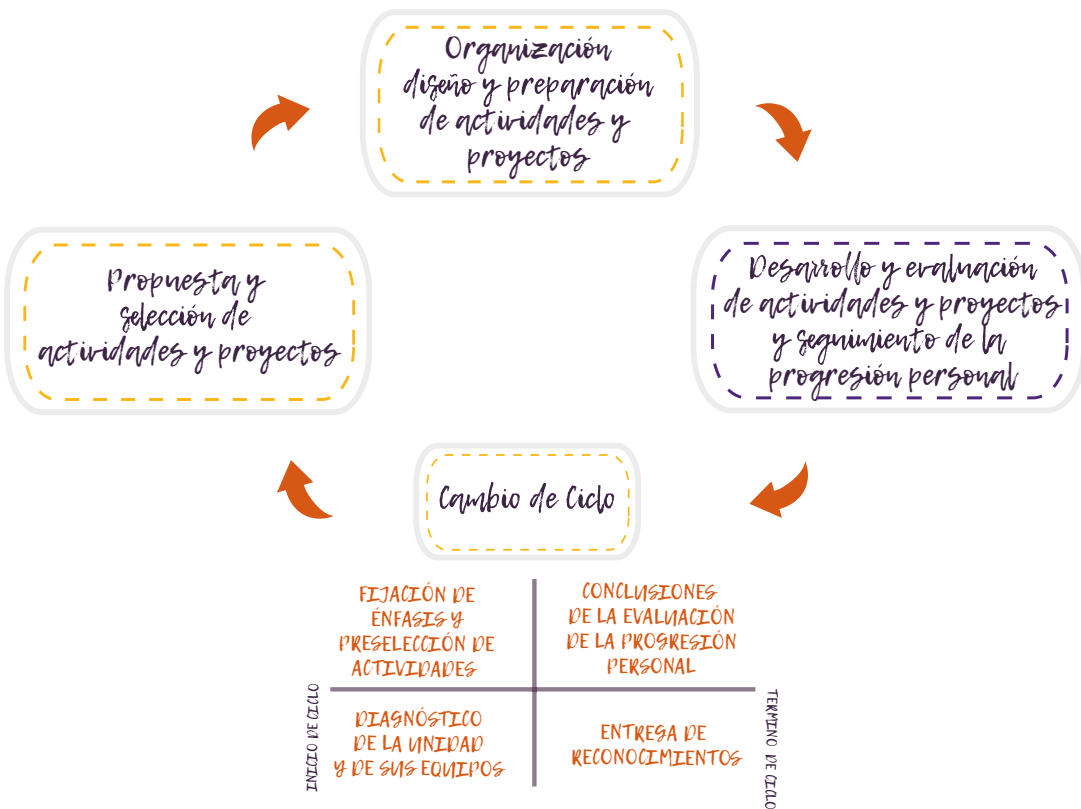
La función del ciclo es *articular el programa* ya que permite diagnosticar el estado actual de la Avanzada y de sus comunidades; diseñar, ejecutar y evaluar un programa de actividades fundado en ese diagnóstico; y organizar el acompañamiento a pioneros y pioneras en su progresión personal.

■ El ciclo de programa tiene una duración variable

La duración del ciclo es funcional al tramo de edad y a las características de los y las jóvenes que participan en la Avanzada, el cual llega a extenderse de 4 a 6 meses, en conformidad con la permanencia del interés de los jóvenes. Además, teniendo en cuenta estas orientaciones generales, cada Unidad determina la duración de sus ciclos de programa de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Unidad y al tipo de actividades y proyectos que seleccionan los jóvenes, siendo este último factor el que más influye en su extensión.

La duración prevista inicialmente puede ser alterada durante su transcurso, lo que depende de la flexibilidad del ciclo: uno que contiene muchas actividades de corta o mediana duración es más flexible que otro que contiene pocas actividades y proyectos, pero de larga duración.

■ Fases de un ciclo



Las fases de los ciclos de programa en general se observan 3 fases más una etapa destinada al cambio de ciclo. Estas fases y etapa están estrechamente vinculadas unas con otras, de manera que cada una de ellas es la continuidad de la anterior y se prolonga en la siguiente. En algunos casos estas fases incluso se traslapan, lo que contribuye a la articulación y naturalidad del proceso:

✱ **Propuesta y selección de actividades.** Una vez efectuado el diagnóstico de las comunidades y de la Avanzada y preseleccionadas las actividades, todo lo cual ocurre durante el cambio de ciclo, en la etapa 4, el nuevo ciclo se inicia con la propuesta y continúa con la selección de actividades, la que varía según si se trata de actividades de comunidad o de Avanzada y de la mayor o menor cantidad de actividades acordadas por las comunidades.

✱ **Organización, diseño y preparación de actividades.** Elegidas las actividades, éstas se organizan en un calendario, el que es sometido a la aprobación de toda la Avanzada. Aprobado el calendario se da inicio al diseño y preparación de las actividades para ser desarrolladas en una fecha determinada, lo que varía según se trate de actividades de comunidad o de Unidad, o proyectos.

✱ **Desarrollo y evaluación de actividades y seguimiento de la progresión personal.** Después que la Unidad ha destinado tiempo a tomar decisiones y a organizarse, entra en la fase central del ciclo, que ocupa la mayor parte del tiempo disponible. La fase comprende lo que más estimula a los jóvenes: ¡la emoción de hacer cosas! También comprende lo que más interesa a los dirigentes y guadoras: contribuir a que los pioneros y las pioneras crezcan gracias a las cosas que hacen. La mayor parte del ciclo se concentra en esta etapa, ya que junto con el desarrollo de actividades se está acompañando a los jóvenes y observando su crecimiento, lo que también conocemos como *evaluación para el aprendizaje*.

✱ **Cambio de Ciclo.** Es una etapa que comprende:

- ✓ Conclusiones de cada joven con relación a la evaluación de su progresión personal, lo que tiene varias formas según el capítulo 11. Entrega de reconocimientos.
- ✓ Diagnóstico de los equipos, por sus integrantes, y de la Unidad, por todos.
- ✓ Fijación de un énfasis para el Ciclo que continúa y preselección de actividades, lo que encamina la propuesta.
- ✓ Enlace con la fase 1 mediante las acciones que corresponden a la propuesta.

■ **Al igual como ocurre entre las fases, la sucesión de ciclos de programa también es un continuo**

La vida de la Avanzada no se detiene, ya que lo que ocurre durante el cambio de ciclo es una actividad más en medio de otras actividades.





DIAGNÓSTICO DE LA AVANZADA

Tan pronto como 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 Avanzada, que además comprende la determinación de un énfasis, la preselección de actividades y la preparación y presentación de la propuesta que se hace a las Comunidades.

■ El diagnóstico se hace en las reuniones de Comunidad y en la reunión de Coordinadores de la Avanzada

El diagnóstico se desarrolla durante una o varias reuniones de las Comunidades. Puede ser en la misma reunión en que cada Comunidad escuchó la autoevaluación de sus miembros y les preguntó sus opiniones, o en la siguiente.

La reunión de Comunidad hace un diagnóstico de la marcha de ella y de la Avanzada en el ciclo que está terminando; propone un énfasis en relación al diagnóstico realizado y avanza ideas sobre las actividades de Comunidad y las actividades y proyectos de Avanzada que a sus integrantes les gustaría realizar en el próximo ciclo, adelantando su opinión sobre la probable conformación de los grupos de trabajo que crea conveniente.

Las reuniones de Comunidad continúan con una reunión de Coordinadores de la Avanzada, en la cual:

- * Se analizan los diagnósticos de las Comunidades y se completa un diagnóstico general de la Avanzada, que comprende los aspectos que se señalan más adelante.
- * El diagnóstico general lleva a la definición de un determinado énfasis para el ciclo que se inicia, el que puede contener acciones correctoras o de refuerzo, según sea el diagnóstico.

De acuerdo con el énfasis y las ideas de actividades formuladas por las Comunidades, se hace una preselección de actividades y proyectos que se desarrollarían como Avanzada o a través de grupos de trabajo. También se puede preseleccionar actividades para ser realizadas por las diferentes Comunidades, lo que dependerá de la mayor o menor congruencia que las ideas avanzadas previamente por las Comunidades muestren en relación al énfasis fijado por la reunión de Coordinadores.

A mayor congruencia, menos necesidad de proponer alternativas a las Comunidades.

Preseleccionadas las actividades, se prepara la propuesta, que junto con el énfasis se presenta luego a la Asamblea, completando así esta fase del proceso.

Realizar todos estos pasos, que se encuentran muy vinculados entre sí, no debiera ocupar demasiado tiempo.

■ El diagnóstico de las Comunidades es diferente al diagnóstico de la reunión de Coordinadores de la Avanzada

Los diagnósticos de las Comunidades tenderán a centrarse más en sí mismas que en la Avanzada y se referirán a temas más cercanos a los jóvenes, tales como relaciones entre ellos, ambiente existente en la Comunidad, roles internos, avances logrados, problemas que se arrastran, tareas pendientes, actividades futuras. No es necesario que estos diagnósticos sigan pauta de ningún tipo.

La experiencia indica que da mejor resultado que los jóvenes compartan opiniones sin sujeción a esquemas. Naturalmente, de sus evaluaciones surgirán inquietudes que darán pistas valiosas sobre la forma en que marcha la Avanzada.

El diagnóstico hecho por la reunión de Coordinadores de la Avanzada 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 animadores adultos.

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 de la reunión de Coordinadores de la Avanzada y de los animadores adultos.

Las ideas de actividades de Comunidad que surjan en este momento, deben considerarse como alternativas sujetas a reconsideración por la propia Comunidad una vez que la reunión de Coordinadores de la Avanzada informe sobre el énfasis, de manera que las actividades que en definitiva se elijan guarden coherencia con dicho énfasis.

■ El diagnóstico de la reunión de Coordinadores de la Avanzada tiene un carácter general

El diagnóstico de la reunión de Coordinadores de la Avanzada examina las Comunidades y la Avanzada como un conjunto, tratando de averiguar cuánto se avanzó en el ciclo anterior y qué se debería hacer en el futuro inmediato. No se analizan los resultados de una determinada actividad ni la situación personal de cada joven, no obstante que el análisis general se nutre de las conclusiones de esas evaluaciones efectuadas en su oportunidad.

■ El diagnóstico se refiere al clima educativo, a objetivos y actividades, y al desempeño de los animadores adultos

De acuerdo con su carácter educativo, el diagnóstico de la reunión de Coordinadores de la Avanzada debe responder ciertas preguntas básicas:

- ✓ ¿Se refleja en la vida de las Comunidades y de la Avanzada que se aplican todos los componentes del método scout de manera articulada?
- ✓ ¿Se mantiene un equilibrio entre actividades fijas y variables, actividades de Comunidad y actividades de Avanzada y actividades y proyectos?
- ✓ Las actividades fijas, ¿son significativas para los jóvenes?
- ✓ Las actividades variables y los proyectos que se han realizado en las Comunidades, grupos de trabajo (Comunidades circunstanciales) y Avanzada, ¿han demostrado ser atractivos, desafiantes, útiles y recompensantes?
- ✓ Actividades y proyectos, ¿ofrecen oportunidades de desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento?
- ✓ ¿Cómo han funcionado los grupos de trabajo?
- ✓ ¿Se atiende al crecimiento personal de cada joven?
- ✓ ¿Se observa en los jóvenes que éstos logran progresivamente los comportamientos previstos en los objetivos?
- ✓ Los animadores adultos, ¿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 reunión de Coordinadores de la Avanzada 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 y la visión de la Comunidad.

■ 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 Avanzada se ha fijado. Como los objetivos del ciclo concretan la visión que la Avanzada tiene de su futuro, el énfasis es una aproximación a la visión por la vía de fortalecer los aspectos positivos que se detectaron, tratando de reducir o eliminar los negativos y orientando 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 Comunidades intervienen en su fijación a través de los Coordinadores en la reunión respectiva, ya que van con una propuesta de este, el cual fue propuesto por las diferentes Comunidades y de la misma forma lo hacen los grupos de trabajo.

Ejemplos de elementos de un diagnóstico y de su posible énfasis correlativo

DIAGNÓSTICO:

Las actividades atraen a los jóvenes. Hay equilibrio entre actividades fijas y variables.
Se cubren todas las áreas de crecimiento.

ÉNFASIS:

Mantener el atractivo e incrementar la variedad de las actividades.

DIAGNÓSTICO:

Hay demasiadas actividades de Avanzada y pocas de Comunidad.

ÉNFASIS:

Reducir las actividades comunes y promover más actividades de Comunidad.

DIAGNÓSTICO:

La vida de las Comunidades es poco intensa.

ÉNFASIS:

Fortalecer la cultura interna de las Comunidades y acentuar la formación de los Coordinadores.

DIAGNÓSTICO:

El seguimiento individual no es constante.

ÉNFASIS:

Cada animador adulto reforzará el contacto personal con los jóvenes cuya progresión acompaña.

DIAGNÓSTICO:

No hay contacto con otros agentes educativos.

ÉNFASIS:

Establecer vínculos con las familias de los jóvenes.

DIAGNÓSTICO:

La Avanzada marcha bien, pero las Comunidades realizan demasiadas actividades en el local y en la ciudad; y se aprecia en la progresión de los jóvenes que han tenido pocas experiencias de vida en la naturaleza.

ÉNFASIS:

Cada animador adulto reforzará el contacto personal con los jóvenes cuya progresión acompaña.

DIAGNÓSTICO:

El proyecto del ciclo anterior se prolongó excesivamente.

ÉNFASIS:

Realizar durante el próximo ciclo un solo proyecto, que sea breve, que no requiera demasiadas competencias y que resulte atractivo para todos.

DIAGNÓSTICO:

Los Pioneros viven muy aislados de experiencias que se hacen en el Distrito.

ÉNFASIS:

Invitar a nuestras actividades a otras Avanzadas y acentuar nuestra participación en actividades del Distrito.

DIAGNÓSTICO:

La experiencia vivida con la comunidad local en la reforestación de la plaza del vecindario impactó a los Pioneros.

ÉNFASIS:

Realizar actividades de seguimiento que ayuden a sustentar la reforestación realizada y profundicen el contacto con la comunidad local.

■ Una vez definido el énfasis para un ciclo de programa se preseleccionan actividades

Establecido un énfasis para el ciclo que se inicia, la reunión de Coordinadores procede a preseleccionar las actividades comunes y proyectos que se propondrán a la Asamblea de Avanzada. En esta preselección se recogerá el mayor número de ideas que avanzaron las Comunidades en sus reuniones, siempre que ellas no se contrapongan con el énfasis o impliquen un riesgo considerando la edad de los jóvenes. *Excepcionalmente* se proponen actividades para ser realizadas por las Comunidades.

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.

En la preselección de actividades es conveniente considerar ciertos criterios:

Las actividades deben guardar coherencia con el énfasis y contribuir al logro de objetivos en todas las áreas de desarrollo, aun cuando el énfasis privilegie una o varias áreas.

Deben seleccionarse fundamentalmente actividades y proyectos comunes para toda la Avanzada, salvo que las actividades de Comunidad avanzadas por los jóvenes estén demasiado distantes del énfasis, en cuyo caso también hay que sugerir actividades de Comunidad que consideren ese énfasis.

✱ 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 Comunidades.

■ La propuesta a la Asamblea contiene el énfasis, las actividades comunes y algunas actividades de Comunidad

El énfasis se da a conocer sólo en la parte que dice relación con las actividades, ya que no tiene utilidad comunicar a la totalidad de los jóvenes aquellos aspectos del énfasis que se refieren a asuntos propiamente educativos, como la aplicación del método, la forma en que se evalúa su crecimiento personal o la evaluación que se hizo de sus Coordinadores.

Las actividades de Avanzada y proyectos preseleccionados son propuestos a toda la Avanzada en la Asamblea, cualquiera sea el origen de esas ideas, idealmente indicando las competencias que requieren y si para su realización se recomienda la creación de un grupo de trabajo. En el caso de los proyectos podría entregarse una idea previa sobre las actividades centrales y conexas que comprende.

Las actividades de Comunidad que fueron preseleccionadas por una Comunidad no se proponen a las otras, a menos que hayan sido pensadas por una Comunidad para ser realizadas por todas las Comunidades. Las actividades de Comunidad ideadas por la reunión de Coordinadores, pueden ser presentadas a todas las Comunidades o sólo a algunas, según las características de cada una y la necesidad que haya de conciliar con el énfasis las que ellos avanzaron previamente, como ya se ha explicado.





PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS

Una vez que el énfasis y las actividades preseleccionadas han sido presentados a las Comunidades, cada una de ellas decide sus actividades de Comunidad y prepara una propuesta de actividades comunes y proyectos para ser realizados por la Avanzada.

■ La Asamblea de Avanzada selecciona las actividades y proyectos comunes a todas las Comunidades

En una Asamblea de Avanzada, que culmina esta segunda fase, tienen lugar los siguientes hechos:

- ✦ Cada Comunidad presenta las actividades de Comunidad que ha decidido realizar, incluyendo el orden de prioridad que les ha dado y la duración estimada de cada una de ellas.
- ✦ A continuación las Comunidades, mediante un debate simple en que todos participen, o utilizando un juego democrático u otra técnica grupal que se haya determinado previamente, presentan su propuesta de actividades y proyectos de Avanzada.
- ✦ Siguiendo la dinámica elegida, la Asamblea de Avanzada elige las actividades comunes que desea realizar, las que se priorizan de acuerdo a las preferencias recibidas.

■ Los juegos democráticos permiten que se exprese la voluntad de la mayoría

Para el caso en que la Avanzada desee utilizar algún juego democrático en la toma de decisiones durante la celebración de la Asamblea de Avanzada, se entrega a continuación una información sobre estas técnicas. Aún cuando no se empleen, su conocimiento será siempre útil para generar alguna otra forma igualmente dinámica.

Los juegos democráticos son simulaciones en que los jóvenes representan un determinado papel y, actuando de acuerdo a las reglas del ambiente simulado, tratan de obtener el apoyo de la Avanzada para su propuesta.

Se les llama de esta forma ya que permiten que a la manera de un **juego de desempeño de roles** se exprese la voluntad de la mayoría, aun cuando en dichas simulaciones no siempre se representa una institución o actividad privativa de la vida democrática.

A través del juego los jóvenes presentan sus ideas, defienden posiciones, aprenden a argumentar, toman opciones y desarrollan muchas otras habilidades y actitudes que son propias de un proceso democrático de toma de decisiones.

De esta manera, la selección de actividades, al igual que las demás fases del ciclo de programa, resulta ser una actividad más, que se integra con todas las otras que habitualmente realiza la Avanzada. En el análisis de proyectos de intervención social o ambiental se desaconseja el uso de juegos democráticos

En la presentación y análisis de proyectos de intervención social o ambiental, que involucran a la comunidad local respectiva -la que se supone que ha participado en el “sueño” previo que ha concluido en la idea de realizar un proyecto que la beneficia, lo cual ha generado ciertas expectativas- se debe reflexionar con más detenimiento si procede la utilización de algún juego democrático.

Dado el carácter festivo que acompaña a estas técnicas de elección, se corre el riesgo que la forma de presentación convierta en trivial el contenido profundo de la iniciativa. Atendido este riesgo, sugerimos que los proyectos de intervención social o ambiental sean discutidos en la Asamblea de Avanzada por separado, idealmente con anterioridad al empleo de las técnicas grupales elegidas o en otro momento previsto especialmente, de manera que todos los Pioneros tengan la oportunidad de reflexionar con seriedad el contenido del proyecto que se propone.

CONTENIDO	Forma en que se representan las actividades o proyectos propuestos	Variable que determina la elección
<i>Un día de elecciones</i> Hay que elegir los miembros de un organismo de la comunidad: cada Comunidad presenta sus candidatos y les hace campaña.	Cada idea de actividad o proyecto es un candidato que se disputa el favor del electorado.	La cantidad de votos obtenida por cada “candidato”.
<i>¡Se abre la sesión!</i> Una reunión del Parlamento en que cada Comunidad representa a la bancada de un partido político imaginario.	Cada actividad o proyecto propuesto por una bancada se convierte en un “proyecto de ley” cuya aprobación	La cantidad de votos obtenida determina la aprobación y la prioridad entre las actividades y proyectos elegidos.
<i>Creando la Playlist</i> Provistos con un máximo de 5 estrellas, los pioneros y pioneras rankean las canciones que quieren en el playlist	Las ideas es que las actividades y proyectos son “canciones” que serán rankeadas con un máximo de 5 estrellas.	Las canciones que tienen el mayor promedio de estrellas (el máximo es 5 estrellas)
<i>¿Quién da más?</i> Una subasta en que las Comunidades, que han sido dotadas de un pequeño capital, compran y venden.	Cada cuadro u objeto de arte que se subasta representa una actividad o proyecto.	Los objetos se priorizan por su valor, según el monto que se pagó por cada uno de ellos.

CONTENIDO	Forma en que se representan las actividades o proyectos propuestos	Variable que determina la elección
<i>Consejo de Gabinete</i>		
El Presidente y sus ministros analizan diferentes proyectos que pudieran poner en marcha.	Las ideas de actividades y proyectos se transforman en “proyectos de desarrollo” para el país (la Unidad).	Los proyectos que recibieron más votos de parte de “los ministros” (todos los jóvenes).
<i>Una mañana en el mercado</i>		
Jóvenes, provistos de algunos billetes especialmente confeccionados, se transforman en comerciantes y clientes de un improvisado mercado.	Las ideas de actividades y proyectos se convierten en productos típicos de un mercado popular que se venden y compran.	Los productos más vendidos.
<i>Vamos al cine</i>		
Cada comunidad presenta sus sinopsis (actuadas) de las actividades	Las ideas y proyectos pasan como comerciales previos a las películas en un cine, la audiencia aplaude y evalúa para ver cuál actividad quieren realizar.	Número de estrellas que dieron los críticos (todos los jóvenes) a las “películas” más esperadas.

■ Muchas actividades pueden ser utilizadas como juego democrático

El juego democrático puede consistir en un debate parlamentario, un proceso electoral, un alegato ante un tribunal, una subasta pública, un recorrido de compras en el mercado, una rueda de intercambios en la bolsa de valores, una reunión de gabinete de ministros o cualquier otra situación similar.

Es importante señalar que, los juegos democráticos pueden ser utilizados para diferentes instancias, no sólo para la selección de actividades al inicio de un ciclo; es una buena herramienta para la selección de actividades para un campamento por ejemplo.

El resultado de la votación, o de la técnica de elección utilizada, determina las actividades de Avanzada.

El resultado de la votación, o de la técnica grupal empleada, define las actividades y proyectos que se desarrollarán durante el ciclo, los que se priorizan de acuerdo a las preferencias obtenidas.

Los animadores adultos facilitan el debate o la simulación empleada, asumiendo tareas de apoyo o información que varían según los casos. En ningún momento intervienen favoreciendo determinadas alternativas. Aun cuando el resultado no constituyera a su entender la mejor opción, es preciso mantener el respeto por la decisión tomada.

Si las determinaciones de los jóvenes se desconocen, éstos nunca ganarán la experiencia de enfrentar las consecuencias de sus propias decisiones, dentro de márgenes de seguridad razonables. Si al organizar las actividades en un calendario fuere necesario posponer o agregar algunas actividades o proyectos de Avanzada, esa intervención requiere acuerdo de la Asamblea de Avanzada.





ORGANIZACIÓN Y PREPARACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS

El éxito de las actividades depende mucho de la habilidad con que se organicen, diseñen y preparen.

ORGANIZACIÓN	DISEÑO	PREPARACIÓN
<p><i>¿Qué?</i></p> <p>Las actividades seleccionadas se disponen y articulan dentro del ciclo de programa.</p>	<p>Se determinan los componentes de una actividad en particular y la interacción entre todos ellos.</p>	<p>Se hacen los preparativos necesarios para realizar la actividad en una fecha determinada.</p>
<p><i>¿Quién?</i></p> <p>En la Avanzada lo hace la Reunión de Coordinadores, donde participan los Coordinadores de Comunidad y un representante por grupo de trabajo.</p>	<p>En la Avanzada los y las jóvenes diseñan las actividades de Comunidad mientras que las actividades de Unidad se diseñan en la Reunión de Coordinadores, en caso de que no haya un grupo de trabajo encargado de la actividad.</p>	<p>En la Avanzada, son las Comunidades o Equipos de Trabajo quienes preparan las actividades y proyectos. En caso de no haber grupos de trabajo preparando las actividades, los Coordinadores podrán encargarse de ello.</p>
<p><i>¿Cuándo?</i></p> <p>Se completa luego de que se seleccionaron las actividades variables y culmina en la elaboración de un calendario, que es creado por todos los integrantes de la Unidad en la Asamblea.</p>	<p>Se efectúa al comienzo del ciclo para todas las actividades programadas, o durante el ciclo con suficiente anterioridad a la preparación de cada actividad.</p>	<p>Se efectúa a medida que se aproxima la fecha en que las actividades deben ser realizadas.</p>

En esta fase se organizan en un calendario las actividades fijas y todas las actividades variables que han sido seleccionadas, ya sean de equipo, comunes o proyectos. El calendario se prepara por la Asamblea de Avanzada y luego, se diseña y prepara cada actividad y proyecto por quien corresponde.

■ **Actividades y proyectos se organizan en un calendario**

Todas las actividades seleccionadas, ya sea de Comunidad o de Avanzada, 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, fijas y variables, de distinta duración, de Comunidad, grupos de trabajo y Avanzada, conciliando a la vez variables de tiempo y recursos disponibles. Las actividades se organizan en el calendario por la Asamblea, la forma en que se organice el calendario determinará la duración del ciclo.

■ **Se determinan los grupos de trabajo, las actividades centrales y conexas de los proyectos y las competencias**

Antes de confeccionar el calendario deben determinarse las actividades comunes que darán origen a grupos de trabajo, estableciendo si reunirán sólo a jóvenes de la Avanzada o también se convocará a Pioneras y Pioneros de otras Avanzadas o jóvenes no integrantes del Movimiento, dependiendo de la naturaleza de la respectiva actividad o proyecto.

Además, tratándose de proyectos, deberán definirse sus actividades centrales y conexas. Idealmente, en consulta con la Comunidad que dio origen a la idea, se debieran identificar las competencias necesarias para su realización. Este último aspecto servirá para determinar la menor o mayor amplitud que tendrá el grupo de trabajo y el tipo de expertos cuya colaboración será necesario obtener.

■ **Recomendaciones para la elaboración del calendario**

- * Se consideran todas las actividades seleccionadas, ya sean de Comunidad, grupo de trabajo o Avanzada. Es probable que, por razones derivadas de la articulación entre todas las actividades, especialmente con las actividades y proyectos de larga duración, se haga necesario posponer o modificar algunas actividades seleccionadas, para lo cual se deberá actuar considerando la prioridad establecida en la selección y teniendo presente que los cambios deben ser aprobados por la Asamblea de Avanzada.

- * Sin afectar el énfasis fijado, es conveniente incluir actividades que permitan a los jóvenes avanzar en las distintas áreas de desarrollo.
- * Es recomendable mantener diversidad entre los contenidos de las actividades, como también un adecuado equilibrio entre actividades fijas y variables y actividades de Comunidad y actividades o proyectos de Avanzada.
- * Para lograr diversidad y equilibrio, condiciones que pudieron perderse durante el proceso de selección, la reunión de Coordinadores puede incorporar algunas actividades de Avanzada con ese propósito, siempre que no alteren sustancialmente la selección efectuada por los jóvenes. Incorporar actividades de Comunidad con este objeto requiere previo consentimiento de la respectiva reunión de Comunidad.



- ✦ Es conveniente comenzar ubicando en el calendario las diferentes actividades fijas y el tiempo que se requiere para su preparación. Se debe considerar que algunas de ellas deben ser efectuadas en una fecha determinada (aniversario del Grupo, por ejemplo) y otras se prolongan durante varios días seguidos (un campamento).
- ✦ Luego se ubican los proyectos, considerando que, si se ha elegido como prioritario un proyecto de larga duración, no es recomendable realizar otro proyecto al mismo tiempo. Esto no impide que se realicen dos proyectos de corta o mediana duración que involucran a Pioneros de diferentes Comunidades; o que se incluyan proyectos de corta duración que pueden coexistir con un proyecto que se extiende más allá de un ciclo. El buen criterio de los animadores adultos hará que la determinación que combine cualquiera de estas alternativas, tenga en cuenta la disponibilidad de tiempo, la naturaleza de los respectivos proyectos y la disponibilidad de los recursos.
- ✦ A continuación se programan las actividades variables, considerando que muchas de ellas pueden realizarse de manera simultánea y que durante algunas actividades fijas (reuniones, campamentos) se pueden desarrollar varias actividades variables. Es recomendable programar primero las de mayor duración, ya que aquellas que demandan menos tiempo es más fácil ajustarlas al final.
- ✦ La variedad de actividades fijas de corta duración (juegos, cantos, relatos, danzas y otras espontáneas) no necesitan considerarse en el calendario. Basta que las reuniones, campamentos y actividades de larga y mediana duración, se realicen con suficiente holgura para intercalarlas cuando corresponda.
- ✦ En el calendario no sólo se debe planificar la ejecución de una actividad o proyecto, cualquiera que éste sea, sino también considerar el tiempo necesario para su diseño y preparación. En la medida en que el equilibrio entre actividades lo permita, es recomendable programar para la segunda parte del ciclo las actividades que requieren mayor preparación y para el comienzo las de diseño más simple. Con mayor razón en el caso de los proyectos.
- ✦ Sin dejar de realizar actividades, debe estimarse un tiempo al final del ciclo para las conclusiones del proceso de evaluación de la progresión personal de los jóvenes y para las fases del cambio de ciclo.
- ✦ Al confeccionar el calendario se debe evaluar si el equipo de animadores adultos del que se dispone es suficiente para desarrollar la tarea al ritmo deseado. De lo contrario, se tendrá que tomar una opción entre varias posibilidades: reducir las actividades, reforzar el equipo o extender la duración del ciclo.

*El calendario debe ser flexible, permitiendo redistribuir o sustituir actividades ante situaciones imprevistas.

■ La Asamblea de Avanzada aprueba el calendario

Confeccionado el calendario, la Asamblea de Avanzada le otorga la aprobación final y una vez que el calendario ha sido aprobado, la reunión de Coordinadores constituye el o los grupos de trabajo, muchas veces el grupo de trabajo puede una misma comunidad, que sean necesarios para la realización de proyectos o actividades comunes de larga duración durante el ciclo que se inicia.

Esta es una responsabilidad delicada que comprende varias tareas:

- *Constituir los grupos de trabajo que se necesitarán, incorporando a Pioneras y Pioneros que deseen participar según sus distintos intereses.
- *Invitar a otras Avanzadas o a jóvenes no integrantes del Movimiento que demuestren interés en participar en el respectivo grupo de trabajo y que, idealmente, puedan aportar alguna pericia o competencia de la cual se carezca en la Avanzada.
- *Identificar e invitar a los expertos adultos que se necesiten, recurriendo a la red de contactos de la Avanzada.
- *Identificar las competencias que serán necesarias adquirir por los jóvenes y asignarlas entre los jóvenes según sus intereses.

■ Diseño de actividades y proyectos

Diseñar una actividad es determinar sus componentes y analizar la interacción que existe entre ellos. El diseño de las actividades de comunidad lo hacen sus jóvenes integrantes con el apoyo de algún dirigente o guiadora, si es necesario; y el de las actividades o proyectos comunes de la Avanzada lo hace la reunión de Coordinadores, un equipo especial que ésta designe o el grupo de trabajo respectivo, con el apoyo de los jóvenes que participan en la actividad o proyecto.

Este trabajo se simplifica, aunque no se evita, cuando la actividad o proyecto han sido realizados antes o han sido tomados de las fichas o libros disponibles sobre el tema, ya que en estos casos se cuenta con indicaciones sobre cómo proceder.

En cualquier caso, el diseño siempre es necesario, ya que la mayor parte de las veces las ideas seleccionadas serán de contornos gruesos y, aun cuando la idea provenga de una ficha, siempre será conveniente repensar la actividad o el proyecto para afinar sus detalles en función de las particularidades de los y las jóvenes, de las características de sus comunidades y de las condiciones en que opera la Avanzada.

El diseño puede comenzar por las actividades o los proyectos que se realizarán al inicio del ciclo, por cuanto los que se desarrollarán más adelante pueden ser diseñados a medida que se aproxima la fecha en que se deberán ejecutar, sin dejar la tarea para el último minuto.

Lo habitual será diseñar en diversos momentos del ciclo de programa, conforme se acercan las fechas previstas. Se debe tener presente que los proyectos y las actividades de larga duración requerirán una anticipación mayor que las de corta duración, igual que las más complejas con relación a las más simples.

■ Definir los objetivos de actividades y proyectos es un elemento esencial del diseño

Es probable que la actividad o el proyecto hayan sido seleccionados y puestos en el calendario teniéndose un concepto implícito o muy general de lo que se pretende con ellos. Este concepto no es suficiente, por lo que se deben definir con exactitud los objetivos que se persiguen al realizarlos.

Esta definición de objetivos, que necesariamente debe ser formulada por escrito, es fundamental para evaluar posteriormente la actividad o el proyecto, ya que la evaluación final es una confrontación entre los objetivos previstos y los resultados logrados. Si esos objetivos no existen, la evaluación será impracticable; y si están sobreentendidos, la evaluación será confusa y ambigua.

No obstante, lo señalado, existen actividades para las cuales no es imprescindible contar con objetivos escritos: • Las actividades instantáneas; • Las actividades individuales de refuerzo; • Las tareas personales dentro de una actividad de Avanzada; • Muchas de las actividades fijas de carácter estandarizado: reuniones habituales, juegos, ceremonias y otras similares (pero sí los requieren campamentos y excursiones).

Los objetivos de una actividad son los resultados que esperamos lograr con el grupo de participantes mediante la actividad, mientras que los objetivos educativos a los cuales la actividad puede contribuir definen las conductas que cada niño o joven se ha propuesto lograr transcurrido un cierto tiempo. Al iniciar el diseño se

deben definir los primeros, no los segundos, ya que no es imprescindible en este momento establecer respecto de cada actividad cuáles son exactamente los objetivos educativos personales a los cuales esa actividad contribuye. Basta tener una idea general del área de crecimiento en la cual se ubican los principales objetivos educativos que la actividad puede contribuir a lograr.

Ejemplos de objetivos de actividades que también podrían realizarse como proyectos, ya que reúnen varias actividades

<p>Sendero Ecológico Trabajando en conjunto con una organización medioambiental, los y las jóvenes diseñan, construyen y mantienen durante un determinado período, un sendero ecológico que muestra y destaca diferentes aspectos de la naturaleza del lugar en que se emplaza.</p>	<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destacar el valor ecológico del lugar. • Ofrecer a los jóvenes de la comunidad local una oportunidad de disfrutar la naturaleza y adquirir hábitos de conservación y protección del medio ambiente. • Desarrollar en los participantes su conciencia ecológica y sus destrezas en tareas manuales.
<p>¡Estamos en el aire! En la caseta de grabación de una emisora local, listos para “salir al aire”, provistos de micrófonos, audífonos y pautas, manejando la consola y realizando despachos en directo desde diferentes puntos de la ciudad... los miembros de la Comunidad de Pioneros, o las Comunidades de la Avanzada trabajando en un proyecto común, emiten un programa de radio sobre un tema que interesa a la opinión pública.</p>	<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar información sobre el tema a tratar y llamar la atención de la comunidad local sobre su importancia. • Expresar el punto de vista de los jóvenes mediante una comunicación efectiva e instantánea. • Adquirir habilidades de comunicación por radio. • Atraer el interés de jóvenes radioescuchas por incorporarse a la Avanzada de Pioneros.

■ 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?
- ✓ ¿Podemos montarla como un proyecto?
- ✓ Al diseñarlo como un proyecto ¿qué actividades centrales y conexas comprendería?
- ✓ ¿Cuánto tiempo va a durar?
- ✓ Si es actividad de Avanzada, ¿en qué forma participan las Comunidades?

- ✓ Y si es de Comunidad, ¿cómo participan los jóvenes?
- ✓ ¿De qué tipo y cuántos son los recursos humanos que se necesitan?
- ✓ ¿Tenemos acceso a los recursos humanos de los cuales no disponemos?
- ✓ ¿Qué gasto o inversión implican los recursos materiales que requerimos?
- ✓ ¿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?

■ Una vez diseñada la actividad, ésta se prepara para ser realizada en una fecha determinada

A diferencia de las tareas de diseño, que es recomendable realizarlas a comienzos de un ciclo, las de preparación son constantes y se superponen a la ejecución de actividades y proyectos, de manera que mientras unas actividades se realizan otras se preparan.

Las tareas de preparación varían según la actividad de que se trate: es distinto preparar una actividad de una hora de duración que un campamento de varios días. En cualquier caso, será muy útil repasar la “hoja de ruta de una actividad” que se propone a continuación, la que también es útil tratándose de un proyecto.



Hoja de Ruta de una actividad

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

¿Saben todos quién dirige la actividad o proyecto?

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

¿Cómo se motivará la actividad?
¿Quién lo hará?

Toda actividad, por más que haya sido propuesta y elegida por los y las jóvenes, necesita de una **razón de ser**, algo que se pretenda lograr con su realización.

¿Qué queremos lograr con esta actividad?

¿Qué elementos se emplearán?
¿Quién los obtendrá o confeccionará?

El **lugar** en que se desarrollará la actividad es determinante para su éxito. Tamaño, privacidad, entorno apropiado, orden y limpieza, nivel de ruido, son factores que influirán en el resultado. Más determinante es el lugar cuando la actividad se desarrolla fuera del local. En el caso de campamentos y excursiones se debe visitar el lugar con suficiente anticipación y verificar si permite desarrollar las actividades previstas.

¿Se ha definido el lugar y las personas responsables de obtenerlo y prepararlo?

¿Se obtuvo la autorización para usarlo?

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

¿Se ha visitado el lugar y se ha constatado que reúne las condiciones apropiadas?

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

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

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

Las actividades se preparan en cada caso con la **participación** de los jóvenes; las de Comunidad las preparan los jóvenes; las de Avanzada, la reunión de Coordinadores; y los proyectos el respectivo grupo de trabajo.

¿Participan los jóvenes en la preparación de la actividad o proyecto en la forma que corresponde?

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

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

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

Una noche oscura en una colina cercana a la ciudad, en que está todo listo para observar las estrellas, el responsable de conseguir el telescopio, que llegó atrasado, recuerda en ese momento que era él quien tenía que pasar a buscarlo. Quien ha vivido esta experiencia no se olvidará jamás de la importancia de los **materiales de apoyo**.

¿Se hizo el presupuesto de la actividad?
¿Se obtuvieron los recursos necesarios?
¿Se designó al responsable de administrarlos?

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

¿Se fijaron normas para su rendición?
En el caso de los proyectos ¿se preparó una Pauta de Identificación del Proyecto para captar fondos?

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

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



DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS

Después que en la Unidad se ha destinado tiempo a tomar decisiones y a organizarse, se entra en la fase central del ciclo, que ocupa la mayor parte del tiempo disponible.

La fase comprende lo que más estimula a niños y jóvenes: ¡la emoción de hacer cosas! También comprende lo que más interesa a los animadores adultos: contribuir a que niños y jóvenes crezcan a través de las cosas que hacen.

■ Se desarrollan al mismo tiempo actividades de pequeño grupo (Comunidad) y de Unidad

Conforme al calendario establecido, cada pequeño grupo realiza sus actividades con autonomía bajo la coordinación del joven que lo guía o coordina, con el apoyo de los animadores adultos cuando es solicitado y la supervisión del respectivo Consejo de Unidad.

Las actividades de pequeño grupo se articulan con actividades de Unidad, las que a veces son sucesivas y en otras ocasiones simultáneas. Estas actividades son coordinadas por el Consejo de Unidad, quien lo hace directamente, a través de algunos animadores adultos o designando equipos especiales formados por adultos y jóvenes que coordinan los pequeños grupos. Estos equipos nacen con motivo de una actividad y se disuelven a su término.

Las actividades de pequeño grupo y de Unidad, fijas y variables, cualquiera sea su duración, se desarrollan ensamblándose unas con otras como las piezas de un rompecabezas, que aisladas es poco lo que parecen, pero que en su conjunto revelan la imagen que entre todas forman y que no sería la misma si algunas de esas piezas faltasen. El ensamble entre estas actividades es responsabilidad del Consejo de Unidad, el que hace seguimiento semanal al desarrollo del programa previsto en el calendario.

■ Guadoras y Dirigentes participan como equipo

Al desarrollar una actividad todos los animadores adultos participan, colaboran y se involucran de distintas formas en su resultado. Esto no sólo es necesario para el éxito de la actividad misma o para ejercitar el funcionamiento en equipo, sino también para que niños y jóvenes, al ver presentes a todos sus animadores, sientan que lo que está pasando es importante.



Esto no significa que guidoras y dirigentes se tropiecen unos con otros tratando de hacer las mismas cosas al mismo tiempo. Se supone que las tareas se han distribuido antes de la realización de la actividad y que cada cual ocupa un lugar y cumple una función. Tampoco debe impedirse que, en las actividades de larga duración, como es el caso de los campamentos, los adultos alternen entre sí la responsabilidad por la ejecución de distintos aspectos o fases de una actividad.

Al destacar el funcionamiento en equipo queremos advertir, entre otras cosas, que no es buena costumbre que un adulto desarrolle una actividad solo con niños o jóvenes, mientras los demás desaparecen para atender otros asuntos, se encierran a preparar “lo que sigue” o simplemente descansan. Igualmente recordamos que en el equipo de guidoras y dirigentes las funciones se distribuyen por igual, y que no es sano que algunos gocen de licencia para dirigir a distancia, no asumir tareas duras, participar en las actividades cuando puedan, llegar atrasados o levantarse tarde en campamento.

Muchas veces estas circunstancias se originan en privilegios de rango que en algunos Grupos se estiman le corresponden a ciertos animadores. Esa interpretación es improcedente, ya que en el equipo de adultos las personas asumen funciones diferentes con distribución igualitaria y equivalente del trabajo, no existiendo jerarquización que origine privilegios de ningún tipo.

El funcionamiento en equipo no debe disminuir la responsabilidad del animador que está a cargo de la actividad, quien debe velar para que no se escape de las manos y se mantenga dentro de sus objetivos y márgenes. Esto puede ser más difícil en las actividades que contienen momentos de gran despliegue físico, pero la colaboración de varios dirigentes y guiadoras permitirá apoyar a los y las jóvenes que lo requieran y mantener el dominio de la situación.

■ La motivación de las actividades siempre es necesaria

Aun cuando fueron seleccionadas por los y las jóvenes, las actividades siempre requieren ser motivadas, ya que entre el momento en que se efectuó la selección y aquel en que se inicia la actividad, los intereses de los jóvenes pueden variar. La motivación determina la fuerza con que los y las jóvenes se entregan a la acción y se comprometen en los resultados de la actividad.

La motivación no sólo procede en los instantes o días previos al inicio de una actividad sino también antes, de distintas formas, creando un ambiente expectante en espera del día o momento en que se desarrollará. También es necesaria durante la actividad, reforzando la confianza y el entusiasmo, los que pueden decaer cuando surgen dificultades y el resultado se ve más dudoso que al principio.

■ El desarrollo de las actividades necesita producir emociones

La actividad debe ser una fiesta para los y las jóvenes, creando una *resonancia* emocional que los estimule a incorporarse en la próxima actividad con renovado entusiasmo. Si un joven o una joven no sitúa las actividades guías o scouts entre sus primeras prioridades, difícilmente éstas producirán las experiencias que incluirán en su crecimiento y en el logro de sus objetivos.

■ Para resguardar este aspecto es necesario considerar, entre otras, las siguientes sugerencias:

- * Todo joven debe tener algo interesante que hacer en la actividad. Una actividad tiene actores y no espectadores.
- * Las tareas que implica una actividad deben ser distribuidas por igual, teniendo sólo en cuenta las posibilidades personales de los participantes.

- * No hay que dejarse incluir por los estereotipos culturales relacionados con el género, asignando tareas desafiantes a los jóvenes y más pasivas a las jóvenes.
- * Aunque el resultado de la actividad es importante, los dirigentes y guioneras deben promover el interés por vivir y disfrutar el proceso, con independencia del resultado que se obtenga. Esto ayuda a desarrollar una cierta estabilidad emocional que no depende sólo de éxitos y fracasos.
- * Hay que tener cuidado en que no se humille a quienes no logran los resultados esperados, como tampoco que se postergue a los de ritmo más pausado o se margine a aquellos que la mayoría considera menos simpáticos.
- * Si un o una joven no desea participar o continuar en una actividad, su voluntad debe respetarse. Sería conveniente observar su conducta con mayor atención y dialogar con él o ella para averiguar qué está pasando y darle el apoyo que necesita. Este acompañamiento puede producirse en el pequeño grupo o por medio del adulto encargado del seguimiento.

■ Los responsables mantienen el ritmo de las actividades

Las actividades se desarrollan de acuerdo a un determinado “ritmo”. Los adultos que están a cargo de la actividad -joven en el caso de actividades de pequeño grupo- son los responsables de *mantener el ritmo*.



■ La experiencia demuestra que hay ciertas situaciones que alteran “el ritmo”. Veamos algunas:

Una actividad puede comenzar un poco fría o lenta, pero a medida que se obtienen resultados y la acción produce nuevas experiencias, el entusiasmo y el interés van aumentando. Un responsable cuyo entusiasmo no decae termina contagiando a todos.

Para entusiasmar, el responsable no necesita armar bullicio ni convertirse en una atracción de primer plano. Impulsa la acción como si no estuviera presente, desapareciendo y reapareciendo cada vez que sea necesario.

El responsable no soluciona todos los problemas. Hay que evitar el exceso de instrucciones o recomendaciones, dejando que los participantes resuelvan por sí mismos los obstáculos, piensen alternativas e inventen soluciones.

Hay que evitar los espacios muertos, los que generalmente se producen por falta de preparación. Cuando obedecen a circunstancias imprevistas, hay que introducir modificaciones y refuerzos que permitan recuperar el ritmo. En las actividades de corta duración siempre es conveniente tener a la mano alternativas de reemplazo, como una actividad sorpresa, un juego de evaluación, una variante de la misma actividad o simplemente otra actividad.

En las actividades que son más pasivas es recomendable intercalar cantos, danzas, pequeños juegos u otras actividades menores que impliquen movimiento.



La intervención de terceros ajenos a la Unidad debe tener lugar en el momento previsto e insertarse en el contexto, evitando interrumpir el ritmo de la actividad. Para eso, las personas que prestan esta colaboración deben conocer con anterioridad su papel y no convertirse en un espectáculo aparte.

Los responsables son los primeros en llegar y estar preparados para la actividad, especialmente en las reuniones habituales. La presencia anticipada del responsable disminuye la ansiedad, permite verificar que todo esté preparado y ofrece una oportunidad para motivar.

■ El desarrollo de las actividades permite crear el hábito de la responsabilidad

Una actividad guía y scout no es un encuentro circunstancial en la plaza del barrio y los responsables tienen que hacerlo sentir a los y las jóvenes. La actividad es una oportunidad privilegiada para crear hábitos que fortalezcan la responsabilidad.

Llegar a la hora acordada, cuidar el lugar que se recibió en préstamo y entregarlo más limpio de lo que estaba, devolver equipos facilitados en la fecha convenida, mantener en buen estado los implementos de la Unidad y de los pequeños grupos, cumplir las tareas encomendadas y hacerlas exigibles son actitudes que forman hábitos y habilidades sociales muy importantes para el desarrollo de la personalidad.

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





EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

■ Actividades y proyectos se evalúan según el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente determinados

Evaluar una actividad consiste en:

- ✦ Observar su desarrollo para saber si se puede mejorar su ejecución, es decir, acompañar la acción para tratar que se optimicen sus resultados;
- ✦ Analizar sus resultados para saber si se lograron los objetivos que se fijaron antes de realizarla, esto es, si se consiguió con la actividad lo que se esperaba obtener.

Para cumplir ambos aspectos es necesario que los 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.

No obstante lo señalado, existen actividades para las cuales no es imprescindible contar con objetivos escritos:

- ✦ Las actividades instantáneas;
- ✦ Las actividades individuales de refuerzo;
- ✦ Las tareas personales dentro de una actividad de Unidad;
- ✦ Las competencias, según el criterio del monitor respectivo y del acuerdo a que haya llegado con el o la joven;
- ✦ Muchas de las actividades fijas de carácter estandarizado: reuniones habituales, juegos, ceremonias y otras similares (pero sí los requieren campamentos y excursiones).

■ Las actividades se evalúan por observación

La manera de evaluar las actividades es *por observación*. Jóvenes, dirigentes y guadoras, 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. Es una buena costumbre anotar las observaciones en una libreta, ya que es natural que tiendan a olvidarse.

La evaluación *por medición*, tan propia de la educación formal y que a través de pruebas procura medir con relativa exactitud el aprendizaje logrado sobre determinados conocimientos o habilidades, es poco aplicable en las actividades de guías y 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, pueden evaluarse por medición algunas manualidades, técnicas específicas o competencias. También los proyectos, especialmente los de intervención social o ambiental, en los que es habitual establecer indicadores de logro que señalan resultados concretos.

■ Las actividades se evalúan durante su desarrollo y a su término con la intervención de distintos actores

Durante su desarrollo

Durante su desarrollo se evalúan actividades de larga y mediana duración que comprenden varias fases. Lo más frecuente es que estas actividades sean *actividades de Unidad*, por lo que intervendrán en su evaluación los jóvenes, los dirigentes, las guadoras y otros agentes, según los casos, sin olvidar la participación de la comunidad local involucrada cuando corresponda.

La evaluación durante el desarrollo permite introducir correcciones o refuerzos. Si no todos los jóvenes están participando, se deberá encontrar la forma en que todos lo hagan; si se está alargando demasiado, habrá que apurar el paso; 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. La evaluación efectuada al término de una actividad es parte del proceso de acontecimientos entrelazados que caracteriza al ciclo de programa. No es necesario “detenerse para evaluar” y dejar de hacer lo que en ese momento se debiera hacer porque “estamos evaluando”. La evaluación es parte de la marcha y hay que buscar un momento apropiado para evaluar sin interrumpir ese continuo.

Las *actividades de Comunidad o Grupo de trabajo* se evalúan por la Reunión de Comunidad y los resultados de la evaluación son comunicados al Consejo de Unidad a través del Coordinador respectivo.

Las *actividades de Unidad* se evalúan primero en las Comunidades y luego en el Consejo de Unidad. Una Asamblea sólo se recomienda que se convoque 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 y guidoras 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 progresión personal

Es importante subrayar la diferencia que existe entre la evaluación de una actividad y la evaluación del crecimiento personal de los y las jóvenes. Sin embargo, aunque tienen objetivos diferentes, es necesario decir que ambas evaluaciones se nutren de una misma observación.

Al observar el desarrollo de una actividad, es imposible no ver al mismo tiempo la forma en que se desempeña un joven o una joven y comprobar los cambios que ha experimentado. De ahí que al observar una actividad se acumula información sobre la progresión de los jóvenes.

Al final de un ciclo de programa, luego de algunos meses y después de transcurridas varias actividades, esta información otorga de recursos para la observación el avance de un joven o una joven en el logro de sus objetivos personales, la que el dirigente o guiadora encargado de su seguimiento compartirá con él o ella al momento del consenso.

Resumen Desarrollo de un ciclo de programa

1
DIAGNOSTICO
DE LA AVANZADA

REUNIÓN DE COMUNIDAD

HACEN UN DIAGNÓSTICO DE SU EQUIPO Y DE LA AVANZADA
PROPONEN UN ÉNFASIS ACORDE AL DIAGNÓSTICO REALIZADO
ADELANTAN IDEAS POSIBLES ACTIVIDADES DE COMUNIDAD Y AVANZADA

2
PROPUESTA Y
SELECCIÓN DE
ACTIVIDADES Y
PROYECTOS

REUNIÓN DE COORDINADORES

HACE UN DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA AVANZADA
DEFINE UN ÉNFASIS PARA EL CICLO DE ACUERDO A LOS INSUMOS
ENTREGADOS POR LAS COMUNIDADES
PRESELECCIONA ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE LA AVANZADA Y
COMUNIDAD, SEGÚN LAS IDEAS ENTREGADAS POR LAS COMUNIDADES
Y ACORDE AL ÉNFASIS. PRESENTA ÉNFASIS Y PROPUESTA A LA ASAMBLEA

3
ORGANIZACIÓN Y
PREPARACIÓN
DE ACTIVIDADES
Y PROYECTOS

ASAMBLEA DE AVANZADA

RECIBE LA PROPUESTA DE LA REUNIÓN DE COORDINADORES SOBRE
EL ÉNFASIS, ACTIVIDADES COMUNES Y PROYECTOS DECIDE ACTIVIDADES
COMUNES Y PROYECTOS QUE SE REALIZARÁN DURANTE EL CICLO TOMA
CONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZARÁN LAS COMUNIDADES
ORGANIZA EN UN CALENDARIO TODAS LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS
SELECCIONADOS. LOS COORDINADORES DE COMUNIDAD SON LOS VOCEROS
MIENTRAS SE REALIZA ESTE PROYECTO EN LA ASAMBLEA.

4
DESARROLLO Y
EVALUACIÓN DE
ACTIVIDADES Y
PROYECTOS

COMUNIDADES
DISEÑAN Y PREPARAN
SUS ACTIVIDADES

REUNIÓN DE COORDINADORES
CREA Y CONSTITUYE LOS
GRUPOS DE TRABAJO
QUE CORRESPONDA DISEÑA Y
PREPARA LAS ACTIVIDADES
COMUNES QUE NO TIENEN
GRUPO DE TRABAJO
APOYA Y COORDINA A EQUIPOS Y
GRUPOS DE TRABAJO

GRUPOS DE TRABAJO
CADA GRUPO DISEÑA Y
PREPARA SU ACTIVIDAD Y
PROYECTO

DESARROLLO DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS
ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS
EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS
EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL - SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL - CONCLUSIONES

COMUNIDADES
AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN
POR LOS PARES
COSENSO DE CADA JOVEN CON EL
DIRIGENTE ENCARGADO

REUNIÓN DE COORDINADORES
DAR CUENTA DE LA AUTOEVALUACIÓN
Y EVALUACIÓN DE LOS PARES PARA LA
PROGRESIÓN PERSONAL
CONVOCA AL DIAGNÓSTICO
QUE DA ORIGEN A
UN NUEVO CICLO

AVANZADA
CIERRE DE CICLO
FESTEJO

¡LO LOGRAMOS!



PAULOKENOBI



Las Actividades educativas

Capítulo 10

CONTENIDO



Objetivos, Actividades y Experiencias

244



Tipos de Actividades

246



El Proyecto

259



Las Competencias

270



Celebraciones y Ceremonias en la Avanzada

280





OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS

■ Las actividades contribuyen al logro de objetivos

En el Movimiento Scout, las y los jóvenes aprenden haciendo, ya que todo se realiza bajo la forma de actividades y proyectos. En las Comunidades, grupo de trabajo y Avanzadas, los jóvenes son los protagonistas de las actividades. Las proponen, las eligen por sí mismos, las preparan, desarrollan y evalúan con el apoyo del equipo adulto.

Son las actividades las que permiten que los y las jóvenes tengan experiencias personales que contribuyan a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos.

El aprendizaje por la acción permite un aprendizaje por descubrimiento, que hace que los conocimientos, actitudes o habilidades aprendidas se interioricen de manera profunda y permanente. A la vez, es un modo efectivo para interesar a los jóvenes en su autoeducación.

■ Los y las jóvenes aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades

Como las actividades suscitan en pioneros y pioneras experiencias personales, debemos distinguir la actividad que se realiza entre todos y la experiencia que cada joven adquiere durante la actividad.

ACTIVIDAD	EXPERIENCIA
<ul style="list-style-type: none">■ Es lo que ocurre externamente, la acción que se desarrolla entre todos.■ Es un instrumento que genera diferentes situaciones	<ul style="list-style-type: none">■ Es lo interno, lo que pasa en cada persona, lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada.■ Es el resultado que se produce en el joven al enfrentar esa diversidad de situaciones.

No olvides que lo verdaderamente educativo es **la experiencia**, ya que es una relación personal del o la joven con la realidad que le permite observar y analizar su comportamiento y adquirir y practicar la conducta prevista en el objetivo.

■ Las experiencias son personales

Dependiendo de una variedad de circunstancias, que en general dicen relación con el modo de ser de cada uno, una misma actividad puede generar diferentes experiencias en pioneras y pioneros que participan en ella.

Una actividad puede ejecutarse de manera impecable y ser colectivamente muy exitosa, pero en algunos jóvenes podría no producir los resultados previstos. Muy por el contrario, puede que una actividad no sea evaluada como exitosa y sin embargo haya producido, en algunos o varios participantes, experiencias que contribuyen a la adquisición de conductas deseables.

Como la experiencia es una relación personal del o la joven con la realidad, los adultos no la podemos intervenir, manipular ni prever con certeza; pero sí podemos actuar sobre las actividades, para que éstas susciten o favorezcan experiencias conducentes al logro de los objetivos.

¿Cómo influye esto en el programa de actividades y proyectos que se realiza en la Avanzada?

- ✓ El programa debe comprender una gran variedad de actividades y proyectos.
- ✓ Actividades y proyectos no pueden improvisarse. Ambos deben ser seleccionados, preparados, desarrollados y evaluados adecuadamente.
- ✓ No basta realizar actividades ni que éstas sean exitosas. Es necesario además estar atentos a las experiencias personales que obtiene cada joven, lo que se realiza a través del seguimiento de su progresión personal.

■ Las actividades contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera paulatina, secuencial y acumulativa.

Entre las actividades y los objetivos educativos no existe una relación directa e inmediata, es decir, la realización de una actividad no produce automáticamente el logro de un determinado objetivo. Las actividades que se realizan, a través de las sucesivas y variadas experiencias que generan en las y los jóvenes, contribuyen progresivamente a que logren sus objetivos personales.

Esto significa que al término de una actividad lo único que podemos evaluar es la actividad misma. La evaluación del desarrollo personal de las y los jóvenes, es decir, de su progresión, sólo será posible cada cierto tiempo, generalmente al final de un ciclo de programa. Al evaluar objetivos de desarrollo se está midiendo madurez y la madurez de la persona es un estado de plenitud al que se llega por medio de un proceso de desarrollo paulatino, secuencial y acumulativo.



TIPOS DE ACTIVIDADES

Dependiendo del punto de vista de análisis, las actividades se pueden presentar en diferentes clasificaciones, primero vamos a distinguir entre aquellas que son internas y externas, y posteriormente las actividades fijas y variables.

■ Las actividades pueden ser internas o externas

Hemos señalado que los objetivos educativos consideran la totalidad de la vida de los jóvenes, lo que comprende una amplia variedad de actividades, gran parte de las cuales no está directamente conectada con la Avanzada. Esto nos permite distinguir entre actividades internas y externas.

INTERNAS	EXTERNAS
Actividades que se realizan en la Avanzada o fuera de ella por iniciativa de su programa de actividades.	Actividades que los jóvenes efectúan fuera de su Avanzada y sin vinculación directa con ella misma, o sus comunidades o grupos de trabajo.

Nuestra tarea como animadores adultos se refiere principalmente a las actividades internas, pero no podemos desatender las externas, ya que los y las jóvenes además de participar en el Movimiento, son estudiantes, pertenecen a una familia, practican un deporte, son miembros de una comunidad de fe, tienen amigos no scouts, y en lo general se vincula constantemente con diferentes grupos sociales. Se debe tener en consideración la variedad de actividades externas en las que participan las y los jóvenes, no para evaluar cada una de ellas ni mucho menos de intervenir o interferir en ellas, pero los efectos que producen en los jóvenes deben ser considerados de un modo general en la evaluación de su progresión personal, en la que entraremos en detalle hacia el capítulo final.

Como todas las actividades externas que realizan pioneras y pioneros, aportan al desarrollo de su crecimiento e influyen en su personalidad, se puede considerar invitar a las y los jóvenes a compartir sus experiencias externas a la vida de Avanzada.

■ La principal distinción es entre actividades fijas y variables

Según su forma, su frecuencia y la manera en que contribuyen a la aplicación del Método y al logro de los objetivos, las actividades pueden clasificarse en fijas o variables.

FIJAS	VARIABLES
<ul style="list-style-type: none">•Utilizan una misma forma y generalmente dicen relación con un mismo contenido•Se necesita realizarlas continuamente para crear el ambiente deseado por el método•Contribuyen de manera genérica al logro de los objetivos educativos.	<ul style="list-style-type: none">•Utilizan formas variadas y se refieren a contenidos muy diversos, según las inquietudes expresadas por los jóvenes.•No se repiten continuamente, salvo que los jóvenes deseen hacerlo y después de transcurrido cierto tiempo•Contribuyen a la obtención de determinados objetivos educativos.

Dentro de las actividades fijas podemos encontrar aquellas celebraciones y ceremonias que se realizan en la Avanzada, su contenido siempre es similar, su realización frecuente contribuye a crear una atmósfera propia del clima educativo en la Avanzada; y no están dirigidas al logro específico de un objetivo o grupo de objetivos educativos de los jóvenes. Sin embargo, como dicen relación con varios aspectos de su personalidad, contribuyen de un modo general al logro de los objetivos en las distintas áreas de desarrollo.

Por otro lado, las actividades variables son ilimitadas, actividades deportivas, foros, raid fotográfico, excursión cultural, organización o participación en una campaña comunitaria, entre otras posibilidades que provengan de la creatividad de las y los jóvenes.

Para que una actividad variable tenga mayor relevancia dentro del programa de actividades de la Comunidad o Avanzada o dar origen a un proyecto, debe ser **desafiante, útil, atractiva y recompensante**. Toda posibilidad de acción que presente un desafío a sus capacidades y posibilidades, será útil para su crecimiento personal, que les atraiga y tenga para ellos el sentido de obtención de un logro, es una actividad educativa y por lo tanto entra en el campo de interés de la Avanzada.

■ El programa debe equilibrar y hacer convivir actividades fijas y variables

Las actividades fijas y variables se conectan entre sí, pudiendo una misma actividad reunir características de ambos tipos. Es el caso de un campamento, que siendo una actividad fija, comprende habitualmente la realización de actividades variables en su programa.

Una de las claves para enriquecer el clima educativo en la Avanzada es construir con la participación activa y responsable de las y los jóvenes, un programa de actividades que mantenga un adecuado equilibrio entre estos dos tipos de actividades, ya que ambas ofrecen contribuciones educativas diferentes y su vez complementarias.

Las actividades fijas	Las actividades variables
<ul style="list-style-type: none"> •Fortalecen el método, asegurando la participación juvenil, la toma de decisiones, la vivencia de los valores y mantiene el sentido de pertenencia. •Contribuye a crear el clima educativo de la Avanzada y producen vivencias propias de nuestro movimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> •Aseguran que el programa responde a las inquietudes e intereses de los jóvenes y los proyectos sobre la diversidad del entorno. •Se pueden relacionar con las necesidades y sueños de las localidades y comunidades de las que son parte.

Muchas veces el entusiasmo de las y los jóvenes por la realización de sus ideas y proyectos, es probable que las actividades variables predominen a las fijas. Sin embargo, con el propósito de mantener el clima educativo en la Avanzada, es importante generar el equilibrio de las actividades durante el ciclo de programa por varias razones:

Un programa concentrado en actividades fijas, en perjuicio de las variables	Un programa recargado de actividades variables, con escasas actividades fijas
<ul style="list-style-type: none"> •Puede conducir a una Avanzada “cerrada”, centrándose sobre si misma, aislada de los acontecimientos de su entorno, que no prepara a los jóvenes para la vida sino para el propio Movimiento. Un “programa para guías y scouts” y no un “programa de y para jóvenes” •Podría afectar el desarrollo armónico de los jóvenes, dificultando la evaluación de su progresión personal y la adquisición de competencias que se ocurren más concretamente en las actividades variables. •Puede producir un programa aburrido y con tendencia a la obsolescencia. 	<ul style="list-style-type: none"> •Corre el riesgo de desperfilar a la Avanzada, transformándose en un “grupo juvenil” atractivo y servicial, pero con escaso “estilo scout”, lo que afectará su cohesión y el sentido de pertenencia de los jóvenes. •Podría disminuir el efecto del clima educativo, a cuya existencia las actividades fijas contribuyen con intensidad. •Puede convertir el programa simplemente en activismo, impidiendo que los jóvenes reflexionen y el grupo logre estabilidad.

■ Las actividades pueden ser de comunidad, de Avanzada, de grupo de trabajo y proyectos

Las actividades de comunidad son las realizadas por una comunidad sin tener necesariamente relación con los demás.

Las actividades de Avanzada son aquellas donde participan todos los miembros de la Avanzada, ya sea porque todas las comunidades han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que los involucra a todos. Las actividades de Avanzada deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de las comunidades o los grupos de trabajo.

Las actividades por grupo de trabajo son aquellas que para su realización requiere reunir jóvenes con intereses específicos, provenientes de distintas comunidades o de fuera de la Avanzada. Realizada la actividad, el grupo de trabajo se disuelve.

Los proyectos son un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración y pueden ser realizados por la Avanzada o por grupos de trabajo, asumiendo las comunidades o sus integrantes individualmente actividades que se complementan entre sí para el logro del objetivo común.

Esta distinción es importante para el equilibrio interno del programa de la Avanzada, entre las actividades y proyectos realizados por las comunidades y los realizados por la Avanzada.



■ Las actividades fijas

Las actividades fijas tienen a realizarse de la misma manera, sin embargo admiten variaciones en su aplicación, por lo que se debe revisar continuamente la forma en que las hacemos, preguntarnos si podemos mejorarlas, introducirles variantes y así evitar que se conviertan en rutina, pierdan su atractivo para los jóvenes o disminuyan su valor educativo.

■ Algunas de las principales actividades fijas de la Avanzada:

Las reuniones de comunidad

Las comunidades se reúnen por lo menos una vez a la semana, y no sólo los fines de semana. Se pueden realizar en la institución que patrocina, donde se desarrolla una actividad, en campamento o donde los jóvenes escojan o que las circunstancias hagan apropiado.

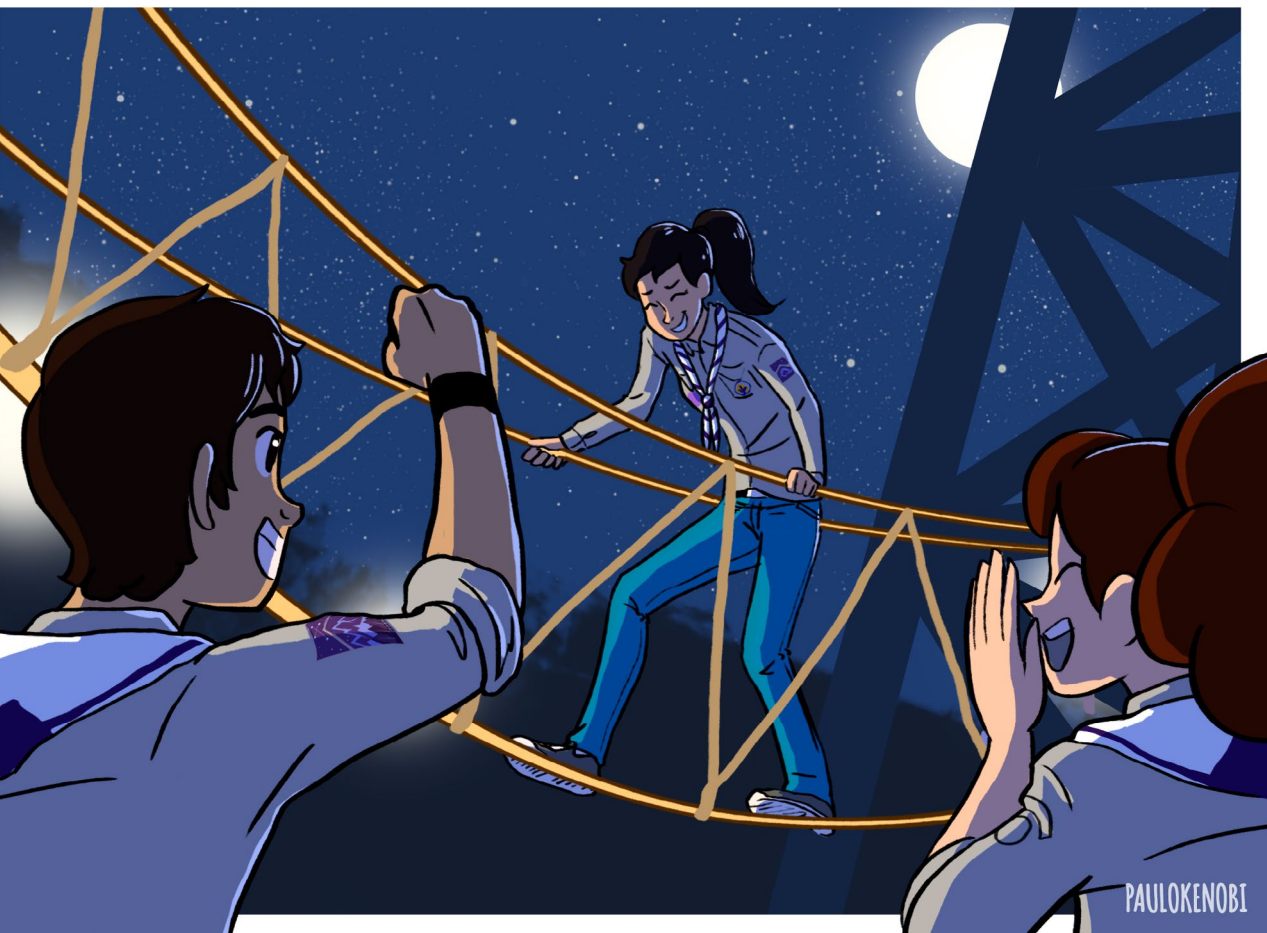
Las reuniones de comunidad varían de contenido entre una y otra. Pueden tener por objeto preseleccionar, preparar o evaluar actividades, ejecutar una actividad o parte de ella, trabajar en la etapa de un proyecto, celebrar un consejo de comunidad, arreglar su local, resolver dificultades internas o simplemente estar juntos y compartir, como ocurre en cualquier grupo informal.

Las reuniones de Avanzada

Las reuniones de Avanzada se realizan generalmente los fines de semana durante un tiempo no inferior a tres o cuatro horas. Ocurren en el local de Grupo o el lugar facilitado por la Institución Patrocinante.

Se inician con un saludo o algunos gestos simbólicos breves: izar banderas, realizar una oración, entonar una canción; para posteriormente dar a conocer las principales novedades y recordar el programa de actividades calendarizado para ese día en el respectivo ciclo de programa.

En la reunión se alternan actividades de comunidad, de grupos de trabajo y de Avanzada, dándose habitualmente más tiempo a las actividades o reuniones de los pequeños grupos. Los animadores adultos y demás expertos externos que apoyan una actividad o proyecto, deben estar disponibles para prestar asistencia técnica o acompañar a los y las jóvenes. En algunos casos, participar en las actividades junto a ellos.



Como cada comunidad es diferente en experiencias, desarrollo y número de integrantes, sus actividades pueden ser diversas y tener distintos tiempos y ritmos. Es por lo que probablemente en alguna ocasión una comunidad o los integrantes de un grupo de trabajo, no asistan a la reunión de Avanzada porque ese fin de semana están realizando una excursión, dedicados a un proyecto u otra actividad, acompañados por su guiadora o dirigente. Así también puede ocurrir que una vez iniciada la reunión del pequeño grupo, se retiren a completar una actividad que están desarrollando en otro lugar de su entorno.

Se debe evitar la tentación de estructurar excesivamente estos encuentros, para lo cual es preciso recordar que la Avanzada es esencialmente una organización de respaldo del sistema de equipos. El estilo de animación apropiado para una Avanzada de pioneros y pioneras dista mucho de ser un encuentro en que los pequeños grupos operan todos al unísono, bajo la mirada estructuradora de un animador adulto.

Esto no significa que cada cual hace lo que quiere, ni que los adultos se eximen de supervisar, dar su apoyo estimulante o velar por la seguridad. Lo que tratamos de decir es que esta reunión tiene una estructura flexible, que se adapta al calendario de actividades aprobado por la Asamblea de Avanzada para el respectivo ciclo de programa.

Para que las reuniones de Avanzada mantengan su sentido, recomendamos tener presente las siguientes orientaciones:

- * Las reuniones de Avanzada deben ser activas, evitando intervalos que hagan perder el interés de los participantes.
- * La reunión de Avanzada no siempre dura 3 a 4 horas. Eventualmente coincidiendo con una actividad variable de larga duración o una fase de un proyecto, la actividad se puede desarrollar durante todo un día.
- * También por exigencias de las actividades, puede que las reuniones no se desarrollen en el local de grupo, sino en un sector de naturaleza cercano, algún punto del barrio o la ciudad.
- * Es conveniente combinar actividades y tareas administrativas, evitando separarlas en dos bloques, lo que dividiría la reunión en dos partes: una interesante y otra aburrida.
- * La Avanzada puede reunirse los fines de semana, u otros días, como también programar actividades en días feriados.
- * Las Avanzadas de grupos patrocinados por colegios o liceos deben evitar reunirse exclusivamente en dicho lugar o al término de clases, dando la falsa impresión de que el Movimiento es un deber escolar o una asignatura más.

Las reuniones, como cualquier actividad scout, nunca deben perder la emoción. Ellas necesitan producir en el ánimo de los jóvenes una “resonancia” que pueda prolongarse hasta la próxima reunión o encuentro.

Campamentos y excursiones

Son las actividades fijas más importantes del programa, ya que el método no es comprensible sin la vida al aire libre. Se recomienda acampar entre 3 y 6 veces en el año, y es la instancia ideal para favorecer la autonomía de los pequeños grupos.

Las comunidades deben instalarse en condiciones que les permitan desarrollar sus actividades con independencia. Las comunidades habilitan, ambientan y mantienen sus sectores de campamento, preparan su alimentación y realizan sus actividades particulares en los tiempos asignados para ello.

Las excursiones por su parte son salidas de corta duración, de uno o dos días, se realizan generalmente por comunidades y en cualquier momento del año, según lo acordado en el calendario del respectivo ciclo de programa.

Los campamentos y excursiones:

- *Se realizan en un ambiente natural que renueva la vivencia del marco simbólico, **vivir mi propia aventura**. Las y los jóvenes viven aventuras en común que los ponen en contacto con dimensiones antes desconocidas para ellos, pero también deben disponer de un tiempo apreciable para estar solos, tener silencio, reflexionar y sacar conclusiones personales de las aventuras vividas.
- *Contribuyen a que los jóvenes desarrollen su autonomía personal, ejerciendo responsabilidades y superando dificultades en un ambiente diferente al de su familia o su entorno habitual;
- *Fortalece la interacción entre las comunidades a través de los grupos de trabajo o actividades comunes;
- *Permite practicar la vida al aire libre, la que tiene un impacto educativo en los jóvenes que hace que campamentos y excursiones no puedan ser reemplazados por ningún otro medio.

Ambas actividades permiten a los jóvenes reencontrarse con los ritmos naturales, que pongan en juego sus sentidos y desarrollen la imaginación, perder el temor a lo desconocido, descubrir la importancia de ser solidarios y trabajar en equipo en un medio con pocos recursos, experimentar la vida en condiciones simples y rudimentarias; tengan experiencias que estén muy alejadas de quien vive en las ciudades, especialmente en aquellas excesivamente urbanizadas; se encuentren con ellos mismos, se maravillen ante la creación y renueven sus preguntas o certezas sobre Dios.

Nada reemplaza la experiencia de una noche bajo las estrellas, del canto de los pájaros en la madrugada, de la observación de la vida silvestre, del descanso abrigado en la carpa de la comunidad, del sonido del viento silbando en el bosque o de las canciones e historias alrededor de una fogata en la noche.

En campamentos o excursiones, como en todo programa, nunca debe realizarse una actividad o juego que, bajo el pretexto de incentivar destrezas o el dominio de sí mismo, pueda poner en riesgo la salud o la seguridad de los y las jóvenes o generar en ellos inhibiciones o temores.

Los juegos

Al igual que en las Ramas Guía y Scout, el juego es una actitud, una disposición de la voluntad, un estilo de ser, un punto de vista de cual observar y juzgar los hechos sin demasiada gravedad, con optimismo y humor, dejándose sorprender por la vida. A su vez, es una actividad, un medio espontáneo de exploración de sí mismo, de los demás y del mundo. Jugar implica experimentar, probar hasta dónde se puede llegar, aventurar, esforzarse, celebrar. Jugar con otros incluye compartir, ayudarse, organizarse, saber ganar y saber perder. Es un factor de introducción a la vida social, ya que al igual que en la vida cotidiana existen reglas que todos deben respetar.

Existen muchos manuales, publicaciones y videos en línea que contienen diferentes tipos de juegos para jóvenes que pueden ser realizados por pioneras y pioneros: juegos de interior y de exterior, breves y extensos, de ingenio o despliegue físico, grandes juegos “de ciudad” o juegos nocturnos al aire libre. No obstante, nada podrá reemplazar el *cuaderno personal de juegos*, donde se describen los mejores que uno haya recogido durante su experiencia como Coordinador o Coordinadora de Comunidad o Animador Adulto.



El canto, la danza y el baile

Estas expresiones artísticas contribuyen de manera importante al desarrollo de nuevas aptitudes de las y los jóvenes, al manejo de cuerpo y al aprendizaje de compartir en grupo. Cantar y bailar son actitudes que unen, que ayudan a superar inhibiciones, que despiertan la alegría. Además, relacionado a los procesos de construcción de la identidad de esta edad, es habitual quien interprete un instrumento musical y acompañe la canción de todos.

A través del encuentro con otras Avanzadas, en actividades de la Asociación, a través de animadores más experimentados y las posibilidades que ofrece Internet, se podrán conocer muchas danzas y cantos propios de los scouts. Un adulto que en su momento más inesperado inicia una canción favorece que en su Avanzada se cante en todo momento. Por el contrario, si los Pioneros o Pioneras no cantan, es porque sus animadores no cantan. Además los cantos y danzas no necesariamente deben ser parte del Movimiento, las y los jóvenes son parte de una localidad con tradiciones folclóricas a las cuales se puede recurrir y la mayoría de ellos a través de la televisión o Internet se impregnan de músicas populares de distintos lugares de nuestro planeta, que cantan para expresar lo que les interesa y lo que sienten. Al compartir con ellos, los animadores adultos pueden aportar orientaciones que les permite valorar la música, el contenido de los temas y la diversidad cultural.

Veladas

Un encuentro artístico, con una duración que oscila alrededor de una hora de “diversión planificada”, en la que se mezclan canciones, pequeñas representaciones, breves historias, bailes y otras actividades artísticas presentadas por las y los jóvenes. Por lo general se realizan alrededor de una fogata.

Los relatos

No existe un momento particular para “narrar” junto a las y los jóvenes. Pero el deseo de aventurar, la curiosidad, el placer de adentrarse en lo desconocido y misterioso están presentes con intensidad en los jóvenes de 15 a 17 años. Siempre apreciarán un relato histórico, una anécdota sabrosa, una leyenda impactante, sobre todo si tienen relación con el momento que se vive o se refieren al ambiente natural en el que se acampa o refuerzan elementos que rondan en sus mentes con motivo de vivir su propia aventura.

Hay múltiples ocasiones como al comenzar o cerrar una reunión, antes de salir de excursión, en campamento previo a dormir, en el descanso de una larga caminata o durante un prolongado viaje, en que un amplio repertorio de historias, anécdotas,

cuentos o hechos vividos permitirán a un animador adulto hábil estimular la imaginación de los jóvenes y presentarles los valores mediante testimonios, personajes y situaciones para imitar o rechazar.

■ Las actividades variables

Hemos dicho que las actividades variables pueden referirse a los contenidos más diversos, dependiendo de los intereses de los jóvenes y de las necesidades de la comunidad en que actúan. Los temas o grupos de temas que con más frecuencia surgen entre las actividades variables de las Avanzadas son:

- ✓ Técnicas y habilidades manuales
- ✓ Reflexión, conocimiento de sí mismo y de los demás
- ✓ Deportes
- ✓ Expresión artística en sus diferentes formas
- ✓ Conocimiento y protección de la naturaleza
- ✓ Desarrollo comunitario
- ✓ Vida familiar
- ✓ Comprensión intercultural
- ✓ Derechos humanos y democracia
- ✓ Educación para la paz y el desarrollo

Que las actividades variables se desarrollen con mayor frecuencia en torno a estos temas, no descarta que se consideren otros que pueden surgir de los intereses de las y los jóvenes o de la realidad social en que viven. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo al método scout, se privilegia las que se relacionan con el juego, las comunidades y la naturaleza. La única exigencia consiste en que las actividades propuestas sean: desafiantes, recompensantes, útiles y atractivas. Estas cuatro condiciones de actividades variables deben ser evaluadas al momento de preseleccionar y seleccionar las actividades durante esta etapa del ciclo de programa.

■ Las actividades variables tienen distinta duración

La duración de las actividades variables es muy relativa, existen aquellas espontáneas o instantáneas, por lo general “actividades sorpresa” que pretenden atraer la atención de los jóvenes, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo muerto imprevisto. También existen aquellas de corta duración que generalmente se desarrollan durante una Reunión de Comunidad o Avanzada, de mediana duración que pueden durar dos a tres semanas y aquellas de larga duración, que pueden extenderse más allá de un mes e incluso durante un ciclo de programa completo o

abarcar varios días durante un campamento. Los proyectos son un tipo de actividad de mediana o larga duración, pues comprende un conjunto de actividades complementarias, como se explicará más adelante.

La duración de una actividad es importante en relación con su planificación y con la participación de jóvenes y animadores adultos en su propuesta, selección y planificación.

Las **espontáneas** no requieren ser planificadas ni consideradas en el calendario de actividades. Normalmente surgen propuestas por quien coordina la comunidad o por el adulto que conduce la reunión.

Las de **corta duración** debieran ser consideradas en la planificación del ciclo de programa, pero también puede ocurrir que una actividad de este tipo deba montarse en reemplazo de otra que no se pudo realizar por circunstancias imprevistas. En el primer caso la participación de las y los jóvenes en su propuesta y selección será mayor que en el segundo, donde quien coordina la comunidad o el animador adulto a cargo habrá aportado una actividad de su “reserva” para estas situaciones.

Las de **mediana y larga duración** son las más frecuentes en la Avanzada, se originan de la propuesta de las y los jóvenes a través de sus comunidades y requieren de apoyo de los animadores adultos en su planificación, la que debe ser muy cuidadosa. Estas actividades son las que pueden convertirse en **proyectos**, al exigir la combinación de diversas actividades y complementarias.

■ Las actividades variables pueden ser sucesivas o simultáneas

Es posible que las actividades variables sean sucesivas, esto es, que se inicie una actividad mientras no se haya concluido la anterior. Pero dada la naturaleza de algunas actividades de mediana o larga duración, lo más frecuente será que se realicen dos o más actividades variables al mismo tiempo.

Esto podría ocurrir si el equipo está desarrollando una actividad que requiere acciones previas o paralelas que deben ser realizadas por otros equipos o por terceros. También cuando la actividad requiere de un cierto tiempo entre una y otra fase.

La coexistencia de actividades variables simultáneas durante un ciclo de programa, otorga diversidad y continuidad al trabajo y es parte del atractivo de la vida de grupo en la Avanzada, donde siempre “están pasando cosas”. Esto reduce la posibilidad de que las y los jóvenes se hastíen y no tengan en qué emplear su tiempo y energía.

La única dificultad de este sistema reside en la mayor atención que los animadores adultos y los Coordinadores de Comunidad deben dar al proceso de planificación. De ahí la importancia del ciclo de programa.

■ Las actividades son colectivas y excepcionalmente individuales

Mientras la obtención de experiencias y el logro de los objetivos personas son individuales, las actividades fijas y variables son colectivas o incorporan a toda la comunidad o a la Avanzada en su conjunto.

Sin embargo, existen ciertas actividades fijas que se realizan de manera individual, como el ingreso a la Avanzada, el desempeño de una tarea específica dentro de un proyecto, la renovación de Promesa, la entrega de la insignia de una etapa de progresión, la buena acción personal, el paso a la Rama Caminantes y otras pocas de las cuales ya hemos hablado o hablaremos en las páginas siguientes.

Igualmente, hay ciertas actividades variables que se realizan de manera individual, como es el caso de las tareas personales que se desarrollan dentro de una actividad colectiva y las competencias, que debido a su importancia, serán analizadas más adelante.





EL PROYECTO

Como se mencionó anteriormente, un proyecto es un tipo de actividad de mediana o larga duración que comprende un conjunto de actividades complementarias entre sí. Según las circunstancias, el origen de un proyecto es variado y su estructura de participación es flexible.

Cuando el proyecto es de interés de todas las comunidades de la Avanzada o su duración es mediana, o las actividades complementarias que lo integran no contienen demasiadas exigencias técnicas, pudiera ser asumido por la Avanzada como un todo, incluso sin crear grupos de trabajo especiales.

En los casos en que el proyecto sea de larga duración, o las actividades que lo complementan exijan de destrezas especiales o de la intervención de terceros, o interesen individualmente a algunos jóvenes, se hace necesaria la creación de un grupo de trabajo cuya tarea específica es la organización y realización del proyecto. Como en todos los grupos de trabajo, pueden participar en él, jóvenes de otras Avanzadas, jóvenes no scouts que se interesen en la iniciativa y terceros que aportan su experticia.

La iniciativa de un proyecto también puede originarse fuera de la Avanzada, ya sea en el Distrito, en la Zona, en la Asociación, en otra Avanzada, en una organización de la sociedad civil o en un servicio del Estado. En estos casos sólo participan en él los equipos o las y los jóvenes a quienes les interesa incorporarse al grupo de trabajo que se ha creado con ese objeto.

■ En un proyecto hay actividades centrales y conexas

Además de incluir en su desarrollo actividades de mediana y larga duración, como también actividades fijas y variables, el proyecto introduce la distinción entre actividades centrales y conexas. Las actividades centrales son aquellas insustituibles para la realización de un proyecto, mientras que actividades conexas son las que amplían su alcance, sin afectar su realización en caso de no poder ejecutarse.

Si la Avanzada ha decidido escalar una montaña con el propósito de conocer el entorno y acampar cambiando de lugar en forma constante, las actividades centrales para que el proyecto cumpla su objetivo básico serían las siguientes: destrezas de montaña, habilidades de cocina en ruta y técnicas de campamento itinerante. Si se quiere dar al proyecto un mayor alcance haciendo un registro de la flora y las aves del lugar, y la realización de un pequeño video de la vida de campamento, habrá que incluir en el proyecto como actividades conexas tales como talleres de botánica, ornitología, fotografía y documental.

■ El proyecto ofrece oportunidades para adquirir competencias

Como se puede apreciar en el ejemplo puesto en el párrafo anterior, junto con ensamblar distintas actividades el proyecto exigirá algunas destrezas y competencias, las que pueden ser adquiridas por las y los jóvenes dependiendo de sus intereses personales.

El proceso de adquisición de competencias por esta vía ofrece dos ventajas importantes; a) el aprendizaje se aplica en el momento en que se necesita, facilitando su asimilación; y b) el joven se enfrenta al imperativo de tener que aplicar lo aprendido para el éxito del proyecto, lo que provoca una valoración de lo aprendido como una competencia efectiva y no como un pasatiempo. En el ejemplo mencionado, si la Avanzada se ha propuesto escalar la montaña y nadie conoce las técnicas de escalada, lo más probable es que no puedan subir con éxito.

■ El proyecto pone en acción la red de apoyo

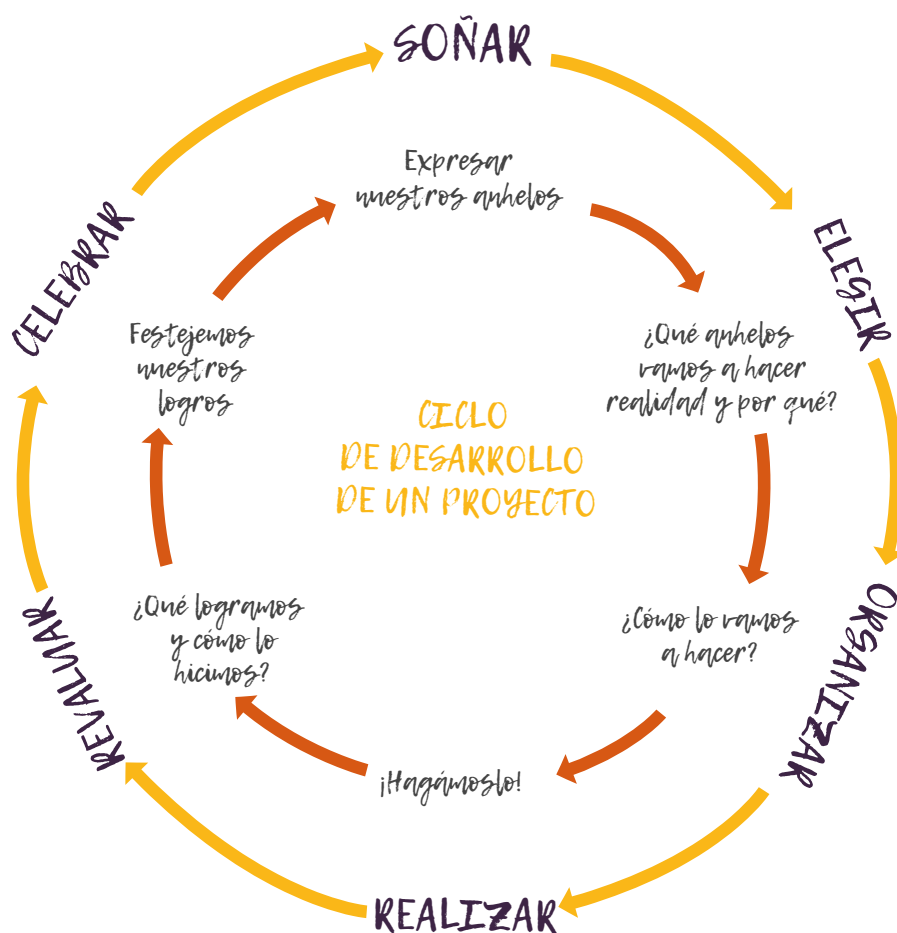
Las destrezas y competencias que requiere el proyecto exigirá recurrir a la colaboración de expertos, dando sentido a la red de apoyo de la que hablamos en el capítulo del Rol de los animadores adultos. Es muy probable que el proyecto demande que los expertos participen en la ejecución del mismo, lo que ofrece la ventaja adicional de unir aprendizaje, práctica y supervisión, enriqueciendo la experiencia.

Por este motivo el proyecto es el gran recurso que dispone el Método en esta edad, ya que al convocar todos estos requerimientos y producir los efectos señalados, aproxima las experiencias obtenidas por los jóvenes a la realidad del mundo adulto, donde todas las cosas ocurren en una relación causal múltiple.

■ El ciclo de desarrollo de un proyecto se inicia desde los intereses de los jóvenes

El ciclo de desarrollo de un proyecto comienza proponiendo a los jóvenes que expresen sus necesidades y aspiraciones. “¿Qué les gustaría hacer?” De esa manera, el interés resultante será el factor que convertirá la reacción en actividad, ya que la actividad siempre está suscitada por una necesidad.

La estructura del ciclo de planificación propuesto a continuación es simple, de pocas etapas, al alcance de los jóvenes y de cualquier dirigente o guiadora. Aumentan sus fases cuando se trata de un proyecto de intervención social o ambiental, como explicaremos más adelante.



Soñar

Como ocurre con frecuencia en los encuentros con sus amigos, en un ambiente espontáneo y relajado los jóvenes ponen en común todas aquellas ideas que les gustaría hacer realidad. Aunque no sean factibles, es importante que los sueños se expresen, lo que puede hacerse en uno o varios encuentros con el objeto de que todos tengan la oportunidad de manifestarse. La expresión de los anhelos puede hacerse por comunidades o en la Avanzada, según el número de integrantes, ya que siempre debe existir el ambiente de intimidad apropiado para que las personas se sientan en la confianza de compartir sus sueños.

La elección de lo que harán y sus objetivos

Elegir

Como seguramente las ideas surgidas serán muchas, habrá que tomar una decisión, la que tiene varias partes. Uno de los elementos para decidirse por una alternativa es averiguar si ella es factible, ya sea desde el punto de vista de la oportunidad, de las capacidades con que se cuenta o se podría contar, y del financiamiento. Luego hay que fijar sus objetivos, procurando que sean pocos, claros y realistas. Habrá que decidir también si el proyecto será presentado para ser realizado por varias comunidades, por un grupo de trabajo o por toda la Avanzada y, finalmente, preparar la forma atractiva en que la idea será presentada a la Asamblea de Avanzada



Organizar

Una vez decidido el proyecto, su duración, responsables y estructura que lo llevará a cabo, llega el momento de prepararlo. Habrá que realizar diferentes tareas: a) determinar las actividades que el proyecto comprenderá; b) identificar y ordenar todas las acciones necesarias; c) distribuir las responsabilidades entre los participantes de manera que todos tengan algo que hacer; d) determinar el equipamiento necesario; e) establecer un presupuesto detallado; f) asegurar los recursos financieros y materiales; g) obtener la colaboración de expertos; h) adquirir por los jóvenes individualmente las competencias que se necesitan; i) armonizar las distintas fases del proyecto con las demás actividades de la Avanzada; j) establecer un calendario; y k) controlar el estado de avance.

Para hacer el seguimiento de las tareas anteriores, te sugerimos examinar la hoja de ruta de la preparación de una actividad, que se presenta en el capítulo relativo al ciclo del programa. Hay que destacar que respecto de cada actividad que integra el proyecto, esta fase requiere la especial atención del responsable del proyecto, sobre todo considerando que las dificultades que se encuentren en el camino pueden disminuir la motivación de los participantes afectando el resultado. La evaluación que se haga en este período servirá para introducir modificaciones a la idea original, lo cual siempre es necesario. Hay que recordar también que la preparación del proyecto es parte de su encanto.

¡Entrar en acción!

Realizar

El proyecto se pone en marcha, toda preparación toma sentido, las competencias se ponen en práctica y los sueños se convierten en realidad. La ejecución del proyecto debe crear una resonancia emocional que justifique el esfuerzo desplegado y que estimule a los jóvenes para incorporarse al próximo proyecto con renovado entusiasmo. Al ejecutar el proyecto, debe ponerse especial atención en el ritmo de la acción, en la secuencia entre las distintas actividades y en la prevención de los riesgos, procurando que su desarrollo responda lo más cercanamente posible a las expectativas creadas. Contribuirá fuertemente al éxito el hecho de que el responsable del proyecto, y los de las diferentes actividades, mantengan la sonrisa y el entusiasmo, teniendo siempre una palabra amable para todos y manteniendo en todo momento la orientación de los objetivos, el control de sí mismo y la coordinación de las acciones.

Evaluar

Si bien durante la etapa de organización se mantuvo una evaluación constante que permitió introducir rectificaciones, la evaluación final del proyecto tiene lugar una vez que ha terminado su realización.

La evaluación del proyecto comprende tres aspectos:

a) los logros alcanzados, los que se dimensionan confrontando el resultado obtenido con los objetivos que se fijaron; b) el proceso seguido, el que se evalúa examinando si el camino recorrido resultó ser el más apropiado; y c) la evaluación de los participantes, que tiene dos fases: una de carácter objetivo, en relación a su participación en la iniciativa, la que se efectúa en el grupo que organizó y ejecutó el proyecto; y otra, más bien subjetiva, y que tiene lugar sólo en los proyectos que se extienden a lo menos durante un ciclo, que se realiza en relación con las experiencias ganadas por el joven o la joven con motivo del proyecto y los avances que esto significó en el logro de sus objetivos personales, la que sólo se realiza en el seno de su comunidad.

La evaluación concluye con un informe final en el que se encuentran los objetivos, el desarrollo de la actividad en su preparación y en su ejecución, los resultados de la evaluación realizada y el nombre de todos los participantes. Este informe tiene por objeto recoger la historia del proyecto y servir como antecedente para futuras generaciones de Pioneras y Pioneros. El proyecto termina cuando este informe escrito se entrega.

¡La fiesta!

Celebrar

Todo tiene su tiempo y también hay un tiempo para festejar. La celebración del proyecto es además una oportunidad para agradecer, mantener vivo el sentido de lo que se hace y reconocer a todos quienes hicieron posible el proyecto.

■ Los proyectos de intervención requieren la participación de la comunidad local involucrada

Lo primero que se debe considerar es que no hay proyecto de intervención social o ambiental sin participación activa de los afectados en todas las fases del proyecto. A continuación, te exponemos las razones:

Un proyecto de intervención es una acción en pos del desarrollo generada “desde dentro” de la comunidad local beneficiada y no una acción de beneficencia surgida del exterior. No son los pioneros y pioneras los que van a la comunidad a decirle lo que necesitan y luego se lo proporcionan. Quien mejor sabe dónde aprieta el zapato es quien lo calza. Por eso las y los jóvenes deben “**soñar junto con la comunidad afectada**” y realizar todo el proyecto con ella.

La información “de terreno” que se necesita para diagnosticar, fijar objetivos y programar las distintas acciones del proyecto, sólo puede ser proporcionada por las personas que viven la situación problema.

Para que el proyecto sea exitoso la comunidad destinataria debe sentir que se trata de “su proyecto” y la única condición para ello es que en verdad se trate de “su iniciativa”, realizada en conjunto y con el apoyo de las y los jóvenes.

Una intervención social o ambiental no sólo debe resolver un problema, sino también crear las condiciones de sustentabilidad que hagan que esa solución perdure en el tiempo por la acción de los propios interesados. Si la acción viene de fuera, el proyecto se hace menos sustentable. ¡Cuántos arbolitos plantados por los scouts se terminaron secando porque nadie se preocupó de regarlos, abonarlos, desinfectarlos o protegerlos, o sea, de “sustentar” su crecimiento!

Desde el punto de vista educativo que nos anima, los resultados serán más enriquecedores para las y los jóvenes si tienen la experiencia de actuar junto con los interesados. En su esencia, un proyecto de intervención es una oportunidad de “aprendizaje mutuo”, que beneficia tanto a la comunidad destinataria como a los propios jóvenes.

■ Los proyectos de intervención requieren un diagnóstico

Si del “sueño” de los y las jóvenes, compartido luego con la comunidad local, se desprende su interés por participar en un proyecto de servicio, contribuyendo a la solución de una situación problema que afecta a las personas o al ambiente (por ejemplo, inexistencia de un espacio recreativo para jóvenes de un sector marginal o contaminación con residuos orgánicos de una fuente de agua), antes de fijar los objetivos del proyecto es preciso hacer un diagnóstico de esa situación problema.

En todo diagnóstico hay una confrontación entre la situación actual del problema que se examina y el estado ideal que se ha tomado como modelo o paradigma. En consecuencia, hacer un diagnóstico significa recoger y analizar datos para realizar adecuadamente esa confrontación.

Diagnosticar significa: a) identificar el problema específico, o parte del problema, a cuya solución el proyecto se propone aportar; b) caracterizar y cuantificar la población directamente afectada por el problema; c) evaluar la relevancia que tiene dar solución al problema descrito; d) identificar las causas del problema; e) elaborar alternativas de solución; y f) analizar por qué la alternativa propuesta sería la más adecuada.

■ Sólo después de diagnosticar se pueden fijar objetivos

Un buen diagnóstico es parte esencial de una buena solución, permitiendo que los objetivos sean pertinentes. El objetivo general corresponde a aquello que finalmente la iniciativa se propone lograr con su ejecución, lo que debe contribuir a solucionar el problema identificado en el diagnóstico. También se pueden fijar objetivos específicos, que corresponden a resultados parciales o sectoriales que, considerados en conjunto, permiten el logro del objetivo general descrito.

Si se quiere que la fijación de objetivos sea más completa y que los resultados puedan ser medidos con precisión u observados con mayor facilidad, es recomendable fijar niveles de logro esperados mediante el uso de indicadores que señalen los resultados concretos y observables. Así, con relación a los ejemplos puestos anteriormente, indicadores serían el número de jóvenes que recibirán el beneficio o el porcentaje tolerable al cual se reducirá la materia orgánica en el agua. La existencia de indicadores de este tipo ayuda, además, a la pertinencia del proyecto, aumentando su consideración por parte de las fuentes que pueden suministrar recursos

para su realización. Por cierto que aumenta el trabajo de proyección, pero para resolver ese problema tenemos nuestra red de contactos, que nos permitirá disponer de los expertos que nos pueden ayudar en su formulación y evaluación.

■ El resto del ciclo continúa con algunas variantes o complementos

A partir de la fijación de objetivos el ciclo de desarrollo del proyecto de servicio continúa de la manera antes descrita, con ciertas variantes, entre las cuales mencionamos algunas:

Durante todo el desarrollo del proyecto se requerirá la colaboración de expertos. Es necesario que al presentar el proyecto a terceros se acompañen antecedentes de esos expertos y otros ejecutores, incluida la experiencia de los y las jóvenes o del Grupo Guía-Scout o de la Asociación en iniciativas similares, lo que permitirá verificar la capacidad técnica y experiencia que se ha logrado reunir en las materias propias del proyecto. Por supuesto que es conveniente indicar el nivel de participación de la comunidad involucrada.

Por el mismo motivo, el proyecto requiere poner atención especial en las capacidades con que se cuenta y así evitar emprender una iniciativa irrealizable con los recursos humanos y materiales de que se dispone, lo que sólo produciría frustración, en las y los jóvenes y en la comunidad involucrada.



Como parte de los procesos y mecanismos que se prevean para la permanencia de los logros y cambios que el proyecto generará en la población objetivo y en sus condiciones de vida, debe comprometerse, y en lo posible acreditarse, la participación de la comunidad destinataria o de otras organizaciones de apoyo. Esto contribuirá a asegurar la sustentabilidad del proyecto.

Como en un proyecto de intervención social concurren muchos actores, es probable que la etapa de ejecución requiera de un cronograma o carta Gantt, que ordene con precisión los tiempos de las actividades que se desarrollan tanto en forma secuencial como paralela.

Si es posible, sería conveniente analizar y describir aquellos factores externos (condiciones, acontecimientos, decisiones) que están fuera del control de los organizadores del proyecto, identificando acciones a realizar para enfrentarlos, evitando de esa manera que atenten contra los objetivos y logros de la intervención.

Es conveniente desagregar el presupuesto en diferentes partidas, lo que facilitará la búsqueda de financiamiento ante fuentes diversas y complementarias.

Todo proyecto requerirá de recursos financieros y toda solicitud de fondos debe ser hecha por escrito o acompañando una pauta escrita que identifique claramente la iniciativa.



Una vez finalizado el proyecto de intervención social o ambiental, es importante realizar la celebración con todos los involucrados en el proyecto, para poder agradecer que junto a la colaboración conjunta se cumplieron los objetivos.

Dependiendo de cada tipo de proyecto, una celebración puede transformarse en una pequeña jornada de juegos scouts para compartir con las comunidades involucradas, una gran fotografía final o un momento para compartir las experiencias vividas.

Invitamos a revisar la publicación “De la idea al proyecto” con orientaciones en relación a los proyectos en la Unidad.

Pauta de identificación de un proyecto

Responsable

Nombre de la institución que presenta, patrocina o respalda el proyecto. Según los casos, puede que la sola mención a la Avanzada sea insuficiente y se requiera el apoyo del Grupo Guía-Scout, del Distrito, de la Zona, de la Asociación o de la institución que patrocina el Grupo, o de la organización técnica que, contactada por la Avanzada, auspicia la iniciativa, sin olvidar la organización social de los vecinos que opera en terreno.

Nombre del proyecto

Es conveniente dar al proyecto un nombre que indique claramente lo que se realizará, evitando nombres de fantasía.

Destinatarios

Indicar a quienes está dirigido el proyecto o a quienes beneficiará directamente la iniciativa: jóvenes o adultos entre tales edades, familias, vecindario de tal sector, mujeres, niños, etc.

Localización

Especificación del área geográfica en que se desarrollará el proyecto, señalando si es local, comunal o regional.

Duración

Tiempo que se necesitará para realizar el proyecto, con indicación precisa de semanas o meses.

Resumen del proyecto

En no más de una carilla se describe el proyecto, entregando una idea general pero precisa del problema que se quiere resolver, los objetivos del proyecto, la forma en que se realizará la intervención y los resultados esperados.

Resumen del financiamiento

Se debe señalar el costo total del proyecto, la parte de ese total con que cuenta la Avanzada o que ésta ha obtenido con anterioridad, el monto de los recursos que se solicitan al donante y el provecho que se ofrece a cambio.



LAS COMPETENCIAS

Las competencias recorren parte importante de las actividades que forman parte del programa de la Avanzada, ya que contribuyen de manera directa y personal para que el o la joven concrete en su desempeño el marco simbólico de la Rama. Ser competente para tareas específicas es una manera de “aterrizar” la propuesta de vivir mi propia aventura. Para comprender el tema en toda su magnitud, se analizará en primer lugar el concepto, destacando las competencias que mejor se desarrollan en la práctica del método, para luego referirnos de modo general a su aplicación en la Avanzada.

■ Las competencias se relacionan con el desempeño de las personas

Las competencias son atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea o actividad. Analicemos el alcance de esta definición:

Que sean **subyacentes** significa que se trata de atributos que están detrás del comportamiento, no necesariamente ocultos pero tampoco perceptibles fácilmente, y que permiten predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y desafíos.

Estos atributos pueden ser **innatos**, es decir, connaturales a la persona, o adquiridos a través de su formación o de su experiencia.

Que la actuación sea **efectiva** significa que es capaz de lograr en la realidad y con validez el efecto que se desea.

Por último, es parte esencial de una competencia el hecho de que ésta se determine en relación con el **desempeño** de una persona para una tarea o actividad, especialmente en el campo laboral.

Determinar si una persona es competente no, significa estudiar exhaustivamente su perfil físico, psicológico o emocional, sino saber si el conjunto de sus características le permite disponer de las condiciones requeridas para una tarea o un trabajo específicos.

Una competencia es más que una aptitud natural y se relaciona con la conducta. De hecho, una tendencia natural puede ser anulada o potenciada por la conducta, ya que valores, motivaciones, conocimientos, habilidades y actitudes, reunidos para el desarrollo de una tarea en particular, influyen en el grado de aprovechamiento de los rasgos o aptitudes naturales de una persona.

■ Las competencias están determinadas en parte por componentes poco visibles

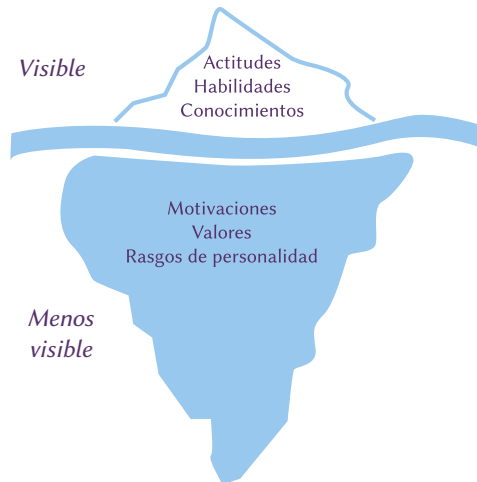
Recuerda que una competencia para una determinada tarea, es el resultado de la integración en una persona de diferentes características. Algunas de ellas son poco visibles, como los rasgos de personalidad, las motivaciones y los valores:

Los **rasgos de personalidad** se refieren a las características físicas y psicológicas de la persona, que permiten deducir sus respuestas consistentes en diferentes situaciones. Así, por ejemplo, tener reflejos rápidos puede que no sea condición importante para la elección de un psiquiatra, pero sí será fundamental para considerar la aptitud de un piloto de fórmula uno.

Las **motivaciones** son otras determinantes importantes del comportamiento, ya que lo orientan y dirigen hacia ciertos objetivos o acciones y lo alejan de otros. Muy distinta será la competencia de una persona para una determinada función si su motivación es de logro (interés por hacer algo mejor), o de poder (interés constante en obtener y conservar prestigio y reputación), o de pertenencia (necesidad de estar con otros). En la competencia de un gerente comercial de una empresa con planes de penetración de nuevos productos, la motivación de logro será tan determinante como su conocimiento del mercado.

Los **valores** de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñarán en sus tareas. Una persona que atribuya a la amabilidad una jerarquía superior entre sus valores, será más competente para desempeñarse en tareas de relaciones públicas que otra que no le asigne igual prioridad a ese valor.

Como se muestra gráficamente en el cuadro siguiente, tomado de Spencer & Spencer y modificado por los autores de este Manual, estas tres características son poco visibles o no visibles. Sin embargo, casi todos los autores coinciden en que ellas hacen su trabajo desde el interior de la persona, manifestándose de manera persistente en sus comportamientos.



El iceberg de las competencias (L.M. Spencer Jr., D.C. McClelland, S.M. Spencer, Competency Assessment Methods; History and State of the Art, Hay/McBer Research Press, 1992).

■ Conocimientos, habilidades y actitudes también inciden en las competencias

Las competencias están igualmente determinadas por otros componentes de naturaleza más objetiva y visible. Nos referimos a los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Los dos primeros eran los únicos que antiguamente solían considerarse para proyectar el desempeño probable de una persona.

El **conocimiento** (saber) es la información que una persona posee sobre los asuntos relacionados con la materia propia de la tarea que desempeñará. Este es un componente complejo, ya que no sólo se trata de cantidad o calidad de la información, ni menos de memoria, sino de saber cómo aplicar la información relevante frente a un problema determinado. Las evaluaciones habituales del conocimiento de una persona tienden a medir la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si esa persona es capaz de actuar basada en ese conocimiento. Por ejemplo, la capacidad de elegir el mejor argumento es muy diferente a la aptitud para enfrentar una situación conflictiva y discutir persuasivamente.

Además, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, pero no lo que realmente hará.

Las **habilidades** (saber hacer) son destrezas que se poseen para desempeñar una cierta tarea física o mental y que se pueden adquirir mediante el entrenamiento y la experiencia. Un ejemplo típico es la “buena mano” de los cocineros, que le da a un platillo el punto apropiado.

Las **actitudes** (saber ser) son predisposiciones relativamente estables de la conducta que involucran todos los ámbitos o dimensiones de la persona, estabilizando su modo de ser en las relaciones con los demás y con el mundo. Un profesor puede tener un dominio intelectual de la materia que enseña y poseer pericia para comunicar conceptos, pero finalmente no será competente para la tarea si carece de una actitud de respeto hacia sus alumnos y de fomento de sus emergentes capacidades.

■ Para determinar las competencias hoy se aprecian más las actitudes y cualidades internas de las personas

El concepto de competencia está reemplazando la idea tradicional, ampliamente difundida, según la cual el intelecto o la pericia son lo único que importa para un desempeño exitoso. El psicólogo Daniel Goleman, en su difundido libro *La inteligencia emocional en la empresa* (Javier Vergara editor, 1999) indica que “no bastan la excelencia intelectual ni la capacidad técnica; necesitamos otro tipo de habilidades sólo para sobrevivir -y mucho más para prosperar- en el mercado laboral del futuro, cada vez más turbulento. Ahora se vuelven a evaluar cualidades internas tales como la flexibilidad, la iniciativa, el optimismo y la adaptabilidad”.

Esto no es nuevo. También algunos sistemas clásicos se centran en el modo en que cada uno se conduce y se relaciona con quienes lo rodean. Lo nuevo son los datos y la velocidad con que han generado cambios. En los últimos años los análisis hechos en múltiples ambientes por gran cantidad de expertos, apuntan a la relevancia que este tipo de cualidades tienen en el rendimiento laboral. A la vez es asombrosa la velocidad con que se aplican las conclusiones que se han derivado de esos datos. Hasta hoy se habla de estas cualidades dándoles una variedad de nombres, tales como “habilidades blandas” o “habilidades suaves”, en contraposición a las “habilidades duras”, que serían las proporcionadas por los conocimientos y las destrezas. Para Goleman “por fin tenemos un conocimiento más exacto de estos talentos humanos y un nuevo nombre para designarlos: inteligencia emocional”.

Más allá de los nombres que podrían disputar entre sí sobre la mejor forma de graficar el concepto, podríamos decir que en todas las competencias hay factores relacionados con el saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y saber ser (actitudes); como también en todas ellas hay componentes menos visibles, como son los rasgos de personalidad, los valores y las motivaciones. Lo que sí puede decirse es que existen competencias que dependen en mayor medida de algunos de sus componentes, pudiendo hablarse de competencias que se relacionan más con el saber y el saber hacer, mientras otras se relacionan mayormente con el saber ser. No obstante, como se dijo, en todas ellas se manifiestan los componentes menos visibles ya aludidos.

■ El método desarrolla las competencias, especialmente las relacionadas con las actitudes

A través de la realización de actividades y proyectos, el método ofrece a las y los jóvenes oportunidades de adquirir y desarrollar competencias. No es posible llevar a cabo con éxito un proyecto si no se dispone de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño apropiado. Cada aspecto o fase de un proyecto es rico en oportunidades para que cada joven adquiera, o se inicie en la adquisición, de una competencia que también responda a su personalidad y a sus motivaciones e intereses.

No obstante lo anterior, la mayor fuente generadora de competencias en el Método es el clima educativo. Así, se crea un campo de aprendizaje que facilita de manera natural el desarrollo de los distintos componentes de una competencia. Esta capacidad es particularmente destacable en el caso del desarrollo de competencias relacionadas con las actitudes. Los valores (Ley y Promesa) y las motivaciones (misión y visión), que son componentes intrínsecos de las competencias, son parte del clima en que se desarrollan las actitudes.

El desarrollo de actitudes se favorece asimismo por el testimonio de los animadores adultos como modelos, por la acción de los pares como tutores y por el trabajo de los Coordinadores de comunidad como inspiradores, a todo lo cual ya nos hemos referido en otros capítulos. Debe agregarse también la acción de los adultos motivando en cada joven su interés por el futuro y ayudándole a que lo vea como posible, lo que genera una tensión creativa entre realidad actual y posibilidad futura. Esto favorece fuertemente el interés por adquirir competencias que permitan acceder a ese futuro.

Sin duda que el método y la realización de proyectos y actividades impulsa al logro de conocimientos y habilidades, especialmente a través de la acción de los expertos que asesoran actividades y proyectos. Enumerar distintas alternativas sería un trabajo interminable y no tendría mayor sentido, ya que ellas dependen del proyecto o actividad de que se trate. Pero sí podemos referirnos a las competencias más relacionadas con el saber ser, que son en las que hoy se pone más énfasis.

En el cuadro que sigue se presentan algunos ejemplos de competencias favorecidas por el clima educativo y relacionadas con las actitudes. Como sería imposible enumerarlas todas, señalamos las que nos parecen más evidentes.



■ En la Avanzada las competencias sustituyen a las especialidades

La adquisición de competencias, como complemento de la progresión personal, reemplazan en la Avanzada a las especialidades de las unidades intermedias, constituyendo un proceso de profundización en la misma línea. Las razones para esta sustitución son las siguientes:

Las especialidades son un punto de partida en la adquisición y ejercicio de habilidades en un tema específico, mientras que las competencias son un paso superior que aproxima al joven a la idoneidad para el desempeño, y eventualmente, para el trabajo.

Las competencias, dada su naturaleza, están más cercanas a la búsqueda de identidad de los jóvenes en la adolescencia media, ya que responden a su necesidad de proyectarse hacia la vida adulta. Durante la adolescencia inicial la especialidad podría perfectamente ser un pasatiempo y cumplir su función, lo que no podría ocurrir con la competencia en la Avanzada, ya que la habilitación para el desempeño constituye su rasgo esencial.

Al estar ligadas a actividades y proyectos, las competencias son menos periféricas al programa de actividades que desarrollan los jóvenes, ya que su adquisición surge como una necesidad de lo que ocurre.

Por último, una especialidad conseguiría su objetivo si sólo mejorara la autoimagen de un joven o de una joven, mientras que la competencia, junto con cumplir esa función, busca además que él o ella valore el hecho de hacerse competente.

Las especialidades en las Ramas Guía y Scout	Las competencias en la Rama Pioneros
Es un conocimiento o habilidad particular que se posee en una determinada materia.	Es más que un conocimiento o habilidad, ya que incluye rasgos de personalidad, motivaciones, valores y actitudes.
No está necesariamente relacionada con el desempeño.	Está establecida directamente con relación al desempeño en una tarea o trabajo determinados.
Es un punto de partida en la exploración de nuevas aficiones.	Además de explorar, interesa que el joven logre un cierto dominio de la competencia ejercitada.
El tema de una especialidad es propuesto por el joven de acuerdo a sus intereses.	Surge como una necesidad del joven de entre las competencias necesarias para el desarrollo de una determinada actividad o proyecto.

■ La competencia exige recurrir a la red de apoyo

Atender a la necesidad de competencias de las y los jóvenes para una determinada actividad o proyecto nos invitará a contar con apoyo de expertos que puedan responder con los conocimientos y experiencias necesarias para adquirir las competencias. El equipo de animadores adultos designa a esta persona, para lo cual se necesita disponer de información confiable sobre la idoneidad profesional e integridad moral de las personas externas que se nominen para esta tarea, ya que ellas mantendrán una relación directa con el o la joven y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa.

Esta necesidad de contar con expertos confirma la necesidad de disponer de la red de apoyo de la que hablamos al final del capítulo dedicado al rol de los animadores adultos.

■ La duración y contenido de una competencia son flexibles

La competencia se adquiere y se ejercita en distintos momentos, en un tiempo adicional a aquel destinado a las reuniones habituales y en un período muy variable, cuyo contenido y duración dependen de las exigencias de la respectiva actividad o proyecto. Este período puede ser independiente del ciclo de programa que la Comunidad esté desarrollando, ya que un proyecto puede comprender varios ciclos; y la adquisición de una competencia por un joven podría incluso prolongarse más allá del proyecto que le dio origen.

Junto con depender de las exigencias del respectivo proyecto o actividad, el contenido del aprendizaje de una competencia dice relación con lo que es posible alcanzar por el joven o la joven según sus características personales, y de la profundidad que él o ella quieran lograr con dicho aprendizaje.

■ Las competencias complementan la progresión personal

Los objetivos educativos personales de cada joven, representan un eje central a lo largo del cual se desarrolla su personalidad, mientras que las competencias operan como una línea envolvente que circula alrededor de ese eje. En cualquier punto del eje en que pueda ubicarse, la competencia implica una profundización, un esfuerzo adicional, que enriquece el proceso educativo global de un joven o una joven.

Como la variedad de competencias imaginables casi no tiene límite, éstas pueden ayudar a reforzar los objetivos educativos en todas las áreas de desarrollo, sin dejar de mencionar que la mayoría de las competencias desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que atraviesan transversalmente varias áreas.

■ Las competencias aumentan la necesidad de atención personal a los jóvenes

Para apoyar a los jóvenes en el desarrollo de una competencia, los dirigentes y guionistas necesitan conocer más sobre sus intereses, aptitudes y posibilidades, lo que significa compartir con ellos, escucharlos con más frecuencia que lo habitual, intensificar los contactos cercanos con su familia y los adultos que intervienen en su educación y seguir de manera cercana su desempeño en la actividad o proyecto respectivo. La proximidad del adulto encargado del seguimiento personal será clave para ampliar este conocimiento.



■ El logro de una competencia se reconoce mediante un distintivo especial

El desempeño exitoso del o la joven en la actividad o proyecto, permite evaluar si él o ella lograron el nivel de competencia que necesitaba, lo que generalmente se determina entre el joven, el experto y el dirigente o guiadora responsable de la respectiva actividad o proyecto. El logro se reconoce mediante la entrega de un distintivo especial, habitualmente una insignia. Considerando las innumerables competencias, estas se han agrupado en siete grandes conjuntos, cada uno con su respectivo símbolo para reconocer el logro de la o el joven. A continuación, te presentamos algunas de las competencias propuestas a desarrollar en nuestra Rama y te ofrecemos una definición para cada una.



AREA	Competencias asociadas
Cultura	Capacidad de conocer, apreciar y comprender críticamente las diferentes manifestaciones culturales, artísticas y patrimoniales, dotándolas de valor, motivando la participación, contribuyendo a la conservación de estas expresiones y utilizar recursos artísticos y estéticos para la realización de creaciones propias, colaborativas y de aporte a la unidad.
Actividad física	Consideración de la importancia del autocuidado del cuerpo humano, manteniendo y promoviendo prácticas de vida saludables en las actividades que realiza con la unidad. Motiva, promueve y practica una alimentación saludable y la actividad física entre sus pares.
Trabajo en equipo	Capacidad de trabajar en diferentes roles al interior de un equipo para el logro de los objetivos, actividad o proyecto, participación activa, responsable y colaborativa. Desarrolla capacidades de liderazgo, motivación, mediación, escucha activa y trabajo en ambientes multidisciplinarios.
Innovación	Promueve constantemente ideas creativas para el desarrollo de actividades y proyectos. Posee un especial interés en la tecnología y la ciencia, vinculando estos conocimientos con el quehacer de la unidad.
Comunicación	Capacidades de expresión oral y escrita, difusión en un lenguaje adaptable a las condiciones de cada actividad o proyecto de su avanzada. Promueve e incentiva la comunicación entre sus pares por diferentes canales.
Ciudadanía	Evidencia una conducta de respeto por la diversidad y multiculturalidad, aceptando las diferencias y aprendiendo de ellas. Defiende y practica los derechos de todas las personas, compromiso ético y social en las actividades realizadas.
Medioambiente	Consideración de las implicancias medioambientales de sus acciones y decisiones en las actividades y proyectos que realiza junto a su unidad. Concibiendo, proponiendo y realizando acciones que permitan minimizar los impactos que producen. Valorización por el medioambiente y la biodiversidad.



CELEBRACIONES Y CEREMONIAS EN LA AVANZADA



Los progresos, vivencias y logros de las pioneras y pioneros en la Avanzada pueden ser destacadas a través de diversas acciones de reconocimiento, las que denominamos *ceremonias*.

Las ceremonias son un espacio para manifestar el cariño y afecto de sus compañeros por cada joven que celebra un paso importante en su vida, se transforma en el protagonista principal. Las ceremonias nos permiten renovar el sentido de los símbolos, reforzar la unidad del grupo de amigos y crear un ambiente propicio para reflexionar sobre los valores que se hacen presentes en las actividades y proyectos que realiza la Avanzada.

Algunas características comunes en las ceremonias de la Avanzada son:

- *Un sólo propósito, evitando así juntar una serie de actos diferentes o repetitivos.
- *Breves, que no se alarguen con excesivos discursos o elementos que actúen como distractores de la atención de los participantes;

- *Significativas, inolvidables para el o la protagonista, que pueda reconocer su real significado, centrándose en el fondo y no en la forma;
- *Solemnes, contribuyendo a dar un significado a la ceremonia, previendo todos los detalles para que esta resulte fluida y armónica.
- *Oportunas, se deben realizar en el momento apropiado, de común acuerdo con el o la protagonista. Siempre considerar un horario y condiciones apropiadas para la edad de las y los jóvenes.
- *Lugar apropiado, que entregue la solemnidad necesaria y que no considere un riesgo para las y los jóvenes.
- *Naturales, un buen relato se cuenta tal y como es, sin artificios ni simulaciones, la expresión de todos los presentes debe ser sencilla, estimulante y dinámica.

■ Un momento de festejo y celebración en la Avanzada de Pioneros es LA PEÑA

Existen muchos momentos para celebrar, la recepción de nuevos integrantes, la Promesa de alguna pionera o pionero, la entrega de etapas, el paso de una pionera o pionero de Avanzada a Clan (debemos señalar que una Peña se realiza con posterioridad y con independencia de las Ceremonias señaladas). También se puede celebrar la finalización de un ciclo de programa o de un gran proyecto, el aniversario del grupo o de la Avanzada, el aniversario o día que se celebra a la Institución Patrocinante, el final de un campamento o sencillamente las gracias por estar juntos.

Los propósitos no son más que festejar la historia común, rescatar los hechos que son motivo de alegría y orgullo para todos en la Avanzada, brindar espacio y momentos para la demostración de talentos personales.

La Peña es una actividad de expresión; es un encuentro artístico y recreativo, pudiendo ser en torno de una fogata, iluminado por velas o por lámparas e incluso alrededor de algo para comer. El lugar puede ser en el sector de acampada, ojalá con cierto grado de intimidad; en el lugar habitual de reunión; en un escenario; en la casa de alguna pionera o pionero; en una sala de clases; Lo esencial es que pioneras y pioneros se sientan cómodos, a gusto, acogidos e invitados a disfrutar y motivados a compartir sus talentos artísticos y recreativos ya sea de forma individual o colectiva.

Una Peña debiera durar entre 45 y 90 minutos; incorporando canciones alternadas con relatos de historias o la narración de cuentos, monólogos, leyendas o anécdotas; con cantos, bailes o danzas; con representaciones cortas de diversas situaciones; lectura o declamación de poemas (sean propios o de otros); alguna interpretación musical incluyendo instrumentos (bombos, guitarras, armónica o flauta dulce, entre otros).

Si bien es un espacio y momento de festejo, se requiere de cierta organización y de seguir una determinada estructura para disfrutar al máximo la Peña. La idea que lo refleja es una “diversión planificada”. La estructura es muy básica y simple. Debe contar al menos con:

- *Una **Apertura**: puede ser con un estilo de ingreso especial; una bienvenida por parte del animador; una introducción a la razón del festejo o celebración; un agradecimiento por tener la dicha de festejar en conjunto; una explicación del tema escogido para la Peña; etc.
- *Un **Desarrollo**: cantos, aplausos, danzas y bailes, representaciones, sketches, poemas, monólogos, chistes, adivinanzas, actos de magia, juegos de ingenio y muchas otras manifestaciones recreativas y artísticas que previamente las y los jóvenes definieron.
- *Un **Cierre**: así como el fuego nace de unas chispas, crecen sus llamas y poco a poco disminuyen hasta dejarnos sólo calor y rescoldo, el ritmo de la Peña debiera ser similar. Cada vez más cerca del final, con presentaciones más pausadas y tranquilas, llega el momento de cerrar la Peña, de destacar los momentos alegres y divertidos que se han vivido, de agradecer la participación de todos, si gustan de dar gracias a Dios con una oración o canción, y de invitar a pioneras y pioneros a un merecido y reparador descanso.

Te recomendamos que exista al menos una o un anfitrión, animador o maestro de ceremonias que permita aprovechar los tiempos y que nos vaya anunciando o introduciendo en los números artísticos, recreativos o culturales de los que se presenten.

Así también, idealmente debiera haber un representante por cada Comunidad que participe del guión, programa, agenda o parrilla que se desarrollará. Así, cada cual conocerá cuándo le corresponde actuar o en qué momento debe comenzar a preparar su presentación de sus destrezas o talentos.

Se debe contar con un buen repertorio extra de juegos de ingenio, aplausos, danzas, canciones de repetición breves, adivinanzas para que no haya bajones en el ritmo de la Peña. Si representamos la Peña en un gráfico, debiera seguir una curva

de ritmo, entusiasmo y ánimo tipo campana, que refleja el inicio lento pero lleno de expectativas; el centro de la Peña, reflejando un ambiente festivo, participativo, alegre y dinámico; y el final, que debiera llegar a un ambiente más tranquilo y reflexivo, más íntimo, que permita cerrar con una reflexión, con un poema, con una canción tranquila o religiosa, con una oración.

La Peña debiera considerar la participación de todos los involucrados en una actividad que se celebra. Por ejemplo, si han finalizado con éxito un proyecto de heroseamiento de una plaza o el mejoramiento y reparación de una Unidad Vecinal, nada mejor que realizar la Peña invitando a los vecinos y, quizás, el mejor lugar para realizarla sea en donde han prestado sus servicios. (Recordemos el paso *¡Celebrar!* en la realización de proyectos)

Es una **actividad fija** porque siempre se están desarrollando Peñas, utilizando por lo general una misma forma, siendo parte de nuestro devenir de Avanzada y colaborando a crear un buen clima educativo. Y es a su vez una **actividad variable**, pues sus temáticas no siempre son las mismas. De hecho, ninguna Peña es igual a otra, pues las canciones varían, los sketches no son los mismos, el motivo de celebración no es el mismo siempre y porque varían sus participantes. Podremos tener una Peña en razón de un Paso de Tropa y Compañía a la Avanzada y quizás la siguiente sea para conmemorar las Fiestas Patrias o el cierre de un Ciclo de Programa.

Por tratarse de una actividad **fija**, pero **variable** a la vez, y dependiendo de la magnitud de la Peña, es una buena oportunidad para dar espacio al funcionamiento de los grupos de trabajo. Más allá de su temática, son muchas las acciones que se deben preparar para que una Peña logre su propósito y resulte entretenida y amena: iluminación, ambientación, programación del orden de las presentaciones, animadores, música y amplificación, alimentación son algunos de los grupos de trabajo que se podrían conformar para su montaje y preparación previa. Obviamente, a medida que nos acercamos al momento de realización de la Peña, algunos de estos grupos de trabajo llegarán a su fin, dejando a pioneros y pioneras disponibles como artistas de algunos números o para que asuman otros roles.

■ La Avanzada celebra la bienvenida de nuevos integrantes



Ya sea que nuevos miembros provengan desde las unidades intermedias o desde fuera del Movimiento, la llegada de nuevos jóvenes a la Avanzada siempre es momento de celebración. Este momento se da durante el periodo introductorio, donde la o el joven está formando nuevas amistades, generando confianza con el equipo adulto, se comienza a identificar con la comunidad y con la Avanzada y establece sus objetivos.

La ceremonia es muy breve, se recomienda que el equipo adulto y los pares puedan dar palabras de estímulo a los nuevos miembros, realicen su grito de unidad y reciba la insignia Cruz del Sur, además de los usos que se acostumbren en cada Avanzada.

Se trata de un espacio de bienvenida, donde el o la protagonista debe sentirse acogido y resguardado por sus pares y equipo adulto, no es una instancia de realización de pruebas o exámenes.

■ La ceremonia de Promesa renueva el compromiso personal de los jóvenes

Como se indicó anteriormente, la realización o renovación de la promesa es el momento en que pioneras y pioneros reafirman su compromiso con los valores de nuestro movimiento, al momento de solicitarla, la reunión de coordinadores busca el lugar y momento apropiado, idealmente dentro de las próximas semanas.

Se trata de un momento especial, donde la única motivación es la renovación del compromiso para con el movimiento de un pionero o pionera, por lo que la invitación a sus padres o tutores es muy importante, es ideal informarles previamente de que se trata para que estos puedan felicitarlo, alentarlos y darle un sentido mayor al paso que está dando. En el caso de que los padres no puedan estar físicamente, una carta personal o un pequeño mensaje al que se le de lectura en el momento puede ser útil si el o la joven así lo desea.

Si bien las ceremonias por lo general responderán a las tradiciones de cada Grupo, se recomienda que reunidos todos solemnemente, el adulto encargado de su progresión personal pueda referirse al significado de la Promesa y la Ley, para posteriormente dar espacio para palabras del protagonista, de sus pares e invitados. Luego se invita a el o la joven a renovar su promesa. Una vez realizada, se hace entrega de la insignia y podría entregarse un regalo especial como recuerdo de ese día.

■ El crecimiento se reconoce con la insignia de etapa o de competencia

En el capítulo anterior presentamos las etapas de progresión en relación al avance en los objetivos educativos. La entrega de estas etapas debe hacerse tan pronto el avance de la o el joven amerite un cambio de etapa de progresión.

La ceremonia está enfocada en el crecimiento personal, corresponde a los nuevos desafíos que enfrenta con la etapa que está recibiendo y no un premio por el avance obtenido.

Se trata de una ceremonia sencilla y dinámica, por lo general realizada al cierre de un ciclo de programa luego de la evaluación de la progresión personal del joven. Debido a los procesos que viven, seguramente serán varios los pioneros y pioneras que recibirán una etapa, por lo que es importante que a pesar de ello, se pueda dar algunas palabras individuales de reconocimiento y estímulo al momento de recibir su insignia.

Los reconocimientos de las competencias demostradas durante la realización del ciclo en actividades y proyectos también pueden entregarse en este momento.

■ El paso al Clan de Caminantes

La última ceremonia de la Avanzada es el paso al Clan de Caminantes, que se produce cuando la o el joven ha terminado su vida dentro de la unidad, tanto por el cumplimiento de los objetivos personales fijados o porque sus condiciones de crecimiento en todas las áreas, indican que sería más conveniente que continuara su actividad en un grupo de mayor edad, según se determine entre el o la joven, la comunidad y el equipo adulto.

El tema central de esta celebración es la despedida, momento de nostalgia por lo vivido y de alegría por lo que viene, se suele contar un pequeño relato y realizar un tránsito donde la Avanzada se encuentra en un punto de partida y el Clan se encuentra al otro extremo esperando. A su vez, se suele realizar el grito de la Unidad y la entrega de pequeños obsequios preparados por los integrantes de la Unidad.

Este recorrido no debe ser complejo, sólo basta con una caminata relativamente prolongada, cruzar un puente, ir desde un punto de la formación a otro, caminar por un sendero donde se encuentre a la vista el Clan. El ambiente de la naturaleza siempre dará más sentido a la ceremonia, pero no por ello debe ser obligatorio esperar hasta el próximo campamento para realizar el paso.




En la preparación de esta ceremonia se debe tener en cuenta que están involucradas dos Unidades, por lo que debe ser planificada conjuntamente entre todas y considerar la presencia del Responsable de Grupo. El lugar elegido con cuidado y las Unidades deben ubicarse de manera que puedan verse en un camino abierto.

Progresión Personal

Capítulo 11



CONTENIDO

	El periodo introductorio	289	★
	El seguimiento de la progresión personal	299	★
	Conclusión de la evaluación de la progresión personal	306	★





La progresión personal a la que nos hemos referido en innumerables oportunidades a lo largo de este Manual refiere a un proceso personal y único de cada joven que es parte de una Avanzada de Pioneras y Pioneros. Ya sea que provenga desde la Rama Guías, Rama Scouts o se integre por primera vez al movimiento, la progresión personal lo acompañará durante todo su proceso dentro del Movimiento. Para que como guadoras y dirigentes podamos acompañar el desarrollo de las y los jóvenes, proponemos al menos tres etapas que detallamos a continuación:

EL PERÍODO INTRODUCTORIO

En forma paralela al desarrollo de actividades, proyectos y a la adquisición de competencias, durante el ciclo de programa tiene lugar otro proceso que consiste en la evaluación del crecimiento de los y las jóvenes. Como pioneros y pioneras *viven su propia aventura* durante las actividades, las diferentes experiencias que viven durante la realización del ciclo varían de persona a persona. Es así como este proceso se caracteriza por ser *personal*, ya que el resultado es único e irrepetible.

Durante el transcurso del tiempo, diferentes personas ingresan, permanecen o emigran de las Avanzadas. Considerando este fluir natural de los integrantes de las Comunidades y Unidad, la pregunta que surge es ¿en qué momento se debe evaluar la progresión? En términos generales, este proceso comienza cuando pioneros o pioneras ingresan a la unidad y continúa durante todo el ciclo de programa. A partir de lo evaluado por cada joven y la observación de la o el adulto encargado del seguimiento, se obtienen conclusiones que son presentadas durante la finalización del ciclo. Una vez este ha concluido, el proceso evaluativo se reinicia junto con el comienzo de un nuevo ciclo.

Es importante que recuerdes que el primer paso en este camino es la evaluación de entrada, que consiste en un *periodo introductorio*, que inicia con la incorporación del joven a la unidad y culmina con la entrega de la etapa en la cual comenzará su progresión. Aun cuando se incorpore a la Avanzada un nuevo equipo o varios jóvenes en diferentes comunidades, no olvides que este periodo es personal para cada una y uno de ellos, por lo que cada cual lo vive individualmente.

■ Los jóvenes ingresan a la Avanzada por distintos caminos

Los y las jóvenes pueden ingresar a la Avanzada como miembros de una nueva comunidad (que se constituye en el momento de su ingreso), o incorporarse a un equipo preexistente. Independiente de su proveniencia, el ingreso a la Unidad puede ser *colectivo* o *individual*.



El ingreso es colectivo en los siguientes casos:

- ✦ Cuando en la Compañía o en la Tropa de un mismo grupo, egresa una generación o varios miembros de una patrulla, que por voluntad se constituyen en uno o varias comunidades de la Avanzada.
- ✦ Cuando un grupo informal de amigas o amigos, previamente contactados o por propia motivación, deciden como grupo “entrar en la Avanzada”. En este caso también nace una nueva comunidad que probablemente carezca de la experiencia scout.
- ✦ Cuando jóvenes participantes en un grupo de trabajo creado para la realización de un proyecto y provenientes de fuera de la Avanzada, deciden durante su desarrollo, o a su término, solicitar su ingreso en la Avanzada como comunidad. El conocimiento que tienen de la Avanzada es el que han adquirido durante la ejecución de proyecto, pero para ellos debe haber sido suficientemente atractivo, puesto que han solicitado su ingreso como comunidad.

El ingreso es individual cuando se produce alguna de las siguientes situaciones:

- ✦ Porque ingresa un o una joven proveniente de la Compañía o la Tropa del mismo Grupo y, con acuerdo de sus integrantes, opta por una comunidad ya existente. En este caso se trata de un nuevo miembro que conoce a la mayoría de los Pioneros.
- ✦ Porque es amiga/o de uno o varios miembros de una comunidad, ha mantenido contactos anteriores y, de común acuerdo con los demás miembros de la comunidad, ha tomado la decisión de incorporarse. En esta modalidad de ingreso se trata también de un nuevo integrante de una comunidad preexistente, que necesita aclimatarse

en la Avanzada y que puede o no tener un conocimiento anterior del Movimiento. Porque un o una joven que participó en un grupo de trabajo, solicita su ingreso a una determinada comunidad con acuerdo de sus integrantes. En este caso el conocimiento mutuo se origina en el proyecto realizado.

- ✦ Porque llega motivado por sus padres, o porque le ha sido sugerido por un tercero o simplemente por iniciativa propia, ya sea debido al prestigio adquirido por el Grupo Guía-Scout en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen los Pioneros y quiere ser uno de ellos. En estos casos es posible que el nuevo integrante no tenga amigos ni en la comunidad ni en la Avanzada, por lo cual su incorporación e integración dependerán del ambiente que su iniciativa encuentre en la Avanzada.

Tanto en el ingreso colectivo como en el individual, los jóvenes se incorporan de inmediato a las actividades que se están realizando, sin diferencias de ningún tipo respecto a los demás y cualquiera sea la fase del ciclo de programa que esté transcurriendo. El propósito es que lo antes posible se sientan parte de la Avanzada o de la comunidad en su caso.

Sin embargo, las características del período introductorio varían si se trata de un ingreso individual o de un ingreso colectivo. Veamos primero el ingreso individual que tiene más detalles que considerar.

■ Si el ingreso es individual, la responsabilidad del período introductorio se comparte entre la comunidad y el adulto encargado del seguimiento

Paralelamente a la participación del nuevo integrante en las actividades, tanto la comunidad como la Avanzada y sus adultos responsables inician con él o ella un diálogo más intenso que lo habitual. Este diálogo, que constituye el período introductorio, no representa una etapa de progresión, se prolonga como máximo un período de 3 meses y tiene como objetivos fundamentales:

- ✦ Integrar al joven en la comunidad y en la Avanzada, según sea la situación individual.
- ✦ Determinar el nivel inicial de logro de los objetivos y decidir la etapa en que le corresponde dar comienzo a su progresión, ya que los jóvenes no solo ingresan a los 15 años, sino también a cualquier edad entre los 14 y los 17 años.
- ✦ Presentar al nuevo integrante los aspectos del programa que singularizan a la Avanzada: proyectos, competencias y grupos de trabajo.

En el ingreso individual la responsabilidad del período introductorio se comparte entre la Reunión de Comunidad y el adulto encargado de hacer el seguimiento:

- ✦ La integración del joven en la comunidad y la presentación de la propuesta de objetivos, son tareas de la Reunión de Comunidad con el apoyo del adulto encargado del seguimiento.
- ✦ La determinación de los objetivos que se pueden considerar logrados con anterioridad y la decisión de la etapa que le corresponde al joven o a la joven iniciar su progresión, son funciones del adulto encargado del seguimiento de común acuerdo con ella o él.

■ Una vez ingresa el pionero o la pionera ¿Qué tiende a suceder en él o ella?

De la práctica con jóvenes, hemos notado que cuatro grandes cosas suceden en nuestros pioneros y pioneras:

- ✦ Se hace amigo o amiga de los miembros de la comunidad, se interioriza de su estructura, roles y cultura interna y “crea su espacio” en relación a los demás. Este proceso puede ser más lento cuando el recién ingresado no tiene vínculos de amistad previos, por lo que requerirá más apoyo de los animadores adultos para facilitar su integración.
- ✦ Establece una relación de confianza con el dirigente o guiadora encargada del seguimiento.
- ✦ Toma contacto con la vida de grupo de la Avanzada, su estructura, visión, objetivos anuales, énfasis, actividades, y proyectos en curso y símbolos de identidad. Se familiariza con el sistema de objetivos: etapas, insignias, entre otras.

■ ¿Qué tienden a hacer las Comunidades cuando un nuevo o nueva integrante ingresa?

Los pequeños grupos tienden a hacer cuatro grandes cosas:

- ✦ Integran a la persona a las actividades y la estimulan a que participe en la Reunión de Comunidad

- ✦ Ajustan sus equilibrios internos a la presencia de un nuevo integrante, refuerza los lazos de amistad existentes y lo vincula con aquellos miembros que no lo conocían.
- ✦ Lo o la pone en contacto con la información básica que debe conocer sobre la Comunidad, la Avanzada y el Grupo Guía-Scout, si corresponde.
- ✦ Le dan a conocer el sistema de objetivos y le ayuda a formarse una opinión sobre su propio avance respecto de los objetivos propuestos para su edad.

■ ¿Qué tienden a hacer los adultos que acompañan el crecimiento de los integrantes de la comunidad?

Los adultos tienden a realizar cuatro grandes acciones:

- ✦ Establecen relaciones de confianza con el o la joven y se presentan ante su familia, iniciando la relación con sus padres o tutores, para desarrollar un buen seguimiento de la progresión personal.
- ✦ Tratan de conocer lo mejor que pueden al o la joven y a su ambiente, observando su comportamiento y manteniendo un contacto frecuente. Este conocimiento es más necesario cuando pioneros y pioneras no han tenido amistad previa con otros jóvenes de la comunidad o de la Avanzada.
- ✦ Apoyan al coordinador de Comunidad en la integración del pionero o pionera en el equipo y en la información que se le proporciona sobre el sistema de objetivos.

Forman una opinión personal sobre su estado de avance respecto al logro de objetivos.

■ Al ingresar desde la Compañía o la Tropa, también existe un período introductorio

Cuando el nuevo o nueva integrante proviene de la Tropa o la Compañía respectivamente, todos los procesos anteriores se facilitan en razón de la pertenencia anterior al mismo Grupo. Aun así, salvo la información sobre el sistema de objetivos, del cual los y las jóvenes estaban familiarizados en su unidad anterior, se necesita poner igual cuidado en el desarrollo de este período.

Cuando el “paso” desde la Tropa o la Compañía a la Avanzada comprende al mismo tiempo un grupo numeroso de guías o scouts, reiteramos que lo más apropiado será constituir una o más comunidades nuevas, operando en base a las recomendaciones que se dan para el ingreso colectivo. Si por cualquier causa no se pudieran formar nuevas comunidades, en este caso el egreso numeroso se podría hacer más complejo, como ocurre cuando varios scouts o guías quieren ingresar a la misma comunidad en razón de los “prestigios” creados en el grupo o bien de las afinidades previas que los jóvenes hubiesen establecido con algunos de sus miembros. Lo mismo ocurriría en la situación inversa, cuando una comunidad tiene “fama” de complicada o aburrida y se presenta poco atractivo.

Lo que en cualquier circunstancia **se debe evitar** es “distribuir” a los y las jóvenes en base a criterios numéricos o proporcionales, ya que ello puede afectar peligrosamente la cohesión de las comunidades existentes.

■ En el ingreso individual, la presentación de los objetivos se realiza en la Comunidad

La presentación y diálogo sobre los objetivos, se viven al interior de la Comunidad con el refuerzo esporádico del adulto que hace el seguimiento. El adulto no reemplaza a la Comunidad en esa tarea y solo interviene para apoyar al Coordinador de Comunidad, aclarar determinados aspectos, reforzar la comprensión o evitar desajustes.

Al ingresar al equipo, el nuevo pionero o pionera se incorpora también a la comunidad de aprendizaje que funciona en su interior: participa en las Reuniones de Comunidad, observa la evaluación mutua, ve las insignias puestas en los uniformes y más de una vez preguntará cuándo será el momento en que él o ella entre en ese juego.

De ahí que para presentar los objetivos y dialogar sobre ellos no se necesita una charla ni una sesión formal. Presentación y diálogo ocurren con naturalidad y se producen por medio de la observación y de una secuencia de preguntas, respuestas y conversaciones que se encadenan entre ellas.

Es un subproceso espontáneo dentro del proceso introductorio y su resultado natural es la comprensión del sistema de objetivos. Cuando la o el joven proviene de la Compañía o la Tropa, esta comprensión se limita al conocimiento de los objetivos intermedios de la Avanzada, ya que conoce el sistema por haberlo aplicado con anterioridad.



■ Las decisiones sobre los objetivos se toman de común acuerdo entre el joven y el adulto encargado de su seguimiento

En un determinado momento, que requerirá de una reunión o conversación especial, el diálogo se da como acuerdo entre el pionero o pionera y el adulto encargado de acompañar su progresión. Este acuerdo se produce en torno a 2 hechos:

- ✦ La personalización de los objetivos de crecimiento contenidos en la propuesta, lo que requiere que cada joven adapte a su realidad personal (con sus particulares necesidades, intereses, aspiraciones, etc.), la propuesta general contenida en los objetivos intermedios de la Rama Pioneros. Esto lo logra asumiendo los objetivos contenidos en la propuesta, modificándolos o agregando otros, los que el o la joven hará en su herramienta Brújula. Producida esta adaptación, los objetivos propuestos para la edad se habrán convertido en los objetivos personales de ese o esa joven.
- ✦ El acuerdo sobre la etapa en que iniciará su progresión, lo que depende de la coincidencia entre el joven y el adulto sobre el número de objetivos de los Pioneros que pueden considerarse logrados. En el capítulo relativo a los objetivos, al hablar de las etapas de progresión, se mencionan los criterios generales al respecto. El acuerdo se obtiene compartiendo opiniones, y si hubiere discrepancias, el adulto aceptará la opinión que ha resultado de la autoevaluación de la pionera o pionero.

Según el número de objetivos que común acuerdo se consideren logrados, el dirigente aprobará la etapa en que el joven comenzará su progresión, procediéndose luego a la entrega de la insignia correspondiente en una ceremonia para el joven.

■ En el ingreso colectivo, el adulto encargado del seguimiento asume mayores funciones

En este caso, que será el más frecuente, el proceso introductorio está entregado en gran parte a la responsabilidad del adulto que se designe para el seguimiento de la nueva Comunidad. Sus características particulares son las siguientes:

- * Como se trata de una nueva comunidad de jóvenes, el desafío no es la integración de un nuevo o nueva joven en la comunidad, sino la integración del nuevo grupo, como comunidad, en la Avanzada.
- * En consecuencia, el período introductorio comprende además la asesoría al equipo para que se estructure como tal: roles, nombre, espacio, bitácora de comunidad y demás componentes propios de su identidad. Esto es más fácil cuando los jóvenes provienen del mismo Grupo Guía-Scout. Cuando provienen de fuera, se deberá actuar con prudencia frente a los elementos de identidad preexistentes en el grupo informal, algunos de los cuales pudiesen no ser del todo coincidentes con el estilo de la Avanzada.
- * También comprende la supervisión de la progresiva interacción de esta comunidad. En este aspecto, los Coordinadores de las otras comunidades ejercen un papel clave creando un ambiente de acogida.

Poco a poco, dirigentes y guadoras son reemplazados en estas tareas por el Coordinador o Coordinadora que la comunidad elegirá en un momento determinado. Esta persona, desde que asume esta función, entra a formar parte de la Reunión de Coordinadores y posee más momentos de seguimiento con la o el adulto encargado.

■ En el ingreso colectivo, el adulto que acompaña el seguimiento es responsable de la presentación de los objetivos

Cuando se forma un nuevo equipo, se mantiene la finalidad de observar en cada joven el nivel de logro inicial de los objetivos. En el ingreso colectivo, este proceso transcurre mediante un diálogo personal de todos los jóvenes de la Comunidad con el adulto designado para hacer el seguimiento.

El adulto responsable es libre para conducir el proceso de acuerdo a su experiencia, características y reacciones del grupo informal que ha ingresado o de la comunidad que se ha constituido. Puede apoyarse en la Reunión de Coordinadores, pidiéndoles a otros adultos y a los coordinadores de las demás comunidades que le ayuden en tareas puntuales.

Como los nuevos integrantes que provienen de fuera del Grupo Guía-Scout vienen llenos de preguntas y a medida que participan en las actividades van adquiriendo la información a fragmentos, será difícil mantener una cierta secuencia en el proceso. Esta falta de estructuración ayudará a su espontaneidad y evitará las presentaciones teóricas colectivas.

No hay que apurar el ritmo natural. Lo primordial es la participación en las actividades y la integración a la Avanzada. A medida que los jóvenes ven actuar a las otras Comunidades, sin necesidad de motivación especial se interesarán en conocer sobre el sistema de objetivos.



■ El consenso sobre los objetivos pone término al período introductorio

En ambos tipos de ingreso, producido individualmente con cada joven el consenso sobre los objetivos, se considera concluido su período de introducción. Esto genera algunos hechos importantes y visibles:

- ✦ El joven deja constancia de aquellos objetivos que se han considerado logrados en su Brújula.
- ✦ El adulto responsable de su seguimiento deja constancia también en conversación con la o el joven.
- ✦ En ceremonia propia se hace entrega de la insignia Cruz del Sur y la insignia que se ha establecido en conjunto comenzar.

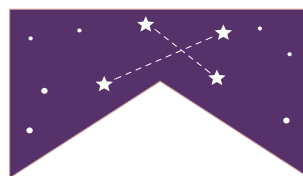
Concluido el período de introducción, en cualquier momento el o la joven puede renovar su Promesa o hacerla por primera vez si así corresponde. La única condición para realizarla es que desee hacerlo, tal como se indica en el capítulo relativo a los Valores Scouts.

■ El periodo introductorio da la bienvenida

No obstante, todos estos afectos que se producen al cierre del período de introducción, se recuerda que los jóvenes son miembros de la Avanzada desde su ingreso a ella y que desde ese momento participan con todos los derechos en las reuniones y la Asamblea de Avanzada. Con el fin de dar sentido de pertenencia a la Rama, a las y los jóvenes que ingresan a la unidad, se les hace entrega de una insignia que les permita sentirse parte de la Avanzada y que lo acompañe durante su proceso de crecimiento.

■ Insignia CRUZ DEL SUR

Es la insignia de pertenencia a la rama Pioneros, y acompaña a las y los jóvenes durante su paso por la unidad. Representa una constante que orienta a las pioneras y pioneros en *la búsqueda y elección de su Sendero, para alcanzar la Cumbre y proyectarse hacia adelante*. Esta insignia se utiliza en el brazo izquierdo, por sobre la insignia de progresión.





EL SEGUIMIENTO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

Una vez que un joven ha terminado su período introductorio, inicia su progresión personal a partir de la etapa en que se encuentra.

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

■ La evaluación de la progresión personal es continua y forma parte de la vida de la Avanzada

A medida que se observa el desarrollo de las actividades, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan los jóvenes y comprobar los cambios que experimentan. De esta manera, la evaluación de la progresión personal es un proceso continuo, un subsistema dentro del sistema aplicado. Integrado en todas las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.

■ Dar seguimiento a la progresión personal y acompañar el desarrollo de los jóvenes son un mismo proceso

Entendemos por *progresión personal* el avance que un o una joven logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Comprende todos los aspectos de su personalidad e incorpora las ideas afines de crecimiento y desarrollo. Aun cuando estas expresiones tienen matices que las diferencian, solemos usarlas como sinónimos de progresión personal.

El “seguimiento”, por su parte, no consiste sólo en recoger y acumular información con el objeto de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta del joven y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación del joven en la Avanzada, eleva su autoestima y lo ayuda a mejorar el nivel de logro de sus objetivos. Es acompañamiento y no control.

■ El desarrollo de los jóvenes se evalúa observando

Hemos dicho que los objetivos personales de los jóvenes proponen el logro de conductas que se refieren a todos los aspectos de su personalidad. Esto significa que el desarrollo armónico de un o una joven también está integrado por componentes subjetivos que admiten un amplio grado de valoración.

Medir o calificar aspectos subjetivos es bastante más complejo que determinar si se conoce o no un determinado teorema. Muchas mediciones simplemente no son practicables y otras exigen el uso de instrumentos técnicos o el empleo de personal especializado.

De ahí que para evaluar el desarrollo de un joven lo hacemos por *observación*, lo que coincide con la naturaleza subjetiva de la progresión personal. También es congruente con el propósito complementario del Método Scout respecto de otros agentes educativos y con el carácter voluntario de nuestros recursos humanos. No se debe pensar por eso que la evaluación por observación sea una evaluación de menor categoría. Por el contrario, es la más apropiada a un proceso educativo que comprende toda la persona.

En la atmósfera de la Avanzada, a cada instante los y las jóvenes entregan señales que indican si progresan o no hacia el logro de sus objetivos. Si los adultos que acompañan están preparados para actuar como educadores de tiempo libre, sabrán percibir esas señales, su observación será confiable y suficiente, y podrán prestar el apoyo requerido en el momento oportuno.

■ Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y disposición generosa hacia los jóvenes

Para evaluar por observación se necesita tiempo: tiempo para compartir con los jóvenes y enriquecer la relación, conocer a su familia y amigos, entrevistarse con sus profesores y con los expertos de los grupos de trabajo en que participa, practicar juntos un deporte o afición común. Esto es, un tiempo que nos permita hablar de todo lo que hay que hablar, escuchar todo lo que necesita escuchar, pensar en lo que hay que decir y decir lo justo, con oportunidad y respeto. Y, por supuesto, un tiempo para acompañar, ya que el proceso es tan importante como el resultado: no sólo se trata de evaluar si se logró una determinada conducta, sino también de saber cómo se logró o por qué no se ha logrado aún.

Para formarse criterios válidos que enriquezcan el apoyo que se presta a los jóvenes, se requiere de paciencia: se necesita escuchar y pensar la forma en que se quieren decir las cosas. Observa sin prisa, analiza con fundamentos, y no te desanimas si no ves resultados rápidos: educar toma su tiempo.

No olvides que evaluar por observación es diferente a tomar una prueba o aplicar un test: para estas, se requiere un manejo de habilidades técnicas respectivas. Sin embargo, observar y acompañar constantemente a los y las jóvenes, requiere algo que solo tú puedes darles: una entrega generosa de tu tiempo.

■ **Un adulto acompaña a todos los integrantes de una comunidad, por lo menos durante un año**

De lo anterior, recomendamos que una guiadora o dirigente asuma el seguimiento de un máximo de 6 jóvenes y, en la medida de lo posible, que todos sean parte de la misma comunidad. Esto les permitirá conocer a cada pionera y pionero y tener a la vez una visión de todos como grupo, apreciando los efectos de sus interacciones. Es poco probable que una responsabilidad como la indicada en los párrafos anteriores pueda desarrollarse con efectividad respecto de un número mayor de jóvenes.

No es apropiado que todos los adultos evalúen indistintamente a todos los jóvenes de una Avanzada. Eso conduciría a apreciaciones generales, insuficientes para determinar el tipo de apoyo que es necesario prestar en un momento determinado, con lo cual los jóvenes no dispondrían de la atención personalizada que necesitan.

El acompañamiento debe hacerse durante un tiempo relativamente prolongado. Para hacer un buen seguimiento se necesita reunir información y obtener la confianza del pionero o pionera, lo cual no es posible si el adulto responsable que apoya el crecimiento cambia continuamente o se alterna con otro por períodos breves. Es recomendable que los adultos se mantengan en esta función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen el reemplazo. Al producirse un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos de los jóvenes.

■ La evaluación del animador adulto recoge la opinión de otros agentes educativos

Los diferentes agentes educativos que actúan en torno a la vida de un joven proporcionan al dirigente una información muy valiosa.

Los padres

Por ser los principales educadores de sus hijos y en considerando que los objetivos son logrados por los jóvenes en su vida entera (y no sólo en la Avanzada), los padres son fundamentales en el proceso de evaluación de un joven. A su vez, ellos deben valorar y confiar en la formación que se entrega en la Avanzada.

Para que la interacción entre el adulto que acompaña y los padres opere con fluidez, el adulto debe acercarse a los padres, conocerlos y darse a conocer, crear vínculos y entrar poco a poco en el ambiente familiar. Los padres no consentirán fácilmente en dialogar sobre sus hijos con una persona en quien no hayan depositado previamente su confianza. Te sugerimos consultar el capítulo en relación a los *Adultos que Acompañan* a la Unidad para profundizar en este tema.

Los profesores

Los profesores del joven o de la joven pueden entregar información importante sobre su comportamiento. Para eso también es necesario el adulto haya establecido un contacto anterior con esos educadores, más aún si el Grupo Guía-Scout no es parte de la respectiva comunidad escolar. Es preciso advertir que algunos profesores se puedan resistir a reconocer el rol educativo de una persona que colabora voluntariamente y que no es necesariamente profesional de la educación. Hay que aprender a vencer esa resistencia y validarse como interlocutor educativo.

Otros agentes

En este caso se encuentran personas tales como los expertos que apoyan la adquisición de una competencia, los participantes externos en un mismo proyecto o grupo de trabajo, los demás adultos del Grupo Guía-Scout, los amigos no scouts, las autoridades de la comunidad de fe a la que el joven pertenece. La opinión de estas personas es útil cuando mantienen un contacto permanente con el joven o tienen una influencia significativa en su educación y desarrollo. Todas estas opiniones son complementarias, contribuyen a que el dirigente o guiadora tenga una visión más amplia, pero en ningún caso sustituyen el consenso entre el adulto y el joven.



■ La opinión del joven es la evaluación más importante

Los y las jóvenes de esta edad reflexionan continuamente sobre sí mismos, la mayoría de las veces en forma no consciente, y examinan sus actos, su vida, sus sueños, la actitud de sus amigos. Esta mirada suele contener pensamientos críticos sobre su modo de ser, y que el y la joven tiende a ser muy exigente consigo mismo y muy sensible a la relación con sus pares, incluso con riesgo de su autoestima, lo que a menudo debe ser compensado por los adultos que acompañan con refuerzos positivos, que la ayuden a apreciar lo valioso que él o ella es y la importancia de su participación en el grupo.

Apoyándose en esta tendencia del joven, cada cierto tiempo, con motivo de una actividad o de encuentros más personales, el adulto encargado del seguimiento lo invita a darle una mirada a los objetivos que se ha propuesto y a confrontarlos con la opinión que tiene de sí mismo. Las conclusiones que el joven obtenga de este ejercicio puede compartirlas luego con su comunidad, lo que le permitirá observar avances cuando más adelante repita el ejercicio.

Los y las jóvenes deben percibir el amable interés del adulto por la opinión que ellos o ellas tienen de sí mismos. Esto facilita y hace consciente la autoevaluación y los ayuda a ser los primeros interesados en su crecimiento. No olvidemos que el Método Scout es básicamente un sistema de autoeducación.

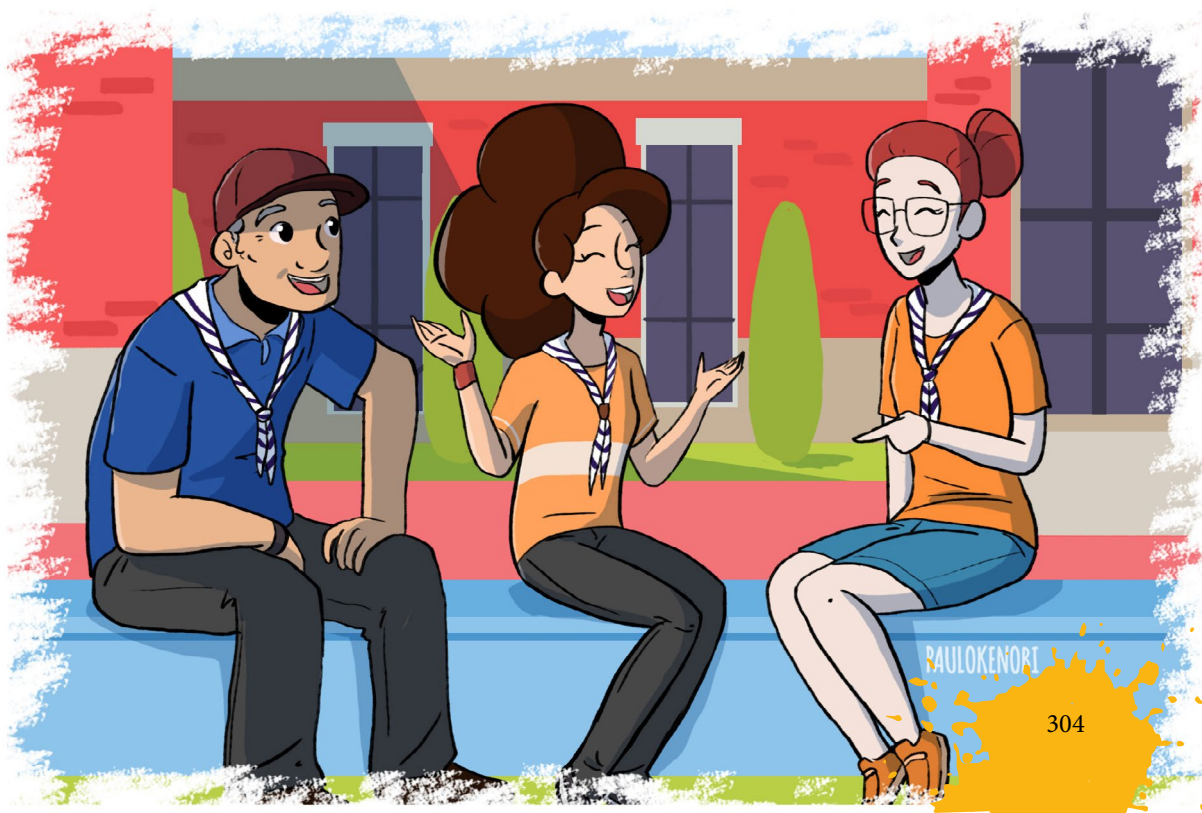
Salvo las sugerencias esporádicas propuestas y los diálogos espontáneos más o menos frecuentes, durante el proceso no es necesario hacer nada más. El resto hay que dejarlo a la propia iniciativa de la pionera o pionero, a la acción natural de los pares y a los resultados del método utilizado, particularmente del clima educativo de la Avanzada. Los y las jóvenes no deben sentirse presionados y no existe ventaja educativa alguna en generar en ellos obsesiones de cualquier tipo.

Esta autoevaluación del y la joven es la base del consenso que se producirá al momento de las conclusiones, al final de un ciclo de programa.

■ Los pares contribuyen a la opinión que el joven se forma de su avance

La evaluación de sus pares influye con fuerza en la opinión que los jóvenes tienen de sí mismos. En un grupo de amigos esta opinión se manifiesta informalmente de varias maneras, desde las bromas hasta las conversaciones más personales. Los jóvenes son muy sensibles, y aunque no siempre lo expresen, con facilidad detectan la opinión implícita que hay en cada gesto o actitud de sus compañeros.

A través de la vida interna del equipo, el método scout procura que esta opinión se manifieste como un apoyo, reduzca al máximo su agresividad y sea contribuyente al aprendizaje. Recordemos el rol que los pares cumplen como mentores, mediadores y tutores, el que ya nos hemos referido anteriormente.



Como los adultos no participan en la vida interna del equipo, ellos perciben la opinión de los pares observando la relación entre los y las jóvenes. El único medio más formal que tienen para conocerla es el diálogo con el coordinador de la Comunidad respectiva y su participación en los análisis que se hacen en la Reunión de Coordinadores. A través de estos medios, y de la conversación directa con el joven, el adulto encargado del seguimiento procura matizar la opinión de los pares y motivar en al joven una consideración objetiva de las causas posibles de esas opiniones, contrarrestando o reforzando los eventuales efectos negativos o positivos que se hayan producido.

■ Herramienta de seguimiento de la progresión personal: Brújula

Como se ha dicho previamente, el seguimiento de la progresión personal es parte fundamental durante la vivencia de cada joven en la Avanzada, para orientar a pioneras y pioneros, se propone que puedan realizar un registro de su crecimiento, el que puede ser de diferentes formas y personalizable acorde a cada joven.

La Brújula es un instrumento que utilizamos para orientarnos y elegir el camino a seguir, es por eso que invitamos a pioneras y pioneros a elegir el camino por el cual vivirán su propia aventura, planteándose sus objetivos y cumpliendo sus metas que les permitirá continuar su camino hacia la Rama Caminantes. Para eso es la Brújula, una herramienta para que cada joven oriente su camino y trace sus objetivos personales.





CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

■ La Reunión de Coordinadores fija los criterios para concluir la evaluación de la progresión personal

Poco antes del final de un ciclo de programa, la Reunión de Coordinadores considera las orientaciones con las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y los plazos en que ello tendrá lugar. No olvides que sólo transcurrido un cierto tiempo se puede determinar si las actividades desarrolladas han servido para que un joven demuestre avances en el logro de sus objetivos.

Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema. Su único objetivo es unificar modos de actuar y evitar posibles disparidades que pudieran darse entre los adultos encargados del seguimiento.

Esta tarea está muy relacionada con el diagnóstico de la Avanzada, particularmente con el desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento, con la atención individual que se ha prestado a cada joven y con el nivel de logro de los objetivos que se demuestra en general.

A continuación, te presentamos algunos ejemplos sobre estos criterios:

- ✦ Si durante el ciclo de programa que termina, el énfasis estuvo en las actividades de servicio, una atención especial deberá ponerse también en la evaluación de los objetivos del área sociabilidad. Esto permitirá apreciar el nivel de resultados que produjo en los jóvenes el énfasis dado el ciclo.
- ✦ Si en general se observan avances importantes en el logro de los objetivos, las conclusiones de la evaluación tenderán a reconocer el esfuerzo demostrado. Paradójicamente, si hay falta de motivación, también podría hacerse lo mismo, pero en este caso como una manera de reforzar positivamente el autoestima de los jóvenes.
- ✦ Si en el ciclo se desarrollan actividades de larga duración que concentraron la atención de los adultos y no se destinó tiempo necesario al acompañamiento de los jóvenes, las conclusiones tomarán más tiempo, ya que se necesitarán conversaciones más profundas y prolongadas.

La Reunión de Coordinadores en donde se fijan estos criterios, debe realizarse antes de aquella en que se hace el diagnóstico de la Avanzada y fija el énfasis para el próximo ciclo. De esta forma se da tiempo suficiente para concluir la evaluación de la progresión personal, antes de que se formule la propuesta de actividades para el ciclo siguiente.

■ En la Reunión de Comunidad se confronta la autoevaluación con la opinión de los pares

Fijados los criterios que enmarcarán las conclusiones, cada Comunidad se reúne con el único propósito de intercambiar opiniones sobre el avance de sus integrantes. En esta reunión se evalúan individualmente los avances de los y las jóvenes a partir de la autoevaluación de cada uno de ellos.

La forma, duración e intensidad con la cual una comunidad realiza esta reunión depende de la cultura interna de la Comunidad. En cualquier caso, es necesario un ambiente de intimidad y mutuo apoyo, el que se logrará con más facilidad si el Coordinador fija la pauta, controla la posible agresividad, anima a los tímidos y modera a los muy entusiastas u hostiles.

Los resultados de esta evaluación quedan en manos de cada joven quien, a partir de ellos, podrá reconsiderar o no la evaluación inicial que ha hecho de sí mismo.

■ La evaluación concluye en un consenso entre el o la joven y el adulto encargado de su seguimiento

Para establecerse este consenso, es conveniente que el joven y el dirigente encargado de su seguimiento tengan un encuentro destinado sólo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

Esta reunión es una más de las tantas ocasiones en que el adulto y el joven se encuentran, por lo que no será difícil obtener un ambiente relajado. Con esta conversación concluye para ese joven el proceso de evaluación de sus objetivos personales durante el ciclo.

En esta conversación, el joven expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus pares de la comunidad, indicando los objetivos que considera que ha logrado durante el ciclo que termina. El adulto comparte con el joven su opinión, la que a su vez se ha alimentado con las observaciones de otros agentes evaluadores.

Además de conocer los objetivos que se considerarán logrados, este encuentro servirá para apoyar y animar a los y las jóvenes en su crecimiento, sugiriéndole correcciones destinadas a mejorar su participación y elevar el nivel de logro de sus objetivos. La reunión también servirá para evaluar la “permanencia” de las conductas logradas, esto es, constatar en conjunto cuánto de lo avanzado en los ciclos anteriores ha permanecido en el tiempo.

Durante el diálogo, manteniéndose dentro de los criterios fijados por la Reunión de Coordinadores, el adulto es libre para llegar al consenso que estime más conveniente para el desarrollo del joven.

La opinión del adulto que acompaña es importante para los y las jóvenes, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, el adulto debe estar siempre dispuesto a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que reforzará más al joven aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

Si existiesen discrepancias que no pudieran resolverse, siempre primará la autoevaluación. Es preferible que el joven se exceda en la estimación de sus logros y no que se afecte a su autoestima o se le desanime para seguir adelante porque se impuso el punto de vista del adulto.

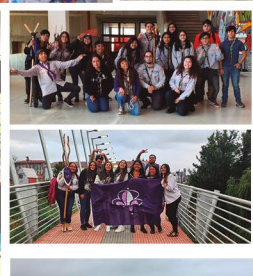
Si en virtud de los objetivos logrados y aplicando los criterios generales descritos cuando nos referimos a las etapas de progresión, el o la joven estuviera en condiciones de cambiar de etapa de progresión, el adulto dará curso al cambio, informando al joven e informando en la Reunión de Coordinadores para que se programe la entrega de la insignia de la etapa respectiva en la ceremonia que con ese objeto se realiza al final del ciclo.

■ El cambio de etapa no implica el cambio de objetivos

A diferencia de lo que ocurre en las Ramas Golondrinas, Lobatos, Guías y Scouts, en la Rama Pioneros la malla de objetivos propuestos tiene una sola columna, por lo que los objetivos personales que un joven se fija en el período introductorio tienen vigencia para todo el tiempo que permanece en la Avanzada. Por el mismo motivo, su Brújula que utilizará para hacer el seguimiento a su progresión personal le es útil durante toda su etapa en la Avanzada. Lo anterior no impide que en cualquier momento de su progresión, un joven introduzca cambios en los objetivos personales que definió en el período introductorio.



GLOSARIO



A|

Actitud: predisposición relativamente estable de conducta.

Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una actitud (saber ser).

Actitud educativa: predisposición de una persona para contribuir a la educación de otros. Involucra un componente cognitivo o intelectual: conocimiento de lo que se quiere enseñar; un componente afectivo: entrega personal y compromiso con el proceso educativo; y un componente reactivo: capacidad para reaccionar ante distintas situaciones de la manera apropiada.

Actividades centrales: son aquellas que son insustituibles para la realización de los objetivos de un determinado proyecto.

Actividades comunes o de Avanzada: son aquellas actividades programadas para ser realizadas por toda la Avanzada o por un grupo de trabajo con participación de jóvenes de diferentes comunidades. Pueden convertirse en un proyecto cuando reúnen varias actividades.

Actividades conexas: son aquellas que permiten ampliar los objetivos y alcance de un proyecto, sin afectar su propósito central en caso de faltar.

Actividades de Comunidad: son aquellas en que sólo participa una comunidad.

Actividades externas: son aquellas actividades que los jóvenes realizan fuera del ambiente de la Comunidad o de la Avanzada y sin una vinculación directa con su programa de actividades.

Actividades fijas: son aquellas que, para crear el ambiente previsto por el método, necesitan realizarse continuamente y de modo similar. Son actividades fijas de la Avanzada, por ejemplo, los campamentos, la fogata, las reuniones habituales, las ceremonias.

Actividades instantáneas: también llamadas “actividades sorpresa”, son aquellas actividades espontáneas, no planificadas en el calendario de actividades de la Avanzada, que pretenden atraer la atención de los jóvenes, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo libre imprevisto.

Actividades internas: son aquellas que se realizan por iniciativa del programa de actividades de la comunidad o de la Avanzada, ya sea dentro o fuera de ella.

Actividades variables: actividades referidas a diversos contenidos, que contribuyen al logro de objetivos de manera específica y que no se repiten frecuentemente, salvo que las y los jóvenes así lo decidan. Cualquier actividad elegida por las y los jóvenes puede ser realizada como actividad variable, siempre que sea una actividad desafiante, útil, recompensante y atractiva

Adhesión a la Ley y la Promesa: componente del método que consiste en el compromiso personal de cada joven de hacer todo lo que de él o de ella dependa para vivir de acuerdo con la Ley Scout, en testimonio de lo cual renueva o formula por primera vez su Promesa Scout ante su grupo de compañeros.

Adolescencia: período de la vida del hombre y la mujer en la que se produce la maduración sexual y social. En términos generales, se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y finaliza convergiendo con la entrada en el mundo de los adultos, comprendiendo no sólo los aspectos puramente biológicos de la pubertad, sino también aquellos cambios mentales y sociales que serán determinantes en la formación de la futura personalidad.

Adolescencia final: también llamada juventud, es el período de la adolescencia que transcurre en general entre los 18 y los 21 ó 22 años.

Adolescencia inicial: en términos generales es el período que va desde los 10 u 11 a los 14 ó 15 años.

Adolescencia media: transcurre aproximadamente entre los 14 ó 15 y los 17 ó 18 años.

Agente educativo: personas, grupos, instituciones o ambientes que intervienen en el proceso educativo. Los agentes pueden ser intencionados, como la familia y la escuela; o sin intención educativa, como los medios de comunicación, los grupos de pertenencia y otros.

Aprendizaje: proceso mediante el cual un sujeto incorpora contenidos, adquiere destrezas o habilidades prácticas, cambia sus actitudes o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción.

Aprendizaje a través del juego: componente del método que promueve el aprendizaje fomentando en los y las jóvenes una “actitud de juego” y utilizando el juego como actividad que contribuye a la integración social.

Aprendizaje por la acción: componente del método que alude a la educación activa y en virtud del cual se plantea que las y los jóvenes aprenden por sí mismos a través de la observación, el descubrimiento, la elaboración, la innovación y la experimentación.

Aprendizaje por medio del servicio: componente del método que, como expresión de los principios sociales del Movimiento, propicia que los y las jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades.

Aptitud: disposición o habilidad del individuo, innata o adquirida, para ejercer cierta tarea o realizar determinada actividad.

Áreas de Desarrollo: cada una de las dimensiones de la personalidad que en conjunto comprenden la totalidad de las expresiones del ser humano y que, para efectos metodológicos, la propuesta educativa del Movimiento expresa por separado. Las áreas de desarrollo son: corporalidad, creatividad, carácter, afectividad, sociabilidad y espiritualidad.

Asamblea de Avanzada: uno de los componentes de la estructura de la Avanzada, que está integrada por todas las Pioneras y Pioneros de una Avanzada, uno de los cuales lo preside. Fija las normas de funcionamiento, determina los objetivos anuales, decide proyectos y actividades comunes y aprueba el calendario del ciclo de programa.

Asertividad: capacidad de expresar las propias opiniones sin inhibiciones ni agresividad.

Autoeducación: en sentido estricto, se refiere a la educación de la persona por sí misma, es decir, la educación que se logra con la participación de agentes externos. Vista en sentido absoluto, la autoeducación es imposible de lograr, pero el término ha sido utilizado para rescatar la participación y responsabilidad que cada uno tiene en su propio aprendizaje, poniendo la atención sobre los procesos que vive quien aprende, por sobre la enseñanza realizada por profesores u otros agentes externos.

Autoestima: actitud valorativa o consideración, positiva o negativa, que cada uno tiene de sí mismo. La autoestima se va formando a través de un proceso de asimilación y reflexión por el cual las y los jóvenes interiorizan sus sucesivas autoevaluaciones y las opiniones que los demás manifiestan en relación con ellas y ellos y las utilizan como criterios para su propia conducta.

Autoevaluación: acción de la persona para valorar el trabajo, obras o actividades realizadas por sí misma y sus resultados. La autoevaluación supone la capacidad de diagnosticar las propias posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos y la participación en los procesos de aprendizaje que permiten lograrlos.

Autonomía: la autonomía es uno de los fines de la educación y se refiere a la capacidad del ser humano de autogobernarse, de ser dueño de sí mismo, determinando su propia conducta.

Avanzada de Pioneras y Pioneros: nombre que recibe en el Grupo la Rama integrada por jóvenes de entre 14/15 a 17/18 años.

B

Brújula: Instrumento de orientación y seguimiento de la progresión personal de las y los jóvenes durante su período de permanencia en la Avanzada. Este es personalizable acorde a cada joven.

C

Calendario de ciclo: programación de todas las actividades y proyectos que realizará una Avanzada durante un ciclo de programa y de las competencias que adquirirán las y los jóvenes en igual período.

Campo de aprendizaje: estructura inmaterial pero real, que atraviesa una Avanzada en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje. Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje son la relevancia del método, el interés por el crecimiento personal de cada joven, los incentivos a la participación, la creatividad y la innovación, la información fluida, el reconocimiento oportuno de los logros, la estimulación de las opiniones divergentes, la disposición de los líderes a aprender, el respeto al sistema de equipos.

Ciclo de programa: es un proceso de una duración aproximada de cuatro a seis meses, durante el cual, a través de fases sucesivas y continuas, se preparan, desarrollan y evalúan actividades, proyectos y competencias individuales, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método y se observa y reconoce el crecimiento personal de las y los jóvenes.

Clima educativo: expresión que alude al contexto social o ambiente que favorece o facilita la actividad educativa y que se logra por la aplicación armónica de todos los componentes del método.

Competencias: atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea o actividad. Se relacionan con la conducta, ya que los valores, motivaciones, conocimientos, habilidades y actitudes reunidos para el desarrollo de una tarea, influyen en el grado de aprovechamiento de los rasgos o aptitudes de una persona.

Comunidad de Pioneras y Pioneros: forma de organización y aprendizaje por la cual jóvenes amigos integran con ánimo permanente un pequeño grupo de 3 a 6 jóvenes con identidad propia, con el propósito de disfrutar su amistad, apoyarse mutuamente en su desarrollo personal e interactuar con otros grupos similares.

Conciencia moral: facultad propiamente humana que permite a las personas reconocer el bien y el mal y que implica la percepción de normas y valores de carácter ético que guían su acción y orientan su proyecto de vida.

Conducta: forma en que actúan y reaccionan las personas, observable por otras personas. Así definida, la conducta es un hecho externo y objetivo, pero debemos advertir que hoy se le otorga a la expresión una amplitud mayor, incluyendo en ella los procesos internos de la persona asociados a sus manifestaciones externas, como la motivación y el propósito. En este Manual ha sido usada en sentido amplio, llamando “conductas” a los conocimientos, actitudes y habilidades propuestas en los objetivos.

Conducta de riesgo: conducta que contiene la mayor probabilidad de que se produzcan consecuencias negativas para la salud. Entre las más habituales se pueden mencionar: drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, delincuencia y otras conductas violentas, deserción y bajo rendimiento escolar y alteraciones alimentarias como bulimia y anorexia nerviosa.

Confusión de identidad: alteración en el desarrollo de las etapas de la formación de la identidad en la cual se toman caminos equivocados que permitirían la satisfacción inmediata de la necesidad de identidad, pero que, por falta de consideración de las consecuencias a mediano plazo, generarán conclusiones destructivas para el futuro.

Conocimiento: usado en este Manual en su sentido pedagógico, como comprensión que la persona adquiere de algo que notoriamente pertenece a la realidad y que por el acto de aprendizaje pasa de

desconocido a conocido. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de un conocimiento (saber). Se alude como cognitivo a todo aquello que pertenece a este campo. También se lo puede definir, a efectos de la consideración del conocimiento como parte de una competencia, como la información que una persona posee sobre los asuntos relacionados con la materia propia de la tarea que desempeñará.

Consejo de Grupo: organismo máximo de toma de decisiones en el Grupo. Está conformado por las y los adultos del Grupo, los representantes de los apoderados, los de la institución patrocinadora y el Asesor Religioso del Grupo, si lo hubiere. El Consejo de Grupo se reúne aproximadamente una vez al mes y sus principales tareas son confeccionar el plan de Grupo, coordinar el trabajo de todas las ramas, apoyar el desempeño de las guidoras y dirigentes y evaluar los resultados.

Contagio: proceso por el cual las normas y actitudes de un miembro de un grupo son transmitidos por imitación a los otros.

Coordinador de Comunidad: joven elegido o elegida por los miembros de la Comunidad, que coordina al equipo y que lo representa en la Reunión de Coordinadores.

Crecimiento: término usado preferentemente desde el ámbito biológico, que se refiere a aquellos aspectos cuantitativos relacionados con el aumento de la masa corporal en las sucesivas y progresivas etapas que sigue el individuo desde su nacimiento hasta su madurez. En numerosas partes de este Manual la expresión ha sido usada como sinónimo de desarrollo, no obstante que esta última es más amplia.

D

Desarrollo: evolución de una persona y de sus funciones y capacidades hacia conductas de mayor calidad o consideradas superiores. Se diferencia de la expresión crecimiento en cuanto el desarrollo supone un proceso de construcción y no sólo algo dado, y que, si bien está ligado al crecimiento físico, le agrega componentes cualitativos. A pesar de esa diferencia, este Manual usa ambas expresiones significando lo mismo.

Desarrollo integral: uno de los propósitos del Movimiento, que apunta al desarrollo simultáneo y equilibrado de todas las dimensiones de la personalidad de las y los jóvenes, suscitando, formando y dando

oportunidades de pleno despliegue a la variedad de expresiones de la persona.

Destreza: habilidad, arte o dominio de la forma de hacer una cosa. Por lo general, la destreza se entiende vinculada a una actividad en especial, por lo que supone el dominio de formas específicas de llevar a cabo determinada tarea. En este Manual, se ha utilizado como sinónimo de habilidad.

Diagnóstico de la Avanzada: fase del ciclo de programa que empalma un ciclo con el siguiente y está destinada a analizar los resultados obtenidos en el ciclo de programa que finaliza y servir de base al énfasis educativo del ciclo que comienza.

Difusión de identidad: consiste en la búsqueda que hace el adolescente para ampliar su campo de experiencias. Para ello corre ciertos riesgos y abandona formas de conducta y rasgos de comportamiento que se consideraban característicos de su forma de ser y que le daban seguridad. El sacrificio de la estabilidad se ve compensado por el beneficio de obtener nuevas vivencias emocionales; alcanzar certezas referentes a valores insospechados; sumergirse en estados de amor, amistad y unión sexual; ser discípulo, seguidor e innovador, etc.

Diseño de una Avanzada: bajo este concepto se entiende aquella tarea propia del Equipo de guadoras y dirigentes que consiste en ver cómo las partes del método se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Las tareas que comprende el diseño de una Avanzada son diversas y para diseñar se estima que es necesario disponer de un mínimo de creatividad, tener una formación básica sobre la manera de administrar la Avanzada, comprender el método en su globalidad, saber leer la realidad del entorno y conocer a las y los jóvenes que forman parte de la Avanzada.

E

Educación formal: actividad intencionada, organizada y conducida por un establecimiento educacional e inscrita dentro de un sistema educativo legalmente establecido, cuyo fin es la promoción en las niñas, niños y jóvenes de cambios de conducta, actitudes, disposiciones y capacidades a través de métodos de enseñanza y aprendizaje de contenidos.

Educación no formal: actividad educativa intencionada y

sistematizada, que se desarrolla de manera independiente del sistema educativo formal o paralela a él, y cuya finalidad puede ser la formación de un determinado aspecto de la vida personal, el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la personalidad o la adquisición de competencias para el desarrollo profesional y social, utilizando generalmente procesos de aprendizaje activo y enfatizando la relación personal.

Educación permanente: uno de los propósitos del Movimiento, en virtud del cual se promueve el aprendizaje personal, la autoformación y la superación constante, en la convicción de que todas las personas aprenden sin cesar durante toda su existencia.

Educación por los pares: proceso educativo que se produce espontáneamente mediante la interacción, cooperación e influencia mutua entre jóvenes de edades equivalentes. La educación por los pares determina que las y los jóvenes actúen entre sí como mentores, mediadores o tutores.

Empatía: capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos de otra persona y así comprenderlos y comprenderla, “poniéndose en su lugar”.

Empoderamiento: adquisición de una conciencia colectiva sobre la existencia de un problema de dependencia social y de dominación política y de la posibilidad potencial que existe de actuar sobre él para cambiarlo.

Énfasis educativo: realce, entonación o acento que se da a un ciclo de programa que responde al diagnóstico de la Avanzada y que procura fortalecer los aspectos positivos, corregir los negativos y orientar las acciones correctoras a realizar durante el ciclo que comienza. Es, de esa manera, una aproximación a la visión de la Unidad.

Equipo de Unidad: grupo de guadoras y dirigentes que asumen las distintas tareas que corresponden al educador adulto en una Avanzada, tales como diseñar la Avanzada, custodiar la misión, administrar la visión, motivar, generar compromisos y acompañar el proceso de desarrollo de los jóvenes. El Equipo de Unidad debe estar integrado, al menos, por una guadora o dirigente cada seis jóvenes.

Esquema corporal: imagen interna que cada persona maneja de su propio cuerpo.

Etapas de progresión: etapas que reconocen el avance en el crecimiento de un joven o una joven, evaluado a través del logro de sus objetivos educativos personales. En la Avanzada son dos:

Sendero y Cumbre

Evaluación: actividad sistemática y continua, cuya función principal es recoger información sobre el proceso educativo, ayudando a mejorar ese proceso y elevando la calidad del aprendizaje de niñas, niños y jóvenes. Puede estar referida al joven (evaluación del crecimiento personal); al instrumento (evaluación de las actividades); o al adulto (evaluación del desempeño).

Evaluación de la actividad: observación del desarrollo y resultados de una actividad para saber si se puede mejorar su ejecución o si se lograron los objetivos que se fijaron para ella antes de realizarla.

Evaluación de la progresión personal: proceso sistemático y continuo que forma parte del Clima Educativo de la Avanzada y que recoge y acumula información sobre el desarrollo de cada joven, permitiendo mejorar su participación, apoyar su crecimiento, elevar el nivel de logro de sus objetivos y determinar el grado de identificación o discrepancia existente entre su conducta y los objetivos que se ha propuesto.

Evaluación por observación: forma de evaluación que consiste en formular un juicio de valor sobre una descripción cualitativa. Con este fin, los propios jóvenes, los dirigentes y guadoras y otros agentes de la evaluación, miran, escuchan, analizan, comparan y sacan conclusiones sobre la información obtenida por esas vías.

Experiencia: percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas, que los jóvenes adquieren al participar en las actividades educativas y que les permiten practicar y adquirir la conducta (conocimiento, actitud, habilidad) prevista en un determinado objetivo educativo. La experiencia personal es un concepto clave en el Movimiento, basado en el aprendizaje por la acción. En esa acepción ha sido empleada la palabra en este Manual.

F

Factores protectores: aquellos recursos personales, sociales e institucionales que promueven el desarrollo exitoso del adolescente o que disminuyen el riesgo de que surja un desarrollo alterado.

G

Grupo de trabajo: grupo temporal, conformado por jóvenes de distintas Comunidades de la misma Avanzada o de Avanzadas diversas e incluso no scouts, a quienes les une su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o un proyecto.

Grupo formal: aquellos grupos creados por decisión de la autoridad de una organización para llevar a cabo los objetivos predefinidos por la misma organización con el propósito de alcanzar sus metas.

Grupo informal: aquellos grupos que se crean a partir de esfuerzos individuales y se desarrollan alrededor de intereses comunes y de la amistad, más que por un propósito intencionado.

H

Habilidad: dominio de la forma de hacer una cosa. Supone una capacidad perceptiva de los estímulos externos que redunde en una actuación eficaz, consiguiendo velocidad y precisión en la realización.

Se ha usado en este Manual como sinónimo de destreza.

Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una habilidad (saber hacer).

Historia de propósito: explicación general de por qué la Avanzada necesita evolucionar y cómo esa evolución es parte de algo más grande, de una “historia más amplia”. La historia de propósito está dada por los valores universales del Movimiento, por la trayectoria del Grupo del cual la Avanzada es parte, por los valores aportados por la institución que lo patrocina, por los grandes momentos vividos por la Avanzada. Ella crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga y sostiene la estabilidad de la Avanzada.

I

Identidad: En términos psicológicos la identidad se refiere a ser uno mismo, a ser lo que decimos ser. Implica una permanencia de la conciencia del yo en situaciones diferentes y en el transcurso del tiempo: reconocimiento de que mi yo, que participó en momentos y lugares distintos a los actuales, es sin embargo igual, el mismo yo del presente.

Identidad hipotecada: se refiere a la identidad que ha sido adoptada no tanto por propia decisión, sino bajo imposición o presión de los

padres o por prolongación de una identificación con un héroe y nunca suficientemente confrontada con la propia realidad.

Identidad negativa: es un sentimiento de falta de una identidad aceptable, que se expresa a través de una hostilidad desdeñosa hacia los roles que se presentan como adecuados o deseables en la familia o en la comunidad. En la identidad negativa el adolescente parece querer todo aquello que es contrario a las expectativas de su propia sociedad.

Identidad personal: Es la permanencia de la propia personalidad en situaciones diferentes y a través del tiempo.

Identidad prematura: identidad aparente que se produce cuando la persona, obligada por circunstancias económicas o sociales, se ve forzada a adquirir roles adultos, aun cuando sea sólo en relación con algunos aspectos de su personalidad.

Identificación: mecanismo por el cual, para ser aceptado como uno más del grupo, el joven adopta de forma inconsciente las normas y actitudes comunes.

Ingreso colectivo: ingreso de un grupo de jóvenes en la Avanzada, los que se constituyen como una Comunidad al momento del ingreso.

Ingreso individual: ingreso de un o una joven a una Comunidad de la Avanzada que existía con anterioridad a su incorporación.

Inspiración: aceptación natural de las normas y actitudes demostradas por el o la líder de un grupo o por quienes ocupan una posición considerada como superior.

Institución patrocinadora: organismo de la comunidad que promueve la creación de un Grupo, apoya su gestión educativa con servicios de distinta naturaleza y generalmente le proporciona el espacio físico donde funciona.

J

Juego democrático: juegos de simulación en que las y los jóvenes asumen papeles distintos según el ambiente que se simula, y cuyo fin principal es manifestar la voluntad de la mayoría sobre las actividades que se desea desarrollar durante un ciclo de programa.

L

Ley Scout: ordenamiento armónico del sistema de valores que se propone a las y los jóvenes como código de conducta para elegir y

orientar su camino en la vida. Los y las jóvenes adhieren a la Ley a través de su Promesa.

M

Maduración: aparición en la persona de cambios morfológicos y conductas específicas determinadas biológicamente y sin la ayuda de ningún aprendizaje. La interacción entre maduración y aprendizaje da lugar al desarrollo. No obstante, el progreso cuantitativo y cualitativo de las y los jóvenes hacia su madurez ha sido tratado como un todo e indistintamente bajo las expresiones crecimiento, desarrollo o progresión.

Madurez: esta expresión dice relación con un patrón del proceso de desarrollo, aludiéndose comúnmente a ella como a un estado terminal de plenitud y suficiencia de la persona. Se aplica tanto a la totalidad de la persona, en cuyo caso se habla de personalidad madura; como a algunas de sus dimensiones, como podría ser la madurez social; o a funciones o destrezas, como la madurez lectora. En este Manual ha sido aplicada más bien a la dimensión afectiva, por lo que se ha hablado de equilibrio y madurez emocional.

Marco simbólico: recurso metodológico de carácter simbólico, representado en esta edad por la expresión vivir la propia aventura, que busca motivar a las y los jóvenes para aprender que una vida plena será lograda sólo por aquellos que continuamente se esfuercen por ir un paso más allá de sus experiencias anteriores, avanzando a cada momento en actitud de búsqueda y descubrimiento. El marco simbólico constituye uno de los componentes del método.

Mediador: expresión utilizada para identificar a una o un joven que provee a sus pares de procesos para resolver conflictos.

Mentor: expresión empleada para señalar al joven cuya actuación conduce a otro u otra en una dirección positiva, prestándole atención, escuchándolo, transfiriéndole competencias, poniéndose en su lugar o sintiendo con él o ella.

Método scout: sistema de autoeducación progresiva, complementario de la familia y de la escuela, que se funda en la interacción de varios componentes articulados entre sí, entre los cuales se destacan como esenciales el sistema de equipos, la presencia estimulante del adulto, el sistema progresivo de objetivos y actividades, el aprendizaje por la acción, la adhesión a la Promesa y a la Ley, el marco simbólico, la vida

en naturaleza, el aprendizaje a través del juego y el servicio a los demás.

Misión de Movimiento Scout: equivale al propósito del Movimiento Scout, es común para todos los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de las asociaciones. Mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y la Promesa, la misión del Movimiento Scout es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad. Esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte al joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

Moratoria prolongada: desviación de la moratoria psicosocial, que consiste en el estado de las personas bloqueadas en crisis de identidad, que se debaten en conflictos de valores y profesionales sin llegar a situarse en una dirección ideológica y vocacional determinada.

Moratoria psicosocial: es una postergación socialmente autorizada de la adultez, un período de tolerancia concedido al adolescente que no está en condiciones de afrontar los compromisos del adulto y que necesita disponer de tiempo para hacerlo. Es un componente esencial a la vez que temporal del desarrollo adolescente, ya que da tiempo para que opere la difusión de identidad, es decir, para que los adolescentes puedan “probar identidades” y estilos de vida. Es un tiempo de ensayo y error que permitiría experimentar roles diversos y que facilitaría la integración paulatina de los diferentes componentes de la identidad final que estructura al joven.

Motivación: conjunto de variables que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

N

Necesidades de afiliación: necesidad de todo ser humano que expresa su deseo de sentirse parte de un grupo y ser reconocido por él.

Normas del grupo informal: son los estándares que comparten sus miembros y que se presentan como importantes para ellos. Por lo general, estas normas se crean teniendo en cuenta los aspectos que

son más significativos para sus integrantes. Se comunican de manera verbal y no escrita, no están explícitamente definidas, pero de alguna manera son conocidas por todos los integrantes. Entre las principales normas, presentes en casi todos los grupos informales de jóvenes, están las que fomentan la confianza mutua basada en la verdad, la lealtad y el compromiso entre sus miembros.

O

Objetivos de la actividad: resultados específicos, en su mayoría observables, que se espera que una actividad genere, tanto en lo que se refiere a productos concretos, como a las conductas que las y los jóvenes expresan como consecuencia de su participación en ella.

Objetivos educativos: de manera general son conocimientos, actitudes y habilidades que el proceso de formación trata de conseguir en el sujeto en situación de educación.

Objetivos educativos personales: son los objetivos educativos que cada joven se propone para sí mismo y que resultan de un proceso de comprensión, adaptación y complementación de los objetivos propuestos por el método para las Pioneras y Pioneros.

Objetivos terminales: llamados también “finales” describen, en cada una de las áreas de desarrollo, las conductas que las y los jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento. Son “terminales” en cuanto aluden a lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona, la que durante toda su vida nunca deja de completarse. Los objetivos terminales se construyen en base al proyecto educativo del Movimiento y permiten concretar el perfil de egreso enunciado en el mismo.

Organización de actividades: disposición y articulación coherente de las actividades en el calendario de un ciclo de programa. Se realiza de acuerdo con criterios de equilibrio entre las distintas áreas de desarrollo, entre actividades fijas y variables, entre actividades de Comunidad y de Avanzada, entre actividades de corta, mediana y larga duración y entre actividades y proyectos.

P

Pensamiento formal: es un estado del pensamiento que se desarrolla en adolescentes entre 11 y 18 años aproximadamente, caracterizado por la capacidad de realizar operaciones formales, tales como

reflexionar, abstraer, generalizar y simbolizar. Este tipo de pensamiento permite al joven, entre otras capacidades, formular hipótesis que implican dos variables o más, manejar el razonamiento inductivo-deductivo, establecer relaciones causales, aportar explicaciones científicas a los sucesos que ocurren en su entorno y reflexionar sobre su propio pensamiento.

Período introductorio: proceso de duración variable que se inicia al momento del ingreso de un joven o una joven a la Avanzada y que termina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. En este período el joven se integra a la Avanzada y se familiariza con el sistema de objetivos y actividades.

Personalidad: modo de ser específico del ser humano que comprende el conjunto de sus rasgos o dimensiones. Es una estructura dinámica de todo lo que una persona es y configura un patrón individual que caracteriza las relaciones de esa persona con el mundo y consigo misma.

Preparación de actividades: preparativos necesarios para realizar una actividad en una fecha determinada y que comprende tareas que varían según el tipo de actividad. Entre estas tareas previas cabe mencionar la designación del responsable, la forma en que se motivará a las y los participantes, la puesta a punto del lugar, la consideración de las diversas fases de la actividad, la introducción de variantes y la obtención de los materiales.

Presencia estimulante del adulto: componente del método que incorpora al educador adulto en el dinamismo juvenil, dando testimonio de los valores del Movimiento y ayudando a las y los jóvenes a descubrir lo que a ellos solos les permanecería oculto.

Principios del Movimiento Scout: marco referencial de valores esenciales del Movimiento Scout que constituyen su ideario y son la base de su propuesta. Se ordenan en cuatro grupos que consideran la relación de la persona consigo mismo, con los demás, con el mundo y con la espiritualidad.

Programa de jóvenes: conjunto de actividades que las y los jóvenes realizan en la Avanzada. La expresión “de jóvenes” pone énfasis en que son los propios jóvenes quienes proponen y eligen su programa, lo que resalta su carácter dinámico y ubica a los adultos en un papel de facilitadores. La expresión “programa de jóvenes” se usa también

en contraposición a “programa scout”, para resaltar que está destinado a todos los y las jóvenes y no sólo a los scouts, y que es un programa para la vida y no sólo para la actividad propiamente scout.

Progresión personal: avance de las y los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos personales. La progresión personal se observa y acompaña constantemente y, al término de cada ciclo de programa, cada joven y la guiadora o el dirigente encargado de su seguimiento se ponen de acuerdo sobre los objetivos logrados durante ese ciclo. Aunque tienen matices de diferencia, progresión personal se usa en este Manual como sinónimo de crecimiento y de desarrollo personal.

Promesa: elemento fundamental del método que consiste en un compromiso del joven y de la joven, libre y voluntario, ante sí mismo y los demás, para buscar a Dios, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Guía-Scout.

Propósito del Movimiento Scout: objetivo central del Movimiento Scout, equivalente a la misión, que consiste en el desarrollo integral y la educación permanente de las y los jóvenes para que se conviertan en personas autónomas, solidarias, responsables y comprometidas, que participan en la construcción de un mundo mejor.

Proyecto: dentro del programa de actividades, un proyecto es un conjunto de actividades que conforma una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración. Un proyecto es asumido por toda la Avanzada o por un grupo de trabajo en el que participan individualmente las y los miembros de las Comunidades según su interés en la tarea emprendida.

Proyecto de vida: es el proyecto personal que cada joven espera lograr en su vida y que formula de manera más o menos específica al lograr su identidad personal. Por ello el proyecto de vida es tema central en la Rama Caminantes.

Proyecto educativo del Movimiento: declaración sobre la naturaleza, principios y método del Movimiento, formulada para jóvenes y adultos. Los valores que propone también se expresan para las Pioneras y Pioneros en la Ley Guía-Scout.

Pubertad: proceso de transformaciones morfológicas y fisiológicas que culminan en la aptitud para la procreación, a partir del cual se inicia la adolescencia y que se reconoce por la aparición de los llamados caracteres sexuales secundarios.

R

Rama: comprende todos los y las jóvenes de una asociación guía-scout de edades correspondientes a un mismo ciclo de desarrollo, las estructuras a las que pertenecen o los apoyan y los dirigentes y guías que les sirven a todos los niveles. Con distintos nombres, se distinguen la Rama Lobatos y Rama Golondrinas (7 a 11 años), la Rama Scouts y la Rama Guías (11 a 15 años), la Rama Pioneros y Pioneras (14 ó 15 a 17 ó 18 años) y la Rama Caminantes (17 ó 18 a 21 años).

Relación educativa: en un sentido amplio, relación que se establece entre las personas que participan en un proceso educativo. En el Movimiento Scout, se trata de la relación interactiva, de comunicación y colaboración, existente entre jóvenes y adultos, en la que aquellos adoptan un papel activo en la adquisición de experiencias y en el logro de sus objetivos, y éstos actúan como facilitadores, acompañando el crecimiento.

Resiliencia: consiste en la capacidad de una persona o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente de una manera socialmente aceptable a pesar de las condiciones de vida difíciles. Tiene dos componentes: la resistencia frente a la posibilidad de destrucción (proteger la propia identidad bajo presión) y la capacidad de construir un estilo de vida positivo, pese a las circunstancias difíciles.

Reunión de Coordinadores: uno de los componentes de la estructura de la Avanzada, Lo conforman los Coordinadores de comunidad y el Equipo de adultos. Esta reunión coordina las operaciones y capacita.

Reunión de Comunidad: única instancia formal de toma de decisiones en la Comunidad, en la que participan todos los Pioneros y Pioneras miembros de una Comunidad bajo la presidencia del Coordinador.

Respeto mutuo: concepto que se refiere a la influencia recíproca que dos personas de igual estatus ejercen una sobre otra.

Respeto unilateral: concepto que singulariza el respeto de las y los jóvenes por los mayores y la influencia del adulto sobre el o la joven.

S

Seguimiento: etapa del proceso de evaluación que tiene lugar durante el desarrollo de actividades y proyectos y que permite observar, acompañar y apoyar el crecimiento de las y los jóvenes.

Sinergia: efecto producido por la acción conjunta de dos o más causas, el cual es superior a la suma de los producidos por esas causas individualmente.

Sistema de equipos: elemento del método que promueve la pertenencia a pequeños grupos de jóvenes de edad similar como medio para acelerar la socialización, facilitar la identificación con objetivos comunes, enseñar a establecer vínculos profundos con otras personas, entregar responsabilidades progresivas, promover la confianza en sí mismo y crear un espacio privilegiado para crecer y desarrollarse.

Sistema educativo: en su sentido más amplio, se entiende por sistema educativo la síntesis institucional de las concepciones jurídicas y pedagógicas de un determinado país o cultura. En una apreciación más concreta, se trata de la forma peculiar y objetiva en la que un país planifica y desarrolla la educación del pueblo en un momento determinado de su historia. En este Manual hemos utilizado el término para referirnos al conjunto de la propuesta educativa del Movimiento, que comprende la misión, los valores, el método y el programa de actividades.

Sistema progresivo de objetivos y actividades: expresión análoga a “programa de jóvenes”, que alude más específicamente al conjunto de objetivos y actividades educativas que el Movimiento ofrece a niñas, niños y jóvenes, y que son el centro de lo que ellas y ellos hacen. Las actividades permiten a las y los jóvenes tener experiencias personales que los conducen progresivamente al logro de los objetivos propuestos para las distintas etapas de su crecimiento.

T

Tareas del desarrollo: concepto que se usa frecuentemente en psicología y educación para referirse a los desafíos que se enfrentan en un determinado período de la vida.

Tensión creativa: tensión entre realidad actual y futuro producida por la educación por anticipación, en virtud de la cual el o la joven tiende a actuar en pos de la visión de un futuro mejor para sí mismo.

Tutor: expresión usada para indicar a una o un joven cuya actuación instruye a otro joven o a otra joven en un campo donde el primero es un experto y el segundo un aprendiz.

V

Valor: en un sentido general y simple, es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad. Los valores del Movimiento están contenidos en su proyecto educativo y en la Ley Guía-Scout que se propone a las y los jóvenes.

Vida en naturaleza: es un valor del Movimiento y a la vez un elemento del método. En el primer caso, es una invitación a niñas, niños y jóvenes a incorporar la vida al aire libre en su estilo personal de vida, comprometiéndose a contribuir a la preservación, mantenimiento y renovación del mundo natural. También es considerada por el método como un elemento formativo que permite a las y los jóvenes descubrir el mundo, desarrollar su cuerpo, ejercer espontáneamente su libertad, desplegar sus aptitudes creativas y obtener otros beneficios educativos difíciles de lograr por otros medios.

Visión compartida: es la imagen que la Avanzada tiene de su propio futuro, construida entre todos sus integrantes y con la cual se sienten interpretados.

Vivir la propia aventura: expresión en que se manifiesta el marco simbólico de la Rama y que motiva la disposición permanente de las y los jóvenes a enfrentar desafíos, aprovechar sus oportunidades, probar sus recursos personales ante lo desconocido y, en el proceso, descubrir su propio potencial.



**CONSTANCIAS Y
RECONOCIMIENTOS**

LAS Y LOS AUTORES

CONSTANCIAS Y RECONOCIMIENTOS

Las y los autores dejan constancia que para la descripción de la adolescencia se documentaron en los libros *Adolescencia y Educación* (3ª edición, San José, 1997), de la psicóloga Dra. Dina Krauskopf, Profesora Emérita de la Universidad de Costa Rica; *El Adolescente y sus conductas de riesgo*, del psiquiatra Dr. Ramón Florenzano, profesor de las facultades de Medicina de las Universidades de Chile y de Los Andes y en la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Ediciones Universidad Católica de Chile, 2002); *La Adolescencia, desarrollo psicosocial e implicaciones educativas*, de los psicólogos, educadores y profesores de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) Jorge Castrillo, Agustín Fernández y María Alicia Ordóñez (Editorial Piedra Santa Arandi, San Salvador, El Salvador, 1998); y en el estudio de la Universidad de Harvard titulado *Raising Teens: A Synthesis of Research and a Foundation for Action*. A. Rae Simpson, Ph. D., Center for Health Communication, Harvard School of Public Health, Boston, USA, 2001.

Para describir el funcionamiento de la Comunidad como grupo informal se han tomado conceptos del psicólogo Edgar Schein (*Psicología de la Organización*, Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, México, 1997). Algunas ideas sobre el rol de los líderes, desarrollo de organizaciones y aprendizaje en equipo, han sido tomadas de *La Quinta Disciplina en la práctica*, de Peter Senge y otros, edición en español, Granica, Barcelona, 1995. La rueda del aprendizaje es una adaptación de la taxonomía de los estilos de aprendizaje, de David Kolb y el concepto de campo de aprendizaje es de Margaret J. Wheatley (*El liderazgo y la nueva ciencia*, Editorial Granica S. A., Barcelona, 1994). El “iceberg de las competencias” es una imagen tomada de Spencer & Spencer, citados en el texto, pero la gráfica resultante y sus contenidos han sido variados por los autores de acuerdo a su propio concepto de competencia.

El capítulo “Jóvenes de 15 a 17 años” fue revisado y consultado por la psicóloga de la Universidad de Chile, Javiera Navarro y por la Dra. Vania Martínez, directora del Núcleo Milenio para Mejorar la Salud Mental de Adolescentes y Jóvenes (Imhay).

LAS Y LOS AUTORES

Este Manual fue elaborado por la Comisión Nacional de la Rama Pioneros en base a la modalidad de animación del programa de jóvenes aprobada por la Asociación de Guías y Scouts de Chile en el documento Marco conceptual del método, 2014. Durante el 2017, año en que este texto se preparó, la Comisión Nacional de la Rama Pioneros contó con la participación voluntaria y activa en la elaboración y redacción de Pablo Cuadra, María Teresa Escudero, Johnny Miranda, Carlos Conteras, Carolina Madina, Juan Pablo Ramírez, Daniel Reiman, Fernanda Sepúlveda y Carlos Ramírez.

Elaboración y redacción se han realizado siguiendo y adaptando la Guía para dirigentes de la Rama Caminantes, elaborada por Dominique Bénard, Alberto del Brutto y Gerardo González, editada por la Oficina Scout Mundial, Región Interamericana, en octubre de 2007. La adaptación se refirió a la utilización de nombres, innovaciones, y usos generalizados que se rescataron de la cultura de las Avanzadas chilenas. Se revisaron los documentos de formación de niveles iniciales, medios y avanzados específicos de la rama, como también publicaciones, orientaciones y textos elaborados por los equipos de las Comisiones Nacionales de la Rama Pioneros desde el 2007 en adelante, dirigidas por Alejandra Machuca, Pedro Riveros, Patricio Luna y Antonio Sanhueza. Nuestro agradecimiento a ellos y sus respectivos equipos.

Previo a la redacción final, durante el 2018 el documento fue revisado por los dirigentes Mauricio Jara, Juan Pablo Núñez y la guiadora Carolina Carreño. Adicionalmente partes del documento fueron compartidos en diferentes visitas territoriales y cursos de formación donde se retroalimentaron experiencias y prácticas de la rama a nivel país. Menciones especiales para las guiadoras y dirigentes participantes de los Cursos Avanzados 2017 y 2018.

Los textos finales fueron revisados y aprobados por la Comisión de Educación en su sesión celebrada el día 7 de febrero de 2019, a un mes de realizado el Campamento Nacional de la Rama Pioneros “Aventura Nacional” en la Hacienda Picarquín, Región de O’Higgins, Chile, donde se pusieron en práctica la propuesta educativa expresada en este Manual.

Las fotografías se tomaron del archivo de la Asociación, especialmente aquellas referentes a campamentos nacionales de la rama (Moot 2011, Moot/Culla-huentrú 2015, Aventura Nacional 2019) o fueron aportadas por numerosas Avanzadas de todo el país que participaron en una convocatoria realizada a través de los medios sociales de la Comisión Nacional de la Rama Pioneros.

Otras fueron cedidas gentilmente por Carlos Henríquez, Alexander Fierro, Carla Véliz y Leonardo Pérez de sus colecciones personales o del archivo de sus Grupos, también fueron utilizadas fotografías preparadas por el equipo de comunicaciones del Contingente Chileno al 24° Jamboree Scout Mundial.

Las ilustraciones, los conceptos de las áreas de desarrollo, las insignias de progresión y el diseño de las áreas de competencias son de Paulo Cubillos Quevedo. Un comité editorial formado por Juan Pablo Ramírez, Pablo Cuadra, María Teresa Escudero, Claudia Donoso y Patricio Criado editó los textos y supervisó la edición. El diseño gráfico fue realizado por Carolina Sepúlveda.





GUÍAS SCOUTS
DE CHILE

Av. República 97, Santiago, Chile
Codigo postal 8370040
Tels +56 2 2689 9000
+56 2 2672 0996 | +56 2 2671 9166
comunicaciones@guiasyscoutschile.cl
www.guiasyscoutsdechile.cl



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE