

DOCUMENTO ESPECÍFICO DE LA RAMA SCOUTS

PROGRAMA
DE JOVENES

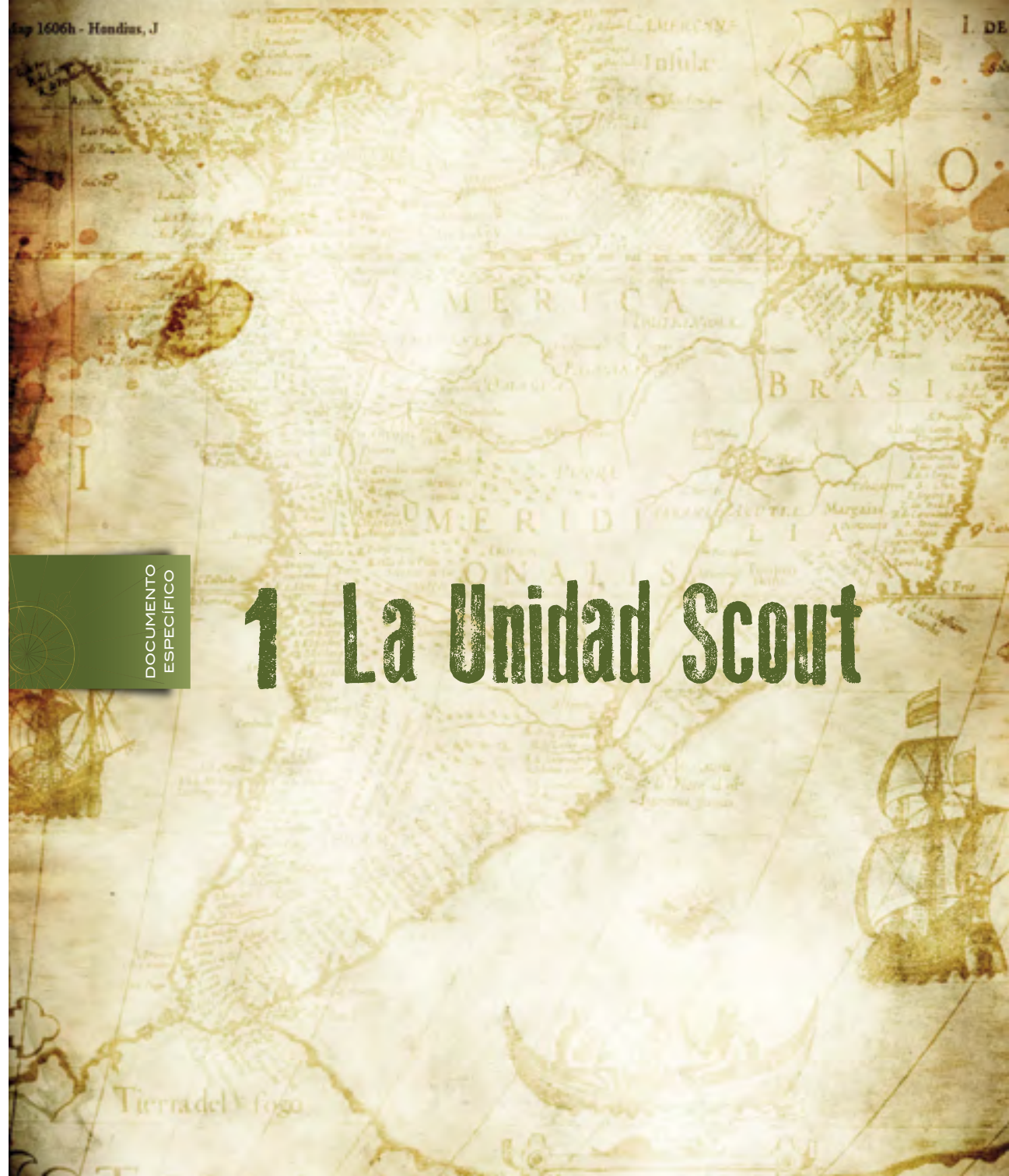


SCOUTS
DE ARGENTINA



DOCUMENTO
ESPECÍFICO

1 | La Unidad Scout



DOCUMENTO
ESPECÍFICO

1 La Unidad Scout



Presentación

Presentamos con orgullo la Serie: Documentos Específicos de Rama, generados a partir de los aportes de todos los Dirigentes de nuestro país a través de la participación en el proceso de INDABAS y ENEP.

Esperamos sea un aporte más a la tarea cotidiana que realizan, generosa y responsablemente, los adultos Educadores Scouts de toda Scouts de Argentina, dando cumplimiento de la Misión del Movimiento y contribuyendo al enriquecimiento de nuestras prácticas, para responder mejor a las necesidades y aspiraciones de los niños, niñas y jóvenes, siguiendo los postulados del Proyecto Educativo.

Scouts de Argentina festeja así sus 100 años con acciones que tienden al cumplimiento de nuestra Visión:

“Una Asociación...Reconocida por su prestigio en la acción educativa y su capacidad de aprender...”

Agradecemos el trabajo desinteresado y con espíritu scout, de todos aquellos adultos que aportaron tiempo, paciencia y experiencia en la construcción de los presentes Documentos.

IM Gerardo M. Mattei
Director Ejecutivo

IM Marcelo E. Rivas
Jefe Scout Nacional

Índice

Prólogo	7
Introducción.	9
Los jóvenes entre 11 y 14 años.	11
La Vida de Grupo	20
La Patrulla.	28
La Unidad Scout	56
El perfil del Dirigente de Unidad Scout.	68
Bibliografía.	79
Agradecimientos	80



Prólogo

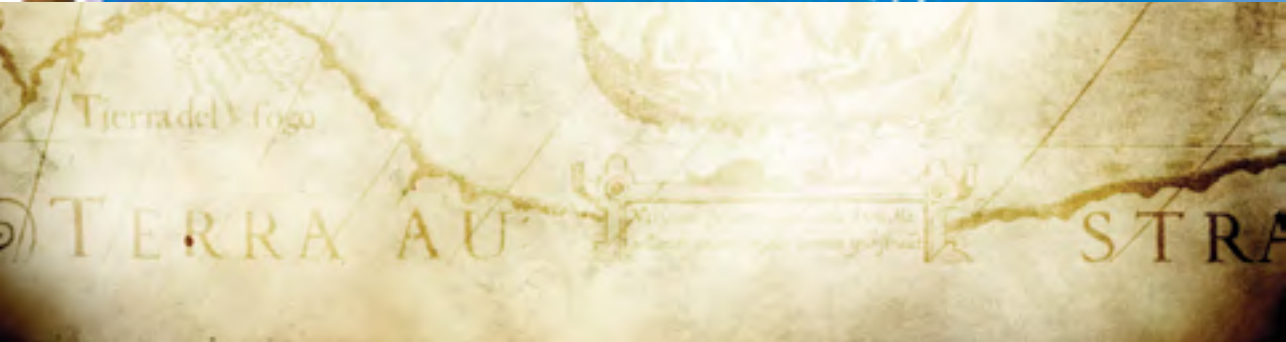
El Movimiento Scout es un movimiento internacional que propone un estilo de vida y educa en valores a través de su propuesta educativa.

En este Documento dedicado a la Rama Scouts dicha propuesta está adecuada a los jóvenes de 11 a 14 años. El presente nace del trabajo de un equipo de educadores que conformaron la Comisión de Redacción de Documentos de Rama Scouts.

Es el fruto del proceso de actualización del Programa de Jóvenes de Scouts de Argentina gestado desde las INDABAS de Rama hasta el ENEP. Este desarrollo resultó significativo para una asociación joven como la nuestra y permitió el aporte de experiencias de todos los educadores del país.

Como Educadores Scouts, sabemos que el propósito es contribuir al desarrollo integral y la educación de los jóvenes; así estaremos trabajando en formación de “buenos ciudadanos”, siempre y cuando nuestra propuesta para niños, niñas y jóvenes sea atractiva y actualizada.

¡Siempre Listos!
Comisión de Redacción de Documentos Rama Scouts.



Introducción

En este Documento encontrarás:

- Las características generales de los jóvenes de 11 a 14 años que completarás con tu propia observación.
- El Sistema de Patrullas.
- Como se constituyen las Patrullas.
- Los organismos de Rama.
- Roles y funciones.
- El perfil del Educador Scout que los guía y acompaña en esta etapa.

Los jóvenes de 11 a 14 años

La adolescencia es una etapa de crecimiento y progreso personal. La duración y las características de la adolescencia dependen de cada persona. La pubertad marca el inicio de la adolescencia.

Las principales tareas de desarrollo a destacar serán:

- Construir su imagen corporal.
- Afirmar su sexualidad.
- Desarrollar nuevas formas de pensamiento.
- Aprender a reconocer y manejar sus emociones cambiantes.
- Aprender a ponerse en el lugar del otro y construir normas consensuadas.
- Abrirse a la comunidad, a la sociedad cercana y comenzar a interesarse por sus problemas
- La búsqueda de su identidad, característica de este grupo etario.

Según el desarrollo tenemos como correspondencia :

- Un cuerpo nuevo.
- Ideas emergentes.
- Valores propios.
- Amigos nuevos.
- Una Fe personal.
- Emociones contradictorias.



LA ADOLESCENCIA ES UNA ETAPA DE CRECIMIENTO Y PROGRESO PERSONAL

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

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

La creciente complejidad de la sociedad, la consiguiente evolución de la escuela, la prohibición del trabajo de los niños, el aumento en la expectativa de vida y otros factores que han transformado la sociedad, han determinado el surgimiento de esta etapa de maduración sexual y social.

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

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

Podemos decir que la adolescencia comienza en la biología y termina en la cultura.

- Manifiesta su inicio con la aparición de los caracteres sexuales secundarios, las modificaciones corporales que sirven de índices de masculinidad y femineidad.
- Continúa en nuevas formas de pensar que permiten comprender los acontecimientos de manera integrada.
- Transcurre en la búsqueda de ser uno mismo en forma coherente y continua.
- Concluye con la inserción en el mundo con un proyecto propio, o al menos con la convicción de que se necesita tomar una opción de vida y que se es capaz de hacerlo.

LA ADOLESCENCIA DEPENDE DE CADA PERSONA

De un modo general la adolescencia se inicia entre los 10 y los 13 años y culmina alrededor de los 20 años. Su inicio, duración y término son muy variables, dependiendo básicamente de la naturaleza de cada persona, de su historia personal y de las características sociales y culturales de la comunidad en que se vive.

Es un período largo, ya que los desafíos de la sociedad de hoy en día plantean exigencias cada vez mayores, lo que demanda tiempo. Esta misma extensión favorece, por lo general, estados de ambigüedad y contradicción, procesos de avance y retorno, los que son necesarios para que los jóvenes encuentren su propia identidad y el sentido de su vida.

La adolescencia tampoco tiene una naturaleza fija e inmutable. Depende de las características de cada persona, de la calidad de sus vínculos, 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 influye notoriamente en la forma en que se vive y culmina la adolescencia.

LA PUBERTAD MARCA EL INICIO DE LA ADOLESCENCIA

No puede fijarse una edad definida de comienzo de la pubertad, como tampoco es posible caracterizar de un modo absoluto esta primera parte de la adolescencia. Aparecen grandes cambios tanto a nivel físico, como de personalidad, en edades diferentes y con ritmos de crecimiento distintos. Más que edades cronológicas es preferible considerar historias personales de madurez y desarrollo.

De un modo muy general, puede decirse que en nuestro medio la pubertad se inicia en las jóvenes entre los 10 y los 12 años y en los jóvenes entre los 11 y los 13 años. (La menarca, que es la aparición de la primera menstruación ha ido corriéndose en los últimos años a edades cada vez más tempranas).

Al activarse e incrementarse ciertas hormonas de la glándula pituitaria, se inicia la maduración y liberación periódica de óvulos y la producción de espermatozoides, se presentan las características sexuales primarias y secundarias, se producen los cambios en otras

funciones fisiológicas no sexuales y los cambios en tamaño, peso, proporciones corporales, fuerza, coordinación y destreza muscular.

CONSTRUIR LA “IMAGEN CORPORAL”

La transformación del cuerpo es la más evidente modificación que experimentan los jóvenes de 11 a 14 años. La imagen corporal, que es la representación interna que manejamos de nuestro propio cuerpo, se ve alterada por dichas transformaciones.

En la infancia, el ritmo pausado de los cambios permite que el niño los integre a su esquema corporal a medida que los experimenta, pero la velocidad e intensidad de los cambios en esta etapa hacen muy difícil que el joven pueda integrarlos manteniendo una sensación de estabilidad y familiaridad consigo mismo. Es por ello que en la primera etapa de la adolescencia se sienten “raros en su propio cuerpo”, pueden aparecer con cierta torpeza, timidez, o tendencia a ocultarlo o taparlo.

UN CUERPO NUEVO

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



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



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

TENER UNA BUENA OPINIÓN DE SÍ MISMO

Las modificaciones corporales siguen un curso irregular y la apariencia física de los jóvenes pierde la armonía de los años anteriores. Como la imagen corporal no implica sólo un conocimiento objetivo, sino que está impregnado de valoraciones subjetivas, la irregularidad en los cambios influyen fuertemente en la imagen que el o la joven tiene de sí mismo y, por consiguiente, en su autoestima.

En la infancia su autoestima dependía casi exclusivamente de lo que sobre él o ella le decían sus familiares y otros adultos en posición de autoridad, mientras que ahora depende de la experiencia de sí mismo y la opinión de sus pares, lo que produce inseguridad y deseo de afirmar su atractivo y aceptación afectiva y social.

AFIRMAR EL ROL SEXUAL

Los cambios corporales están asociados a la maduración sexual. Durante la niñez, la sexualidad estuvo presente en forma más inconsciente en los primeros años y luego atravesó un período de latencia. Se expresaba fundamentalmente en la curiosidad y en la auto estimulación orientada por el propio placer.

Cuando en la juventud irrumpen los impulsos sexuales, los problemas del sexo y del amor se tornan conscientes y se produce una acumulación de tensiones provenientes de las demandas propias del desarrollo sexual.

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

La evolución sexual conduce durante todo este período a una progresiva y apropiada afirmación de su rol sexual, que depende de una fuerte identificación con la figura paterna -ya sea el progenitor del mismo sexo u otra figura adulta que lo reemplace-, de experiencias gratificantes con personas del sexo opuesto y de vínculos identificatorios con otros jóvenes de su mismo sexo. Es la época en que el joven se acerca al padre y a sus amigos y la joven a su madre y a sus amigas. Sólo más allá de los 13 años, primero de manera esporádica y luego más frecuentemente, comienzan a aparecer vínculos y amistades más íntimos o profundos con pares del otro sexo.

DESARROLLAR NUEVAS FORMAS DE PENSAMIENTO

Paralelamente, emerge en este período una transformación intelectual que se desarrollará durante toda la adolescencia. Nuevas formas de pensamiento le permiten encontrar una comprensión más amplia e integradora de lo que ocurre. Cada vez con más estabilidad desarrolla operaciones formales que caracterizan la capacidad de generalización y abstracción.

Por el mayor conocimiento derivado del entrenamiento y la experiencia, los jóvenes demuestran capacidad para hacer juicios más lógicos apoyados en razonamientos causales.

Tienen “una mayor efectividad para comprender y coordinar ideas abstractas, para pensar en posibilidades, para probar hipótesis, para pensar con anticipación, para pensar acerca del pensar y para construir filosofías”.

Por ejemplo, si a un grupo de niños de 7 a 9 años que juega en la calle se les escapa la pelota más allá de un cruce de calles, éstos tratarán de recuperarla a toda costa, sin advertir el riesgo que implica ir a buscar la pelota. Jóvenes de 11 a 14 años, en las mismas circunstancias, poseen la capacidad de evaluar simultáneamente tiempo y espacio, distancia y profundidad, y por tanto apreciar el riesgo que implica tratar de alcanzar la pelota perdida. Estas habilidades se adquieren progresivamente, por lo que no puede pensarse que en esta edad los jóvenes están en condiciones de medir todos los riesgos que se le presentan.

IDEAS EMERGENTES

El mundo también empieza a cambiar y a crecer. Aparecen los conceptos que ya no necesitan estar atados a la realidad. Las ideas tienen vida propia, son ahora combinables y dan su fruto en nuevas ideas.

Ese mundo de ideas, poco a poco, le gana

espacio a la realidad, a lo práctico, a lo concreto. Hacer que las cosas sucedan, “bajar a tierra”, es siempre un desafío, incluso al momento de expresar lo que se siente y lo que se piensa en palabras concretas.

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

APRENDER A MANEJAR EMOCIONES CAMBIANTES

En este período también se presentan cambios emocionales que son característicos y que convergen con los cambios hormonales y las transformaciones intelectuales o son consecuencia de ellos. Época de confusión de sentimientos en que se desea “ser grande” e independiente a la vez que se añora el trato familiar acogedor y la seguridad que caracteriza a la infancia. Tiempo de iniciativas portentosas que se suceden unas a otras y que de improviso se ven interrumpidos por episodios de apatía, indolencia y encierro en sí mismo.

Momentos de alegría incontenible que de pronto se tornan en tristeza y hasta en llanto. Períodos de intenso asombro y reflexión ante el despertar de la propia sexualidad, que pasan por la ansiedad y se encaminan después hacia la curiosidad y el descubrimiento de estos procesos en el sexo complementario.

APRENDER A “PONERSE EN EL

LUGAR DEL OTRO” Y CONSTRUIR NORMAS CONSENSUADAS

Los jóvenes adolescentes desarrollan y aplican progresivamente “un nivel más complejo de apreciación en perspectiva que les permite ponerse en el lugar del otro”. Esta capacidad nueva y poderosa para comprender las relaciones humanas les ayuda a resolver problemas y conflictos en las relaciones.

Estas nuevas capacidades se reflejan también en la evolución que se produce desde el respeto unilateral de los niños por las reglas que le presentan los adultos, hacia el respeto mutuo entre jóvenes pares en torno a reglas consensuadas. Por ello es un tiempo en el que los jóvenes deben gozar de espacios para cuestionar e incluso rechazar la ley establecida por los adultos, de modo que puedan reconstruir las normas o establecer otras nuevas que puedan interiorizar.

AMIGOS NUEVOS

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

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

demás.

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

Se transita entre la familia y el descubrimiento de la sociedad cercana y las confrontaciones se producen dentro de ese eje. Aún no aparece la sociedad global en toda su amplitud, menos su cuestionamiento.

INICIAR LA BÚSQUEDA DE LA IDENTIDAD, LA APERTURA A LA SOCIEDAD CERCANA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA

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

- La opinión de los pares pasa a ser más poderosa que la opinión de la familia o la de los adultos.

- Los cambios corporales e intelectuales obligan a buscar nuevas modalidades de ajuste social.
- La identidad comienza a elaborarse mediante una síntesis entre las identidades infantiles y los nuevos impulsos y capacidades, tratando de alcanzar la sensación de continuidad.

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

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

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

HOMBRES Y MUJERES SON IGUALES Y DIFERENTES

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

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

Debido a la necesidad de afirmación de la identidad sexual, característica de este período, para establecer amistades suelen buscarse mutuamente los jóvenes de un mismo sexo: varones con varones y mujeres con mujeres. De ahí que los grupos naturales son habitualmente homogéneos en cuanto a sexo, particularmente en el primer tramo de edad, que va de los 11 a los 12 años, aproximadamente. La ansiedad que puede surgir en los jóvenes por explorar la relación con personas del sexo complementario no suele resolverse en este primer momento.

Su urgencia por atender a sus propios cambios interiores es más fuerte e incluso genera cierta distancia "defensiva" entre jóvenes de uno y otro sexo.

A partir de los 13 años, según el ambiente y las características personales, el mejor conocimiento y manejo de las nuevas pulsiones que viven los jóvenes despierta su interés hacia personas del sexo complementario.

La aplicación apropiada del Método Scout permite compensar la tendencia a educar en roles estereotipados manteniendo equilibrio entre los jóvenes. Aún en sociedades muy abiertas, como las escandinavas, hay una tendencia a que las jóvenes sean educadas en habilidades de relación, consenso y negociación, mientras que los jóvenes reciben énfasis en habilidades de competición, confrontación y asertividad, lo que contribuye a mantener los estereotipos.

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

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

EDUCAR EN LA IGUALDAD Y EN LA DIFERENCIA

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

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

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

CADA JOVEN ES UNA HISTORIA Y UN PROYECTO IRREPETIBLE

Saber las características generales de los jóvenes entre 11 y 14 años y reconocerlos como iguales y diferentes, constituyen un conocimiento y una actitud elementales para nuestro trabajo de educadores voluntarios de tiempo libre.

No todos los jóvenes son iguales y que no todos se enfrentan a las mismas demandas de su ambiente.

Todos los adolescentes comparten cierto número de experiencias y problemas comunes. Todos pasan por los cambios físicos y fisiológicos de la pubertad y del crecimiento posterior. Todos se enfrentan a la necesidad de establecer su identidad y trazarse su propio camino como miembros independientes de la sociedad. Sin embargo, y no obstante lo que comúnmente se diga en los discursos, no existe una identidad a la que podamos llamar "el adolescente" o "los jóvenes de hoy".

EN SÍNTESIS

Conocer las generalidades no es suficiente. En una etapa de crecimiento y grandes cambios, irregulares e individuales, es necesario, además, conocer a cada uno personalmente. No basta saber qué son la adolescencia y la pubertad y cuáles son los desafíos que se presentan a los jóvenes entre 11 y 14 años.

Hay que atender a las particularidades de cada uno.



La Vida de Grupo es el resultado de la aplicación del Método Scout.

El resultado principal de la aplicación integral del Método Scout es la creación, en la Unidad y en las Patrullas, de un ambiente especial, una atmósfera, a la que denominamos Vida de Grupo.

La Vida de Grupo

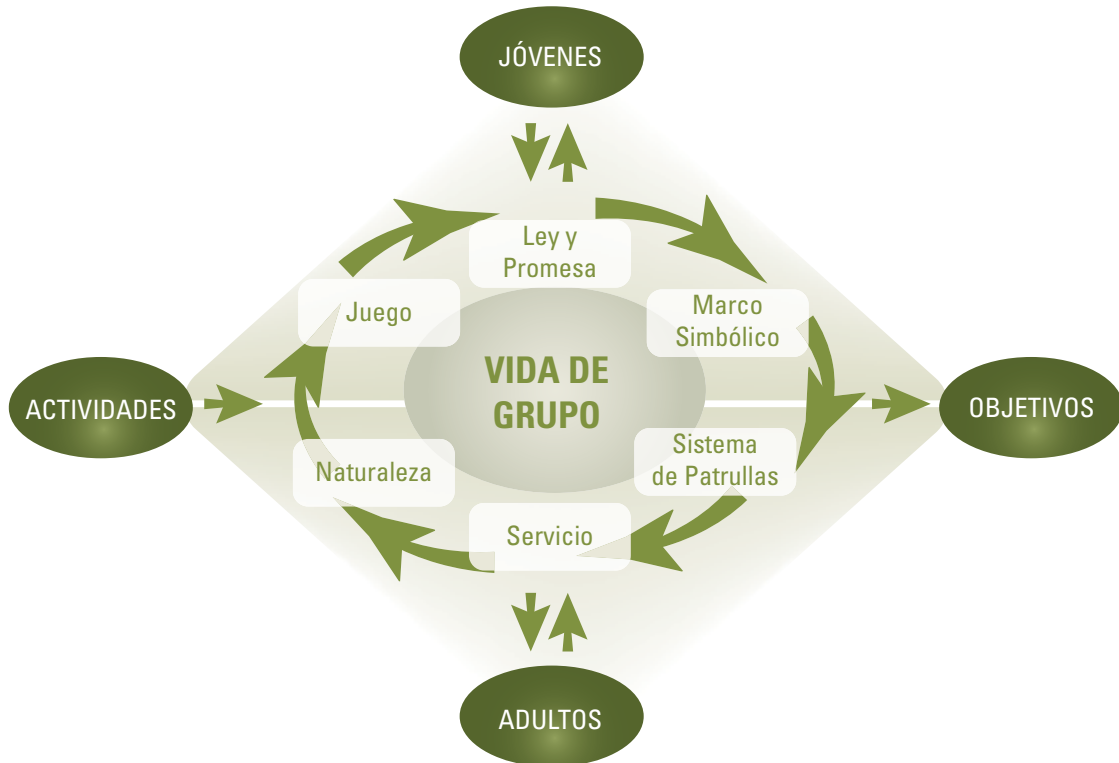
- La riqueza de la convivencia en las Patrullas
- La actitud acogedora de los Dirigentes
- El atractivo de las actividades que se realizan
- El desafío que representan los objetivos personales
- Los valores de la Ley y las normas espontáneas que rigen la vida en común
- El compromiso que genera la Promesa
- El sentido de propósito que otorga el Marco Simbólico
- La atracción de la vida al aire libre
- La alegría obtenida a través del servicio a las demás personas
- Los mecanismos democráticos utilizados para la toma de decisiones
- La pertenencia que dan los símbolos
- El significado de las celebraciones
- Los juegos
- Los cantos

En fin, todo lo que ocurre como producto de la aplicación articulada del Método Scout, va construyendo progresivamente esa atmósfera especial.



¿QUÉ ELEMENTOS CONFORMAN LA VIDA DE GRUPO?

Todos los elementos del Método Scout se unifican en la realidad, "en el terreno", mediante la práctica constante de la Vida de Grupo, de una manera similar a la que se representa en el cuadro siguiente:



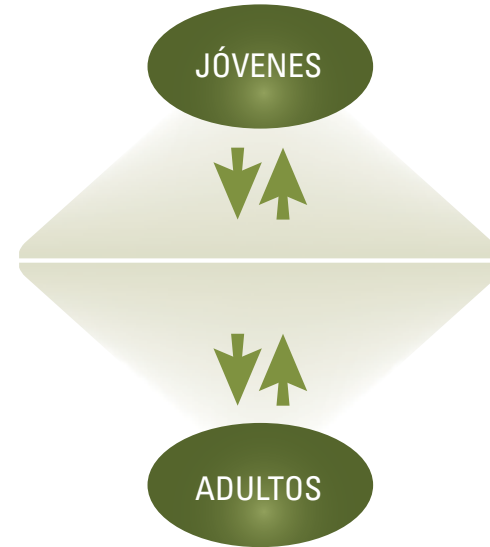
En el rombo que representa este gráfico, podemos observar tres grupos de componentes:

PRIMERO, LAS PERSONAS: JÓVENES Y ADULTOS Y LA CALIDAD DE LA RELACIÓN ENTRE ELLOS

En el vértice superior del rombo se ubican los jóvenes; y en el inferior, en una línea de mutua relación con ellos, los adultos responsables (Dirigentes).

ESTO REPRESENTA VARIAS IDEAS:

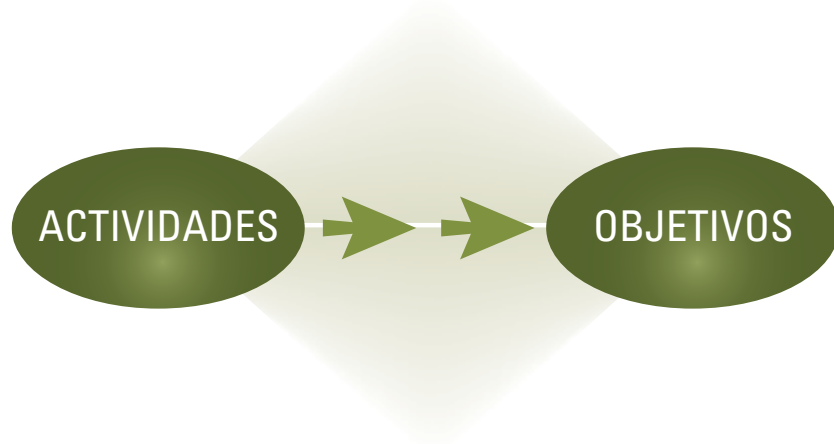
- El papel central y superior que juegan en el Método Scout los intereses y las necesidades educativas de los niños y niñas.
- La presencia estimulante del adulto, que se ubican en el gráfico en la parte inferior, simbolizando de esa manera su actitud de apoyo educativo y no de mando jerárquico.
- El aporte que los jóvenes proporcionan a la Vida de Grupo, ya sea individualmente o a través de sus Patrullas.
- La relación interactiva, de colaboración educativa y aprendizaje mutuo, existente entre jóvenes y Dirigentes.





SEGUNDO, LO QUE LAS PERSONAS QUIEREN DESARROLLAR: LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS Y LAS ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN A DESARROLLARLOS

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



ESTO REPRESENTA:

- Que en las Patrullas y en la Unidad Scout todo se realiza mediante actividades que enfatizan el descubrimiento, de acuerdo al principio de aprendizaje por la acción.
- Que a los jóvenes se les propone que asuman objetivos personales de la Propuesta de Objetivos para la Rama Scouts. Estos son convenidos por cada joven con los integrantes de su Patrulla y el Dirigente encargado de acompañar su desarrollo.
- Las actividades producen en los chicos experiencias personales que poco a poco, a través de la Vida de Grupo, conducen al desarrollo de esos objetivos, con la participación mediadora de los Dirigentes.

TERCERO, LA MANERA EN QUE LO QUIEREN DESARROLLAR: LOS DEMÁS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

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



- **La Ley Scout**, que expresa de manera comprensible para los jóvenes los principios que nos guían. **La Promesa**, compromiso personal que toman libremente, de vivir de acuerdo a la Ley Scout.
- **El Marco Simbólico**, representado en la Unidad Scout "la aventura de explorar nuevos territorios con un grupo de amigos".
- **El Sistema de Patrullas**, que organiza el dinamismo del grupo informal de amigos para convertirlo en comunidad de aprendizaje.
- **La Vida de Servicio**, estimulada por el hábito de las buenas acciones individuales e integradas por las actividades y proyectos que acercan a los jóvenes a quienes más necesitan, generando su disposición permanente a servir.
- **La Vida en Naturaleza**, medio privilegiado en que se realiza gran parte de las actividades de la Patrulla y de la Unidad Scout.
- **La educación a través del juego**, elemento por medio del cual los jóvenes se integran a la Vida de Grupo, reconocen sus aptitudes y motiva su interés por explorar, aventurar y descubrir.



La Vida de Grupo determina la permanencia de los jóvenes

La Vida de Grupo determina el atractivo que el Movimiento Scout ejerce en los jóvenes.

Esa atmósfera tiene tal fuerza, que quien ingresa en la Unidad Scout percibe de inmediato que está situado en un espacio diferente que vale la pena aprovechar. Esta percepción es esencial para la permanencia de los jóvenes. La riqueza de la Vida de Grupo hace que ellos privilegien su participación en el Movimiento por encima de cualquier otra posibilidad.

Si la Vida de Grupo es rica, el Sistema de Patrullas desplegará todas sus posibilidades y los jóvenes desarrollarán identificaciones que harán atractiva su participación.

La Vida de Grupo facilita la creación de un campo de aprendizaje

Ninguna actividad desarrolla objetivos educativos por sí sola, sino en conjunto con la aplicación de todos los elementos del Método Scout. Este campo de aprendizaje es parte de la Vida de Grupo, que reúne, entrelaza y armoniza todos los elementos del Método Scout y permite aprender de manera vivencial, no frontal, sin clases ni charlas, sin memorizaciones ni calificaciones, sin premios ni castigos, sin verticalismos ni autoritarismos, con la participación amable de Dirigentes que “acompañan” el proceso de crecimiento.

La Vida de Grupo crea estilos de vida y forma la conciencia moral

La Vida de Grupo -junto con ser un ambiente cálido y participativo que permite a los jóvenes adolescentes expresar sus dinamismos, explorar nuevos mundos y ejercitar su gusto por el descubrimiento y la aventura- ayuda a construir su propia personalidad en unión de un grupo de amigos o amigas que experimentan sueños y angustias similares, acompañados por adultos que encarnan los valores propuestos.

En esta atmósfera se desarrolla la conciencia moral y se construye una escala personal de valores.

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

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

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

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

La originalidad educativa del Movimiento Scout consiste en que la y el joven adhiere a esos valores siendo parte de un proceso que efectivamente está ocurriendo y que los tiene como protagonistas. Inmersos en esa atmósfera, los valores se viven y la conciencia se amplía sin siquiera proponérselo. Es mucho más que una adhesión intelectual o afectiva. Es un estilo de vida que se incorpora, es decir, que “pasa por el cuerpo”, orientando su personalidad.

Se ha dicho que la atmósfera que constituye la Vida de Grupo se logra aplicando en la Unidad Scout el Método Scout como un todo.

Aplicar el Método y velar porque éste se mantenga fiel a la Misión del Movimiento Scout, es una tarea que corresponde a los Dirigentes. En consecuencia, la calidad y la riqueza de la Vida de Grupo dependen de los Dirigentes. Es una de sus principales responsabilidades.

La Vida de Grupo crea estilos de vida y forma la conciencia moral

La intensidad de la Vida de Grupo depende de los Dirigentes



La Patrulla

“El rasgo esencial que marca la diferencia de nuestra pedagogía con las otras organizaciones es el Sistema de Patrullas”

Guía para el Jefe de Tropa,
Baden Powell, 1919

El Sistema de Patrullas es el eje central de la aplicación del Método en la Rama Scouts

Para la conformación de estas asociaciones, se parte del hecho de que el ser humano es un ser social por naturaleza y necesita aprender a vivir con otras personas.

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE PATRULLA

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

LA PATRULLA SCOUT TIENE UN DOBLE CARÁCTER: FORMAL E INFORMAL

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

Las Patrullas es, en primer lugar, “una forma de organización” espontánea.

- **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 informales son importantes por su propia naturaleza y satisfacen las necesidades de sus miembros.

La Patrulla Scout, ante todo, es un grupo informal. Mantenerle este carácter original es tarea primordial de los Dirigentes.

“Desde el punto de vista de los jóvenes, el Movimiento Scout los reúne en pandillas de amigos, tal como se organizan naturalmente, ya sea para jugar o hacer travesuras o flojear” (Guía para el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919)

Al ser a la vez un grupo informal y formal, la Patrulla adquiere cierta complejidad. Es informal, porque resulta del deseo asociativo de los propios jóvenes; y es formal, porque el Método espera que contribuya a la formación de sus integrantes mediante la autoeducación. En otras palabras, pudiera decirse que es informal vista desde los jóvenes y es formal desde la perspectiva del educador adulto.

Esta doble faceta le abre a la Patrulla una amplia perspectiva, ya que la sitúa en un punto de

encuentro e integración entre las aspiraciones y necesidades personales de los 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 Patrulla cumplirá su objetivo como grupo formal en la medida en que se respete su carácter de grupo informal.

LA PATRULLA COMO GRUPO INFORMAL

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

Mientras más se proteja su objetivo **informal**

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

EL MÉTODO SCOUT PRIVILEGIA EL CARÁCTER INFORMAL DE LA PATRULLA

Aún cuando los grupos informales no tienen

LA PATRULLA COMO GRUPO FORMAL

Comunidad de aprendizaje en base al Método Scout, por la cual un grupo de jóvenes se apoya en su desarrollo personal, se compromete en un proyecto común e interactúa con otros grupos similares

mejor se logrará su objetivo **formal**

tareas específicas estructuralmente diseñadas, suplen muchas de nuestras necesidades psicológicas más básicas, a tal punto que se convierten en parte integrante de los diferentes contextos en que desarrollamos nuestra vida adulta.

- Los grupos son, ante todo, un medio para satisfacer nuestras necesidades de afiliación, es decir, nuestras necesidades de pertenencia, amistad, apoyo moral y afecto.
- El prototipo original de estos grupos, conocido como "grupo primario", es la familia, que nos proporciona la afiliación básica. Sin embargo, en cualquier edad, seamos jóvenes

o adultos, descubrimos que necesitamos grupos de amigos, de compañeros de trabajo, de recreación y muchos otros que satisfacen estas necesidades.

- Estos grupos son mucho más determinantes entre los 11 y los 14 años, en que, indicando la adolescencia, el joven o la joven necesitan ser parte de algo, reconocerse y ser reconocidos. Cuando un joven forma parte de una Patrulla, su vida y las vidas de los otros se entremezclan: se preocupa por sus compañeros y, lo más importante, ellos se preocupan de él o ella. Su ausencia será notada, su contribución apreciada.
- Son un medio para desarrollar, incrementar y confirmar nuestro sentido de identidad y mantener nuestra autoestima. También es la familia donde se inician estos procesos básicos, pero los grupos se convierten en un refuerzo importante para determinar o confirmar el concepto que tengamos de quiénes somos, de qué tan valiosos somos y, por consiguiente, qué tan dignos nos sentimos.
- **La Patrulla Scout, no sólo a través de su vida interna, sino también mediante sus símbolos, insignias, tradiciones y otras manifestaciones externas, ayuda a sostener la identidad y la dignidad de los jóvenes.**
- Sirve para establecer y comprobar la realidad social. Podemos reducir la incertidumbre que nos produce el medio social discutiendo con otros los problemas que se nos presentan, buscando perspectivas comunes y tratando de llegar a un consenso sobre la forma de resolverlos.

• **A través del estilo propio de su Patrulla, de sus actividades, de sus juegos y del diálogo permanente que se sostiene en su interior, los jóvenes desarrollan una forma personal de participar sin temores e integrarse al mundo.**

• También son útiles para reducir la inseguridad, la ansiedad y la sensación de impotencia. Mientras más personas están de nuestro lado más fuerte 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 pueden realizar. El grupo sirve para recoger información, escuchar, ayudar a alguien, tener otras perspectivas, conocer gente diferente y, al momento de decidir hacer algo, distribuir las responsabilidades y apoyar los resultados en los talentos individuales.

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

EL INGRESO A LA PATRULLA ES VOLUNTARIO

El hecho de pertenecer o no a una Patrulla 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. Los jóvenes prefieren compartir con las personas que les gustan, con quienes se sienten cómodos, con amigos de intereses similares. Cada Scout debe estar en la Patrulla en la que se siente aceptado y capaz de operar.

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

Este dinamismo y heterogeneidad resultan incómodos para algunos Dirigentes, ya que cuando se trata de conducir las actividades desde la perspectiva de la Unidad, esto es, desde la visión de conjunto de las 4 ó 5 Patrullas que la conforman, se tiende a que sean relativamente equivalentes. Pero esa forma de actuar no es propia del Sistema de Patrullas. Lo importante es que las Patrullas sean auténticos grupos de amigos y no que la Unidad se vea uniforme o equilibrada. Hay que aprender a representarse la Unidad como una federación de Patrullas disímiles, pero cada una de ellas coherente respecto de sí misma.

LA LIBRE INTEGRACIÓN DETERMINA LA FORMA DE INGRESO

En virtud del principio de libre integración, cuando se crea una Patrulla o se inicia una Unidad a partir de una Patrulla, lo apropiado es detectar una pandilla o grupo natural de

amigos e invitarlos a integrarse al Movimiento y transformarse en una Patrulla Scout. Aún más, ése es el método ideal para continuar creciendo.

Cuando por distintas circunstancias una Patrulla ha reducido el número de sus miembros y se ve necesario completarla con nuevos integrantes, lo normal es que los propios jóvenes inviten a otros amigos a incorporarse.

Si los nuevos integrantes provienen de la Manada del mismo Grupo Scout, hay que advertir previamente a las Patrullas, de manera que éstas tengan la oportunidad de conocer a los futuros Scouts (**por medio del Período de Interrama si viene de la Manada o del período de adaptación, si viene de fuera del Grupo Scout**), crear vínculos personales, discutir su eventual ingreso y lograr el interés del candidato. Es un proceso de reconocimiento y negociación que se produce “entre los jóvenes”.

En el caso de un joven o una joven que viene de fuera del Grupo Scout y que desea ingresar a la Unidad sin tener vínculos de amistad con alguno de los miembros de las Patrullas, lo recomendable es que los Dirigentes sugieran o propicien caminos para que esos vínculos se produzcan. Por ejemplo invitándolos a compartir algún tiempo o actividad con cada una de las Patrullas para que conozca sus diferencias.

Esta circunstancia ocurre cuando un joven que llega porque lo traen sus padres, o porque le ha sido sugerido por un profesor o simplemente por propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por la Unidad en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen los Scouts y quiere ser uno de ellos.

Felizmente los jóvenes hacen amistades con cierta rapidez, lo que facilita la integración. En todo caso, tres condiciones debe reunirse conjuntamente: deseo del interesado, existencia de un vínculo de amistad y aceptación de la Patrulla.

Lo erróneo en todos estos casos sería reestructurar y remendar Patrullas a iniciativa de los Dirigentes y para conveniencia del trabajo a realizar, o realizar campañas “de incorporación masiva” desde la Unidad para completar Patrullas, o “distribuir proporcionalmente”, entre las Patrullas, los Lobatos y las Lobeznas que se incorporen desde la Manada, o recurrir a métodos que arman y desarman Patrullas cada cierto número de meses. Todos esos hábitos han demostrado ser muy efectivos para destruir el Sistema de Patrullas, quitándole al pequeño grupo su carácter de grupo informal de amigos y, lo que es peor desde el punto de vista de los objetivos del Movimiento, impidiendo que funcione como comunidad de aprendizaje.

“El propósito principal del Sistema de Patrullas es asignar verdadera responsabilidad al mayor número posible de jóvenes, con el ánimo de desarrollar su carácter. Si el Jefe de Tropa da a sus Guías de Patrulla plena autoridad, si espera mucho de ellos y les deja libertad de acción para cumplir su función, habrá hecho más por fortalecer el carácter de esos jóvenes que lo que jamás pudieran hacer cualquier cantidad de instrucción escolar” (BP, Guía para el Jefe de Tropa, 1919)

PERÍODO DE INTERRAMA:

1. Si son Lobatos y Lobeznas que vienen de la Manada, lo recomendable es realizar un período de Interrama (en la actividad del sábado), esto quiere decir un tiempo en la Manada y un tiempo en la Unidad.
2. El período Interrama debe ser pautado entre el responsable de la Manada y el responsable de la Unidad.
3. El tiempo de Interrama dependerá de cómo evaluamos la integración del Lobato o Lobezna a la Unidad.
4. Lo ideal es que los Lobatos y Lobeznas roten por las distintas Patrullas y antes de su pase definan a cual Patrulla quieren pertenecer.
5. El período de Interrama no significa que el Lobato o Lobezna hace la apertura en la Manada y pasan todo el sábado con la Unidad y realiza el cierre de actividades con la Manada, sino que estarán en la actividad más fuertes o representativa de la Rama de ese día, y posteriormente volverán a su Rama de origen.

¿PERO A QUÉ EDAD COMIENZA EL PERÍODO INTERRAMA?

Si bien los Lobatos o Lobeznas pasan a la Unidad Scout a los 11 años puede suceder que haya niños que maduren antes y deban pasar antes o realizar un período de Interrama más largo.

Lo mismo sucede en el pase de Unidad Scout a la Comunidad Caminante.

Las sucesivas charlas en el seguimiento de la Progresión Personal nos irán dando la información necesaria para saber cuándo se debe comenzar un Interrama.

Y durante el período de Interrama también mantener un diálogo fluido con el, la joven para saber, si se siente cómodo, si le gusta, que no le gusta. Así como también intercambiar impresiones con los Dirigentes de Manada sobre cómo se va desarrollando durante dicho período.

LA PATRULLA ES UN GRUPO COHESIONADO DE CARÁCTER PERMANENTE.

La Patrulla no es una estructura ocasional diseñada para el logro de un objetivo inmediato. Es un grupo estable con miembros estables, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones y pone en común su compromiso, lo que se transmite progresivamente a los nuevos integrantes de la Patrulla.

La estabilidad del grupo de amigos depende casi exclusivamente de su cohesión. La cohesión es la fuerza que hace que los miembros del grupo permanezcan unidos y sea superior a las fuerzas que intentan separarlos. Hace que los jóvenes se sientan atraídos entre sí y orgullosos de pertenecer a su Patrulla.

Contribuye a la cohesión del grupo que:

- los objetivos de la Patrulla y los de sus miembros sea coincidentes

- el liderazgo impreso por el Guía sea participativo
- el grupo obtenga éxito en la ejecución de las tareas que se ha propuesto
- los roles internos se desempeñen de acuerdo a lo previsto
- las opiniones de todos sean escuchadas
- las actividades realizadas sean atractivas
- los jóvenes observen que su Patrulla le ayuda a desarrollar sus objetivos personales
- el interés que los reúne se mantenga vigente

Algunos aspectos importantes de las Patrullas: el número de integrantes, su edad, su homogeneidad de intereses y la elección apropiada de actividades y tareas.

NO MENOS DE 5 NI MÁS DE 8 INTEGRANTES

No existe un “número ideal” de integrantes de la Patrulla, pero la experiencia recomienda que no sea inferior a 5 ni superior a 8. Dentro de esos márgenes, el mejor número es el número de integrantes que tiene el grupo de amigos o el que ellos consideran o se han propuesto como óptimo.

Las Patrullas no funcionan mejor o peor dependiendo de su número de integrantes, sino de su cohesión interna. Es esta última la que debiera determinar su mejor número y nadie sabe mejor eso que los propios jóvenes que integran la Patrulla.



SEGÚN LA EDAD, LAS PATRULLAS PUEDEN SER VERTICALES U HORIZONTALES

La Patrulla vertical integra jóvenes de las diversas edades que comprende la etapa scout, por lo que sus integrantes están viviendo diferentes momentos de su desarrollo. Esta heterogeneidad de edades puede constituir una dificultad para que en el seno de la Patrulla se produzca una comunión de intereses y se realicen actividades adaptadas a la edad de todos sus integrantes. Sin embargo, esta diversidad permite el acompañamiento de los más nuevos por los más antiguos, los que aportan su experiencia para ayudarles a enfrentar y superar los desafíos que parecieran estar fuera de su alcance. Este acompañamiento genera una interacción entre mostrar y emular, facilitando el aprendizaje, enseñando a trabajar en equipo y contribuyendo al crecimiento de los más jóvenes.

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

En Scouts de Argentina se recomienda que la estructura de la Patrulla sea vertical, teniendo en cuenta los intereses y afinidad de los jóvenes.

HOMOGENEIDAD DE INTERESES

Como todo grupo de amigos, es natural que la Patrulla tenga un número variable de miembros y que pueda ser heterogénea en cuanto a la edad de sus integrantes. Sin embargo, contribuirá a su cohesión y estabilidad que los jóvenes tengan una cierta homogeneidad de intereses y trayectoria personal, como también un consenso mínimo en torno a los valores básicos y a los objetivos que orientan su actuación en común. Las diferencias en este sentido harán más lenta o difícil la comunicación y la efectividad de la Patrulla.

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

ELECCIÓN APROPIADA DE ACTIVIDADES Y TAREAS.

La elección de actividades a realizar por parte de la Patrulla debe ser proporcional a sus recursos humanos y materiales disponibles; y la asignación de tareas entre sus miembros debe guardar relación con sus habilidades y destrezas. Si las actividades no son lo suficientemente desafiantes y las tareas son mínimas, faltará motivación. Y si las actividades exceden la capacidad de la

Patrulla o las tareas son muy exigentes, se desarrollará una sensación de frustración. Ambos sentimientos afectarán la cohesión del grupo y, en consecuencia, su estabilidad.

Este ajuste entre actividades, tareas y recursos disponibles, es parte del aprendizaje de la Patrulla, que se internaliza mediante el proceso continuo de ensayo y error. De no lograrse avances en este aspecto, es tarea de los responsables de la Unidad apoyar al Guía de la Patrulla para que cree las condiciones que permitan la grupo hacer este ajuste.

LA PATRULLA TIENE IDENTIDAD PROPIA

La identidad de una Patrulla se forja como grupo informal a través del transcurso del tiempo y a pesar de las diferentes situaciones que se le puedan presentar; su identidad, su estructura interna, su estatus y roles, sus normas, su liderazgo y sus símbolos de pertenencia.

En todas las Patrullas existe un tipo de estructura interna de carácter espontáneo que evoluciona continuamente. Los jóvenes se diferencian en edad, en experiencia, en temperamento y todos ellos llegan a ocupar y a acomodar distintas posiciones en el grupo a medida que se conocen, que crecen, que los miembros más antiguos egresan o que se incorporan nuevos integrantes.

El modelo de relación que existe entre los distintos jóvenes constituye la estructura del pequeño grupo. Cualquier proposición de estructura que proviene del exterior, ya sea de la voluntad de los Dirigentes, o de la "tradición de la Unidad" o de las normas institucionales, debe siempre respetar esta realidad propia de

los grupos informales y ser flexible, de manera que cada Patrulla la pueda utilizar o adaptar según su estructura espontánea lo permita.

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

LA PATRULLA TIENE UNA SOLA ESTRUCTURA FORMAL: EL CONSEJO DE PATRULLA

El Consejo de Patrulla es una estructura formal de toma de decisiones relevantes, en el que participan todos los miembros de la Patrulla presidida por el Guía de Patrulla. Sus reuniones pueden realizarse cada vez que la Patrulla lo estime necesario, sin que su excesiva frecuencia lo convierta en la reunión habitual de Patrulla, que es más bien de carácter operacional. Los acuerdos del Consejo pueden registrarse en el Libro de Patrulla.

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

- Aprobación de las actividades de la Patrulla para un Ciclo de Programa y de las actividades que propondrá para ser realizadas por la Unidad
- Evaluación de las actividades de Patrulla y de las de larga duración
- Contribución con sus comentarios a la auto evaluación de cada joven.

- Elección del Guía y Sub Guía de Patrulla
- Determinación y asignación de cargos en la Patrulla y evaluación de su desempeño
- Administración de los recursos de la Patrulla

EL ESTATUS QUE LOS JÓVENES SE ASIGNAN DETERMINA LOS ROLES (CARGOS) Y TAREAS INTERNAS

En la Patrulla los jóvenes eligen roles entre ellos según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas.

Las Patrullas acostumbran a designar a todos sus miembros en distintos roles (cargos/ funciones) relativamente permanentes.

Los roles cocinero, fogonero, intendente, secretario, tesorero, enfermero; algunos se utilizan más en las actividades de los sábados y otros se utilizan más en campamentos, acantonamientos o salidas.

Algunos roles /cargos / funciones:

Guía

Ejerce el liderazgo principal de la Patrulla. Representa a la Patrulla en el Consejo de Unidad. Ayuda a los Scouts en la Progresión. Organiza las reuniones de Patrulla

Sub guía

Hace equipo con el Guía y lo reemplaza cuando es necesario. También representa a la Patrulla en el Consejo de Unidad.

Secretario

Mantiene actualizado el Libro de Patrulla.
Toma nota de los acuerdos logrados en el Consejo de Patrulla y le recuerda a cada uno de los miembros sus compromisos y plazos.

Cocinero

Elabora los menús de la Patrulla.
Realiza comidas nutritivas y sanas del gusto de los integrantes de la Patrulla.

Enfermero

Mantiene el botiquín de la Patrulla.
Se preocupa por que todos conozcan las principales normas de higiene y primeros auxilios.

Responsable de juegos

Conoce muchos juegos y siempre tiene un juego oportuno que proponer.
Mantiene actualizada la libreta de juegos de la Patrulla.

Responsable de expresión

Se encarga de animar las canciones y danzas de la Patrulla.
Coordina las representaciones artísticas.
Enseña nuevas técnicas de expresión, canciones, danzas...

Tesorero

Administra los recursos financieros de la Patrulla.
Lleva un control de ingresos y egresos de dinero.
Informa al Consejo de Patrulla del estado financiero de la Patrulla.

Encargado de materiales

Es el responsable del cuidado del material de Patrulla.

Distribuye entre los miembros de la Patrulla las tareas de mantenimiento del equipo.

Mantiene actualizado un inventario de los equipos de Patrulla.

Los jóvenes rotan en estos cargos cierto tiempo, sin prejuicio que si el Consejo de Patrulla lo estima conveniente, puedan ser reelegidos. No es conveniente establecer períodos fijos, dejando que la evaluación interna regule este aspecto, cuidando sí que se mantenga cierta estabilidad en los cargos.

ROLES Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL GUÍA DE PATRULLA

- **Dar testimonio** de los valores propuestos en la Promesa y la Ley.
- **Conocer** a cada uno de los miembros de la Patrulla.
- **Crear una relación** de afecto, confianza y respeto con cada uno de los y las Scouts de la Patrulla.
- **Tomar la iniciativa** en todas las acciones que realice la Patrulla. No dice ¡hagan!, dice ¡hagamos!
- **Animar y coordinar** el Consejo de Patrulla, procurando que todos tengan oportunidad de participar y expresar sus opiniones e ideas en un ambiente democrático.
- **Representar** a la Patrulla en el Consejo de Unidad, llevando el punto de vista, las inquietudes y las propuestas de los y las Scouts de la Patrulla.

- **Contribuir** a que la Patrulla alcance los objetivos que se ha propuesto.
- **Organizar** las reuniones y actividades de Patrulla (campamentos, excursiones, reflexiones, salidas, juegos, buenas acciones, proyectos...).
- **Ayudar** a los y las Scouts de la Patrulla.
- **Capacitar** a los Scouts y las Scouts de la Patrulla.
- **Motivar** para que la Patrulla mantenga los compromisos que ha asumido.
- **Cooperar** con el equipo de Dirigentes de la Unidad Scout.
- **Mantener** a la Patrulla unida, ayudando a superar los conflictos de forma positiva.
- **Supervisar** que cada Scout tenga un cargo y lo desempeñe responsablemente.

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.**

La práctica de estos roles, su evaluación continua y los ajustes que se introducen, constituyen un aprendizaje progresivo.

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

Para que realmente en la Patrulla funcionen los roles es necesario capacitar a los jóvenes realizando talleres de Guías y Sub Guías donde se toquen diferentes temas de su función, (coordinación de la Patrulla, liderazgo, comunicación, etc).

Por otro lado es recomendable ofrecer al resto de los miembros de la Unidad diferentes talleres, tesorería, cocina, fogonero, primeros auxilios, que además de capacitarlos en la temática, le permita a cada Scout conocer cuál sería la actividad a desarrollar si eligiese ese rol o cargo. Esto permitirá que llegado el momento de poner en juego esa función, no sólo se sienta seguro sino que reconozca en que aspectos debe capacitarse más para responder al rol esperado.

LAS NORMAS IMPLÍCITAS DE LOS JÓVENES CREAN LA CULTURA INTERNA DE LA PATRULLA

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

Además de las normas fundamentales contenidas en la Ley Scout, la Patrulla se dará naturalmente muchas otras referidas a su forma de funcionar.

Estas normas conforman lo que podríamos llamar la cultura interna de la Patrulla, que cambia a medida que la Patrulla evoluciona y que se expresa claramente cuando los jóvenes dicen que “así hacemos las cosas en nuestra Patrulla”.

Esta cultura interna se refleja en:

- la manera en que realizan sus reuniones
- el tiempo que dedican a su Patrulla
- el estilo de su Libro de Patrulla
- la forma en que mantienen sus materiales
- el mayor o menor orgullo que sienten por pertenecer a esa Patrulla

- las relaciones existentes con el Guía y entre los integrantes
- el grado de imitación entre ellos
- la puntualidad
- la responsabilidad
- el cumplimiento de sus acuerdos
- la estructura interna
- lo que consideran normal o inaceptable
- sus gustos personales

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

La identificación es un mecanismo por el cual, para ser aceptado como uno más del grupo, sus miembros adoptan de forma inconsciente las normas y actitudes comunes. Eso hace que se sientan semejantes y disminuye el temor de ser rechazados como “extraños”.

El contagio, por su parte, hace que las normas y actitudes de un miembro sean transmitidas por imitación a los otros. Una vez que dos o más integrantes actúan de determinada forma, es normal que ese comportamiento sea adoptado también por los demás.

La inspiración se caracteriza por la aceptación natural de las normas y actitudes demostradas por el líder o por quienes detentan una posición considerada como “superior”.

En la Patrulla estos fenómenos también acontecen. Para sentirse perteneciente a

la Patrulla, el joven o la joven hacen cosas semejantes a las que hace el grupo, imita y sigue los ejemplos de sus amigos y acoge naturalmente las reglas establecidas por el líder. Estos fenómenos no son buenos ni malos, simplemente son.

Es tarea de los Dirigentes lograr que los Guías de Patrulla los conozcan, aprendan a manejarlos y traten de evitar que su excesiva ocurrencia limite la generación de normas en forma libre, consciente y consensuada, proceso que es parte de la formación de la conciencia personal y de la autonomía.

EXISTE IDENTIDAD ENTRE LAS NORMAS DE LOS GRUPOS INFORMALES Y LA LEY SCOUT

Investigaciones científicas 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 impresionante coincidencia que existe entre esas normas y los valores contenidos en varios artículos de la Ley Scout.

¿Y esto por qué es? Porque la Ley Scout ha sido concebida por el fundador del Movimiento no sólo bajo la orientación de los Principios Scouts, sino también atendiendo a las aspiraciones de los jóvenes. De ahí que la primera propuesta del Método Scout a las Patrullas es que hagan suya la Ley Scout y la consideren entre sus normas fundamentales.

A partir del momento en que los jóvenes aceptan en sus vidas la Ley Scout, la Patrulla comienza a jugar su doble papel como grupo de amigos y comunidad de aprendizaje.

Esta inducción de los valores de la Ley Scout entre las normas de la Patrulla, supone una intervención en la informalidad del pequeño grupo desde la formalidad de la organización. Esto no debiera llamar la atención, tratándose de un movimiento educativo.

Es de tal manera coincidente la Ley Scout con los sentimientos y aspiraciones de los jóvenes y con las normas que espontáneamente reconocen en sus grupos informales, que la intervención es mínima. Es la aceptación de este código lo que constituye la inmensa ventaja, comparativa de la Patrulla respecto de cualquier otro grupo informal.

En todo caso, la adopción de la Ley Scout siempre pasa por la experiencia personal. Cuando una experiencia es gratificante, es decir, cuando produce buenos resultados, tiende a ser repetida.

Si un joven orienta continuamente sus actitudes por los valores de la Ley Scout y haciendo eso se siente gratificado por actuar de acuerdo a lo que piensa y obtiene el reconocimiento de los demás, progresivamente incorporará esos valores en su comportamiento. A través de este proceso la Ley Scout deja de ser algo externo para transformarse en código personal de vida.

EL GUÍA DE PATRULLA ES ELEGIDO Y JUEGA UN ROL RELEVANTE

- El liderazgo interno de la Patrulla está determinado por el estatus que los mismos jóvenes se asignan entre ellos.
- El Guía de Patrulla es elegido por los jóvenes.
- El Guía de Patrulla propone al Sub Guía, y el Consejo de Patrulla es quien lo ratifica.
- Guía y Sub guía representan a la Patrulla en el Consejo de Unidad.

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 de la Patrulla, pero que cumple ciertas "funciones críticas":

- Contribuye a que la Patrulla consiga sus objetivos
- Facilita que los miembros satisfagan sus necesidades
- Es un mediador en los conflictos del pequeño grupo
- Da cuerpo a los valores de la Patrulla: el líder personifica los valores, motivos y aspiraciones de los demás jóvenes
- Es un iniciador de las acciones de la Patrulla
- Se esfuerza por mantener su cohesión

B.P. destacó la relevancia el Guía de Patrulla y señaló: "el Guía es responsable por la eficiencia, ingeniosidad y buen tono de su Patrulla. Los Scouts de su Patrulla lo siguen

no por miedo a un castigo, como ocurre con frecuencia en la disciplina militar, sino porque constituyen un equipo que actúa en conjunto y respalda a su líder por el honor y el éxito de la Patrulla" (Escultismo para Muchachos, Baden-Powell, 1908).

En otro de sus libros definió claramente "el Jefe de Tropa trabaja por medio de los guías de Patrulla" (Guía el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919).

- El/La Guía de Patrulla permanecerá en funciones, mientras sea su decisión y/o la del Consejo de Patrulla, en tanto y en cuanto, cumpla con las responsabilidades asignadas.
- El/La Sub Guía de Patrulla, será propuesto/a ante el Consejo de Patrulla por el/la Guía, siendo este organismo quien toma la decisión de designarlo como tal.

A tal efecto, el equipo de Dirigentes debe brindar y garantizar el apoyo y herramientas necesarias que le permitan al Guía y Sub Guía, ejercer eficientemente sus roles.

Una vez confirmados por el Consejo de Patrulla y mientras permanezcan en el mismo, utilizarán la insignia que los distingue como tal.

Hay que tener presente que el liderazgo no sólo lo ejerce el Guía de Patrulla. Algunos integrantes de la Patrulla, dependiendo de sus actitudes y habilidades y de la actividad de que se trate, aportan liderazgo en circunstancias específicas, que varía de intensidad según la situación.

Propiciar que aparezcan y se luzcan estos liderazgos es tarea del Guía y responsabilidad del Dirigente.

INSIGNIA DE GUÍA Y DE SUB GUÍA :

Identificamos al niño/niña joven que desempeña la función de Guía o Sub Guía entregándole la insignia que los distinguen. Sin ser parte de la Progresión, ni marcar pertenencia a algún organismo indica que sus pares lo eligieron porque vieron en él o ella alguien especial en quien confiar.

El Guía o Sub Guía es un joven como todos, pero a la vez diferente. Como todos, porque le gusta jugar, salir, divertirse, tiene un hogar, estudia. Y diferente porque ha sido elegido/a para ser Guía de Patrulla. Elegido/a por pares que vieron en él/ella un/a líder al cual le confiaron una misión: GUIAR A SU PATRULLA.

Un buen Guía de Patrulla debe ser un fuego intenso de bondad y piedad, que transmite su ardor a los corazones de sus patrulleros.

El Sistema de Patrullas, Roland Philipps, capítulo XIV

¿CÓMO Y DÓNDE?

INSIGNIA DE GUÍA



Quien desarrolle la función de Guía de Patrulla, deberá utilizar la insignia correspondiente a la función, sobre la solapa del bolsillo izquierdo.¹

INSIGNIA DE SUB GUÍA



Quien desarrolle la función de Sub Guía de Patrulla, deberá utilizar la insignia correspondiente a la función, sobre la solapa del bolsillo izquierdo.¹

¹ Reglamento de Vestimenta - SAAC



LA PATRULLA POSEE SÍMBOLOS DE PERTENENCIA

“El Espíritu de Patrulla es una disposición moral, una atmósfera especial o ambiente natural en donde se desenvuelven los muchachos, que les hace sentirse parte esencial de una unidad completa. Su presencia se manifiesta hasta en las palabras más insignificantes y en los actos y gestos de cada muchacho.

.....

*La mutua ayuda y la abnegación son las principales virtudes que deben irradiar del espíritu de Patrulla”
(R. Phillips)*

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

Estos son:

El nombre:

Se elige un animal que representa ciertos atributos por los cuales los integrantes de la Patrulla desearían ser reconocidos. Se recomienda que sea de animales de la región, país, territorio; conforme a los expresado en “Escultismo para muchachos”, Capítulo 1, Fogata 4

El lema:

Relacionado generalmente con el nombre, constituye un estilo y programa de acción permanente.

El grito:

Es un medio de presentación, señal de estado de ánimo y reconocimiento; mutuo entre los miembros de la Patrulla.



El banderín:

Representa el nombre y simboliza la Patrulla. El banderín debe llevar como mínimo el nombre de la Patrulla, la silueta del animal y la forma debe ser la que los integrantes de la Patrulla quieran darle, siempre y cuando este sea de un tamaño razonable para su transporte. Para ver cómo crearlo ver “Escultismo para Muchachos”.

Los colores:

Distinguen a la Patrulla de todas las demás y enorgullecen a sus integrantes.

Cintas de Patrulla:

De los mismos colores que se utilizan en el banderín.

La firma de la Patrulla:

Distingue de las demás en el momento de presentar sus proyectos. Esta debe ser original, puede ser la silueta o huella del animal elegido por la Patrulla.

El Rincón de Patrulla:

Es un espacio que debiera ser exclusivo, como manifestación básica de la apropiación de territorios que es particular en esta edad. El Rincón es acomodado y decorado según los gustos e intereses de los integrantes de la Patrulla y refleja la dedicación que ellos le entregan a este espacio personal y privado.

En el Rincón de Patrulla se realizan las reuniones de Patrulla y en él se guardan sus equipos y demás pertenencias.

Las comodidades y decoración reflejarán el afecto de sus integrantes por el espacio personal y privado que ocupan.

Cuando la Patrulla acampa con toda la Unidad, esta necesidad de un espacio propio debe reflejarse en la elección de los sitios de Patrulla por parte de los jóvenes, los que deben ser lo suficientemente independientes unos de otros, y así permitir intimidad y vida propia.



El Dirigente debe²: verificar la seguridad del lugar, observar el desarrollo de las actividades en estos espacios

El diario o Libro de Oro:

Es un libro mantenido con cierta calidad artística y en él se registran todos los hechos y sucesos importantes de la vida de la Patrulla y de sus miembros.

Encierra la historia de la Patrulla, que se siente orgullosa de su pasado, quiere dejar constancia de su presente y desea transmitir a sus futuros integrantes las experiencias vividas.

Es un libro privado, que se guarda en un lugar especial y sólo si la Patrulla lo desea se exhibe a otras personas.

La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a un miembro de la Patrulla, aunque todos escribe en él.

Se mantiene el testimonio de su historia. Debe ser una obra de arte ingeniosa y original.

Espontáneamente las Patrullas generan otros como, una bandera o estandarte, códigos secretos, silbido de reconocimiento y muchos otros. Sin dejar de respetar las iniciativas de los jóvenes, **los Dirigentes deben fomentar en este sentido una cierta sobriedad y elegancia de las Patrullas, procurando que no se recarguen sus símbolos de pertenencia de elementos artificiales que los presenten como grupos herméticos o infantiles.**

**CINTAS DE PATRULLA:
USO Y CONFECCIÓN**

Como el pañuelo significa pertenencia a un Grupo u organismo asociativo, la Cinta de Patrulla lo es hacia la Patrulla.

Debemos tener en cuenta, que los jóvenes eligen a que Patrulla pertenecer, y es probable que roten hasta que se sientan a gusto en una de ellas.

Sabiendo esto, recomendamos realizar la entrega de la Cinta de Patrulla, una vez que el joven manifieste su conformidad en la misma, por lo cual tendremos cuidado en la forma y el momento de realizarla.

Cuando él o la joven ha decidido a que Patrulla pertenecer; el propio joven, sus pares, el Guía, Sub Guía y/o el equipo de Dirigentes, propondrá la entrega de la Cinta de Patrulla.

¿Con qué y cómo, podrán confeccionar la Cinta de Patrulla?

En pañolenci u otra tela, según este confeccionado el banderín de Patrulla y con los colores del mismo, que serán los que las Patrullas están utilizando actualmente. Es sencilla y se realiza con los materiales que puedan conseguir, sólo debemos respetar las medidas y colores.

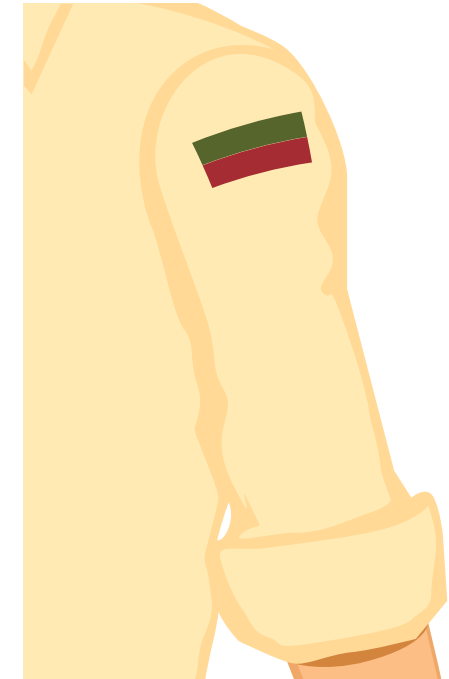
La Cinta de Patrulla está confeccionada por dos trozos de tela, cada uno de estos de 6

centímetros por 1.5 centímetros. Cosidas entre sí por el lado más largo.



El superior hace referencia al color de fondo del paño del banderín, el inferior hace referencia al color del contorno y letras del banderín.

Se utiliza cosida en la manga del brazo izquierdo de la Camisa o Chomba, a centímetros del hombro.¹



**LA PATRULLA ES UN ESPACIO
PARA COMPARTIR CON LOS AMIGOS**

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

Por distintos motivos una Patrulla puede demorarse en desarrollar los objetivos que

esperamos los Dirigentes, como también declinar en su rendimiento, pero si se mantiene como una comunidad de amigos felices de estar juntos, siempre tendrá posibilidades de recuperarse y lograr todos sus propósitos. La alternativa contraria no existe. No es posible que una Patrulla funcione como un “ámbito de aprendizaje” si no es una “forma de organización” basada en la amistad.

La Patrulla es un lugar donde prima el afecto. Esto será reforzado en la medida en que los Dirigentes traten a los jóvenes con afecto, creando en la Unidad Scout una atmósfera cálida para la interacción de las Patrullas.

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

En la Unidad 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
- el cariño es auténtico.

En este ambiente, los jóvenes pueden consolidar y profundizar su amistad en el seno de la Patrulla, cumpliéndose el primer objetivo del sistema, a partir del cual se edifica el segundo: **ser una comunidad de aprendizaje.**

La Patrulla como comunidad de aprendizaje

En el momento en que el joven o una joven asumen su compromiso ante la Ley Scout, la Patrulla pasa a ser para ellos no sólo un grupo de amigos con quienes se disfruta, sino también una comunidad de aprendizaje que apoya en el desarrollo personal e invita a comprometerse con un proyecto común.

CAMBIO EN LA CONDUCTA DE “TODO” EL JOVEN Y APRENDIZAJE “ENTRE TODOS” LOS JÓVENES

El aprendizaje que se logra en la Patrulla está destinado a producir un cambio en la conducta, ya sea en el término 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 la personalidad: cuerpo, inteligencia, voluntad, afectos, sociabilidad y espiritualidad. Es un aprendizaje de “todo” el joven.

Como las personas aprendemos de muy diversas formas, este crecimiento interior se da mediante un proceso “continuo” que incluye escuchar, observar, preguntar, hacer cosas,

investigar, reflexionar, auto evaluarse y ayudar a los demás a aprender. En consecuencia, el aprendizaje también es “entre todos”.

EN LA PATRULLA SE APRENDE A TRAVÉS DE LA ACCIÓN

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

- A través de la vida en común, compartiendo significados, aprendiendo a mirar e interpretar juntos las cosas que ocurren, transmitiéndose sus sueños, encarnando los valores en la conducta y logrando el diseño



y compromiso con un proyecto, que es en parte común y en parte individual. Este es el aspecto en que la Patrulla cumple un papel de comunidad de vida fundada en el afecto común y dentro del marco valórico que ofrece la Ley Scout.

- Por medio de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades. La Patrulla opera aquí como una micro empresa, imaginando la actividad, diseñándola, adquiriendo las competencias y habilidades técnicas que permiten llevarla a cabo, generando y obteniendo los recursos, acompañando a sus miembros en la realización de la tarea, evaluando los resultados y representando fortalezas, debilidades y errores. En la Patrulla los errores son parte del proceso de aprendizaje, ya que no se considera que éstos sean descritos, sino oportunidades de ver lo que se habría podido hacer de modo distinto.
- Las actividades producen experiencias, cuya secuencia y acumulación paulatina permite que los 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 en base a objetivos, en cuyo avance los jóvenes de la Patrulla hacen las veces de tutores mutuos, que se asisten en su crecimiento personal, estimulan sus logros, refuerzan su auto imagen y se proponen cambios.

EL APRENDIZAJE EN LA PATRULLA PERMITE LA RESPUESTA EN EL MOMENTO PRECISO

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

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

EN LA PATRULLA SE APRENDE “EN EQUIPO” A TRAVÉS DE LA SECUENCIA DE ACTIVIDADES

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

concreto a lo más abstracto y de lo más activo a lo más reflexivo.



- Por medio de la reflexión colectiva, los miembros de la Patrulla se transforman en observadores de sus propios actos y pensamientos. Generalmente esta fase se inicia con la evaluación de una actividad ¿cómo funcionó? ¿qué pensábamos y sentíamos cuando lo estábamos haciendo? ¿qué circunstancias nos afectaron? ¿qué falló? ¿vemos ahora las cosas de otra manera? ¿resultó mejor de lo pensado? ¿por qué? Es una fase muy rica en opiniones divergentes, donde destacarán los miembros de la Patrulla que tienen capacidad para ver las cosas desde distintos ángulos, los que siempre tratan de “encontrarle cinco patas

al gato”. Hay que estimular esta manera de pensar, que aunque a veces puede ser descabellada, es un paso necesario para la creatividad y la innovación.

- De manera muy natural, casi imperceptible, la reflexión desemboca en una comprensión compartida de lo que pasó, buscando lazos y conexiones entre lo que se hizo y lo que podría hacer. ¿cuáles son los caminos que podríamos seguir adelante? ¿qué hemos aprendido? ¿qué podríamos hacer a continuación? Es el momento de pensar ordenando las ideas, afinando la visión, encontrando alternativas posibles y descubriendo similitudes entre los hechos. Es el momento en que se destacan los “descubridores de conexiones” los que tienen capacidad para encontrar motivos por los cuales las cosas ocurrieron de una determinada forma.
- Luego viene la planificación conjunta, en que a partir de las posibilidades generadas en la etapa anterior se toman decisiones y se diseñan entre todas las cosas que se van a hacer en lo sucesivo. Esta etapa incluye generalmente cambios en la manera de actuar y en los roles de los integrantes. La decisión implica el aprendizaje de tomar opciones: “esto es lo que vamos a hacer y por estas razones”. Aquí aparecen los jóvenes con “pensamiento convergente”, buenos para idear soluciones, propensos a experimentar, que se impacientan por desplazarse rápido hacia un cierto punto que desemboque en la acción.

- Por último se produce la acción coordinada, en que cada cual trabaja en diferentes tareas encaminadas a un mismo objetivo, respaldados por el análisis de todas las etapas precedentes. En esta fase se destacan “los prácticos”, especialistas en acomodar la teoría a la realidad; y si ven que la teoría no funciona, demuestran una capacidad natural para hacer ajustes sobre la marcha, lo que los hace esenciales.
- Cuando se termina la actividad o la tarea se regresa de inmediato a la etapa reflexiva: ¿cómo funcionó? Y el ciclo sigue su curso interminable.

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

Las etapas en que se comparte la comprensión de un problema y se planifica en conjunto, desarrollan en los jóvenes la capacidad de abstraer, uno de los prerrequisitos en la formación del conocimiento. Por su parte, la acción coordinada y la reflexión colectiva

desarrollan la capacidad para ser concreto, un componente importante de la realización personal.

A su vez, planificación conjunta y acción coordinada están en el terreno del actuar, mientras reflexión colectiva y comprensión compartida se sitúan en el terreno del pensar. Esto permite que los jóvenes aprendan que todos los actos de su vida se moverán sobre la concurrencia de la línea que va y vuelve constantemente del pensamiento a la acción, de la teoría a la práctica.

LOS JÓVENES APRENDEN A APRENDER

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

Al hacerse consciente este ciclo, los jóvenes no sólo aprenderán, sino que también aprenderán a aprender, lo que hoy se conoce como “potencial de aprendizaje” o “meta aprendizaje” y que B.P. denominaba “auto educación”.

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 y seguramente sea solo el contenido sin la habilidad. En un sistema centrado en los procesos, se aprende de forma dinámica, porque se aprende a aprender.

En un mundo en cambio incesante, de poco sirve centrar el aprendizaje en los contenidos, ya que lo que hoy se aprende, mañana estará obsoleto. **Si por el contrario, el aprendizaje enfatiza los procesos, se está aprendiendo a aprender.**

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

Para que este aprendizaje ocurra y ocurra bien, necesitamos además crear un “campo de aprendizaje”.

LA APLICACIÓN DEL MÉTODO SCOUT CREA EN LA PATRULLA UN “CAMPO DE APRENDIZAJE”

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

Los Dirigentes Scouts comprobamos en nuestros cursos la existencia de estos campos





de aprendizaje. Preparamos en detalle la ambientación de la sala, la distribución de espacios, las ayudas audiovisuales de las presentaciones, la forma de sostener los diálogos y establecen relaciones que nosotros jamás habríamos producido o siquiera imaginado. De pronto percibimos que todos estos factores han creado un “campo de aprendizaje” que en muchos aspectos nos hace innecesarios.

De igual manera, **los espacios de nuestras Patrullas y de nuestra Unidad Scout no están vacíos, sino que estructurados con un tejido invisible de actitudes y diálogos encadenados que crean un ambiente que conforma el comportamiento.**

Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje, son los siguientes:

- Interés manifiesto por el crecimiento personal de cada joven
- Ambiente exento de crítica destructiva, castigos o medidas represivas
- Incentivos a la participación, la creatividad y la innovación
- Información fluida
- Sensación de desafío
- Reconocimiento oportuno de los logros
- Tolerancia a la espontaneidad
- Propensión a escuchar

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

Para crear un campo de aprendizaje no es necesario hablar de él ni dictar charlas que lo expliquen. Basta crear condiciones como las antes mencionadas y el campo de aprendizaje se instala sin mayor esfuerzo.

Todos los Guías de Patrulla que preparen con dedicación un campamento, que escogen el lugar apropiado, que distribuyen las tareas, que estimulan los esfuerzos individuales de sus miembros de la Patrulla, que organizan su rincón al aire libre, que realizan actividades atractivas, que logran que todos participen y opinen, que siguen con rigor un programa y que crean muchas otras condiciones de las antes mencionadas, observan de pronto que “las cosas están saliendo bien”, que los jóvenes parecen transformados y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros. Sin que ellos lo adviertan y ni siquiera sepan que el ambiente surgido de esos esfuerzos tiene ese nombre, han logrado sin embargo instalar un campo de aprendizaje.

Una de las tareas principales de los Dirigentes es la creación y mantención de campos de aprendizaje. Los Guías y Sub Guías hacen lo propio en cada Patrulla acorde su responsabilidad. Los campos de aprendizaje estimulan a la Patrulla como comunidad que aprende. Su ausencia deteriora el Sistema de Patrullas o lo convierte en una mera división administrativa de la Unidad.

LA PATRULLA IMPULSA A LOS JÓVENES A INTEGRARSE EN SU COMUNIDAD CERCANA

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

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

El ambiente cercano es una espléndida oportunidad de servir. Muchas de las organizaciones de la comunidad cercana a un

Grupo Scout que no llegan a apreciar para qué sirve, o que consideran a los Scouts óptimos para sí pero no muy útiles para los demás.

LA PATRULLA TAMBIÉN SE INTERESA EN LA COMUNIDAD LEJANA

Por comunidad lejana entendemos entonces la ciudad, la región, el país y el mundo. En el terreno propiamente scout es el Distrito, la Zona, Scouts de Argentina como asociación nacional, la Organización Mundial del Movimiento Scout.

En un mundo interconectado y globalizado, en que gran parte de lo que ocurre en lo local tiene sus orígenes en lo global, la Patrulla no puede aprender en el aislamiento. Necesita saber cómo funciona el mundo, sus redes, sus influencias, sus problemas, sus actores. La lectura, el acceso a la información, el manejo útil de internet, la capacidad de desentrañar los supuestos y las causas que subyacen en las simples noticias, es un aprendizaje inevitable y necesario.

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



La Unidad

La Unidad Scout no está dividida en Patrullas sino, por el contrario, está compuesta por ellas.

Naturaleza de la Unidad Scout

RESPALDA EL SISTEMA DE PATRULLAS:

El Método Scout es un sistema de educación que confía en los niños, niñas y jóvenes y cree en su autoeducación. En la Rama Scouts esta confianza se manifiesta plenamente en la aplicación del Sistema de Patrullas, esto es, mantener un sistema que favorece el dinamismo de grupos informales de amigos (con sus características), para que operen como comunidades de aprendizaje representadas en los pequeños grupos llamadas "Patrullas"

En síntesis, consiste en un sistema por el cual los niños, niñas o jóvenes van adquiriendo distintas responsabilidades en pos de objetivos comunes. El trabajo y la aceptación de un rol o cargo dentro de la Patrulla (tesorero, intendente, cocinero, entre otros), representan una de las maneras que tendrán los integrantes de una Patrulla para fortalecer el ya mencionado Sistema de Patrulla.

La Unidad Scout es un territorio común a todas las Patrullas, un espacio de encuentro para compartir el "Gran Juego" que el Movimiento Scout les propone a los niños, niñas / jóvenes.

La Unidad Scout no está dividida en Patrullas sino, por el contrario, está compuesta por ellas.

¿Si esto es así, porque crear una Unidad y no dejar que las Patrullas operen en forma independiente o por su cuenta?

- Porque para cumplir su doble papel -grupo de amigos/as y comunidad de aprendizaje- una Patrulla necesita un mínimo de organización que la respalde y la sostenga como tal, para que pueda ejercitar todos los roles posibles en los espacios de aprendizajes generados por los mismos integrantes y los adultos que los acompañan en este viaje de aventura y exploración.
- Porque los líderes de los pequeños grupos necesitan un ambiente educativo propicio donde aprender y ejercitar su liderazgo.
- Porque el Método Scout supone y propone un espacio donde los niños, niñas / jóvenes puedan experimentar la presencia estimulante del adulto, sin que éste interfiera en la vida de la Patrulla, queremos decir “dentro” de la Patrulla.
- Porque las Patrullas tienen necesidad de un territorio seguro donde actuar, que disminuya al mínimo los eventuales riesgos del sistema; acompañados por esos mismos adultos que facilitan la experiencia en ese espacio de exploración.-

En síntesis, la primera razón de existir de una Unidad Scout es velar por el libre y completo funcionamiento del Sistema de Patrullas. La Patrulla es la comunidad de aprendizaje y la Unidad Scout es su organización de respaldo y de reaseguro, para que el proceso de ese mismo aprendizaje, dentro de las Patrullas, transcurra adecuadamente sin invadir cada pequeño grupo.

LA UNIDAD: CENTINELA DE LA MISIÓN EN MARCHA HACIA UNA VISIÓN COMPARTIDA

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.

¿Cuál es el rol de la Unidad Scout con relación a la Misión?

La Misión nos vincula y compromete a todos los que participamos en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales. Pero la forma específica en que envuelve a los jóvenes de 11 a 14 años es a través de la Unidad Scout, 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.

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.

“Cuando una Tropa deja oír el estruendo alegre de sus carcajadas, goza de sus triunfos, y palpita de emoción anticipando nuevas aventuras, pocos serán los que, llenos de aburrimiento, la abandonen”

BP “Guía para el Jefe de Tropa”

LA UNIDAD SCOUT “UN LUGAR DE ENCUENTRO DE LAS PATRULLAS”

“No todo es vida de Patrulla, hay actividades que involucran a toda la Unidad. Estos momentos ofrecen oportunidades para que cada Patrulla pueda contribuir en conjunto al bienestar de la Unidad y ofrecen oportunidades a los jóvenes para conocer a los otros miembros de las otras Patrullas”.

Oficina Scout Mundial / Método Scout

La Unidad Scout es el territorio en el cual las Patrullas se encuentran, juegan, compiten, cooperan. Pero éste es un territorio pacífico y como en todo territorio se generan conflictos.

Estos conflictos son oportunidades que los adultos aprovechan desde el punto de vista educativo para favorecer aprendizajes. Aprender a organizarse, a escuchar a los otros, a respetar y valorar las diferencias, a representar a los intereses de otros/as, a competir y cooperar.

La Unidad es mucho más que un conjunto de Scouts. Es el lugar en donde pasan cosas que valen la pena ser vividas.

Aquí aprenden a organizarse, a respetar las reglas de su Patrulla y las reglas de juego que están dadas en la Promesa y la Ley Scout.

En la Unidad Scout se aprende a elegir democráticamente y a ser elegidos del mismo modo.

Cada Scout es el protagonista de la aventura de la exploración en la Unidad.

Es el lugar en donde las cosas pasan, es “aquí” junto a sus amigos/as y no lejos de ellos o de su entorno.

LA UNIDAD SCOUT, ESPACIO DONDE LAS PATRULLAS INTERACTÚAN:

Como expresamos anteriormente la Unidad Scout está compuesta por Patrullas que interactúan entre sí, teniendo su espacio de desarrollo y encuentro, la propia Unidad. Esta interacción se produce en toda la Vida de Grupo y sus componentes, pero se acentúa en algunos momentos específicos:

- En las actividades variables comunes a toda la Unidad, ya sea porque todas las Patrullas han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que las involucra a todas.-Debemos tener presente y muy en cuenta que las actividades de Unidad deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de Patrulla, **que son prioritarias.**



- En los proyectos, en que las Patrullas asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura.
- En los campamentos, juegos, fogones, competencias y toda aquella actividad fija, cuya preparación supone que las Patrullas asumen responsabilidades específicas y diferentes.
- En el Consejo de Unidad, donde se concilian y acuerdan los distintos intereses de cada una de las Patrullas, representadas por sus Guías y sus Sub Guías.
- En las Asambleas de Unidad, donde todos los integrantes de las Patrullas ejercen su derecho a opinar y decidir, es decir el derecho a que su voz sea escuchada y hacer el uso de su voto responsablemente.

Esta interacción permite que las Patrullas

- aprendan unas de otras,
- aprecien su propio rendimiento basado en la experiencia producida en el proceso de aprendizaje tratando 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 resulten de esas decisiones, aceptando la opinión de la mayoría y respetando las minorías involucrándolas en la distribución de tareas y responsabilidades.

HOMOGENEIDAD / MIXTICIDAD EN LA UNIDAD SCOUT:

Las Unidades Scouts pueden ser mixtas u homogéneas en cuanto al sexo. Esta mixticidad quedará a consideración de los Consejos de Grupo.

En el caso que exista en la Rama Unidades Homogéneas en cuanto a sexo, el equipo de Dirigentes deberá garantizar la coeducación de sus miembros.

Si la Unidad fuese mixta el equipo de Dirigentes también lo será y el acompañamiento en el desarrollo de los objetivos será hecho por un Dirigente del mismo sexo que el niño, niña / joven.

Debe procurarse que las actividades no refuercen los estereotipos culturales existentes en la sociedad. El proceso de selección de actividades propuesto en el Ciclo de Programa es el mejor antídoto a esta tendencia, ya que ofrece a cada Patrulla la oportunidad de elegir con autonomía lo que quiere hacer.

**No olvidar que:
Para Scouts de Argentina las Patrullas son homogéneas en cuanto al sexo.**

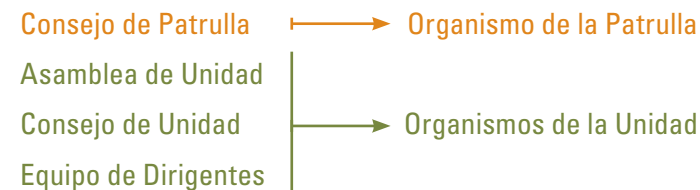


Estructura de la Rama Scouts

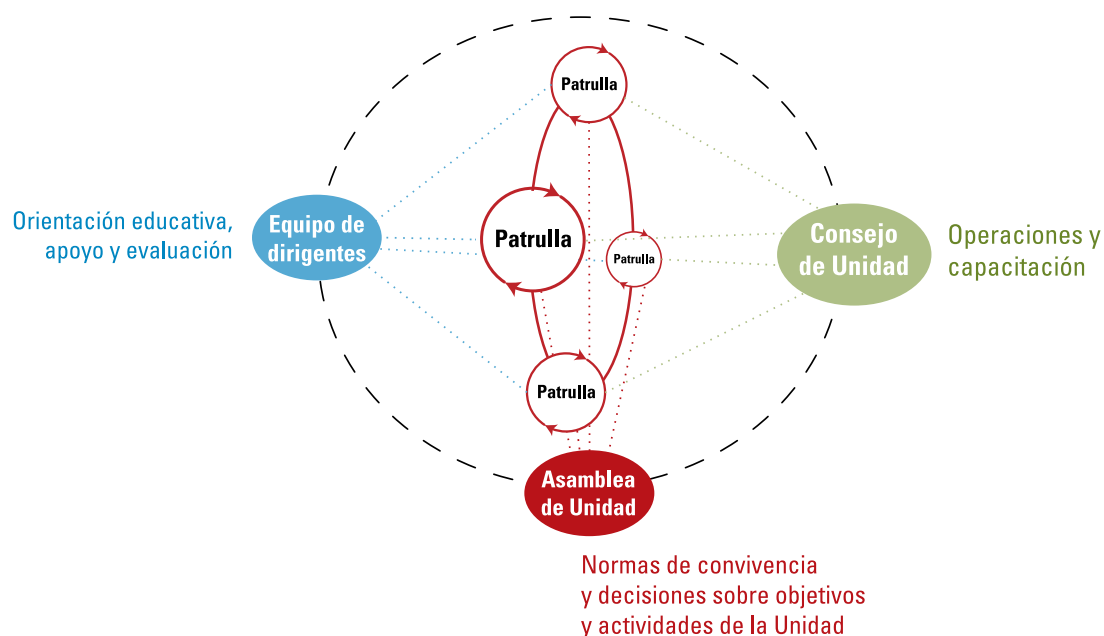
CARACTERÍSTICAS:

Está conformada por un mínimo de dos Patrullas de entre 5 a 8 integrantes, cada una, y un máximo de 4 a 5 Patrullas teniendo en cuenta que el número máximo de niños, niñas / jóvenes no debe superar los 36 miembros.-

La estructura de la Unidad Scout es lo que asegura el correcto funcionamiento del Sistema Patrulla en su máximo potencial de aplicación; teniendo además de las Patrullas tres instancias de operación que garantizan la organización del Sistema de Patrullas; a estas instancias las llamaremos órganos de gobierno cuyos nombres son:



Como se muestra en el gráfico, los organismos de la Unidad “orbitan” alrededor del Sistema de Patrullas como un refuerzo no interfiriente, cumpliendo cada una de ellas una función distinta.



Estos organismos de gobierno no representan una estructura de mando ni tienen un orden jerárquico entre sí. Describiremos a continuación el funcionamiento de los mismos.

CONSEJO DE PATRULLA:

Es la reunión formal de la Patrulla en donde todos tienen posibilidad de opinar tanto los Scouts que ya realizaron su Promesa como los recién llegados, planificar, elegir, criticar, evaluar, reflexionar. Aquí se asignan los roles (cargos), se eligen las actividades que desean vivir juntos, ya sea aquellas que desean vivir solamente en la Patrulla, o bien aquellas que propondrán para vivir con toda la Unidad Scout.

- También es un espacio o instancia formal de toma de decisiones relevantes, para el futuro de la Patrulla, como por ejemplo la elección del Guía de Patrulla.
- Participan todos los miembros de la Patrulla.
- El Consejo de Patrulla lo preside el Guía de Patrulla.
- Es recomendable que los acuerdos del Consejo de Patrulla se registren en el Libro de Actas o Libro de Patrulla. Tarea que realiza el secretario de la Patrulla

ASAMBLEA DE UNIDAD:

Cada vez que en la Unidad se deban establecer normas de funcionamiento o convivencia, estas son determinadas por la Asamblea. Como las normas afectan a todos, todos intervienen en esa determinación. Este es el principal aporte de la Asamblea al funcionamiento y soporte del Sistema de Patrullas.

Adicionalmente interviene en asuntos que igualmente afectan a todos; como por ejemplo:

- Decide las actividades de Unidad que se realizarán en un Ciclo de Programa; pudiéndolo hacer mediante el juego democrático.-
- Entrega de Insignia Máxima de Reconocimiento a la Superación, “Explorador” a los Scouts designados en el Consejo de Unidad.

Está integrada por todos los niños, niñas / jóvenes de la Unidad, quienes intervienen en ella individual y responsablemente y no como representantes de sus Patrullas. Se reúne al menos 2 veces en cada Ciclo de Programa o cuando las circunstancias lo hacen necesario. La preside el/la joven que ha sido elegido/a con ese propósito al comienzo de la Asamblea. Los Dirigentes participan en ella sin votar.

CONSEJO DE UNIDAD:

El mismo está constituido por los Guías y Sub Guías de Patrulla y el equipo de Dirigentes.

Se reúne al menos una vez al mes. Lo coordina el responsable de la Unidad, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre sus miembros (adultos o jóvenes), total o parcialmente.

Para identificar a aquellos jóvenes que cumplan con la función de Guía o Sub Guía de Patrulla utilizan las “Insignias de Guía y Sub Guía”.¹

Ocasionalmente y cuando el Consejo de Unidad lo crea conveniente pueden invitar en calidad de expertos y/o especialistas en algún tema en particular a otros niños, niñas / jóvenes de la Unidad que enriquezcan la discusión, sólo participan en ese tema que les compete.

El Consejo de Unidad cumple 3 funciones relevantes:

- Es un organismo de reflexión
- Es un organismo de gobierno (instancia que coordina las acciones)
- Es una instancia de aprendizaje para los Guías y Sub Guías.

A través de los Guías y Sub Guías todas las Patrullas intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común.

Para que esta representación opere efectivamente, las Patrullas conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Consejo de Unidad y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Unidad son solidarios con los acuerdos que se adopten.

El equipo de Dirigentes debe velar porque los temas a tratar en el Consejo de Unidad tengan oportunidad de ser tratados en un Consejo de Patrulla para que los Guías y Sub Guías lleven al Consejo de Unidad la representación responsable de la Patrulla a la que estos pertenecen.

Como instancia de reflexión:

El Consejo de Unidad se reunirá en **forma expresa** cuando se trate de la reflexión sobre la vivencia y cumplimiento de la Promesa y Ley Scout de los integrantes de la Unidad Scout, deberá tratarse en forma exclusiva e independiente² (O sea que el único tema a tratar por ese Consejo de Unidad sea la Promesa y Ley Scout).-

En este sentido podrá establecer acciones de reconocimiento o corrección cuando fuere necesario o apropiado; teniendo como premisa que estas "correcciones" produzcan un aprendizaje significativo en los niños, niñas / jóvenes.

Como instancia que coordina las acciones, el Consejo de Unidad se ocupa en general de todos los aspectos que tienen relación con la interacción entre las Patrullas, entre las cuales se encuentran ciertas funciones críticas, a saber:

- Prepara el diagnóstico y el énfasis para cada Ciclo de Programa y preselecciona las actividades de la Unidad.
- Diseña y aprueba el calendario de

actividades, las de Patrulla y las de Unidad seleccionadas en la Asamblea de Unidad, para el Ciclo de Programa.

- Evalúa el programa de actividades realizado en cada Ciclo y fija los criterios de evaluación de la Progresión Personal de los niños, niñas / jóvenes.-
- Acuerda la entrega de las insignias de Progresión a proposición del Dirigente encargado del seguimiento.
- Acuerda la entrega de la insignia Máxima de Reconocimiento a la Superación, "Explorador", a proposición de cualquiera de los integrantes del organismo.
- Obtiene y administra los recursos necesarios para la realización y financiamiento de las actividades programadas.
- Apoya a las Patrullas en su funcionamiento y en la integración de nuevos niños, niñas, jóvenes; y supervisa los procesos de elección de los Guías y Sub Guías.
- Desarrolla acciones de captación de nuevas Patrullas cuando fuere necesario.
- Ofrece su opinión sobre la mixticidad de la Unidad Scout al Consejo de Grupo, que es quien decide.

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

- La capacitación de los Guías y Subguías de Patrullas, se desarrollará bajo la modalidad de Patrulla de Guías, siendo ésta una comunidad de aprendizaje (no de elite) para fortalecer el desempeño de su rol.²

- Una vez confirmados en sus cargos por el Consejo de Patrulla y mientras permanezcan en el mismo, ambos roles deberán utilizar un símbolo que los identifique como tal.²
- Éste es un aspecto clave para el funcionamiento del Sistema de Patrulla. Se debe recordar que los Dirigentes actúan como mediadores educativos y casi siempre "a través" de Guías y Sub Guías.

-
- *"El Jefe de Tropa trabaja por medio de sus Guías de Patrulla" Guía el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919*
 - *"Los mayores progresos se obtienen de aquellas Tropas cuyo mando y responsabilidad están a cargo de sus Guías de Patrulla. Esto es la llave del éxito en la enseñanza del Escultismo". Guía el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919*
 - *"El objeto principal del Sistema de Patrullas es inculcarles sentido de responsabilidad a tantos muchachos como sea posible, con miras a desarrollar su carácter. Si el Jefe de Tropa confiere al Guía de Patrulla amplia autoridad, es mucho lo que puede esperar de él; y dejándole manos libres en el desempeño de su labor habrá hecho más para fortalecer su carácter que cualquier estudio escolar al respecto, por intenso que fuere". Guía el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919*
-

- Esta modalidad es de carácter transitorio y no permanente, pudiéndose conformar para actividades especiales (Ej.: Campamento de Guías y Sub Guías, etc.).²
- Provee, por medio de sus miembros o terceros, la capacitación específica y la información técnica que requieren ciertas actividades.
- Capta y orienta a los sinodales, especialistas o técnicos externos, para el apoyo de aquellas especialidades por las cuales optan los niños, niñas / jóvenes.
- Recibe a los nuevos miembros y organiza su Período Introductorio.

EL EQUIPO DE DIRIGENTES

El equipo de Dirigentes orienta, educa, apoya y evalúa

El equipo está constituido por un Dirigente por cada Patrulla que integra la Unidad Scout. Debemos tener presente que el Reglamento General de Scouts de Argentina nos indica que debemos poseer 1 adulto por cada 6 Beneficiarios.

En el caso de una Unidad de 4 Patrullas, se necesitan 4 Dirigentes: uno de ellos desempeñará el cargo de Jefe de Unidad y los otros serán Ayudantes de Unidad, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente en cuanto a la mixticidad.

Se reúne periódicamente (una vez a la semana) y está coordinado por el Jefe de Unidad.

2. Se introduce concepto de la Indaba de Rama Scouts



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

- Diseñan las condiciones en que actúa la Unidad.
- Mantienen vigente la misión y promueven la visión.
- Se preocupan de la aplicación de todos los elementos del Método para que exista Vida de Grupo; y crean condiciones para que funcionen los campos de aprendizaje en las Patrullas.
- Preparan los antecedentes para las reuniones de Consejo y Asamblea y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.
- Asumen individualmente la responsabilidad de acompañar y contribuir a evaluar la Progresión de los integrantes de una Patrulla, en la forma en que lo veremos al hablar de la evaluación de la Progresión Personal de los jóvenes.
- Preparan y dictan sesiones de información para padres sobre su rol educativo esperado con relación al trabajo desarrollado en la Unidad.
- Se apoyan mutuamente en su desarrollo personal.
- Se asignan de acuerdo a sus características personales, las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros del Consejo de Unidad. Es conveniente que esta distribución sea dinámica y variable y no esté sujeta a

rígidas reglamentaciones.

Uno de los grandes problemas de todas las Unidades es disponer de un número suficiente de Dirigentes idóneos.

A veces no los encontramos porque los buscamos en un círculo muy reducido.

Te sugerimos ampliar la búsqueda a otros sectores:

- Amigos, compañeros y parientes de los miembros de tu equipo de Dirigentes, motivados por el testimonio de aquel o aquella de ustedes que lo vincula al Movimiento Scout.
- Antiguos Dirigentes del Grupo Scout que desean retomar su actividad scout, previo un período formativo de actualización, para evitar que tiendan a hacer las cosas “como se hacían en su época”, lo cual no siempre puede ser bueno.
- Padres y parientes de los jóvenes, la mayoría de las veces entusiasmados por los resultados que observan en sus hijos o parientes jóvenes.
- Personas vinculadas a la institución que patrocina al Grupo Scout, a quienes les interesa que el Grupo tenga éxito para el bien de su propia institución.
- Maestros primarios, profesores de distintas especialidades, psicopedagogos y otros profesionales de las escuelas de donde provienen los jóvenes de la Unidad.

- Estudiantes universitarios, de enseñanza superior o técnica profesional, especialmente de aquellos estudios vinculados a la educación, los cuales están en una etapa de la vida en que, debidamente motivados, pueden dedicar un tiempo importante a tareas de servicio voluntario.

- Personas que trabajan en tareas no profesionales en organizaciones de desarrollo social comunitario, en organizaciones no gubernamentales, o en instituciones de servicio o beneficencia, y que por su ocupación son más sensibles a un trabajo de educación con jóvenes.

Para ser Dirigente, una persona no necesita haber sido Scout previamente.

El proceso de formación de la Asociación, la práctica de la función y el apoyo del equipo de Dirigentes, le permitirán lograr los conocimientos, la experiencia y el desarrollo personal necesarios para cumplir su tarea.

El perfil



del Dirigente

de Unidad Scout¹

1. Complemente este título con el Documento General 4 "El rol del adulto en el Programa de Jóvenes", Scouts de Argentina

Pocas personas fuera del Movimiento Scout, comprenden que la tarea de los Dirigentes Scouts se basa en un conjunto de valores que sustentan la educación que brindamos a niños y jóvenes. No somos animadores de jornadas de entretenimiento, sino educadores.

EL DIRIGENTE SCOUT ES LÍDER

"Un líder es una persona con capacidad suficiente para comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones, motivarlos para realizar una determinada tarea que tiene una meta final común llevando a cabo las mismas con carisma y responsabilidad"

Esta definición es una buena definición para acercarnos al concepto de líder scout. Tiene varios elementos que la componen entre ellos están:

- Capacidad de comunicarse
- Capacidad de establecer metas comunes
- Responsabilidad
- Carisma

La realidad muestra que conocer los elementos que componen el liderazgo no basta para transformarse en un líder.

Hoy en día la sociedad no es la misma que era hace 10 ó 15 años atrás, ser un Dirigente, un líder scout se ha convertido en una tarea casi titánica, dado que el nivel de ofertas que hay para los chicos y jóvenes es tan amplia, facebook, chat, mail, internet, realidad virtual, cine 3D, etc. que lograr motivar a un chico para que realice una actividad en donde debe interactuar con sus pares de forma presencial, real, no virtual, se hace muy difícil.

Ser Dirigente Scout es verdaderamente un desafío. Es por eso que nuestro Movimiento necesita Dirigentes más capacitados que nunca no sólo en elementos técnicos y lúdicos, sino en motivación, empatía, creatividad, etc.

El Movimiento Scout necesita hombres y mujeres comprometidos con la Misión, Visión y Valores del Movimiento, moralmente rectos, maduros y capaces de dar testimonio de los valores que promueven.

Es necesario que los Dirigentes tengan la capacidad para trabajar equipo y que habiliten a otras personas a dirigir.

Simplemente hombres y mujeres de buena voluntad, adultos que:

- poseen madurez y equilibrio personal
- gozan de libertad para innovar porque conocen el Método Scout
- son capaces de compartir un proyecto de futuro
- saben motivar y generar compromisos
- están concientes de que son responsables de una tarea educativa en beneficio de los jóvenes en cuyo desempeño ellos y ellas se desarrollan como personas.

EL DIRIGENTE SCOUT DISEÑA

Es necesario diseñar la Unidad Scout. Con esto queremos decir que hay que encontrar la forma de articular todas las tareas para que dé la mejor manera actúen frente a una realidad determinada.

Considerando distintos aspectos:

- Los jóvenes que tenemos y las realidades individuales.
- Las diferentes capacidades de aprendizaje.
- Las distintas edades dentro del grupo.

El diseño de la Unidad es quizás la función que los Dirigentes más descuidamos en nuestros Grupos. No, porque no quisiésemos hacerlas, porque en realidad, para diseñar la Unidad se necesita tiempo.

El diseño requiere establecer puntos de partida y de llegada, trazando temporalmente pequeñas metas a alcanzar. Los diseños de ninguna manera son estáticos, sino que por el contrario, son bastantes dinámicos y requieren que los Dirigentes podamos adelantarnos a situaciones, prever escenarios posibles en donde suceden distintas cosas, pero sin lugar a duda un paso previo a estos es diseñar comprendiendo el Método Scout en su totalidad, la potencia que tiene el Sistema de Patrulla y el fin último del Movimiento. Con estos tres elementos podríamos empezar un diseño preliminar de nuestra Unidad.

Los diseños deben adaptarse a la realidad que rodea a nuestro Grupo. Es decir, la realidad es el marco sobre el cual debería trabajarse. No es posible para una Unidad pretender disponer de locales de Patrulla al poco tiempo de ser instalada, no obstante que el local sea un elemento esencial de la identidad propia de la Patrulla.

Habrá que “diseñar” la forma en que se conquista ese espacio, construir confianzas en la comunidad y, mientras tanto, idear alternativas.

En el diseño comprende la evaluar actores y necesidades en cada situación y poner en marcha estrategias adecuadas en tiempo y lugar.

En consecuencia, la primera función del equipo de Dirigentes es diseñar, y ésta es una tarea permanente.

Para diseñar bien:

- Hay que comprender el Método Scout en su totalidad.
- Hay que saber leer la realidad del entorno para adaptar con eficacia.
- Y hay que conocer a quienes forman parte de la Unidad para integrar bien todos los componentes del Método.

EL DIRIGENTE SCOUT CUSTODIA LA MISIÓN DEL MOVIMIENTO

La Misión del Movimiento se hace realidad a través del clima de aventura que se vive en la atmósfera de la Unidad. Esta atmósfera es consecuencia natural de la Vida de Grupo y son los Dirigentes los encargados de ella, pues son los responsables del sentido educativo.

Para custodiar la Misión debemos establecer como prioridad que se cumpla el Método Scout en todos sus elementos, creando diariamente las condiciones que generan la Vida de Grupo.

Para custodiar la Misión los Dirigentes debemos ser ejemplos vivos de dicha Misión, no solamente decir cómo deben ser las cosas, sino predicar con nuestro ejemplo.

EL DIRIGENTE SCOUT MOTIVA

Motivar significa movilizar, movilizar a los jóvenes a enfrentar distintos desafíos que si bien se establecen en el patio del Grupo ó en un campamento, no distan de situaciones reales vividas día a día.

Movilizar a los jóvenes a enfrentar estas situaciones mediante representaciones lúdicas tiene la ventaja de que se está formando personas a través de un Método que les resulta interesante a los jóvenes.

A través del testimonio y de los múltiples intercambios que se mantienen con los jóvenes, los Dirigentes contagian entusiasmo por compartir la visión de la Unidad, explorar distintos territorios, y por desarrollar objetivos que se proponen.

Esto es posible cuando se pone de manifiesto en todo su esplendor el Juego Scout, es decir en actividades, ya sean de Patrulla ó de Unidad, fijas ó variables, lo importante es despertar la imaginación de los jóvenes.

De poco le servirá a un Dirigente conocer muy bien la psicología de la edad y el Método Scout, si no ha fortalecido sus habilidades para motivar a los jóvenes.

La clave para motivar es privilegiar las relaciones humanas, ayudando sinceramente a los demás a comprender y a descubrir por sí mismos, dejando plena libertad de opción.

El reconocimiento sincero es clave pues no existe motivación que sea el resultado de adular, o celebrar éxitos que no existen con la sola intención de obtener adhesión. Por el contrario el reconocimiento y la valoración de las acciones correctas así como el señalamiento de los errores o actos incorrectos estimulan a los más jóvenes seguir intentando.

EL DIRIGENTE SCOUT GENERA COMPROMISOS.

Todo el Método Scout es una estimulación constante a que él y la joven ejerzan su capacidad de optar y tomar decisiones: como la Patrulla en que ingresará, las elecciones de roles en su Patrulla, las tareas que asumirá en el desarrollo de una actividad y los temas en que se especializará.

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

Para lograr ese compromiso, los Dirigentes contribuyen a que el joven renueve constantemente el sentido de opción que ha tomado. Un trabajo sin sentido no genera compromiso, a lo más acatamiento.

Cuando se invita a los jóvenes a comprometerse en el desarrollo de los objetivos educativos por los cuales han optado, se está tomando el compromiso de apoyarlos en su crecimiento. Cuando se pide responsabilidad con la tarea, se adquiere el compromiso de trabajar juntos por el logro de esa tarea. Compromiso de los jóvenes y testimonio de los Dirigentes son una sola cosa.

Si uno pide a otro que se adhiera a una visión, está asumiendo en ese mismo acto el compromiso propio con esa visión.

EL DIRIGENTE SCOUT, EDUCA.

Es el papel más conocido y central que cumple un

Dirigente Scout, pero no es el único, interactúa con los roles anteriores de guardián de la Misión, diseñador, administrador de la Visión, motivador y generador de compromisos.

También necesita una experiencia de vida suficiente para que le permita dar una “mirada adelantada” a lo que viene, para prevenir, si fuera necesario, y tener ideas de la relación entre la realidad actual y el futuro, esa relación genera una tensión creativa en el joven.

Por medio de la tensión creativa, el Dirigente Scout muestra un futuro y lo hace posible. En las propias palabras de King, consiste en “dramatizar el asunto de forma que ya no 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 jóvenes esta tensión creativa, el Dirigente siembra en ellos la capacidad de acceder por sí mismos al futuro deseado. No tiene necesidad de empujarlos, apurarlos ni presionarlos hacia ese futuro, sólo acompañarlos. En este sentido el papel del Dirigente Scout es trascender, logrando que los jóvenes avancen producto de las condiciones creadas, pero gracias a sus propias fuerzas.

Para generar esa tensión creativa, es conveniente un equipo de Dirigentes multi generacional, ya que si está integrado solo por adultos de edades mayores, puede que

le quite dinamismo a la actividad. Si fuera lo contrario y estuviera integrado por jóvenes de edades cercanas a los Beneficiarios de la Rama, le faltaría lo expuesto anteriormente, esa experiencia de vida. Por lo tanto tener en cuenta que en la diversidad existe la riqueza.

Si bien la dirigencia scout es un voluntariado, somos “educadores de tiempo libre”, tenemos que comprender que este camino no es un compromiso “a la ligera” y es necesario tener en cuenta ciertos prerrequisitos y trabajarlos para que la tarea sea efectiva.

Como educador:

• Conoce a los jóvenes...

Este conocimiento debe pasar por todos los aspectos de la vida del joven, por las características generales a la edad de 11 a 14 años, así por sus características particulares, su manera de sentir y vivir, el entorno que actúa, su historia personal, su familia, la escuela, las actividades que realiza fuera del Grupo, sus intereses, ya que cada persona es única.

• Establece relaciones empáticas...

La empatía es la capacidad de “ponerse en el lugar del otro”, hacer propios sus sentimientos para comprenderlo mejor. Una relación basada en el entender lo que se está escuchando. Esto supone de una madurez y equilibrio personal que permita escuchar y valorar las palabras del otro, dejando de lado la ansiedad y esperando que el otro sea quien tome la iniciativa de abrirse. Requiere la capacidad del buen observar y la

paciencia de saber esperar los tiempos de la otra persona. 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 Unidad. Hay que tener esta capacidad de mantenerse siempre adulto, sin confundirse con los jóvenes. Exige igualmente la sabiduría de dejar que los jóvenes se tomen el tiempo que necesiten 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.



• **Tiene voluntad de aprender y crecer como persona...**

En el Método Scout, donde el aprendizaje cumple un rol relevante y es el principal soporte del mismo, los que lo aplicamos debemos ser los primeros en demostrar esta disposición a aprender continuamente. La vida todo el tiempo nos está dando las oportunidades, por lo tanto depende de nuestra voluntad aceptar este aprendizaje continuo, reflexionando con autocrítica sobre nuestra labor y nuestra historia personal. La actitud de aprendizaje forma progresivamente la capacidad educativa. Somos aprendices de nuestros jóvenes, de otros Dirigentes, de los padres, del sistema de Formación de la Asociación, de la comunidad, de los hechos sociales y de todas las experiencias vividas.

• **Sabe conducir y evaluar actividades...**²

Cuando hablamos del Dirigente motivador de las iniciativas de los jóvenes para generar actividades, también debemos tener en cuenta la habilidad para animarlas en su organización y reflexionar en el análisis de su evaluación. Esto supone la capacidad de saber cómo ayudar a otros a organizarse, ponerle el sustento educativo y que aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismos e implica aprender a sostener el esfuerzo de los jóvenes generando a la vez capacidades individuales y de equipo que los hagan progresivamente más autónomos.

La capacidad de animar del Dirigente Scout, debe estar siempre presente en el proceso, desarrollo y evaluación de las actividades scout.

• **Sabe apoyar a otra persona para que crezca...**

Las actividades que desarrollan los jóvenes producen en ellos experiencias personales. De un modo paulatino, secuencial y acumulativo, estas experiencias los conducen al desarrollo de los 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 Scouts.

En el adulto supone cierta capacidad para ayudar al joven a seleccionar de la propuesta de objetivos de Rama, desarrollarlos o conducir experiencias que le permitan acreditarlos. Apoyarlo en la actitud de reconocer avances y admitir carencias, tener tolerancia en el fracaso y voluntad de recomenzar.

En una palabra, ser aceptado y reconocido, por el joven, como un interlocutor válido de su crecimiento personal.

• **Sabe participar en la comunidad...**

Cuando hablamos de las Patrullas dijimos que para su propio enriquecimiento, no trabajan aisladas. El Método Scout les propone integrarse a la comunidad cercana e interesarse por la comunidad lejana. Con las comunicaciones que existen hoy en el mundo, no es difícil tener información sobre lo que pasa, lo que nos interesa y lo que nos afecta.

El Movimiento Scout no se manifiesta solo dentro del Grupo, está abierto a formar parte de la sociedad y comprometerse con la misma de manera efectiva, propiciando mejoras y ayudando en sus necesidades.

EL DIRIGENTE SCOUT HACE EQUIPO

Son muchas las tareas que deben realizarse en la Rama Scouts para que esta funcione adecuadamente, por eso es necesario un equipo de Dirigentes.

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

Todo el Método Scout está cruzado transversalmente por la dinámica de los equipos. De ahí que un Dirigente Scout debe ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y aceptando y valorando los aportes que los demás hacen.

El equipo de Dirigentes es también un núcleo fundamental de aprendizaje para el adulto, ya que es el ámbito donde se valoran y reconocen las virtudes del otro, donde se comparten los mismos objetivos.

Trabajar en equipo, también es integrarse al grupo de personas, lo que supone ciertas condiciones personales para tolerar y saber manejar las divergencias que surjan, donde las opiniones pueden ser diferentes, y, donde finalmente lo importante es el aporte individual que optimiza la visión colectiva

En la vida de la Unidad existen diversas funciones que deben ser llevadas a cabo, el equipo de Dirigentes deberá tenerlas en cuenta y distribuirlas entre sus integrantes.

Dentro de un equipo de Dirigentes no existe una diferenciación rígida de las funciones de cada uno. Cada equipo a partir de su experiencia, capacitación, características y estilos de animación de sus integrantes, distribuirá las tareas de manera que resulten más provechosas para el desarrollo de la vida de la Unidad y placentera para ellos.

EL DIRIGENTE SCOUT DISPONE DE TIEMPO

Las tareas de un Dirigente de Unidad, requieren de tiempo, reuniones, desarrollo de las actividades, formación personal, encuentros personales con los jóvenes, e imprevistos que surjan, exigen tiempo generoso en calidad y cantidad.

Tener en cuenta, siempre prever el tiempo necesario para que las cosas no se hagan de manera improvisada y ser claros con el tiempo que se dispone para que no se resienta el equipo de Dirigentes, y se cuente en justa medida con nosotros, optimizando ese tiempo.

Un Dirigente debe tomar un compromiso con el cargo que ha asumido por un período previamente establecido, idealmente 3 años como mínimo. Esto dará continuidad al trabajo común, se producirán resultados palpables y acompañará de mejor forma el crecimiento personal, permitirá "crecer en el cargo" y disfrutar haciéndolo cada vez mejor.

Un equipo de Dirigentes establece da estabilidad a la Unidad.

EL DIRIGENTE SCOUT SABE PERCIBIR Y CONTROLAR EL RIESGO²

Es importante que un Dirigente Scout posea capacidad de anticipación, una “mirada adelantada”. Las actividades de la Unidad están expuestas a un cierto riesgo, debiendo detectar y minimizar el riesgo. Más aún en un sistema de confianza, que promueve el aprendizaje de los jóvenes facilitando el ejercicio de su libertad.

Actuando fuera de sus controles habituales, los jóvenes incrementan su independencia, lo que no significa que tengan la autonomía suficiente para manejar esa independencia. Por otra parte, en aquellas situaciones en que pudiera existir riesgo para la integridad física o la vida, no es posible experimentar con el aprendizaje por ensayo y error.

Debe existir la capacidad de imaginar cual es el límite en las actividades que se desarrollan, detectando y minimizando las potenciales situaciones de riesgo que pudieran presentarse.

Para lograr esto, los Dirigentes deben enseñar a los jóvenes a generar esa capacidad de auto percibir y auto controlar el riesgo, teniendo un respeto absoluto hacia los límites.

B.P. decía que el papel de un Dirigente es “hacer las veces de hermanos mayor, esto es, considerar las cosas desde el punto de vista de los jóvenes, guiarlos por el buen sendero, transmitirles entusiasmo”

(Guía para el Jefe de Tropa, Baden-Powell, 1919).

2. Compendio de Seguridad 1 y 2

Es difícil encontrar una imagen mejor que la de un “hermano mayor” para sintetizar el papel educativo de un Dirigente Scout: motivador de la aventura, testimonio de los valores, compañero en el crecimiento y cuidadoso de los riesgos que se presenten.

Debe advertirse que la responsabilidad de las personas que trabajan con jóvenes no sólo refiere a su actitud educativa, sino también al cumplimiento de los derechos y deberes que establece la Ley para quienes cumplen el rol de educadores.

Los jóvenes scouts son legalmente menores de edad que tienen derechos que deben ser respetados. Las personas que por cualquier circunstancia violan esos derechos o actúan con negligencia, deben asumir 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 Dirigentes de jóvenes, debiera comprobarse a su respecto:

- salud mental.
- estabilidad emocional.
- idoneidad moral.
- control de su agresividad.
- ausencia de tendencias autoritarias.
- trato respetuoso y delicado con las demás personas, especialmente los jóvenes.

Nota: El material que se muestra a continuación es el fruto del trabajo de los equipos de Formadores y Asistentes Zonales de Programa, trabajado en el encuentro JUNTOS 2010 en el Hogar Escuela Eva Perón, Provincia de Buenos Aires – Ezeiza.

CAPACIDADES ¿Qué sabe?	ACTITUDES ¿Cómo lo hace?	COMPETENCIAS / HABILIDADES ¿Qué hace?
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las características evolutivas del grupo de edad • Conocimiento del contexto (familia, comunidad, realidad social, etc) • Conocimiento del Sistema de Patrullas (roles, trabajo en equipo, etc) • Conocimiento del Método Scout • Conocimiento de técnica básica de campismo 	<ul style="list-style-type: none"> • De servicio • De apertura Positiva observación • Justicia. Ser Justo y equitativo • limpieza/cuidado personal • Acompañar conductas saludables • Acompañar con intervención educativa • Confianza • Vivenciar los valores • Voluntad de aprender • Ser hombre- muchacho. Hermano mayor con un rol diferenciado. • Reconocer las propias limitaciones para no limitar a los chicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizado con la tecnología • Ser Investigador para innovar • Conocer técnicas de mediación y de Resolución de conflictos • Animador del Juego • Liderazgo • Trabajo en equipo de adulto • Estrategias de comunicación con los padres y los chicos





ESTABILIDAD Y EQUILIBRIO EMOCIONAL

- Madurez
- Libertad
- Innovadores
- Testimonio
- Ser escucha
- Respetuoso

- Ser capaz de comprometerse
- Tener la capacidad de motivar, acompañar, incentivar con la menor intrusión
- Saber técnica scout
- Tener conocimientos de primeros auxilios
- Habilidad para dirigir juegos y actividades para jóvenes
- Tener voluntad de aprender y crecer como persona
- Saber conducir y evaluar actividades

- Realizar el seguimiento de la Progresión Personal de los jóvenes.
- Crear el ambiente adecuado para que los jóvenes puedan acceder por sí mismos a las actividades y proyectos deseados.
- Ser motivador en la promoción de actividades.
- Conducir y animar las actividades y evaluarlas con los jóvenes.
- Trabajar en equipo, en el diseño, desarrollo y coordinación de actividades.
- Crear el espacio propicio para que los jóvenes se identifiquen y disfruten del ambiente de exploración y descubrimiento propio de la unidad.
- Tareas de organización, llevar una ficha de datos personales, ficha médica, ficha de adelanto personal.
- Supervisar el cuidado de materiales de Patrulla.
- Incentivar a que los jóvenes aprendan a optar libremente.
- Acompañarlos para que opten por los objetivos educativos cuyo “logro” le permitirán crecer como persona.
- Procurar que asuman compromisos y no solo elección de actividades.

Bibliografía

Guía para los Dirigentes de Rama Scouts (OSI)
 Método Scout – Oficina Scout Mundial
 Escultismo para muchachos – Baden Powell
 Guía para el Jefe de Tropa – Baden Powell
 El Sistema de Patrullas – Roland E. Philips
 Documentos Básicos del Programa de Jóvenes - Scouts de Argentina – 1999
 INDABA Rama Scouts 2008
 ENEP 2009 Scouts de Argentina

Programa de Jóvenes

“Documento Específico 1 – La Unidad Scout”

es una publicación oficial de

Scouts de Argentina – Comité Ejecutivo Nacional

Partiendo de la esencia de los planteos de Baden Powell, la propuesta educativa adoptada por la Asociación y el resultado de la experiencia de actualización del Programa de Jóvenes de Scouts de Argentina (INDABAS, ENEP), se ha diseñado el presente Documento.

Es un trabajo que hemos de agradecer y utilizar como referencia en las prácticas educativas, con nuestras niñas, niños y jóvenes.

Realizado por:

Equipo Nacional de Programa

Comisión de Redacción de Documentos Rama Scouts:

I.M. Marcelo Varela

I.M. Isabel Amor

I.M. Guillermo E. Luraschi.

I.M. María Elena Fernandez Fariña.

I.M. Mario Ruffa.

I.M. Luis Angel Silvestri.

I.M. Monica Maillet.

I.M. Cristina Rago.

I.M. Fabián Chafir.

I.M. Alejandro Sebastián Belo.

I.M. Pablo Silva.

I.M. Edgardo Laria

Director de Programa de Jóvenes

Scouts de Argentina Asociación Civil

Plan de la obra

El material presentado consta de dos series:

Serie “Documentos Generales”

Documento General 1 “Método Scout”

Documento General 2 “ Promesa y Ley, educación en valores”

Documento General 3 “Animación de la dimensión espiritual en el Programa de Jóvenes”

Documento General 4 “Rol del adulto en el Programa de Jóvenes”

Documento General 5 “De la Propuesta de objetivos a la Progresión Personal”

Serie “Documentos específicos”

Documento Específico 1 Rama Lobatos y Lobeznas: La Manada

Documento Específico 2 Rama Lobatos y Lobeznas: Fundamentos

Documento Específico 3 Rama Lobatos y Lobeznas: La propuesta educativa

Documento Específico 4 Rama Lobatos y Lobeznas: Educación por la acción

Documento Específico 1 Rama Scouts: La Unidad Scout

Documento Específico 2 Rama Scouts: Fundamentos

Documento Específico 3 Rama Scouts: La propuesta educativa

Documento Específico 4 Rama Scouts: Educación por la acción

Documento Específico 1 Rama Caminantes: La Comunidad Caminante

Documento Específico 2 Rama Caminantes: Fundamentos

Documento Específico 3 Rama Caminantes: La propuesta educativa

Documento Específico 4 Rama Caminantes: Educación por la acción

Documento Específico 1 Rama Rovers: La Comunidad Rover

Documento Específico 2 Rama Rovers: Fundamentos

Documento Específico 3 Rama Rovers: La propuesta educativa

Documento Específico 4 Rama Rovers: Educación por la acción

Material aprobado por el Consejo Directivo de Scouts de Argentina Asociación Civil



Dirección de Programa de Jóvenes.
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
CONSEJO DIRECTIVO
Scouts De Argentina Asociación Civil

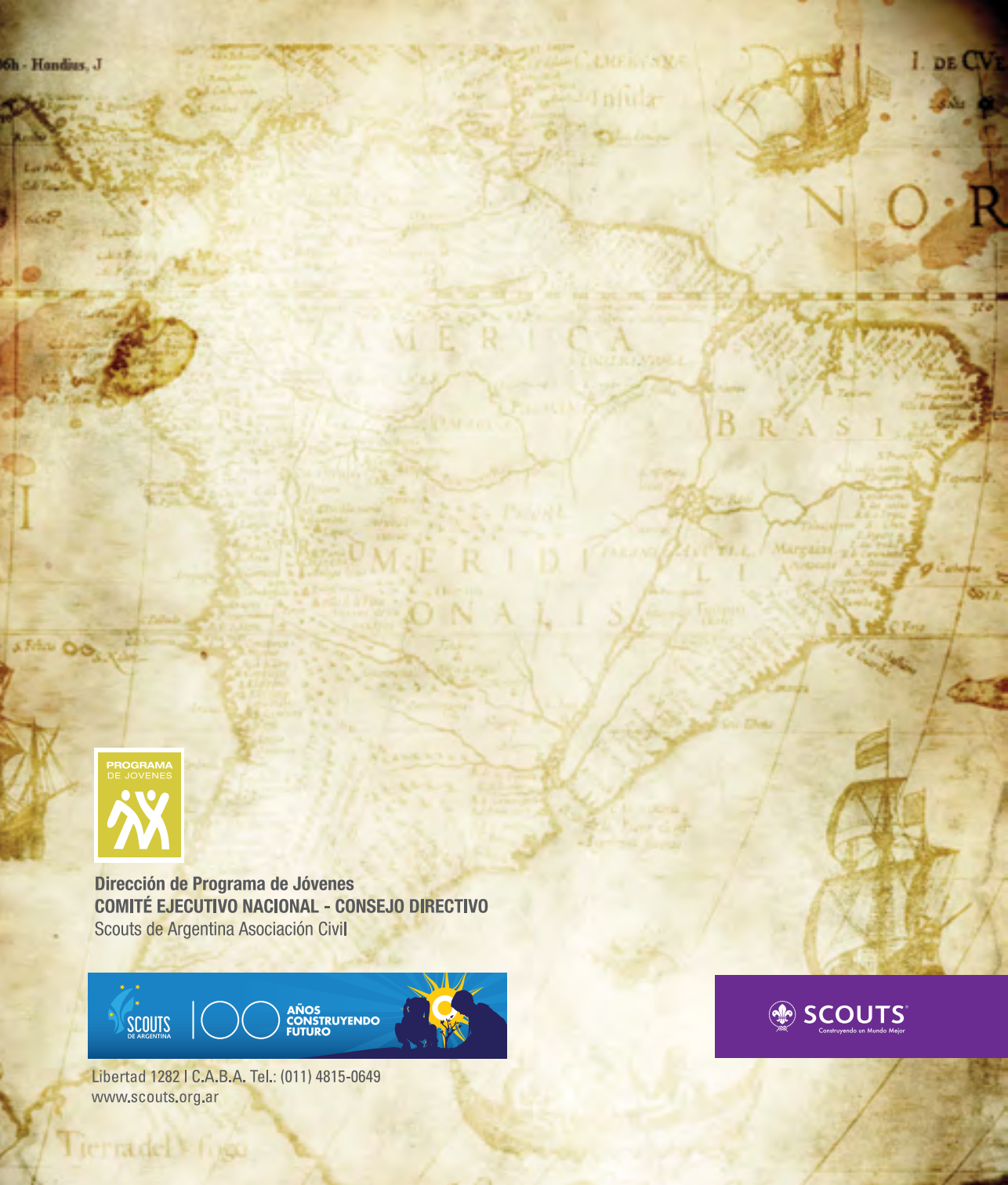
Departamento de diseño e imagen institucional
Dirección de Comunicaciones Institucionales.
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
CONSEJO DIRECTIVO
Scouts De Argentina Asociación Civil

© Scouts de Argentina
Libertad 1282 C1012 AAZ
Capital Federal

Los textos e imágenes de este documento
pueden ser reproducidos en todo o en parte
con autorización de Scouts de Argentina.

Agradecemos la colaboración de quienes
nos han brindado generosamente su material
fotográfico, en especial a Ignacio Nielsen,
Gustavo Farinato, Julian Grela y Colo Corvera.

Scouts de Argentina es miembro de la
Organización Mundial del Movimiento Scout



Dirección de Programa de Jóvenes
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL - CONSEJO DIRECTIVO
Scouts de Argentina Asociación Civil



Libertad 1282 | C.A.B.A. Tel.: (011) 4815-0649
www.scouts.org.ar

Tierradel Fuego