

Scouts2012 – recursos educativos**La vuelta al Método en 80 hojas**

- ✓ Carta de presentación
- ✓ “El Scoutismo mágico”: Beatriz Aubert y Sergio Dahuach el momento inicial: cuento
- ✓ Espacio 1: LA ADHESIÓN VOLUNTARIA A VALORES: Marcelo Álvarez y Mariano García Laplaza
- ✓ Espacio 2: EL APRENDER HACIENDO NO ES HACER, ES APRENDER A APRENDER: Mónica Sánchez y Christian Casal
- ✓ Espacio 3: EL DESCUBRIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE RESPONSABILIDADES: Claudio Segretín y Viviana Diez
- ✓ Espacio 4: EL ROL DEL ADULTO: Mónica Maillet y Roberto Di Lorenzo
- ✓ Espacio 5: PROGRAMAS ATRACTIVOS BASADOS EN LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES: Rodrigo González Cao y Verónica González Cao
- ✓ El Método Scout en nuestras experiencias de formación
- ✓ La Conferencia del Saco
- ✓ Consideraciones finales
- ✓ Bibliografía útil

Recopilación de los talleres realizados por Rodrigo González Cao y el Equipo Nacional de Programa de Jóvenes en el Encuentro Nacional de Formadores de Scouts de Argentina del sábado 18/9/2004.

© 2004-2009 Scouts 2012 – recursos educativos

Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos en todo o en parte citando la fuente. Scouts2012@yahoo.com.ar



Scouts 2012 es una iniciativa por comprender el Movimiento Scout,

Todos los derechos cedidos gratuitamente a Scouts de Argentina, Asociación Civil.

MANUAL DE USO

- Los invitamos a adaptar o replicar este taller en su área territorial (zona o distrito) junto a los Equipos de Programa. Encontrarán en cada uno de los anexos mucho más material que puede serles útil.
- ¿SE PUEDE LEER COMO UN LIBRO UNA DESCRIPCIÓN DE TALLERES? Este apunte es la recopilación de los talleres realizados por el Equipo Nacional de Programa de Jóvenes en el Encuentro Nacional de Formadores de setiembre de 2004. Puede leerse de corrido. También puede leerse por temas, es decir: leer un tema, dejarlo un tiempo en un estante y, luego, cuando sienta ganas, retomar su lectura. Otra forma es darle una mirada por arriba, encontrar un tema que le interesa y leer esa parte.
- SE PUEDE FOTOCOPIAR Y COMPARTIR. Nos gustaría que este apunte sea compartido con otros. Le agradeceremos que lo fotocopie y se lo entregue a quienes usted quiera, y también a otros que no quiera tanto.
- ESTE APUNTE ES INVALORABLE. Este apunte no tiene valor, no queremos que lo venda en la Tienda de su Distrito, por favor, ¡regálole! Nos sentiremos muy satisfechos si nos enteramos que algún fragmento de este apunte sirvió para la reflexión o el debate en un Equipo territorial o en el Equipo Distrital.
- HABLEMOS MÁS DE SCOUTISMO. Lo animamos a que en alguna reunión de este año, además de hablar de presupuestos, costo de la cuota de afiliación, rifas y de cómo aumentó el precio de la pintura para el local de Manada le dediquen un espacio a conversar sobre los contenidos de este apunte.
- CADA TEMA DE ESTE APUNTE NO ES INDEPENDIENTE. El texto va recorriendo temas enlazados como mojonos de un camino. Sin embargo, siéntase libre de abrirlo en cualquier parte y dedicarle un rato a la lectura. Vaya para adelante, avance en el tema si le apasiona; vuelva hacia atrás, intente comprender de dónde viene esa idea que no le cierra.
- LE ADVERTIMOS QUE NO ENCONTRARÁ IDEAS NOVEDOSAS. No queremos inventar lo que ya está inventado.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimados hermanos scouts,

Con gran alegría respondimos a la invitación de la Directora de Formación de compartir con ustedes un espacio de reflexión y capacitación sobre el método scout en este importante encuentro nacional.

Lo hacemos con un diagnóstico bastante extendido que surge de los informes distritales de las Conferencias de Programa y que podemos resumir en que:

- √ Hay necesidad de intercambio, capacitación, asesoramiento, habilitación, de articular con el equipo zonal de Programa, de sentirse parte del equipo del Comité Ejecutivo Zonal, de mejorar la gestión de los Equipos de formación.
- √ Los emergentes de las Conferencias de Programa indican que debería reforzarse la aplicación del método scout en las prácticas asociativas.
- √ El taller que compartiremos tiene como objetivos:
- √ Generar espacios de intercambio en pos de enriquecer la calidad de la oferta de capacitación y de formación.
- √ Brindar herramientas pedagógicas, metodológicas y didácticas.
- √ Recuperar los valores a los que alude cada elemento del método scout.
- √ Valorar el trabajo en equipo como elemento indispensable de nuestro Servicio como formadores.
- √ Revalorar la Formación como eje transversal de las prácticas asociativas.
- √ Crear un clima cordial donde el espíritu scout nos genere entusiasmo y compromiso con el servicio.

Creemos que si lo encuentran útil, también podrán adaptarlo o replicarlo en sus áreas territoriales. Pero muchas veces nos pasa que participamos de una experiencia de formación valiosa pero nos metemos tanto en ella que después nos cuesta reconstruirla para realizarla en nuestra zona o distrito.

Por eso, nos pareció oportuno adjuntarles a continuación algunos apuntes sobre el tema, ninguno es novedoso (son documentos de la Oficina Mundial o de la Dirección de Programa de Jóvenes de nuestra asociación de hace unos años), pero nos pareció oportuno juntarlos en un solo lugar.

También recibirán en el Encuentro los 6 documentos de la serie "Descubriendo nuestra Argentina" que incluyen un diagnóstico de las realidades distritales y zonales de nuestra asociación y algunas respuestas que intentaremos juntos para resolverlas.

Los invitamos a trabajar juntos...

¿En qué?

En ¡redescubrir el método scout como una oportunidad de aprender a aprender!

¿Cómo?

- √ Compartiremos un espacio de reflexión y trabajo sobre las oportunidades que nos ofrece el método scout para potenciar nuestra tarea como formadores. Este espacio tiene como fin: "redescubrir" el método scout desde nuestras prácticas en los módulos de formación. Queremos que este espacio que compartiremos sea atractivo, que se lo perciba como un momento de reflexión y aprendizaje valorado por todos los formadores/as participantes. Viviremos 2 momentos fuertes: primero trabajaremos algunos contenidos desde el método scout, luego analizaremos que hicieron los facilitadores del taller desde la óptica del método scout. (Por ejemplo: mientras Uds. trabajaban, yo estuve observando tal y cual cosa y por que si hago tal otra cosa aplico el elemento de "apoyo y guía de adultos que lo aconsejan"). Al final compartiremos entre todos: ¿como se hace la transferencia?
- √ Algunos temas sobre los que reflexionaremos: los valores a los que alude cada elemento del método scout, los disvalores de la sociedad de hoy que dificultan la aplicación del método scout, "el equilibrista de platos chinos" y las contradicciones en una sociedad donde "nada es verdad ni es mentira, todo es según el color del cristal con que se mira...", las dificultades para aprender cuando cae "el modelo único de realidad", el temor a jugar y a aprender haciendo en una sociedad que castiga al que se diferencia de la masa, los formadores como aliados del "redescubrir el método scout".

Los hermanos scouts que compartirán con ustedes este espacio son:

- √ Espacio 1: LA ADHESIÓN VOLUNTARIA A VALORES: Marcelo Álvarez y Mariano García Laplaza
- √ Espacio 2: EL APRENDER HACIENDO NO ES HACER, ES APRENDER A APRENDER: Mónica Sánchez y Christian Casal
- √ Espacio 3: EL DESCUBRIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE RESPONSABILIDADES: Claudio Segretín y Viviana Diez
- √ Espacio 4: EL ROL DEL ADULTO: Mónica Maillat y Roberto Di Lorenzo
- √ Espacio 5: PROGRAMAS ATRACTIVOS BASADOS EN LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES: Rodrigo González Cao y Verónica González Cao
- √ Beatriz Aubert y Sergio Dahuach el momento inicial: cuento

En el presente documento de apoyo se incluyen algunas de las dinámicas de cada "espacio".

Los invitamos a adaptar o replicar este taller en su área territorial (zona o distrito) junto a los Equipos de Programa.

Encontrarán en cada uno de los anexos mucho más material que puede serles útil.

Esa es la principal intención de "La vuelta al método en 80 hojas"... acercar material útil...

Pero sabemos que tan solo es una vuelta, después habrá que profundizar más, reflexionar, revisar nuestras prácticas...

Gran parte del material sobre Programa de Jóvenes que ha producido Scouts de Argentina ya se encuentra disponible en formato electrónico en la página de Internet de la asociación y puede ser bajado en forma gratuita.

Los invito a recorrer la sección de "Programa de Jóvenes" en la dirección <http://www.scouts.org.ar>

¡Esto recién empieza! como decía Víctor Sueiro.

¡Juntos... estamos haciendo que ocurra!

Cualquier inquietud o consulta, sean tan amables de enviarnos un e-mail a capbc@scoutar.org.ar y nos esforzaremos por responderles sus dudas.

Y eso es lo que encontrarán en estas páginas. ¡Bienvenidos!

Finalmente, le hemos querido dar un “Marco Simbólico” a este juego que les invitamos a jugar y, lo hacemos desde la obra literaria del escritor argentino Julio Cortázar y su “Vuelta al día en 80 mundos”, presentando los 5 espacios que jugaremos como una “Rayuela” y recordando sus “Instrucciones para subir una escalera”.

Rodrigo González Cao

PLANTEO DEL TALLER**NATURALEZA DEL PROYECTO****Descripción:**

En el Encuentro Nacional de Formadores, durante el sábado 18/9/2004 compartiremos un espacio de integración de conceptos de método scout y programa de jóvenes junto a los formadores/as de Scouts de Argentina.

Temática:

A través de la aplicación del “método scout” se desarrollarán los contenidos que se describen a continuación.

La Dirección de Formación espera que el espacio de capacitación y reflexión se enfoque en la comprensión completa del método scout como estilo de animación de las experiencias de formación y sus implicancias en la tarea educadora del Grupo Scout, fundamentado entre otras cosas en:

- Facilitar la relación del método scout con el programa (la estructura y marco simbólico de cada rama).
- Dinámicas para adultos desde el prisma del método scout.

Coordinación:

Los talleres serán coordinados por formadores que integren el Módulo 12 “Supervisando el programa” y miembros del Equipo Nacional de Programa, pudiéndose recurrir a otras personas idóneas propuestas por la Dirección de Formación o la Dirección de Programa de Jóvenes.

Fundamentación:

De los emergentes de las Conferencias de Programa surge la necesidad de mejorar la gestión de programa.

Además las diferentes áreas del Comité Ejecutivo han detectado otras necesidades.

Una de las necesidades que se perciben es que en los módulos de formación se transmite el concepto puro, tal como está expresado en la Guía de la rama y, debieran darse más orientaciones concretas de cómo aprenden los jóvenes beneficiarios dichos conceptos. No es que los formadores no sepan ¿qué es el método scout?, sino que es compleja su transmisión a los dirigentes, que luego les cuesta aplicarlo. Es bueno “redescubrir” el método scout desde nuestras prácticas en los módulos de formación.

También se percibe que, en ciertos lugares y en determinadas oportunidades, los espacios de formación enfatizan demasiado los aspectos teóricos o de tecnologías educativas y, sería provechoso dedicar más espacios para jugar, para compartir técnicas de animación, juegos y canciones.

Por otra parte, se ha detectado que muchos dirigentes transmiten a los jóvenes beneficiarios los conceptos de programa en la misma forma teórica en que los han recibido en los módulos de formación, relegando el característico “aprendizaje por la acción” que compone el método scout.

Finalidad:

Adquisición de herramientas que posibiliten la transmisión del método scout en las experiencias de formación.

Objetivos:

- Realizar un taller de integración de conceptos de método scout y programa.
- Adquirir herramientas para trabajar en las experiencias de formación desde el método scout.

Meta:

Realizar la cantidad de talleres suficientes para todos los participantes.

Beneficiarios:

- Beneficiarios directos: Los formadores que participen del Encuentro Nacional de Formadores que se realizará el 18 y 19 de septiembre de 2004 en la Estancia “El Pino” de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza de la localidad de Virrey del Pino, Partido de la Matanza, Provincia de Buenos Aires.
- Beneficiarios indirectos: Los equipos de formación de todo el país.
- La experiencia tendrá impacto sobre los adultos, los niños / as y jóvenes que forman parte de Scouts de Argentina, que a su vez establecen diferentes redes en la Comunidad (familia, escuela, sociedad de fomento, club, parroquia, etc....).

Lo que haremos: ¿ES UN TALLER?

Un taller es un espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, un tiempo de síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Un lugar para la participación y el aprendizaje.

Con esta actividad buscamos el autoaprendizaje y promover la autonomía moral y el desarrollo del potencial creativo para que a través del inter-juego de los participantes con la tarea, confluyan pensamiento, sentimiento y acción.

¿Cómo plantear una actividad a los formadores que les resulte atrayente? Buscamos que este espacio de capacitación y reflexión puede ser percibido por los formadores participantes como un lugar para vincularse, participar, comunicarse y, por ende, producir socialmente objetos, hechos y conocimientos.

¿Por qué elegir este diseño para el encuentro de formadores?

El Taller se inscribe entre los métodos activos, con énfasis en el descubrir e investigar.

El trabajo en Taller procede del establecimiento del vínculo y la comunicación a la producción, a la tarea, tanto a nivel concreto como abstracto: en tanto a través del grupo se logra la síntesis del hacer, el sentir y el pensar, el aprendizaje.

El taller puede combinar, perfectamente, el trabajo individual y personalizado y la tarea socializada, grupal o colectiva.

La tarea grupal posibilita la superación de conflictos personales, facilita la comunicación y la apropiación del objeto de conocimiento, el transformar y transformarse, el aprender a pensar y aprender a aprender...

¿Cuáles son las funciones básicas del coordinador?

Podemos sintetizar la tarea del coordinador de talleres diciendo que: organiza, promueve, estimula, contiene, facilita, explicita, realimenta.

El coordinador, definido en esas acciones, es, además, un “observador-escucha” del acontecer grupal; acompaña el proceso. Ayuda a los participantes a constituirse en grupo en torno de la tarea prevista.

Son funciones básicas del coordinador:

- promover y proponer actividades que faciliten el vínculo y la tarea;
- salvaguardar la libertad de expresión, aún la de aquellos que circunstancialmente no se expresan, ya que aún el silencio implica comunicación;
- mantener el intercambio en un nivel que todos entiendan, se interesen y puedan participar;
- facilitar la exploración, el descubrimiento y la creación de nuevas respuestas;
- intervenir para explicitar, lograr nuevos enlaces y estimular el pasaje de lo vivencial y afectivo a lo conceptual y teórico;
- respetar el tiempo grupal, sin dejar de sostener el encuadre establecido;
- favorecer la evaluación y realimentación permanentes.

Duración de las Sesiones:

8 horas reloj (de 10 a 12 y de 14 a 20 hs).

Armado de equipos:

Al acreditarse a la gente se le asigna un itinerario del 1 al 5 buscando que no haya integrantes de la misma zona en el mismo grupo (excepto que vengan más de 5 en alguna zona).

Cada itinerario estará compuesto por 20 personas, agrupadas en 4 equipos de 5 personas cada uno.

Se definió que es un solo taller, compuesto por 8 momentos consecutivos:

1. Espacio en común (motivación inicial) de 10:00 a 10:30
2. Participación en primera sesión de 10:30 a 12:00 (es más extensa que las otras para favorecer la integración del pequeño grupo, conocerse, etc.)
3. Participación en segunda sesión de 14:00 a 15:00
4. Participación en tercera sesión de 15:00 a 16:00
5. Participación en cuarta sesión de 16:00 a 17:00
6. Participación en quinta sesión de 17:00 a 18:00
7. Conferencia plenaria sobre el “Sistema de auto-educación progresivo”. Integración de contenidos y Recuperación de la experiencia de 18:20 a 19:00
8. Recomendaciones de 19:00 a 20:00

Momento 1: Espacio en común – motivación inicial (de 10:00 a 10:30)

Comenzamos con un cuento relatado por Beatriz Aubert titulado “La Vaca que sueña” que alude a persistir en las tareas.

Este cuento se contaría primero como es y luego de una reflexión sobre la práctica de la formación se contaría modificado donde se significaría esto de perseguir al método scout que se hace esquivo a la práctica de la Formación.

Objetivo:

- Empatía con los formadores
- Atrapar su atención
- Comenzar de un modo impactante y desestructurante.

Paso 1: Cuento a cargo de Beatriz Aubert

Paso 2: Reflexión de la práctica

Paso 3: Recuento a cargo de Beatriz Aubert

Momentos 2 a 6:

Participación en sesiones de una hora donde se enfoca un elemento del método scout desde la aplicación del método scout.

Armado de 5 sesiones simultáneas de 60’ de duración.

Al terminar el cuento de motivación (a las 10:30 hs. aproximadamente), se invita a los participantes a dividirse en los 5 itinerarios asignados al acreditarse.

Una vez reunidos los 20 participantes del mismo itinerario, se les pedirá que se integren en 4 equipos de 5 personas cada uno.

Cada “equipo” así armado recorrerá los 5 elementos y seguirá un itinerario previamente establecido:

- i. Elemento 1 – Elemento 2 – Elemento 3 – Elemento 4 – Elemento 5
- ii. Elemento 2 – Elemento 3 – Elemento 4 – Elemento 5 – Elemento 1
- iii. Elemento 3 – Elemento 4 – Elemento 5 – Elemento 1 – Elemento 2
- iv. Elemento 4 – Elemento 5 – Elemento 1 – Elemento 2 – Elemento 3
- v. Elemento 5 – Elemento 1 – Elemento 2 – Elemento 3 – Elemento 4

Cumplido ello, se iniciará la primera sesión (aproximadamente de 10:45 a 12:00).

Momento 7: Conferencia plenaria

Luego de un breve recreo (de 18 a 18:20), a las 18:20 iniciará una Conferencia plenaria sobre el concepto “Sistema de auto-educación progresiva” que buscará integrar los contenidos y realizar una recuperación de la experiencia (de 18:20 a 19:00)

Para ello, los responsables de las sesiones de los 5 elementos acercarán al “conferencista” con anticipación el concepto central de cada uno de los elementos desarrollados.

Momento 8: Mesas-debate sobre “La Punta del iceberg” y recomendaciones.

De 19:00 a 20:00

Se invitará a los participantes a integrarse a una mesa-debate temática.

Los 6 temas serán los 6 emergentes referidos en el documento 1 de la serie La Descubierta de nuestra Argentina, titulado: “La Punta del iceberg”:

1. Dificultades en la Implementación del Ciclo de Programa y cómo realizar en la práctica el seguimiento de la Progresión Personal.
2. Necesidad de aprendizaje de planeamiento participativo (sobre todo en Manada), extensión y complicación del mecanismo participativo en Ramas Scouts y Caminantes y, necesidad de estrategias novedosas y creativas en Rama Rovers.
3. Animación de la Rama Rovers.
4. Cómo mejorar la participación de los jóvenes (en los órganos de gobierno de la rama y en los foros de jóvenes). Dificultades sobre cómo hacer un foro, motivar que los jóvenes opinen y participen, que le encuentren una utilidad a las decisiones y debates que se realizan, que se cumpla lo decidido.
5. Cómo trabajar la Animación Espiritual
6. La gestión y el programa educativo.

Las preguntas-eje (o disparadoras) de las mesas-debate temáticas serán:

- ¿Qué debería saber como formador respecto del emergente respectivo?
- ¿Qué debería hacer como formador?
- ¿Cómo lo debería hacer?

Es un momento de recomendaciones, en grupos de aproximadamente 15 personas para poder escucharnos, se toman nota de todas las recomendaciones que se formulen. No se las critica.

Tiempo 60 minutos

Contenidos a desarrollar en los 5 espacios de reflexión:

El contenido de los 5 espacios de reflexión son las grillas de “Conceptos fundamentales del método scout” que se trabajan en el módulo 12 ‘Supervisando el programa’ (las que se adjuntan en Anexo).

Para cada espacio se propone poner el foco en una cuestión particular del elemento del método scout correspondiente.

Somos conscientes que en menos de una hora no se puede agotar el tema, la intención es promover la reflexión sobre las prácticas educativas y los conflictos que surgen en la implementación.

Cada uno de los 5 espacios demanda uno o dos coordinadores/as no directivos, más observadores que informantes, más continentes que conductores. Capaces de “correrse” del lugar del que todo lo sabe y lo puede o lo debería saber y poder.

EL MÉTODO SCOUT, UNA OPORTUNIDAD DE APRENDER A APRENDER

El Método Scout¹ es un sistema de auto educación progresiva, complementario de la familia y de la escuela, que se desarrolla a partir de la interacción de varios elementos, entre los cuales se destacan:

- √ La educación en valores expresados en una promesa y una ley a las que se adhiere voluntariamente,
- √ La educación activa a través del aprender haciendo, el aprender jugando y el aprendizaje por medio del servicio,
- √ La pertenencia a pequeños grupos (por ejemplo: la patrulla o el equipo) que incluyen el descubrimiento y la aceptación progresivos de responsabilidades, la capacitación hacia el auto-gobierno autónomo tendientes al desarrollo del carácter, la adquisición de habilidades y competencias, la independencia y confianza en sí mismo, el sentido de servicio y, la aptitud de cooperar y conducir,
- √ La asistencia responsable de adultos que les aconsejan y acompañan,
- √ Programas progresivos, atractivos y estimulantes compuestos por un marco simbólico sugerente y un sistema progresivo de objetivos y actividades educativas variadas basadas en los intereses de los participantes, incluyendo juegos, habilidades útiles y servicios a la comunidad, que ocurren en gran parte al aire libre en contacto con la naturaleza.

¹ Enumeración basada en la definición del artículo III del Capítulo I de la Constitución de la Organización Mundial del Movimiento Scout y la descripción del Capítulo 4, página 91 de la Guía para dirigentes de la Rama Scouts (OMMS, Región Interamericana).

ANEXOS:**ANEXO I: DINÁMICAS SUGERIDAS PARA ANIMAR CADA 'ESPACIO DE REFLEXIÓN'**
MOMENTO INICIAL**Cuento 1: La vaca risueña, Ema Wolf.**

Lotro día, me encontré en casa con un libro sobre animales, pero no de cualquier animal, sino de animales mágicos.

Empecé por la A y me encontré con la Anaconda Bituperal, animal interesante si los hay, pero muy bituperante así que lo dejé y salté a la m, en la m decía Mangangá del Desierto, pero me daba calor leer sus cualidades así que como me aburría decidí casi terminar con el abcdario yendo a la v de vaca petiza y ahí no saben lo que encontré: resulta que hay dos tipos de vacas mágicas!, sí...la vaca celestial y la vaca risueña.

La vaca celestial merece todo nuestro respeto: es marrón, enorme (más o menos como un camión cisterna) y mira así...

Anda por ahí de día y de noche y se deja ordeñar por cualquiera que necesite leche. Es mágica porque la leche no se le termina nunca. Una vez...una bruja la ordeño en un colador y tiró miles de litros de leche, entonces la vaca cuando vió semejante desperdicio se ofendió y se jue. Chau.

Tardo mucho en volver y la gente la extrañaba porque la vaca celestial es muy útil en tiempos difíciles.

Que quede claro que se le dice celestial como quien dice: etérea, divina. No confundir con la vaca color lavanda que trabaja en avisos de chocolate.

Muy bien, ahora vamos a hablar de la vaca risueña: es un incordio, porque a cada rato cambia de forma ¿les parece raro?, escuchen:

Primer ejemplo: una viejita está juntando leña, pero resulta que no es leña: es la vaca! cuando la viejita va a cargarse la leña sobre los hombros, se vuelve vaca y se va con una risotada.

Segundo ejemplo: un granjero cree que está atando al carro su caballo gris, cuando termina, el caballo se desata solo, pega dos patadas, se ríe y sale corriendo: era la vaca!

Otras veces se convierte en olla y derrama la sopa o deshace el tejido, porque ella es el tejido: La gente más bien que no la soporta y si digo lo que digo, fíjense porque lo digo:

El joven Victorino Pelayo vive en un pueblo donde también vive la Malele, a él, le gusta la Malele y a los dos les gusta mucho comer higos negros.

Una tarde Victorino tomo su canasta y trepó intrépidamente a la higuera, con paciencia, fue cortando los mejores higos, los más grandes y maduros hasta que la canasta quedó llena para llevársela a la Malele.

Pero apenas bajó, los higos volaron por el aire y la canasta se escapó dando saltos y risotadas. No era la canasta: era la vaca! Victorino, no se desalentó, guardó los higos en sus bolsillos, subió a la bicicleta y fue rumbeando para lo de la Malele. Cuando estaba llegando, la bici se encabritó, se paró sobre la rueda trasera y salió disparada sola entre carcajadas. Tampoco era la bicicleta: era la vaca!

Victorino siguió caminando...

En el arroyo se encontró con la Malele que le sonrió y se puso a corretear por ahí, Victorino la siguió y la Malele que se aljaba y el que la seguía, los dos estaban muy divertidos. Pero en eso estaban cuando la Malele se arremangó la pollera y saltó al arroyo con una risotada. Victorino cayó al agua, no era la Malele, era la vaca!.

Volvió a su casa todo mojado y furioso, al rato vio venir a la Malele en bicicleta, con una canasta repleta de higos negros: Harto le gritó:

¡Ándate de acá vaca tonta! ¡No quiero verte nunca más!

Pero ahora no era la vaca, era la Malele.

Ni les cuento como terminó Victorino!

Si quieren saber más pueden consultar la enciclopedia de la Ganadería Mágica de los tomos 12 al 29, ábranla con cuidado no sea cosa que sea la vaca: JAJAJAJAJAJ

Cuento 2: El Movimiento Scout Mágico

El otro día me encontré en casa con un libro sobre pedagogía, pero no cualquier pedagogía sino pedagogía mágica.

Empecé a leerlo por la A y me encontré con la ANESTESIUM PEDAGOGICUM, pedagogía interesante si las hay ya que permite al profesor pasar desapercibido y a los alumnos dormir sin culpa. Pero como era muy anestésico, lo dejé y salté a la M, en la M decía: MOVIMENTUS ULTRALIBERRIMUN PEDAGOGICUM, esta pedagogía puede aplicarse a mucha distancia a tanta, que ni siquiera hay que ir a clase, no hacen falta alumnos ni profesores, tal vez se aprenda, o no!, pero me daba tanta inseguridad leerlo que decidí finalizar con la tortura y pase a la letra S y no saben lo que encontré: hay dos tipos de MOVIMIENTO SCOUT: el Movimiento Scout instantáneo y el Movimiento Scout mágico.

El Movimiento Scout instantáneo merece todo nuestro respeto, es enorme, más o menos como un camión cisterna, y mira así. Se lo puede leer de día y de noche y también en el colectivo y se deja ordeñar por cualquiera que necesite una receta.

Una vez, un dirigente, usó solo tres recetas de semejante libro y entonces el Movimiento Scout instantáneo cuando vio semejante desperdicio se ofendió y se fue.

Pero no volvía y los dirigentes lo extrañaban, porque el Movimiento Scout instantáneo es muy útil en momentos de escasez creativa.

Que quede claro que se le dice instantáneo como quien dice: ¡resultado asegurado! No confundir con el Movimiento Scout mágico, del que vamos a hablar ahora...

El Movimiento Scout mágico es un incordio, porque a cada rato cambia de forma, ¿les parece raro?: escuchen...

Ejemplo N°1: Un dirigente les dice a sus beneficiarios que tienen que hacer tal o cual cosa, pero cuando termina de decirles que, como cuando y donde, los beneficiarios se reúnen y consensúan una nueva propuesta, para realizar la misma actividad que anteriormente el dirigente les impuso.

El clima cambia, todos trabajan y se divierten, entonces, el dirigente no entiende nada, todo se transforma: No reá el resultado asegurado!, era el Movimiento Scout mágico.

Ejemplo N°2: Un jefe de rama cree que la planificación sábado a sábado no debe variar de contenidos ni de juegos, es más, la hace él solo y no consulta nada con su equipo de rama. Pero un sábado llega tarde a la reunión por un inconveniente familiar y el equipo se junta sin él y les proponen a los chicos un juego que nunca jugaron. Cuando llega, el jefe de rama no entiende nada, los chicos van de acá para allá haciendo chistes y cantando. ¡No era el resultado asegurado! Era el Movimiento Scout mágico.

Unas veces, el Movimiento Scout mágico es desorden y otras veces es conflicto, la gente más bien que no lo soporta. Y si digo lo que digo fíjense porque lo digo.

El joven Victorino Pelayo es AZP y vive en un pueblo donde también vive la Malele, que es formadora. A él le gusta la Malele y a los dos les gusta mucho comer higos negros y también ser scouts. Romance difícil si los hay: porque está claro que comer higos negros y ser scout no es nada compatible...

Una tarde Victorino recibió carta del director de programa de jóvenes y allí decía lo que el tanto temía: estaban convocados a una reunión y el motivo de la misma era que los dirigentes no aplican el método scout!

Victorino respiró profundo y mientras juntaba higos negros para conquistar definitivamente a la Malele pensó en distintas soluciones para no tener que decirle él a ella (que es formadora de su zona) lo que está pasando, porque entonces si que la relación se iba a pique. Mientras sacaba los higos más lindos, pensaba en hacer el taller de refuerzo del ciclo de programa o el de seguimiento de la progresión personal o la jornada de discusión con los dirigentes rover. Cuando de repente de tanto peso entre higos y talleres Victorino se cayó al piso. No era el peso... era el Movimiento Scout mágico.

Victorino no se desalentó, guardó los higos en su bolsillo, subió a la bicicleta y fue rumbeando para lo de la Malele, en el camino pensaba que tenía que sincerarse con la Malele, este conflicto entre la currícula y la realidad era algo que debía enfrentar. Entonces se le cruzó la idea de llamar al director de zona para que sea él el que le diga a la Malele sobre la reunión, en ese momento la bici se encabritó, se paró sobre la rueda trasera y salió disparada para adelante. Pero no era la bici...era el Movimiento Scout mágico!

A esta altura Victorino ya pensaba que el Movimiento Scout mágico algo le quería decir...

Estaba en el divague cuando cree ver de lejos a la Malele, suenan campanitas y pajaritos en su cabeza, la imagen de la Malele aparece brillante de luz como ana en la pradera, el que se acerca y ella que se aleja, los dos muy divertidos hasta que ella se levanta el vestido y se tira al arroyo entre carcajadas, por supuesto Victorino, de cabeza al arroyo...

No era la Malele... ¡era el Movimiento Scout mágico!

Mojado y furioso volvió a su casa, al rato vio venir a la Malele en la bicicleta y con la canasta llena de higos que fue juntando por el camino.

Harto Victorino tomó valor y le dijo, le dice...

¡¡¡Ándate de acá, no quiero saber nada con los problemas de tiempo libre!!!

Pero esta vez, no era el Movimiento Scout mágico sino la Malele...

No quieren saber como le quedó la cara a Victorino...

Si quieren que Victorino y la Malele sean novios, que digo novios, si quieren que se casen y sean muy felices y coman perdices, están el lugar indicado: El IV Encuentro Nacional de Formadores, Estancia "El Pino", km. 38, Virrey del Pino.

Y tengan cuidado...porque dicen que en esta estancia habitan fantasmas, así que cuando se levanten para hacer pis a la noche, miren hacia ambos lados: ¡el Movimiento Scout instantáneo acecha en los rincones!!!!!!!!!!!!

Espacio 1: LA ADHESIÓN VOLUNTARIA A VALORES

* Conceptos a trabajar:

El joven se acerca al Movimiento Scout porque le atrae el programa (las actividades que cree realizan los scouts) y, se encuentra al integrarse a un Grupo Scout con la Ley Scout y los Principios a los que adhiere al formular su Promesa.

Los valores que se viven en la sección de ese grupo, y en el pequeño grupo, son los que le propone su dirigente y, no necesariamente son siempre los expresados en la Ley y Promesa Scout (¿hipocresía?, ¿vive honestamente sus desvalores?)

* Planteo del trabajo:

Se plantean tres ejes en secuencia y algunas ideas anexas para trabajar este tema (como para que quede la inquietud y se la lleven a su casa)...

El encuadre general sería que los formadores se lleven la inquietud que "nada es tan sencillo como parece"

1- Adhesión Voluntaria: se plantea aquí la tensión existente entre el Yo (deseos, impulsos, etc.) y la necesidad de pertenencia a un grupo. Entonces, en un primer momento (¿o siempre?) permanecer en el grupo significa "voluntariamente" asumir ciertas reglas que tal vez no me gustan, pero me permiten ser parte de algo que me atrae.

Ideas anexas:

- ¿Cómo son los procesos de socialización en un grupo scout?
- ¿Cómo es el proceso de la heteronimia a la autonomía?

Entonces los niño/as adhieren "voluntariamente" a valores pero...

2- ¿A Qué Valores adhieren los chicos?: ¿Serán los valores explicitados en el proyecto educativo o los valores "reales" que sostiene el dirigente con sus actos y discursos? ¿Cuáles son los valores que realmente proponen los dirigentes a los chicos? Aquí se hace foco en la cuestión ideológica presente en el acto educativo: quién educa, educa desde una ideología (explícita o implícita), tiene una visión frente a la vida que se expresa en todos los actos... por más que algunos propongan que "todos somos hermanos scouts y tenemos los mismos valores"

Ideas anexas:

- Hablar de educación en valores es una redundancia: siempre se educa en valores (la cuestión es en cuáles)
- El concepto de Currículo Oculto y las contradicciones de las instituciones... se pueden pensar ejemplos: decimos valorar la diferencia, que todos somos singulares, cada uno con sus talentos... pero damos premio al mejor scout, O se puede contar algunas cosas que los expertos dicen que se transmiten a través del currículo oculto: los estereotipos de género, las concepciones acerca del poder (más cercana al privilegio que al servicio), la valoración de los aprendizajes (que actitudes o habilidades o saberes se valoran), los procesos de selección y clasificación (se aprende a competir, a compararse con otros, a ser el primero, etc...), y lo más importante: se educa el "sentido común".

Y todo esto referido a los educandos... pero que pasa con:

3- Los Valores a los que adhieren los dirigentes y el desafío de educar en valores: ¿Cómo se resuelve la aparente contradicción: Educar en valores como la paz, la justicia, la libertad, la verdad y al mismo tiempo educar para la vida en sociedad (cuando esa vida/sociedad pone en entredicho esos valores: el éxito es ser el mejor, tener más, competencia, la ley del más fuerte, etc.) Se trata de trabajar aquí la claridad deseable que debería tener el dirigente, la conciencia de la propia ideología, la concepción del movimiento scout como movimiento contracultural.

Ideas Anexas

- ¿Qué significa la ley y la promesa para los adultos? ¿O estas son solo para los chicos?
- ¿Cómo es la vivencia adulta de los valores?
- ¿Por qué está el adulto en el movimiento?
 - ¿Por qué uno como adulto se adapta a normas? (convicción/adaptación)

* Dinámica

Divididos en tres grupos se les plantea trabajar en base a un consigna preparada para cada uno de los ejes, con un caso que ejemplifique el eje y con preguntas para orientar la discusión.

Luego en plenario los diferentes grupos cuentan lo que discutieron, las conclusiones a las que llegaron, las inquietudes que surgieron... el animador resume y agrega consideraciones pertinentes y cierra la sesión.

Los textos para cada grupo de discusión podrían ser:

1- Un folleto de invitación a participar de un Grupo Scout reza:

"Vení a jugar, compartir y aprender a ser un buen ciudadano, hacéte scout!!!"

Hablamos de Adhesión Voluntaria como uno de los elementos del Método Scout pero...

¿A qué adhieren los chicos que entran a un grupo?

¿Por qué permanecen en el grupo?

¿Qué les atrae?

¿Cuándo se "internaliza" la Ley Scout?

¿A que adhieren los Rovers? ¿Son autónomos? (en el sentido de respetar una escala de valores construida por unos mismo)

2- Un grupo scout viaja en tren hacia su campamento de verano; un dirigente de unidad llama a uno de los chicos y le ordena que vaya hasta el vagón comedor y le traiga un termo de agua caliente para tomar mate; el muchacho vuelve y le dice al dirigente:

- "me dió unas ganas de quedarme a tomar un café con leche";
- "¿Por qué no te quedaste?" le pregunta el dirigente.
- "Y... porque me dijiste que que volviera rápido"

- "¿Te das cuenta que sos un nabo? Podrías haberte quedado y después me decías que tardaste porque tardaron en darte el agua?" le responde el dirigente y agrega dirigiéndose a otro dirigente del grupo "... cada vez vienen más salames estos pibes" En una comunidad Rover sucede que el dirigente todo el tiempo baja línea acerca de lo moral y lo no moral, tiene favoritos los cuales son ejemplos a seguir y otros como los ejemplos malos al punto de decirle a una chica que recién entra a la Comunidad: "espero que no seas como Verónica y Alba"...

Algunas preguntas para discutir:

- Cuando hablamos de adhesión voluntaria, a que valores adhieren los chicos cuando toman su promesa?

-¿Cuáles son los valores que realmente proponen los dirigentes a los chicos? ¿Siempre son los valores propuestos por el proyecto educativo? ¿Cuán consciente son los dirigentes de su papel como educadores en valores?

3- El hijo viene a ver al padre (que también es dirigente scout) y le cuenta que en el colegio le pegaron y le dejaron un ojo morado, un compañerito que siempre lo molesta. Este hombre es un padre preocupado por educar a su hijo en valores como la paz, la tolerancia, el diálogo... pero también quiere que su hijo aprenda a defenderse, que no quede como un tonto que puedan abusar de él. Y este conflicto se traslada a su tarea como dirigente: ¿Educar en los valores que propone el proyecto educativo como la paz, la verdad, la tolerancia, la justicia, la libertad...o educarlos para poder adaptarse a una sociedad donde esos valores están en entredicho, donde "triumfa" el más fuerte, el que tiene menos escrúpulos?...

-La consigna es tratar de ayudar a este dirigente a clarificar su dilema.... ¿Es una real contradicción? ¿Es una utopía educar en los valores que proponemos como movimiento?

Espacio 2: EL APRENDER HACIENDO NO ES HACER, ES APRENDER A APRENDER

* Conceptos a trabajar:

Aprender haciendo es vivir un proceso compuesto por:

- Quiero aprender
- Lo hago y lo aprendo
- Aprehendo lo que hice
- Generalizo lo que aprendí
- Investigo qué otra cosa puedo aprender
- Se inicia nuevamente esta rueda sin fin...

* Desarrollo del Taller

Paso 1

Comenzamos con un role-playing, actuado por Cristian y Mónica en el que desarrollamos un ejemplo de Aprender haciendo.

Objetivos:

- Hacer una presentación que resulte atractiva y novedosa.
- Plantear ya desde el inicio la posibilidad de comenzar por acuerdos que permitan avanzar rápidamente hacia el nudo del planteo.

Role Playing

Juancito es el guía de la Puma, ha planteado con su patrulla pintar de blanco una de las paredes del patio. El motivo es que quieren pintar un mural en el que representen a la patrulla.

Pedro que es su dirigente le pide a Juan que escriba el proyecto, que busque cuanto puede costar, que materiales van a necesitar, que averigüen como se hace la tarea, cuanto tiempo les va a llevar hacerlo, que piensen si van a necesitar mas ayuda de la que él les puede brindar. Le pregunta además si tiene idea de que es lo que quieren pintar, por que el tiene una amiga que es dibujante, a lo mejor les puede dar una mano.

Juan se reúne con la patrulla y hacen el proyecto en papel, cuando lo pasan al papel aparecen muchas mas cosas de las que habían pensado en un inicio, pero como Pedro estuvo tan colaborador y parece que le gustó el proyecto, se animaron a seguir adelante.

Mientras tanto Pedro anota en su cuaderno que cosas cree que los chicos deben aprender en este proyecto, cuidar los pinceles, preparar la pared, etc.

Cuando el proyecto está listo para arrancar, Pedro se sienta con Juan y le pregunta ¿Qué vas a aprender vos de esto Juan?

Juan dice rápido: a pintar, y además a preparar la pared. Pero sabés la dibujante que vino a vernos dijo que nos va a enseñar a “leer un mural”, dijo que un mural es un mensaje y que vamos a pensar que queremos decir y lo vamos a decir con dibujos.

Esto va a estar bueno Pedro-

Pedro aprovecha y le dice: -sabés que esto es muy bueno, pero yo además quisiera que en este proyecto vos, aflojes un poco y le des cabida a los demás chicos de la patrulla, quiero que aprendas a repartir las tareas.

Cuando se pintó el mural, Pedro estuvo con sus chicos y participó del taller de la amiga dibujante.

Cuando la tarea estuvo terminada, Pedro se sentó con sus chicos en el patio y les preguntó como la habían pasado y que cosas importantes sentían que habían ganado con esto.

Pedro sabe que además de un buen trabajo esta patrulla debe aprender a compartir, y recupera la tarea de los chicos pasando todo por este filtro. Pone de manifiesto las actitudes positivas y estimula a que cada uno piense si la pifió en algo.

Luego dan gracias juntos por la tarea y por haber crecido juntos codo a codo.

De acá al festejo, solo acordarse de llevar gaseosas.

Tiempo 5 a 7 minutos

Paso 2

Objetivo:

1. Lograr acuerdos sobre este elemento del Método
2. Establecer los hechos conceptuales básicos para poder trabajar la dinámica posterior.

A partir de este desarrollo de Proyecto, que es el estilo que el programa propone, para el Aprender Haciendo.

Estilo básico pero no el único. Proyecto es una técnica, internalizada o no todo aprender haciendo implica: Una idea, una acción, una evaluación-reflexión, y una corrección si hace falta.

Proponemos a los presentes a establecer en un punteado tomado en un afiche:

¿Qué es Aprender Haciendo para un beneficiario?

Tiempo 5 a 7 minutos

Paso 3

Objetivos

- ✓ Lograr que los formadores reflexionen sobre una de las aptitudes fundamentales de los dirigentes scout para desarrollar el método scout
- ✓ Lograr que los formadores reflexionen sobre su práctica en el trabajo de desarrollar aptitudes para el Aprender haciendo en los dirigentes scout

Partiendo de los acuerdos previos se establecen las preguntas:

¿Qué es Aprender Haciendo para ese Dirigente y para todos los dirigentes adultos?

Para disparar la reflexión se les da la definición de Aprender a aprender del libro “Los procesos formativos en educación no formal”, Rosa Domínguez Aranda y Rafael Lamata Cotanda Ed. Narcea 2003-Comunidad de Madrid.

¿Qué es aprender haciendo para los Formadores y como juega en el proceso de Formación de los dirigentes scout?

Para disparar la discusión y acotarla les ofrecemos un párrafo del libro:

“Los procesos formativos en educación no formal”, Rosa Domínguez Aranda y Rafael Lamata Cotanda Ed. Narcea 2003-Comunidad de Madrid.

Los equipos decidirán que pregunta es la que quieren trabajar, cada equipo tomará apunte de sus acuerdos.

Tiempo 30 minutos

Paso 4

Objetivo

✓ Poner en común lo reflexionado con el resto de los participantes.

✓ Enriquecer el trabajo propio con las reflexiones de los demás.

Bajo la técnica de plenario, si hay tiempo se toma en un afiche, de no haber tiempo se dicen solamente, los participantes socializan sus reflexiones.

Cada equipo facilita al coordinador las conclusiones que ha desarrollado para generar un trabajo posterior.

Tiempo 15 minutos

Definición de Aprender a aprender

“Los procesos formativos en educación no formal”, Rosa Domínguez Aranda y Rafael Lamata Cotanda Ed. Narcea 2003-Barcelona.

...¿Por qué aprender a aprender? Una de las preocupaciones metodológicas más importantes es como organizar que la formación en el ámbito de la Animación Sociocultural sirva para que las personas desarrollen sus capacidades, “aprendan a hacer” en un sentido amplio.

Y, en concreto, el desarrollo de la capacidad para aprender tiene una importancia fundamental. La vida cotidiana es una fuente constante de aprendizaje. Adquirimos conocimientos y desarrollamos habilidades y actitudes a veces más rápido y a veces más lento, en ocasiones de manera intensa y profunda, y en otros momentos de manera superficial. Esto depende de muchos factores, algunos externos a las personas y otros interiores. Y uno de los más importantes es la disposición personal a aprender.

Los procesos formativos son situaciones por las que pasamos en nuestra vida cotidiana en las que se marcan unas metas y se proporcionan unos métodos para alcanzarlas.

Son oportunidades para acelerar e intensificar nuestro constante proceso de aprendizaje personal. Pero también son ocasiones extraordinarias para desarrollar nuestra capacidad y disposición para aprender más y mejor cuando ya no estemos en el curso.

Como colaborar en el diseño de formación para desarrollar la aptitud de Aprender a Aprender.

A modo de punteado podríamos decir

- ✓ La construcción del método de un curso consiste en tomar decisiones sobre “como hacer para que la gente aprenda mejor”. La metodología es el ámbito de reflexión sobre la construcción del método.
- ✓ Esa construcción se basa en la selección de criterios según el contexto ante el que nos encontremos, los objetivos de aprendizaje y las necesidades formativas, el perfil grupal, el tiempo que tenemos, las personas y los recursos con que contamos, etc.
- ✓ En la selección de criterios para la construcción de métodos habremos de mantener un buen equilibrio entre la coherencia con nuestros principios y la eficacia en el proceso. La mejor posición para mantener este equilibrio es la Visión Estratégica.
- ✓ Cuando se explica el método se suele dar el salto desde los grandes principios metodológicos, lo teórico, al tipo de técnicas que se van a poner en práctica, lo técnico. Entre estos dos aspectos existe un tercero que está a medio camino entre ambos, lo estratégico.
- ✓ La lógica de aprender a aprender debe estar presente en todas nuestras acciones formativas. Utilizar y explicitar diferentes estrategias de aprendizaje permite dotar de concreción a este planteamiento metodológico.
- ✓ Inducción es: “a partir de lo simple llegar a lo general”. La deducción utiliza el camino inverso. El análisis es: “descomponer el todo en partes” y la síntesis es: “representar el todo a partir de alguna de sus partes”. Estas cuatro operaciones cognitivas son potentes herramientas de aprendizaje.
- ✓ El aprendizaje más eficaz se da en la práctica apoyado por una buena teoría. Ambas dimensiones deben solaparse en un único ejercicio de conocimiento.
- ✓ En ocasiones es necesario reconstruir los esquemas previos para adquirir un aprendizaje más complejo. En otras ocasiones no. Hay que cuidar la manera en que se ponen en práctica las estrategias reconstructivas para garantizar que no se van a volver en nuestra contra restando calidad al proceso de aprendizaje.

- ✓ La creatividad entendida como habilidad y como disposición es una manera aprender distinta al pensamiento lógico “riguroso” o “duro” que también ha de ser cultivada para conseguir un aprendizaje mas integral.
- ✓ Desde la educación no formal optamos por el diálogo como modelo de comunicación dominante en los procesos formativos. Sin embargo, no existe modelo en estado puro sino tendencias. Por otra parte, la comunicación unidireccional y la persuasiva ofrecen ventajas que pueden ser utilizadas para reforzar el aprendizaje.
- ✓ El aprendizaje se produce a escala individual aunque se construya en grupo. Por ello, no debemos despreciar el trabajo individual como estrategia de aprendizaje. De hecho nos ofrece posibilidades que no nos da el trabajo en pequeños grupos o en un gran grupo. Hay muchas maneras de combinar las tres opciones en procesos de aprendizaje eficaces y coherentes.
- ✓ La variedad no es garantía de éxito. No obstante ofrece ventajas distintas a los procesos monótonos. La opción por uno u otro dependerá del perfil del grupo y de los objetivos que nos marquemos.
- ✓ La transversalidad garantiza el predominio de los contenidos más importantes para el proceso pero tiene el inconveniente de complicarlo. Su uso es recomendable si se cuenta con los recursos y las capacidades necesarias para su gestión.

Parece ser que la zona de la estrategia es una de las menos cultivadas en la construcción de métodos para acciones formativas, siendo sin embargo, su dimensión lo más importante, el corazón del método, el andamiaje sobre el cual se van incorporando los detalles más concretos.

Movernos en esa zona nos obliga a manejar un pensamiento complejo atravesado de rigor analítico, visión sistemática y capacidad creativa.

Rigor analítico porque las buenas decisiones dependen de la claridad con que veamos el contexto en el que vamos a intervenir. Visión sistemática porque los métodos son conjuntos de estrategias complejas conectadas entre sí de formas eficaces y construidas coherentemente con nuestros planteamientos teóricos. Y capacidad creativa porque se trata de dar soluciones a la cuestión clave con la que abrimos el capítulo ¿Cómo hacer para que las personas aprendan en este curso de la mejor manera posible?

Espacio 3: EL DESCUBRIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE RESPONSABILIDADES

* Conceptos a trabajar:

Ser responsable es dar respuesta (a lo que pasa en el pequeño grupo, ser competente para dar la respuesta).

Los pequeños grupos son la herramienta para desarrollar habilidades / actitudes.

El tema central sería la "asunción de responsabilidades ante otros y ante mí"

El trabajo en pequeños grupos permite educar en la autonomía, responsabilidad, solidaridad y compromiso.

La Responsabilidad en su acepción de "dar respuesta": y para dar respuestas necesito saber y saber hacer y querer hacer

Dos ejes para el trabajo podrían ser: la responsabilidad y el autoaprecio / autovaloración (mejorar la imagen de si mismo) a través del pequeño grupo.

* Planteo del trabajo:

Responsable: (Del latín: Respondere, responder) Responder de alguna cosa o por alguna persona. Quien da respuesta.

Ser responsable: Dar respuesta.

Dar respuesta... ¿Es sólo una actitud?

Lo que el equipo opina es:

Responsable: (Del latín: Respondere, responder) Responder de alguna cosa o por alguna persona. Quien da respuesta.

Ser responsable: Dar respuesta.

¿Qué se necesita para ser capaz de "dar respuesta"?

| |
|--|
| |
| |

Enumeren características de un "grupo primario"

| |
|--|
| |
| |

Comparen sus opiniones con el siguiente texto:

Grupo Primario

El sociólogo norteamericano Charles Horton Cooley define a las familias y grupos de niños jugando como grupos primarios. Un grupo primario es caracterizado por estrechas relaciones interpersonales. Esto involucra un fuerte sentido de lealtad entre los miembros, un sentido compartido de pertenencia, basado en la preocupación mutua e identificación. Estos grupos son llamados primarios porque modelan los ideales morales de un individuo. Son la referencia raíz de la vida de un individuo adulto tanto en lo moral como también en lo social.

Un grupo primario tiene las siguientes características: un número limitado de miembros (5 a 8) lo que permite a cada persona tener una clara percepción de los otros miembros; relaciones basadas en afinidades establecidas entre los miembros (lo que a ellos les gusta, les disgusta); la división del trabajo dentro del grupo y la frecuencia de las reuniones resulta de la adhesión de los miembros del grupo a objetivos comunes. El grupo desarrolla una microcultura con sus propios valores, normas, lenguaje y tradiciones.

¿Faltó o sobró algo?

¿Qué?

| |
|--|
| |
| |

Hemos resaltado en el texto siguiente la parte del Método Scout que hace referencia a la pertenencia a pequeños grupos y el proceso de adquisición de responsabilidades.

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL MOVIMIENTO SCOUT

ARTÍCULO 3

Método

El Método Scout es un sistema de auto-educación progresiva a través de:

- Una promesa y una ley
- Aprender por la acción
- ***Pertenencia a pequeños grupos (por ejemplo la patrulla)***, involucrando, bajo la guía de adultos, ***el descubrimiento y la aceptación progresiva de responsabilidad y entrenamiento hacia al auto-gobierno tendiente al desarrollo del carácter y la adquisición de competencias, auto-confianza, confiabilidad y capacidad para cooperar y liderar.***
- Programas progresivos y estimulantes de actividades variadas basadas en los intereses de los participantes, incluyendo juegos, habilidades útiles y servicios a la comunidad, teniendo lugar mayormente al aire libre en contacto con la naturaleza.

Por favor, comparen lo trabajado por el grupo con el texto resaltado y elaboren una frase que refleje cómo se siente el grupo por la tarea realizada y cuéntenos si han surgido posibilidades de acción sobre este tema en su trabajo como formadores.

Espacio 4: EL ROL DEL ADULTO

* Conceptos a trabajar:

La tensión entre conflicto y orden.

El currículum oculto: ¿qué enseñamos cuando enseñamos?

La fijación de límites y los 3 roles del adulto (líder de la actividad, educador y facilitador del grupo)

Un lugar desde donde problematizar este elemento puede ser "la intervención educativa": que significa, cuando, donde, como intervenir educativamente.

El problema no es la forma de intervención sino elegir cuando intervenir.

Poner énfasis en que esta es una habilidad situacional (esto es algo que a los dirigentes no se les dice mucho: se les plantea un panorama ideal, como una máquina en pleno funcionamiento).

La capacidad de observación: plantea una dinámica de observar un grupo desde lejos y tratar de deducir que está pasando, que roles hay, que problemas tienen, como intervendría, a partir de una capacidad de observación muy desarrollada.

También el texto: "La perla del amor" de H.G.WELLS.

La Perla del Amor - H.G. Wells (1866-1946)

Para el moralista, la perla es más hermosa que la piedra más brillante porque nace del sufrimiento de un ser vivo.

Fue en un país de frondosos bosques y lagos y colinas y valles fértiles donde brilla el sol y más allá las grandes montañas pendían del cielo con sus picos, sus crestas y aristas de nieve eterna e inaccesible. Había un joven príncipe, dueño y señor de todas las tierras; halló una doncella de una belleza y delicadeza indescriptibles y la hizo su reina depositando su corazón a sus pies. El amor era de ellos; lleno de alegrías ternuras, lleno de esperanza; un amor exquisito, poderoso y maravilloso, superior a cualquier cosa que se haya soñado sobre el amor.

Fue de ellos durante un año y parte de otro año. Luego, repentinamente, a causa de una picadura venenosa que padeció en el bosque, ella murió. Ella murió y por un tiempo el príncipe se sintió profundamente afligido. Permanecía silencioso e inmóvil de pena. La gente temía que se quitara la vida y no tenía hijos o hermanos que pudieran sucederle. Dos días y dos noches estuvo tendido boca abajo sin probar un bocado, a los pies del lecho donde yacía el hermoso cuerpo quieto de la doncella. Luego se levantó y comió y comenzó a deambular muy serenamente, como quien ha tomado una gran determinación. Mandó poner el cuerpo en un féretro de plomo y plata y para contenerlo mandó construir un cofre con la madera más preciosa y perfumada labrada en oro y luego ordenó hacer un sarcófago de alabastro recamado en piedras preciosas que lo encerrara.

Mientras se construía todo esto, el paseaba por los estanques y los jardines, bajo las glorietas, por los huertos y por las habitaciones del palacio donde habían pasado la mayor parte del tiempo juntos, cavilando sobre su belleza. No se rasgó las vestiduras, ni profanó su memoria vistiéndose con una túnica de penitente según el hábito, porque su amor era demasiado vasto para tales extravagancias.

Finalmente apareció ante los consejeros y ante sus súbditos y les contó lo que se proponía. Les dijo que jamás volvería a tocar mujer alguna, jamás podría volver a pensar en ellas y que por lo tanto buscaría a un joven apto para adoptarlo como heredero y le enseñaría a cumplir sus obligaciones para que asumiera sus deberes principescos cuando llegara el momento; pero por lo demás, el dedicaría toda su fuerza, su poder y todas sus riquezas, dedicaría todo lo que tuviera a erigir un monumento a su incomparable y adorado amor perdido. Sería una construcción de perfecta gracia y belleza más maravillosa que cualquier otra vista o por ver, de modo que hasta el fin de los tiempos fuera una maravilla, para que los hombres la alabaran y hablaran de ella y la desearan ver y vinieran a visitarla de todas partes del mundo y recordaran el nombre y la memoria de su reina. Y anunció que este monumento se llamaría La Perla del Amor.

Así fue que sus consejeros y súbditos se lo permitieron y fue así que lo hizo. Uno a uno fueron pasando los años y todos esos años el príncipe se dedicó a construir y ornamentar La Perla del Amor.

Se cavó una gran fosa en una roca natural, en un sitio donde pareciera verse la soledad nevada de la gran montaña del otro lado de valle del mundo. Aldeas y colinas había también, un río sinuoso y allá a lo lejos tres grandes ciudades. De este lado colocaron el sarcófago de alabastro bajo un pabellón de diestra artesanía; en torno a él se levantaron columnas de una piedra hermosa y extraña y paredes esculpidas y un gran recinto de piedra labrada que subía en una cúpula de formas y colores tan exquisitos como una joya.

Al principio el diseño de La Perla del Amor fue sutil y menos cargado de lo que se iba transformando luego. Al principio era más pequeño y más trabajado, había vitreaux y delicados conjuntos de pilares de un brillo rosado y el sarcófago puesto allí como un niño que duerme sobre un lecho de flores. El primer domo fue cubierto con cerámicas verdes unidas entre si por juntas de plata, pero esto fue retirado luego porque daba una sensación de encierro, porque esto no era suficientemente grandioso para la amplia imaginación del príncipe. Para este tiempo él ya no era el gracioso joven que había amado a la joven reina. Ahora era un hombre serio y cuidadoso, completamente abocado a la construcción de La Perla del Amor. Con cada año de esfuerzo había visto nuevas posibilidades arquitectónicas y proyectos, había conseguido gran dominio sobre los materiales a usar y había conocido cientos de piedras y colorido y efectos que nunca se le hubieran ocurrido en el principio. Su sentido del color se había hecho más fino y calculado; no cuidaba más el brillo de la textura de líneas doradas que había puesto al principio, el brillo de un iluminado misal. Buscaba ahora los azules como el cielo y para las sutiles tonalidades de

grandes distancias, para recónditas sombras y repentinos reflejos de purpúrea opalescencia para grandiosidad y espacio. Había acabado completamente con esculturas, tallados, dibujos, engarces y todos los pequeños y cuidadosos trabajos de los hombres. "Esas son cosas lindas", dijo de sus primeras decoraciones y las colocó en los edificios secundarios donde no molestaran el diseño principal. Más grande y más grande crecía su arte.

Con respeto y sorpresa la gente decía que La Perla del Amor crecía desde sus comienzos con una magnificencia y grandiosidad sobrehumanas. No sabían lo que habían esperado, pero nunca una cosa tan sublime como esta. "Maravilloso milagro que solo el amor pudo hacer", todas las mujeres del mundo amaban al príncipe por el esplendor de su devoción.

Atravesando la mitad de la construcción corría un gran pasillo, un panorama que el príncipe cuidaba más y más. Desde la parte interior de la entrada él veía a lo largo de una inmensa galería de columnas que cruzaba el área central con su tonalidad rosada a todo lo largo hasta desvanecerse. Sobre el punto más alto del pabellón, debajo del cual habían colocado el sarcófago, a través de una abertura maravillosamente diseñada, el desierto nevado de la gran montaña, el señor de las montañas dos mil millas más allá Los pilares, arcos, soportes y galerías flotantes a los lados sin obstruir, como grandes arcángeles esperando en las sombras la presencia de Dios.

Cuando los hombres vieron la austera belleza de los primeros tiempos se exaltaron, luego se estremecieron y sus corazones se detuvieron. Muchas veces el príncipe llegaba y se paseaba y miraba a través de ese panorama, inquieto y no totalmente satisfecho todavía. Él sentía que todavía tenía algo que hacer en La Perla del Amor, pero la tarea estaba hecha.

Siempre ordenaba alguna pequeña alteración para ser hecha o volver a su lugar algo que se había alterado. Un día dijo que el sarcófago debía ser más simple sin el pabellón; luego considerándolo determinadamente por un largo tiempo, había desmantelado el pabellón. El día siguiente no dijo nada, ni al siguiente, ni al otro. Luego estuvo por dos días afuera. Después retornó, trayendo con él a un arquitecto y dos maestros artesanos y un pequeño sirviente. Todos miraban, formando silenciosamente un pequeño grupo, en medio de la serena vastedad de su triunfo.

No había señales del duro trabajo realizado, fue como si el dios de la belleza natural hubiese colocado un retoño de si mismo. Solo una cosa había que rompía la armonía, había una cierta desproporción sobre el sarcófago. Nunca había sido agrandado y un efecto como pudo haber sido agrandado desde los primeros días??? El sarcófago desafiaba a los ojos; rompía la armonía. En ese sarcófago estaba el cofre de plomo y plata y en el cofre de plomo y plata estaba la reina, la reina querida e inmortal, causa de toda esa belleza. Pero ahora el sarcófago parecía no más que un pequeño y oscuro rectángulo colocado incongruentemente en el gran panorama de La Perla del Amor, como si alguien hubiera tirado una pequeña valija sobre las olas del mar.

El príncipe meditó largamente, pero nadie sabía lo que esta pasando por su mente. Al fin habló y apuntando con el dedo dijo: "SÁQUENLO DE AHÍ"

Espacio 5: PROGRAMAS ATRACTIVOS BASADOS EN LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES (EN GRAN PARTE EN CONTACTO CON LA NATURALEZA)

* Conceptos a trabajar:

Centrar en la frase: "...intereses centrados en los chicos"

Analizar la queja de los dirigentes: "los chicos no tienen intereses"

Centrar la atención en el tema participación de los jóvenes.

Una secuencia posible sería:

Actividades centradas (o no) en los intereses de los jóvenes - Expresión de esos intereses en los procesos de toma de decisiones (planificación participativa / ciclo de programa)-Trabajo del dirigente con las necesidades de los jóvenes, a partir de esos intereses (intervención educativa).

* Desarrollo del Taller

Paso 1

Entregamos a cada equipo un ejemplar del cuento para que lo lean como motivación inicial.

Objetivos:

- Hacer una presentación que resulte atractiva y novedosa.
- Plantear la idea de método como pasos a seguir.

Cuento inicial:

Instrucciones para subir una escalera del libro "Historias de Cronopios y de Famas" de Julio Cortázar:

"Nadie habrá dejado de observar que con frecuencia el suelo se pliega de manera tal que una parte sube en ángulo recto con el plano del suelo, y luego la parte siguiente se coloca paralela a este plano, para dar paso a una nueva perpendicular, conducta que se repite en espiral o en línea quebrada hasta alturas sumamente variables. Agachándose y poniendo la mano izquierda en una de las partes verticales, y la derecha en la horizontal correspondiente, se está en posesión momentánea de un peldaño o escalón.

Cada uno de estos peldaños, formados como se ve por dos elementos, se sitúa un tanto más arriba y adelante que el anterior, principio que da sentido a la escalera, ya que cualquier otra combinación producirá formas quizá más bellas o pintorescas, pero incapaces de trasladar de una planta baja a un primer piso.

Las escaleras se suben de frente, pues hacia atrás o de costado resultan particularmente incómodas. La actitud natural consiste en mantenerse de pie, los brazos colgando sin esfuerzo, la cabeza erguida aunque no tanto que los ojos dejen de ver los peldaños inmediatamente superiores al que se pisa, y respirando lenta y regularmente. Para subir una escalera se comienza por levantar esa parte del cuerpo situada a la derecha abajo, envuelta casi siempre en cuero o gamuza, y que salvo excepciones cabe exactamente en el escalón. Puesta en el primer peldaño dicha parte, que para abreviar llamaremos pie, se recoge la parte equivalente izquierda (también llamada pie, pero que no ha de confundirse con el pie antes citado), y llevándola a la altura del pie, se le hace seguir hasta colocarla en el segundo peldaño, con lo cual en éste descansará el pie, y en el primero descansará el pie.

(Los primeros peldaños son siempre los más difíciles, hasta adquirir la coordinación necesaria. La coincidencia de nombre entre el pie y el pie hace difícil la explicación. Cuídese especialmente de no levantar al mismo tiempo el pie y el pie.)

Llegado en esta forma al segundo peldaño, basta repetir alternadamente los movimientos hasta encontrarse con el final de la escalera. Se sale de ella fácilmente, con un ligero golpe de talón que la fija en su sitio, del que no se moverá hasta el momento del descenso."

Tiempo 5 a 7 minutos

Paso 2

Objetivo:

3. Lograr acuerdos sobre este elemento del Método
4. Establecer los hechos conceptuales básicos para poder trabajar la dinámica posterior.
5. Identificar los 3 enfoques del programa (la aplicación en 'el patio del grupo' con los jóvenes, el rol del adulto educador que vive el método scout y, el rol del animador territorial – tanto en programa como en formación).

Se le propone a cada equipo el análisis desde uno de los 3 enfoques y se los invita a leer por equipo el contenido de las columnas correspondientes a ese enfoque de la Grilla de conceptos fundamentales (se adjuntan en anexo).

Tiempo 5 a 7 minutos

Paso 3

Objetivos

- ✓ Lograr que los formadores reflexionen sobre uno de los 3 enfoques
- ✓ Lograr que los formadores reflexionen sobre su práctica y las diferencias con el 'deber ser'

Partiendo de los acuerdos previos se establecen las preguntas:

¿Qué es un 'programa atractivo basado en los intereses de los participantes' para los Formadores y cómo juega en el proceso de Formación de los dirigentes scout?

¿Cómo educador scout / como formador promuevo la propuesta expresada en la grilla?

¿Soy testimonio de ese perfil como 'jugador' del juego scout?

Para disparar la reflexión se les proponen las preguntas anteriores y se los invita a dividir un afiche en dos columnas y expresar: lo que es en la práctica y lo que debería ser según la propuesta formulada en la grilla o según los pareceres de los integrantes del equipo (que pueden diferir con la propuesta de la grilla).

Tiempo 20 minutos

Paso 4

Objetivo

- ✓ Poner en común lo reflexionado con el resto de los participantes.
- ✓ Enriquecer el trabajo propio con las reflexiones de los demás.

Bajo la técnica de plenario, cada equipo comparte lo que ha volcado en su afiche. Los coordinadores promoverán que los participantes socialicen sus reflexiones.

Cada equipo facilita al coordinador las conclusiones que ha desarrollado para generar un trabajo posterior.

Tiempo 15 / 20 minutos

Espacio de integración: Conferencia: Un sistema de auto educación progresiva**LA CONFERENCIA DEL SACO:**

Sr Presidente, Sres Consejeros, Sr Director Ejecutivo, Autoridades asociativas, sres formadores y formadoras sres y sras...

Estimados hermanos scouts, ante todo, siempre listo.

Quiero empezar presentándome para los que no me conocen, yo soy Rodrigo González Cao y he sido designado como el cuarto Director de Programa de Jóvenes de Scouts de Argentina en estos breves siete años de vida institucional.

Como algunos sabrán yo empecé hace seis meses en este rol de servicio en marzo de este año, continuando la tarea puesta en marcha por Liliana Serrao de Torre y proviniendo del Equipo Nacional de Conferencias y del Equipo PEP de Desarrollo Institucional.

Estas recientes experiencias me han facilitado mucho la tarea que estoy realizando ahora y, sin duda, tiñen la gestión del área.

En la persona de ustedes les quiero agradecer, en primer lugar, la hospitalidad y la calidez con que me recibieron en sus zonas cuando viajé este último año y medio en mi "Rock & PEP Tour". Gracias por compartir muchos mates y por confiarme las dificultades que encuentran en su trabajo cotidiano.

En segundo lugar, les quiero agradecer la generosa participación que han tenido sus zonas y distritos en las Conferencias de Programa realizadas en 2003 y 2004.

Sus aportes no cayeron en saco roto y han sido un insumo muy valioso que les devolvemos en los 6 documentos de la serie "LA DESCUBIERTA DE NUESTRA ARGENTINA" que se llevarán en el CD-ROM del encuentro y también pueden bajarse de la página asociativa en Internet.

Los emergentes que han expresado sus grupos y distritos son las líneas de trabajo a las que daremos respuesta con el equipo de voluntarios que he convocado para que me acompañen en la Dirección de Programa de Jóvenes.

A diferencia de mis predecesores, en mi caso son los Grupos Scouts los que me han escrito 'el libreto' de una manera **vinculante y no me dejan lugar a la tentación de 'las grandes ideas de un grupo de craneotecas de lucidez implacable que flotan tras un escritorio de la calle Libertad'**.

Hecha la presentación, vamos al grano.

En la jornada de hoy hemos jugado, hemos conversado y reflexionado, hemos realizado una vista "a vuelo de pájaro" del Método Scout como oportunidad de aprender a aprender y de su triple implicancia: en el patio de grupo, en la acción de los educadores scouts y en nuestra acción como animadores territoriales a través de los equipos de formación y de programa de cada zona.

Los invito a armarse de un poco de paciencia y a escuchar lo que tengo para decirles sobre este sistema de autoeducación progresiva, complementario de la familia y de la escuela, que se desarrolla a partir de los 5 elementos sobre los que hemos trabajado.

Para terminar de enredar la cosa, quiero empezar por el final.

Este sistema de auto-educación progresiva apunta a formar jóvenes con autonomía de pensamiento, por eso se habla de la construcción de la identidad, ¿qué soy?, ¿cómo me veo?, ¿cómo me ven?

Hemos trabajado sobre la adhesión a valores, es decir, la persona que debo ser, mi proyecto de vida, ser coherente con esos valores.

El compromiso de quien soy y deseo ser tiene que ver con los valores que yo 'encarno' y de acá salto entonces, a los marcos simbólicos, una de las características que hace que el programa sea atrayente.

Pero OJO es mucho más que la 'puesta en escena', los marcos simbólicos de las ramas son progresivos, van desde el marco de fantasía de los Lobatos y Lobeznas a la concreta realidad de la Rama Rovers, es decir que aquello que no me ayude a comprender la realidad completa no es suficiente, porque no me ayuda a 'encarnar' esos valores a los que adhiero y no me ayuda a concretar mi proyecto de vida.

Esta cuestión es importante: si fragmentás esta idea integral, obstaculizás en lugar de integrar.

Lo remarco porque, hoy en día, algunas instituciones en vez de ayudar al logro de la identidad se convierten en refugios que retardan el logro de la identidad.

Les quiero citar un caso concreto que presencié en una de mis visitas a sus zonas con el 'Rock & PEP Tour', sin nombres: "se dice el pecado pero no el pecador".

Entre mate y mate en una charla informal con dirigentes de rama, uno de ellos comentaba sobre los riesgos de la sociedad de hoy y sobre la percepción de que vivimos en 'un mundo cruel' donde no sobrevivís si jugás de acuerdo a las reglas del Movimiento Scout.

¡Qué terrible! Este dirigente me decía que él añoraba la inocencia y la seguridad de sus tiempos de niño y, que por eso protegía a sus jóvenes de esa realidad tan cruel. Que total ya la iban a tener que enfrentar cuando llegaran a caminantes o rovers.

Sin duda, este hermano scout tenía muy buenas intenciones hacia sus pibes, pero el 'currículum oculto' era que él les resolvía todo para que no enfrentaran conflictos, que todas las actividades se hacían dentro del 'espacio protegido' del grupo scout para evitar los riesgos de la sociedad insegura que los aguardaba puertas afuera, hacían proyectos breves y hacia el resto del grupo, salían poco de campamento y siempre a los mismos lugares, lugares que ya sabían que eran 'seguros' (los que cada vez eran menos y más caros), etc., etc.

¡Qué realidad tan dura! Esto me hizo pensar que el movimiento scout también cae, a veces, en convertirse en un lugar que retarda el logro de una identidad integral, nos vamos desviando de eso que siempre decimos de "formar más scouts y mejores ciudadanos" y no favorecemos 'el descubrimiento y aceptación progresivos de responsabilidades a través de la pertenencia a pequeños grupos' y la participación en el proceso de toma de decisiones de los organismos de rama.

Pongo acento en esto, porque si no lo entendemos, podemos caer en formar 'identidades encerradas hacia adentro del grupo', identidades que terminan aislando al grupo porque cualquiera que viene 'de afuera' es tan diferente que no logra 'hacer pie'.

Y de acá paso al 'programa atractivo basado en los intereses de los jóvenes que contiene actividades variadas'.

La definición de la identidad se apoya en algo muy difícil en estos tiempos: la identidad vocacional, esta identidad condiciona todo el resto de las identidades, la sexual, la política, etc.

La identidad vocacional se trabaja desde la propuesta de las Especialidades, algo que está muy descuidado en algunos grupos de nuestra asociación y, que es parte del 'programa atractivo basado en los intereses de los jóvenes'.

Aunque me estuve conteniendo hasta acá, quiero citar a Baden-Powell (disculpen si a veces soy un poco cargoso con las citas de nuestro fundador).

Esto de la 'aceptación progresiva de responsabilidades' y la participación en el proceso de toma de decisiones de los organismos de rama me lleva al subtítulo de 'Escultismo para muchachos' como 'Manual de instrucción para la buena ciudadanía'.

Durante varios InfoScout escribí sobre el concepto de la ciudadanía, el problema es la redefinición del concepto de ciudadanía y la definición del concepto de ¿qué es ser ciudadano hoy?

Tenemos un poco más claro lo que no es ser ciudadano, en el sentido que el concepto de ciudadanía atada al voto es incompleto, pero tenemos aún que caminar un largo trecho para reflexionar qué tipo de ciudadanía buscamos como movimiento de jóvenes.

¿Qué significa para nosotros, los scouts, eso del nuevo ciudadano o del ciudadano global que pelea trincheras locales?

PARECE 'CHINO BÁSICO', sin embargo, ese es el paradigma, el scout como ciudadano. Y eso es 'baden-powelliano' al 100%, está en todos sus libros: 'Escultismo para muchachos', 'Guía para el Jefe de Tropa', 'Rema tu propia canoa', 'Roverismo hacia el Éxito', 'Jóvenes caballeros del imperio', etc. ¡para que se los voy a nombrar si ustedes los conocen mejor que yo!

En el taller de hoy hemos reflexionado sobre un modelo de valores y un modelo de personas y decimos que este 'sistema de auto-educación progresiva complementario de la familia y de la escuela' propone la educación integral de la persona desde el campo de la educación no formal.

Tenemos un proyecto educativo que es nuestra carta de presentación en sociedad, nuestra contribución para 'dejar el mundo un poco mejor de cómo lo encontramos' a través de la 'adhesión voluntaria a valores' y estos valores tienen que ver con una postura clara de la persona en la sociedad.

En el proyecto educativo hablamos de un programa 'argentino y regionalizado', ¡qué tema!

Y acá subo la mirada hacia el 'horizonte mundial' de nuestro movimiento.

La nueva definición de misión de la Conferencia Scout Mundial de Durban de 1999 habla de jugar un papel protagónico en 'una sociedad mejor'.

No quiero dejar pasar esa conferencia mundial porque fue un hito en la forma de pensarnos como movimiento global.

En los documentos previos a Durban por primera vez el movimiento scout nos pregunta: ¿para qué está el movimiento scout?

Separo el ¿para qué estamos? del ¿cómo lo hacemos?

Arranquemos con el ¿para qué estamos los Scouts de Argentina?

Una posible respuesta es para ofrecerle a la sociedad lo que algunos llaman 'el rover de partida', es decir, el ideal de persona que los Scouts le ofrecemos a nuestro país como resultado de este proceso de auto-educación progresiva, complementario de la escuela y de la familia, basado en los 5 elementos sobre los que hoy hemos trabajado.

Entonces, ¿para qué estamos los Scouts de Argentina?

Hoy es el momento de dejar de hacer activismo y preguntarnos por el sentido de lo que hacemos.

Una respuesta nos la hemos dado con la 'Visión de Scouts de Argentina' y sus 'Sueños, la asociación que queremos'.

El ¿cómo lo hacemos? es mucho mas global, es la propuesta hecha por B-P en 'Escultismo para Muchachos', en 'Manual del Lobato' y en 'Roverismo hacia el éxito'.

El ¿cómo lo hacemos? es el programa que hemos construido junto a 13 países para la Rama Lobatos y Lobeznas, con 16 países para la Rama Scouts y con x países para la Rama Caminantes, es decir, esta mucho más atada al método scout, volver a 'separar la paja del trigo' en términos bíblicos y volver a B-P, ese es el cómo lo hacemos, esa es la base de lo que hemos reflexionado hoy durante los 5 espacios de la jornada.

¿Adónde llegamos con todo esto?

Llegamos a algo que va a escandalizar a algunos de los presentes, desde ya, pido disculpas si hay personas sensibles en la sala.

Unos dicen que la propuesta curricular para jóvenes (los Manuales para dirigentes de rama) es el motor del cambio, pero no alcanza.

Otros piensan que el cambio comienza en formación o en captación y gestión de adultos, lamento decirles: ¡que tampoco alcanza!

Mi gestión empezó con algo sencillo, con la convicción que el cambio comienza en aplicar correctamente el método scout.

Nada más ni nada menos.

Los que leyeron a Mafalda, recordarán una frase célebre de Felipe que decía: "¿Y si antes de empezar lo que hay que hacer, empezamos lo que tendríamos que haber hecho?"

Todo lo que hemos hablado hoy es de cómo nuestras prácticas habituales condicionan la aplicación correcta del método scout.

Prácticas 'inconscientes', estilos de los que no nos damos cuenta.

Y ahí entra la política de recursos adultos...

Ahí es donde debemos replantearnos algunos paradigmas de recursos adultos, además de los de programa.

Por ejemplo, un formador amigo me decía el año pasado que no importa el dirigente que captés, la formación lo va convirtiendo en la persona deseada.

Acá me viene a la mente el cuento del "scoutismo mágico" y el "scoutismo instantáneo" con que empezamos la mañana. ¿La gente aprende simplemente porque uno escribe 'lindo' en los documentos? ¿Alcanza con esto sólo? Si vos captás al dirigente apropiado, ¿la formación es un entrenamiento sobre técnicas pedagógicas y animación de grupos solamente?

Otro tema, ¿los valores no te da la formación?, ¿la asociación puede arreglar esto con la supervisión solamente?

¿Se arregla con 'motivación'? ¿Se arregla con voluntad? Les dejo una última frase de Felipe: "La voluntad debe ser la única cosa en el mundo que cuando está desinflada necesita que la pinchen".

Poniéndonos serios.

En mi humilde opinión, entiendo que debemos clarificar: ¿para qué está ese dirigente ahí?, ¿por qué los adultos se acercan al movimiento? ¿Qué es lo atractivo que ven desde afuera para acercarse? ¿qué los decepciona cuando están adentro para irse?

En el taller les hemos repartido 5 cuadritos, uno para cada uno de los 5 elementos que hemos trabajado hoy. Cada cuadro propone elementos sobre los que el dirigente debiera capacitarse para aplicar mejor el método scout, en mi opinión personal considero que una capacitación de un dirigente implica que tenga un gran manejo de desarrollo grupal, el dirigente que no conoce el manejo de desarrollo grupal básico, va a tener problemas en su tarea cotidiana con su equipo de rama y con el Consejo de Grupo como comunidad educativa, pero además si es dirigente en las ramas Caminantes y Rovers.

Un paso más todavía, un dirigente de la Rama Rovers que no conoce su comunidad cercana, sus organizaciones, a la larga termina encerrándose en el grupo o con una frustración muy grande, los equipos de jóvenes no logran concretar sus proyectos, es decir que un dirigente rover de determinado barrio debería conocer hasta las pandillas urbanas de su zona.

La generalidad es que hoy nuestros mayores esfuerzos de formación no van por ese lado, los que han podido leer el documento 2 que bautizamos "Derritiendo el iceberg" verán lo que ven día a día en los módulos de formación.

El mayor esfuerzo asociativo se vuelca hacia un 60% de los dirigentes que tienen menos de 3 años de antigüedad y que, al terminar su capacitación se van, requiriendo que nuevos esfuerzos asociativos se vuelquen hacia el nuevo 60% de dirigentes que llegan a capacitarse en reemplazo de los que se han alejado del movimiento.

Tanto esfuerzo en dar capacitación a este 60% que continuamente se renueva no nos deja tiempo, ni recursos, ni formadores disponibles para atender la formación continua.

Por eso después en el documento 1 titulado "La Punta del iceberg" surgen dificultades para asociarse con parteneires, surgen dificultades para comprender las nuevas realidades de los jóvenes, surgen dificultades para imponer límites en las Ramas Lobatos y Lobeznas y Scouts o para poder completar un Ciclo de Programa.

Esta limitación de recursos es alimentada con otro paradigma: que el incentivo por participar de los módulos de formación termina con los tacos de madera y que la formación continua es 'una yapa', porque al alcanzar el nivel de insignia de madera ya se posee los conocimientos suficientes para 'operar una sección'. Esta visión choca con la percepción de algunos 'modulantes' a los que les parece que los contenidos de los módulos están alejados de sus necesidades más inmediatas para ir el sábado siguiente a trabajar en el grupo.

Por otro lado, recién estamos en pañales con la observación, supervisión y animación territorial, lo que llamamos 'Habilidades de OSA'. Este énfasis en la supervisión, tarea que está incluida en la Política de Recursos Adultos, recién empezamos a plantearla en la Conferencia Nacional de Programa de Diciembre de 2002 en Ramos Mejía. Tenemos mucho camino por delante, necesitamos dar capacitación a los dirigentes de distrito que acompañen en el territorio a los educadores scouts de los Grupos, necesitamos capacitar Auxiliares Distritales de Rama y Asistentes de Programa que les digan a los dirigentes de grupo si están errando el camino.

Tenemos que recuperar el hábito de la reunión del Equipo distrital de rama... ese es el mejor espacio para compartir las dificultades que cada uno encuentra en la aplicación del método y el programa en su grupo, porque es muy probable que mi vecino haya encontrado una solución novedosa a una dificultad que yo no tengo idea de cómo 'entrarle'.

Tenemos que insistir mucho con las 'Habilidades de OSA', recuperar los distritos y las zonas para que además de las cuestiones administrativas, animen territorialmente el programa.

Un signo muy alentador es la cantidad de actividades zonales que están realizándose hoy en sus zonas, pero eso sólo no alcanza si no hay seguimiento, si no hay supervisión de la tarea, si no hay observación de las prácticas de los dirigentes, porque no podemos asegurar la calidad de programa y vamos a saturar a los pobres AZP que no van 'a dar abasto'.

Y acá les vendo el documento 6 'Tierra de OSA: la huella en el terreno' que trata del camino a recorrer desde las Actividades de referencia hasta el patio de grupo.

Necesitamos capacitar en nuestros distritos y zonas a dirigentes 'con poder de expertos' que lideren equipos, que las 'actividades de referencia' no sean las mismas que hace una sección sola en su campamento de grupo, porque si la única diferencia entre una actividad de grupo y una actividad distrital o zonal es la cantidad de gente estamos estafando a los grupos que asisten.

Cuando un equipo zonal o distrital convoca a una 'actividad de referencia' es para realizar actividades especiales que los grupos por si solos no pueden hacer.

Es difícil y acá me meto en otro tema 'espinoso'.

B-P decía en 'Guía para el Jefe de Tropa': "cuando no sepas lo que hacer, pregúntale al muchacho".

Pero OJO con esto... Hoy hemos hablado de 'la asistencia responsable de adultos que aconsejan y acompañan' a los jóvenes, sin embargo, en otra visita de mi "Rock & PEP Tour" me encontré con un gran y querido amigo, un verdadero 'referente' de la rama Rovers, que había vuelto a trabajar en su grupo de toda la vida después de muchos años y me decía: "los rovers ya son grandes, entonces yo los dejo a ellos solos, yo soy un simple 'facilitador' que está a mano por si algo se complica".

OJO con esta idea porque llevada al extremo puede ser muy peligrosa... En las Conferencias de Programa muchos marcan la falsa creencia de que para dejarle 'protagonismo a los jóvenes' los adultos se han retirado, estando muchas veces ausentes, más que nada en las ramas mayores.

¿Y la 'intervención pedagógica' del dirigente sobre la que hoy reflexionamos?

Generalmente los dirigentes saben cómo intervenir, pero no siempre están seguros de cuándo deben intervenir.

Recién les mencionaba que Baden-Powell en 'Guía para el Jefe de Tropa' nos decía: "*Cuándo no sepas qué hacer, pregúntale a los jóvenes*", pero ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cómo?

Seguramente muchos de ustedes habrán leído el dossier "P.N.P., perdona nuestros proyectos" que está en el Documento Básico "Apuntes para el Juego Scout".

Si yo soy dirigente en una sección que está empezando 'de cero' y yo le pregunto a los jóvenes: ¿qué quieren hacer?, puede suceder que las actividades que propongan sean siempre las mismas o sean pobres en calidad.

Lo que debe hacer el educador scout es proponer cosas, actividades que le 'abran la cabeza a los jóvenes', que salgan de lo habitual, nada muy revolucionario, estoy hablando, por ejemplo de ir al teatro o ir a ver una película y después comentarla.

Entonces hay que entender de una buena vez que el dirigente rover, a veces, necesita ser tan directivo como un dirigente de manada.

OJO, que nadie se vaya al otro extremo tomando literalmente mis palabras, la misión es ser educador y acompañar, entonces, el dirigente debe tener como horizonte la 'autonomía del joven', 'la aceptación y desarrollo progresivos de responsabilidades'.

Nadie quiere que pasen dos años diciéndole a los jóvenes lo que tienen que hacer.

La meta es que cada joven llegue a ser autónomo, responsable, solidario y comprometido. Cada uno tendrá velocidades diferentes, una historia diferente, caracteres diferentes.

Pero el horizonte es que cada uno de los jóvenes desarrolle su autonomía, si logramos eso, podemos quedarnos satisfechos.

Bueno, si alguien queda despierto, por favor, avísenle al resto.

Seguramente tendrán mucho para decir de las 'locuras' que han escuchado y de las urgencias que traen de sus zonas y distritos.

Para cerrar la disertación, los invito a continuación a integrarse a una mesa-debate temática.

Los 6 temas serán los 6 emergentes referidos en el documento 1 de la serie La Descubierta de nuestra Argentina, titulado: "La Punta del iceberg":

1. Dificultades en la Implementación del Ciclo de Programa y cómo realizar en la práctica el seguimiento de la Progresión Personal.
2. Necesidad de aprendizaje de planeamiento participativo (sobre todo en Manada), extensión y complicación del mecanismo participativo en Ramas Scouts y Caminantes y, necesidad de estrategias novedosas y creativas en Rama Rovers.
3. Animación de la Rama Rovers.
4. Cómo mejorar la participación de los jóvenes (en los órganos de gobierno de la rama y en los foros de jóvenes). Dificultades sobre cómo hacer un foro, motivar que los jóvenes opinen y participen, que le encuentren una utilidad a las decisiones y debates que se realizan, que se cumpla lo decidido.
5. Cómo trabajar la Animación Espiritual
6. La gestión y el programa educativo.

LA CONSIGNA ES: Los invito a conversar en las mesas-debate temáticas sobre:

- ¿Qué debería saber yo como formador respecto del emergente respectivo?
- ¿Qué debería hacer yo como formador?
- ¿Cómo lo debería hacer?

Aprovechen la siguiente hora como un momento de recomendaciones, en grupos de aproximadamente 15 personas para poder escucharnos y tener oportunidad de expresarnos.

Por favor, elijan a uno de ustedes que ofrezca el servicio de tomar nota de todas las recomendaciones que se formulen. No se las critica. Todas son tomadas en cuenta. Les doy mi palabra scout de que las tendremos en cuenta.

Es todo, gracias por ser tan gentiles de poner 'cara de interés'. Si quieren pueden aplaudirme.

Siempre listo.

Rodrigo González Cao

Director de Programa de Jóvenes

Los 6 temas serán los 6 emergentes referidos en el documento 1 de la serie La Descubierta de nuestra Argentina, titulado: "La Punta del iceberg":

1. Dificultades en la Implementación del Ciclo de Programa y cómo realizar en la práctica el seguimiento de la Progresión Personal. Coordinado por Mónica Maillet.
2. Necesidad de aprendizaje de planeamiento participativo (sobre todo en Manada), extensión y complicación del mecanismo participativo en Ramas Scouts y Caminantes y, necesidad de estrategias novedosas y creativas en Rama Rovers. Coordinado por Claudio Segretín.
3. Animación de la Rama Rovers. Coordinado por Roberto Di Lorenzo.
4. Cómo mejorar la participación de los jóvenes (en los órganos de gobierno de la rama y en los foros de jóvenes). Dificultades sobre cómo hacer un foro, motivar que los jóvenes opinen y participen, que le encuentren una utilidad a las decisiones y debates que se realizan, que se cumpla lo decidido. Coordinado por Christian Casal.
5. Cómo trabajar la Animación Espiritual. Coordinado por Verónica González Cao.
6. La gestión y el programa educativo. Coordinado por Viviana Diez.

LA CONSIGNA ES: Los invito a conversar en las mesas-debate temáticas sobre:

- ¿Qué debería saber yo como formador respecto del emergente respectivo?
- ¿Qué debería hacer yo como formador?
- ¿Cómo lo debería hacer?

Aprovechen la siguiente hora como un momento de recomendaciones, en grupos de aproximadamente 15 personas para poder escucharnos y tener oportunidad de expresarnos.

Por favor, elijan a uno de ustedes que ofrezca el servicio de tomar nota de todas las recomendaciones que se formulen. No se las critica. Todas son tomadas en cuenta. Les doy mi palabra scout de que las tendremos en cuenta.

ANEXO II: CONCEPTOS RELACIONADOS CON LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

Espacio 1: LA ADHESIÓN VOLUNTARIA A VALORES

* Conceptos a trabajar:

El joven se acerca al Movimiento Scout porque le atrae el programa (las actividades que cree realizan los scouts) y, se encuentra al integrarse a un Grupo Scout con la Ley Scout y los Principios a los que adhiere al formular su Promesa.

Los valores que se viven en la sección de ese grupo, y en el pequeño grupo, son los que le propone su dirigente y, no necesariamente son siempre los expresados en la Ley y Promesa Scout (¿hipocresía?, ¿vive honestamente sus desvalores?)

"¿Es posible inventar una forma de educación que hiciera posible evitar conflictos o resolverlos pacíficamente desarrollando el respeto por las otras personas, sus culturas y sus valores espirituales?"

"La educación: encierra un Tesoro", Informe a UNESCO de la Comisión Internacional de Educación para el Siglo XXI presidida por Jacques Delors, 1996.

¿Qué es? La promesa y la ley Scout

La ley Scout es un código de vida - para cada individuo Scout y para los miembros de la unidad colectivamente - basado en los principios del Movimiento Scout. A través de la experiencia práctica de la aplicación de un código de vida a la vida diaria, la ley Scout propone una forma concreta (no abstracta y práctica para los jóvenes de entender los valores que propone el Movimiento Scout como base de la propia vida).

La promesa es un juramento personal de hacer lo mejor de uno para vivir acorde a dicho código, el cual es hecho frente a un grupo de pares en el momento en que este elige unirse al movimiento. Haciendo la promesa Scout el joven hace una elección consciente y voluntaria de aceptar la ley y asumir la responsabilidad de esa decisión con su esfuerzo personal (hacer lo mejor de uno). EL hecho de hacer la promesa en frente a sus pares hace de esta un acto público, y simboliza un compromiso social para con los otros del grupo. Hacer la promesa, entonces, es el primer paso simbólico en el proceso de auto educación.

La ley y la promesa son consideradas como una porque están estrechamente encadenadas.

También es un código colectivo de vida que sirve de base para el funcionamiento de las unidades del Grupo Scout. La ley Scout está por consiguiente en el corazón del Método Scout.

Consecuentemente, una de las características esenciales del Movimiento Scout es que, desde sus comienzos, ha estado basado en una escala de valores, es decir, un grupo interrelacionado de reglas éticas. Pero, qué es exactamente un valor?; y cómo está expresado dentro del Movimiento Scout?

- √ Como la palabra misma lo indica, el valor es algo fundamental, valorable, durable. Los valores de una persona son aquellas cosas que son importante para el o ella, cosas en las cuales el o ella cree y que considera esenciales y por lo tanto condicionan su conducta en la vida
- √ Para los jóvenes, los valores del Movimiento Scout están expresados en la promesa y la ley, los cuales son, como mencionamos anteriormente, un componente fundamental del método Scout.

¿Cuál es su fin?

Invitación a hacer: La ley Scout es una manera simple para que cada joven se familiarice con las metas que el Movimiento Scout a través de su vivencia en la práctica.

Invitación a ser: La ley Scout sirve como una referencia en el desarrollo subsiguiente del sistema de valores del joven.

¿Cómo funciona?

Un código personal de vida

Al vivir la Ley en su vida diaria y, en las nuevas situaciones que enfrenta, avanza en su desarrollo.

Como se basa en los Principios del Movimiento Scout guía el desarrollo del joven hacia una exploración personal de estos valores.

Un código colectivo de vida

Sirve como la ley de una sociedad de jóvenes en la que cada uno tiene los mismos derechos y deberes hacia él y hacia los otros.

Si viven la ley, comparten un estilo de vida democrática, respetuosa de cada persona y que promueve un sentido de pertenencia y comunión, solidaridad y cooperación.

"El muchacho no se gobierna por el NO HAGAS, pero si por el HAZ ESTO.

La ley Scout se concibe como una guía para sus acciones, en lugar de como un código para sancionar sus faltas." "Guía para el Jefe de Tropa", Baden-Powell, edición de la Hermandad Mundial, 1944.

¿Cómo se vive en el Grupo Scout?

La ley Scout es simple, con términos cotidianos, refiriéndose a menudo a cualidades, para que cada joven pueda entender lo que significa y puede dar lo mejor de sí para reflejar estos valores en su vida diaria.

Como es un código personal de vida y uno colectivo, es la base sobre la que toda unidad del Grupo Scout se estructure y opere.

Así los jóvenes serán ayudados a descubrir los valores en los que se basa el Movimiento Scout.

Concretamente, la ley Scout se traduce en las reglas del grupo:

- √ los derechos y deberes de cada miembro
- √ el compartir las responsabilidades

- √ la participación en el proceso de toma de decisiones
- √ el manejo de conflictos
- √ y así sucesivamente.

Los jóvenes deben tener una participación activa en establecer las reglas del grupo tanto como sea posible, en la medida apropiada a su edad.

Esto los ayuda a comprender la ley Scout y, por otro lado, tienen menos dificultad en aceptar, e incluso en hacer cumplir, aquellas reglas que ellos mismos han contribuido a fijar. Evidentemente, el adulto necesita asegurarse que esas reglas consideren las medidas de seguridad, etc.

La ley Scout proporciona una herramienta de evaluación excelente, tanto en términos de establecer el grado al cual se adhirió al código de vida, tanto como lo que resultó bien o mal de las actividades, campamentos, proyectos, la vida de grupo, etc., y lo que podría mejorarse; y en términos de una evaluación personal sobre hasta qué punto cada joven se siente que ha progresado.

Cuando un joven rompe una regla, debe proponérsele que reflexione sobre las consecuencias que puede haber causado. El propósito no es hacer que el joven se sienta terrible, pero sí que entienda y, si es posible, que remediar la situación.

El código de vida se aplica a los adultos y a los jóvenes. El código de vida no es un juego de reglas que sólo se aplican a los jóvenes porque "ellos tienen que respetar reglas." El código de vida refleja principios éticos básicos o valores que el Movimiento Scout cree que son válidos para la vida. ¿Si los adultos no testimonian ese código de vida, ¿por qué deben hacerlo los jóvenes?

¿Qué es?

La Promesa Scout es un compromiso voluntario que cada joven hace ante un grupo de pares cuando él o ella eligen unirse al Movimiento.

Al formular la promesa Scout el joven reconoce que conoce la ley Scout y realiza un compromiso personal de hacer todo lo que de él dependa para vivir según este código de vida.

¿Cuál es su fin?

A través de la promesa, el joven acepta la invitación del Movimiento Scout para desarrollarse a través de una decisión voluntaria de vivir la ley Scout y asumir la responsabilidad de esa decisión a través del esfuerzo personal.

El formular la promesa es el primer paso simbólico en el proceso de auto-educación. Formular la promesa no implica que el joven haya demostrado ser un "perfecto" Scout. Es un punto de partida, no la línea de llegada.

El hecho de prometer "hacer todo lo que de mí dependa" se refiere a hacer un esfuerzo personal acorde a la magnitud de la capacidad del joven. Desde una perspectiva educativa, el esfuerzo es tan importante como el logro del objetivo. El esfuerzo es personal, y el progreso sólo puede evaluarse en términos de cómo el joven era antes.

Al formular la promesa frente a sus pares, el joven hace público su compromiso. Esto no sólo hace "oficial" su compromiso personal, sino que también simboliza un compromiso social frente a los otros miembros del grupo. Por su presencia, sus compañeros le muestran al grupo que ellos le reciben como un miembro.

¿Cómo se vive en el Grupo Scout?

La manera de explicar la promesa a los jóvenes es importante.

Deben entender las implicaciones de formular su promesa - que ellos están dando su palabra y que ellos están dando su palabra para dar lo mejor de sí para hacer todo lo posible en cuanto de ellos dependa.

Debe presentarse como un acto importante, pero no como algo de lo cual ellos necesiten sentir temor o estar nerviosos tampoco.

Desde la perspectiva de un joven, el formular la promesa Scout no es simplemente reflexionar sobre si el código de vida le parece razonable o no. Es también una decisión para continuar tomando parte en actividades con los jóvenes que él o ella han conocido.

Hasta que formula su promesa Scout, es más o menos un "visitante del Movimiento Scout" y no puede experimentar la riqueza que el Movimiento Scout le puede ofrecer. Además, la presencia prolongada de "visitantes" (i.e. aquéllos que simplemente regresan de vez en cuando para las actividades) es disociador para los jóvenes que están comprometidos con el Movimiento Scout, con los proyectos del grupo y con la vida de grupo.

El formular la promesa es un acto personal de compromiso. La tarea del dirigente adulto, por consiguiente, es animar al joven, pero no forzarlo antes que esté listo para formularla, ni tampoco detener el derecho de formular la promesa que el joven tiene, ni tampoco ignorar todos los factores en juego. Una manera simple de animar a los jóvenes sería proponer varias fechas en un periodo de varios meses.

El dirigente adulto debe buscar que el momento de formulación de la promesa sea significativo para el joven - una ceremonia pequeña al final de un campamento, por ejemplo.

La Ley y Promesa es el elemento central del Método Scout.

La Ley es un código de vida, un estilo scout, un conjunto de valores en acción en los cuales el joven se compromete a través de su Promesa. Para el dirigente, la Ley es al mismo tiempo:

- √ un ideal para cada miembro del Movimiento, joven o adulto y,
- √ un instrumento educativo, el medio de aprender la referencia.

En cuanto a la Promesa, tiene también dos dimensiones:

- √ Es un compromiso de vivir según la Ley Scout – ley del grupo e ideal de vida

- √ También es un instrumento educativo, un medio de hacer por la acción el aprendizaje del compromiso personal y del respeto a la palabra dada.

Adherir a la Ley: hacer hoy la experiencia de un código y desarrollar para mañana el sentido del respeto de la regla libremente aceptada.

Comprometerse a través de la Promesa: hacer hoy la experiencia del compromiso voluntario y mañana el aprendizaje del respeto a la palabra dada.

Miguel sabe muy bien que lo importante no es que los Scouts puedan recitar la Ley de memoria, sino que ésta sea realmente vivida por ellos, que oriente sus acciones, tanto dentro del grupo como fuera de él.

Cada vez que la ocasión se presenta – y no faltan – Miguel hace referencia a la Ley. No para recordar en forma seca tal o cual artículo sino para guiar la reflexión de los jóvenes entre sí, en el marco de la vida del grupo o en una actividad, la Ley ofrece un excelente instrumento de evaluación, un conjunto de criterios gracias a los cuales cada uno puede comparar lo que pasó con su ideal.

Así, cuando durante una excursión una patrulla no se presenta en el lugar previsto para el encuentro, sencillamente porque los jóvenes cambiaron de idea la discusión de la patrulla se refiere a la confianza recíproca y el respeto por el otro – en el caso de Miguel preocupado de no encontrar a los Scouts en el lugar de encuentro acordado.

Para Miguel, no se trataba ni de juzgar, ni de culpar a los jóvenes, sino simplemente llevarlos a tomar conciencia de la decisión que tomaron sin mayor reflexión.

Volverse adulto es también prever y asumir las consecuencias eventuales de las decisiones que uno toma.

En cuanto a la Promesa, Miguel no la transforma en la investidura del Scout perfecto. Para él la Promesa es un signo, un compromiso del joven frente a sus pares, un compromiso por el cual expresa haber entendido el código de vida del grupo y el ideal scout y desea hacer todo lo que de él dependa para seguir esta regla con los demás y vivir este ideal cotidianamente.

En la práctica, Miguel da a la Promesa una cierta solemnidad; se esfuerza en hacer de ella un momento importante para cada joven en particular, un hito en su vida personal, ¡pero no un rito de iniciación ni un sacramento!

Espacio 2: EL APRENDER HACIENDO NO ES HACER, ES APRENDER A APRENDER

* Conceptos a trabajar:

Aprender haciendo es vivir un proceso compuesto por:

- Quiero aprender
- Lo hago y lo aprendo
- Aprehendo lo que hice
- Generalizo lo que aprendí
- Investigo qué otra cosa puedo aprender
- Se inicia nuevamente esta rueda sin fin...

"...Es importante proporcionarles a los niños y jóvenes oportunidades para el descubrimiento y la experimentación - estética, artística, deportiva, científica, cultural y social."

"La educación: Encierra un Tesoro", Informe a UNESCO de la Comisión Internacional de Educación durante el Siglo XXI, 1996.

"La auto-educación, es decir, lo que un joven aprende por él mismo, es lo que lo va acompañar y guiar después en la vida, mucho más que algo que se le impone a través de la instrucción por un maestro."

"Escultismo para muchachos", Baden-Powell, 26 edición, 1951.

¿Qué es?

¡Aprender haciendo significa desarrollarse a través de la experiencia práctica de primera mano - la cual es una maestra muy eficaz!

Aprender haciendo:

Es ayudar a los jóvenes a desarrollarse a través de las oportunidades que brinda el "poner manos a la obra" a diferencia de escuchar pasivamente una conferencia o mirar una demostración.

Es una de obtener conocimientos, habilidades y actitudes en cada uno de las 6 áreas de crecimiento y así progresar hacia sus objetivos educativos. El aprender haciendo no se limita solamente al "hacer" en el sentido de aprender las habilidades prácticas o manuales. Por ejemplo, los jóvenes aprenden el significado de la responsabilidad asumiendo responsabilidades.

Es aprender a través de las oportunidades de experimentación que surgen al seguir los intereses de uno. Los Scouts no obtienen conocimientos, habilidades y actitudes en un contexto abstracto, divorciado de la realidad. No deberían aprender a coser solamente por el hecho de saber coser, pero si, por ejemplo, si ellos quieren representar una obra para animar un fogón y quieren hacer sus propios trajes y disfraces.

¿Cuál es su fin?

El Aprender haciendo es una manera de desarrollar todas las dimensiones de la personalidad, rescatando lo que para cada uno es personalmente significativo de todo lo que experimenta.

¿Cómo funciona?

Como los jóvenes sienten un deseo natural para la acción, el desafío y la aventura, el Movimiento Scout encausa sus energías y les proporciona un ambiente de aprendizaje rico que los anima a explorar, experimentar, descubrir y así crecer. El Aprender haciendo estimula un acercamiento activo a la vida, anima a los jóvenes a involucrarse activamente en todo lo que los afecta, les ayuda a descubrir todas sus capacidades y el uso constructivo de ellas, encargarse de sus propias vidas, y ser protagonistas, no espectadores, en su comunidad.

El motor que impulsa las experiencias educativas son las actividades que los jóvenes realizan.

En otras palabras, es la combinación de experimentar un código de vida, las dificultades y recompensas de la responsabilidad, las alegrías y tribulaciones de las relaciones que desarrollan con sus pares y con los adultos, el esfuerzo puesto en alcanzar la metas personales y colectivas, etc.. Todos estos elementos contenidos en actividades que progresivamente crecen en los desafíos que proponen y que ellos encuentran estimulantes y útiles, contribuye al desarrollo equilibrado del joven.

¿Cómo se vive en el Grupo Scout?

Los jóvenes se animan a experimentar cosas primero y luego deducir conclusiones de lo que ellos han experimentado. En términos prácticos, esto tiene varias implicaciones para el dirigente adulto:

El dirigente no necesita explicar el objetivo educativo de una actividad. Esto le es indiferente a los jóvenes y limita su espontaneidad y experiencia a nada más los límites de lo que imaginan que se espera de ellos.

El expresar sus reacciones, sentimientos, etc. les ayuda a sacar conclusiones. Un momento tranquilo al final de la reunión o del campamento puede usarse para evaluar en términos generales cómo salió la actividad y para que todos se animen a expresarse. Los jóvenes pueden percibir la experiencia de maneras diferentes, y realmente puede resultar que lo que ellos han obtenido de la experiencia no tiene nada que ver con lo que originalmente fue pensado para esa actividad.

El dirigente no debe insistir con lo que "supuestamente" tendrían que haber aprendido, sino simplemente acompañarlos cuando reflexionen sobre ello. Debe vivirse una atmósfera constructiva para que los jóvenes no se sientan asustados de hablar. Si es necesario, el código de vida puede recordarse para ayudar a los jóvenes a reflexionar sobre su experiencia o simplemente para recordar a los jóvenes que cada persona tiene derecho a expresarse y que si las quejas son a lo que se hizo, debe describirse el problema y no atacar a nadie personalmente.

Que una de las decisiones más difíciles que el adulto debe tomar incluye el permitirle al joven experimentar o cometer errores antes de intervenir.

¡A través de experimentar un error, un joven puede entender mejor que, cómo y por qué algo salió mal y, quizás, cómo hacer las cosas de una manera diferente la próxima vez!

¿Cuáles son algunas de las implicaciones para la difusión del programa?

Los dirigentes adultos necesitan tener una comprensión completa de cómo el Método Scout y la estructura operativa del grupo contribuye al desarrollo de los jóvenes, y la manera en la cual ellos pueden usar las influencias derivadas de las experiencias educativas surgidas de las actividades que los jóvenes realizan.

Con la preparación apropiada, esto le permite al adulto aprovechar la variedad de oportunidades que pueden aparecer en la comunidad local, las ideas de los jóvenes sobre lo que ellos quieren hacer, las necesidades particulares que expresan, etc. - cosas que no pueden ser anticipadas por el nivel nacional - para ofrecerles una experiencia educativa rica que sea muy relevante para esos jóvenes en particular en un momento dado.

¿Cuáles son algunas de las implicaciones para la aplicación del programa?

Una implicación del aprender haciendo es que esos jóvenes se animan a experimentar cosas primero y luego deducir conclusiones de lo que ellos han experimentado. En términos prácticos, esto tiene varias implicaciones para el dirigente adulto:

- √ que el adulto no necesita explicar el objetivo educativo de una actividad. No sólo probablemente esto le es indiferente a los jóvenes, sino que limitaría su espontaneidad y limitaría la experiencia a nada más los límites de lo que imaginan que se está esperando de ellos.
- √ por otro lado, expresar sus reacciones, sentimientos, etc. les ayuda a reflejar en la experiencia y sacar conclusiones. Un momento tranquilo al final de la reunión o del campamento puede usarse para evaluar en términos generales cómo salió la actividad y para animar que a los jóvenes a expresarse. Los jóvenes pueden percibir la experiencia de maneras diferentes, y realmente puede resultar que lo que ellos han obtenido de la experiencia no tiene nada que ver con lo que originalmente fue pensado para esa actividad.

El propósito del adulto no es insistir en lo que ellos "supuestamente" tendrían que haber aprendido, sino simplemente acompañarlos cuando ellos reflexionen sobre ello. La atmósfera que se viva necesita ser constructiva para que los jóvenes no se sientan asustados de hablar. Si es necesario, el código de vida puede recordarse para ayudar a los jóvenes a reflexionar sobre su experiencia o simplemente para recordar a los jóvenes que cada persona tiene derecho a expresarse y que si las quejas son a lo que se hizo, debe describirse el problema y no atacar a nadie personalmente.

Mientras el dirigente adulto debe sentirse gradualmente cómodo con el uso de todas las oportunidades que se presenten para crear una experiencia educativa, las actividades siempre deben respetar los principios del Movimiento Scout: todas las actividades y la manera que ellas se llevan a cabo deben ser constructivas y no destructivas, etc.,

- Que una de las decisiones más difíciles que el adulto debe tomar incluye el permitirle al joven experimentar o cometer errores antes de intervenir. Mientras el adulto siempre debe esforzarse por hacer una actividad exitosa, el éxito o eficacia de la actividad no pueden ser a costa de las experiencias de aprendizaje. El cometer errores es una parte inevitable del proceso de aprendizaje. ¡Sin embargo, a través de experimentar un error, un joven puede entender mejor que, cómo y por qué algo salió mal y, quizás, cómo hacer las cosas de una manera diferente la próxima vez!

Espacio 3: EL DESCUBRIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE RESPONSABILIDADES

* Conceptos a trabajar:

Ser responsable es dar respuesta (a lo que pasa en el pequeño grupo, ser competente para dar la respuesta).

Los pequeños grupos son la herramienta para desarrollar habilidades / actitudes.

El tema central sería la "asunción de responsabilidades ante otros y ante mí"

El trabajo en pequeños grupos permite educar en la autonomía, responsabilidad, solidaridad y compromiso.

La Responsabilidad en su acepción de "dar respuesta": y para dar respuestas necesito saber y saber hacer y querer hacer

Dos ejes para el trabajo podrían ser: la responsabilidad y el autoaprecio / autovaloración (mejorar la imagen de si mismo) a través del pequeño grupo.

"El Movimiento Scout agrupa a los muchachos en bandas de fraternidad que son su organización natural tanto para los juegos, las travesuras o la holgazanería."

"Guía para el Jefe de Tropa", Baden-Powell, edición de la Hermandad Mundial, 1944.

¿Qué es? El trabajo en pequeños grupos

Dentro de cada equipo y de una manera acorde a sus capacidades, los jóvenes organizan su vida como grupo, comparten responsabilidades y deciden sobre la organización, ejecución y evaluación de sus actividades. Esto es hecho con el apoyo de un liderazgo adulto. Un sistema representativo asegura que los miembros jóvenes también participen en el proceso de toma de decisiones de la unidad como un todo junto con los líderes adultos.

El sistema de equipos, basado en la natural tendencia de los jóvenes a formar pequeños grupos, canaliza la influencia substancial que los pares tienen entre si en una dirección constructiva. Permite a los jóvenes desarrollar sus capacidades personales y colectivas a través del poner en común y construir sus habilidades individuales, talentos y experiencias y a través de un espíritu solidario de equipo.

También permite desarrollar relaciones constructivas con otros jóvenes y adultos, y a aprender a vivir acorde a un modo de vida democrático de autogobierno.

Los jóvenes tienen una tendencia natural a formar grupos pequeños de aproximadamente su misma edad. El sistema de equipos es una manera de aprovechar esta tendencia natural para proporcionar un ambiente en el cual disfruten y para encauzar la influencia sustancial que los pares tienen en cada otro en una dirección que sea constructiva.

Lo que los jóvenes obtienen de la vida y trabajo en equipo, del compartir un código de vida y de desarrollar relaciones que surgen del compartir una multitud de aventuras, son tan importantes en términos de su educación como las actividades en las que toman parte.

En el Movimiento Scout, los jóvenes de aproximadamente la misma edad trabajan en pequeños grupos de seis a ocho miembros. Cada pequeño grupo opera como un equipo. Dentro de cada equipo, los jóvenes organizan su vida grupal y eligen, organizan y llevan a cabo sus actividades. Cada uno tiene una responsabilidad específica, la cual él o ella llevan a cabo como contribución a la vida y bienestar del equipo y el éxito de sus actividades.

En cada uno de los equipos, uno de los jóvenes, reconocido por los otros como su líder, asume un papel de coordinación general y conviene reuniones con los otros miembros y le da la oportunidad a cada uno para tomar parte en las decisiones e involucrarse totalmente en la vida del equipo.

Algunos de estos equipos (normalmente cuatro a seis) forman una unidad del Grupo Scout, apoyada por un jefe de unidad y ayudantes. La unidad es manejada por un consejo que involucra a los jefes de equipo y a los dirigentes adultos.

Aunque los dirigentes adultos no son miembros de los equipos, ellos, no obstante, mantienen un contacto cercano con cada uno de los equipos y con cada joven.

No todo es vida de equipo, hay actividades que involucran a toda la unidad. Estos momentos ofrecen oportunidades para que cada equipo pueda contribuir en conjunto al bienestar de la unidad y ofrecen oportunidades a los jóvenes para conocer a los otros miembros de los otros equipos.

Todos estos elementos combinados forman una estructura social organizada y un sistema democrático de auto-gobierno basados en la ley Scout, al cual Baden-Powell llamó el "sistema de patrullas".² Cada Scout tiene parte en la gestión de esta sociedad y tiene una parte en la responsabilidad de asegurar el bienestar de sus pares.

"El sistema de patrullas lleva a cada joven a ver que él tiene una parte de responsabilidad individual en el bienestar de su Patrulla y, esto le permite ver que tiene una responsabilidad definida en el bienestar de la Tropa."

"Guía para el Jefe de Tropa", Baden-Powell, edición de la Hermandad Mundial, 1944.

A pesar del nombre, de ningún modo se entendió nunca que el "sistema de patrullas" reflejara una línea de mandos al estilo militar en la cual el dirigente adulto daba órdenes que debían ser llevadas a cabo por las patrullas. De hecho, si el "sistema de patrullas" trabajara de esta manera, no sería capaz de cumplir su función educativa.

¿Cuál es su fin?

² El término "patrulla" continúa existiendo en el Movimiento Scout en muchas partes del mundo, normalmente en relación con la sección de edad de los 11-14 años, la rama Scouts. También se lo reconoce con otros términos en las otras ramas (equipo caminante, equipo rover). El término fue adoptado por Baden-Powell como una inspiración para los jóvenes de su época, probablemente como resultado de su observación de la cooperación íntima en el logro de objetivos y la actitud mutuamente solidaria de los grupos pequeños de hombres en el ejército.

El sistema del equipo, basado en la manera en que los jóvenes se organizan naturalmente como pequeños grupos, proporciona un marco dentro del cual pueden:

- √ desarrollar sus capacidades personales y colectivas, a través de aportar cada uno sus habilidades individuales, talentos y experiencia y, a través del desarrollo de un espíritu de equipo mutuamente solidario;
- √ desarrollar relaciones constructivas con otros jóvenes y adultos, basadas en la confianza mutua la cual se fortalece con el tiempo como resultado de todas las aventuras compartidas juntos.
- √ aprender a vivir según una forma democrática de auto-gobierno en sociedad con los adultos. Esto les permite a los jóvenes experimentar el logro de consensos y la resolución de conflictos, aprender a expresarse y a escuchar a los demás, a experimentar la toma de decisiones y a aceptar sus consecuencias, a cooperar y compartir, tomando la iniciativa y, asumiendo la responsabilidad de llevarlo a cabo.

"Cuando las personas trabajan juntos en elaborar proyectos que los sacan de su rutina usual, las diferencias e incluso los conflictos entre los individuos tienden a diluirse y, a veces, hasta desaparecen. Las personas descubren una nueva identidad al trabajar así los proyectos, y se dan cuenta que es posible ir más allá de las rutinas individuales, resaltando más lo que tienen en común que las diferencias que existen entre ellos."

"La Educación encierra un Tesoro", Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional de Educación para el Siglo XXI, 1996.

¿Cómo funciona?

A través de las actividades el Scout comprende que muchas de las experiencias son sólo posibles a través de un esfuerzo colectivo, para el cual ellos tienen que organizarse como un grupo (tanto dentro de los equipos como en la unidad). Así, el hecho de necesitar cooperar estimula a cada persona a tomar su parte en hacer que la experiencia sea posible y agradable a través del desarrollo y uso de sus talentos y habilidades.

El tomar parte en este proceso con un grupo pequeño de personas, les permite conocer a cada otro con sus fortalezas y debilidades y establecer un fuerte lazo entre ellos. Esta relación que se establece es importante por varias razones:

- √ Porque contribuye al desarrollo emocional del joven al darle un sentido de pertenencia, de ser apreciado y al fijar las bases para entablar amistades íntimas que los jóvenes pueden tener dificultad para desarrollar en otras partes.
- √ Un grupo de amigos cercanos proporciona una atmósfera estimulante en la que cada joven hace un esfuerzo profundo para desarrollar las habilidades y la experiencia necesarias para las actividades y la vida del equipo. Más todavía que las habilidades, talentos y experiencias que los jóvenes son capaces a desarrollar como un equipo, son las oportunidades desafiantes y las experiencias recompensantes que se les presentan al grupo y a cada persona.
- √ Esta relación cercana ayuda al joven a desarrollar una comprensión más profunda del significado de la responsabilidad y la solidaridad. Inicialmente, un joven puede llevar a cabo una tarea o ayudar a otro miembro porque es parte del "las reglas del juego." Cuando crezca la preocupación por los otros, el joven llevará a cabo una tarea porque él o ella saben que los otros están contando con él y no quiere decepcionarlos.
- √ El joven que busca la aprobación de sus pares observa las reacciones del grupo a sus actitudes y conductas, y así se anima a desarrollar un auto-conocimiento mayor y desarrolla a menudo un cambio de actitud y de conducta. Por ejemplo, el tímido se anima a desarrollar una mayor asertividad; el "mandón" se da cuenta de la necesidad de darle espacio a los demás.

¿Cómo se vive en el Grupo Scout?

Una sociedad entre los jóvenes y sus dirigentes adultos

El sistema de equipos no se entiende como una manera de que los dirigentes adultos den órdenes en una línea de mandos hacia abajo para que los jóvenes las ejecuten. No es tampoco, una manera para los jóvenes simplemente expresen sus deseos y se queden esperando que el dirigente adulto prepare todo para ellos.

El sistema de equipos debe entenderse como una sociedad entre los jóvenes y sus dirigentes, basada en el diálogo y la cooperación. Los dirigentes son parte de la unidad pero ellos no son miembros de los equipos. Los adultos son parte de la unidad en orden a cumplir un papel específico, i.e. para ayudar a los jóvenes a ejercer y desarrollar su capacidad por la autonomía, solidaridad, responsabilidad y compromiso, mientras guían a cada joven hacia sus objetivos educativos.

Autonomía progresiva

El principio de la participación de los jóvenes en el gobierno de su mini-sociedad se aplica a lo largo de todo el rango de edades que ofrece el Movimiento Scout.

Evidentemente, la esfera de materias en las que los jóvenes toman las decisiones y los tipos de responsabilidades que ellos asumen en conjunto en la dirección de sus equipos y de su unidad está en relación a:

- √ Su nivel de madurez. El nivel de involucramiento será diferente en un grupo de Lobatos y Lobeznas que en un grupo de Rovers.
- √ Su experiencia de esta forma de funcionamiento. Una unidad que ha trabajado durante un año o dos puede tener un grado mayor de desenvolvimiento en grupo que una unidad recientemente constituida aunque esté formada por jóvenes de más edad.

Espacio 4: EL ROL DEL ADULTO

* Conceptos a trabajar:

La tensión entre conflicto y orden.

El currículum oculto: ¿qué enseñamos cuando enseñamos?

La fijación de límites y los 3 roles del adulto (líder de la actividad, educador y facilitador del grupo)

Un lugar desde donde problematizar este elemento puede ser "la intervención educativa": que significa, cuando, donde, como intervenir educativamente.

El problema no es la forma de intervención sino elegir cuando intervenir.

Poner énfasis en que esta es una habilidad situacional (esto es algo que a los dirigentes no se les dice mucho: se les plantea un panorama ideal, como una máquina en pleno funcionamiento).

La capacidad de observación: Claudio plantea una dinámica de observar un grupo desde lejos y tratar de deducir que está pasando, que roles hay, que problemas tienen, como intervendría, a partir de una capacidad de observación muy desarrollada.

También el texto: "La perla del amor" de H.G.WELLS.

"¿Puedes darles tu amor pero no tus pensamientos, porque ellos tienen sus propios pensamientos.

Puedes alojar sus cuerpos pero no sus almas, ellas moran en la casa del mañana, la que tu no puedes visitar, ni incluso en tus sueños.

No busques que sean como eres tú, porque la vida no va dirigida hacia atrás ni se queda atrás con el ayer."

"El Profeta", Kahlil Gibran.

¿Qué es? El rol del adulto

El apoyo adulto a los jóvenes involucra tres aspectos que corresponden con tres roles diferentes que el adulto necesita jugar dentro de la unidad:

- √ El líder de actividad: El o ella debe asegurarse que cada actividad que el grupo emprende sea llevada a cabo exitosamente. Mientras que no podemos pedir que cada adulto tenga las habilidades requeridas para cada actividad, es su responsabilidad asegurarse que el apoyo técnico y la experticia esté disponible para el grupo, cuando este lo necesite.
- √ El educador: El o ella debe apoyar directamente el proceso de autoeducación y asegurarse que lo que el joven experimente tenga un impacto positivo en el desarrollo de los conocimientos, las habilidades y actitudes. En otras palabras, como un educador necesita relacionarse a cada miembro individual de manera de ayudarlo a identificar sus necesidades de desarrollo, de manera de ayudar al joven a aceptar esas necesidades, y asegurarse que son encontradas adecuadamente a través del Programa de Juventud.
- √ El facilitador del grupo: basados en la asociación voluntaria entre adultos y jóvenes, el o ella necesita asegurarse que las relaciones dentro del grupo son positivas y enriquecedoras para todos y que el grupo provee de un medio ambiente atractivo y solidario para el continuo desarrollo del grupo como un todo. Esto implica un rica sociedad de aprendizaje entre jóvenes y adultos, basado en el mutuo respeto, confianza y aceptación de cada uno como persona.

El apoyo de los adultos implica una asociación voluntaria entre los dirigentes y los jóvenes, tanto personalmente como grupalmente.

En esta sociedad de jóvenes el rol del adulto es facilitar el proceso de auto-educación a través de la manera en que aplica el Propósito, los Principios y el Método del Movimiento Scout.

El apoyo brindado por los adultos en el Movimiento Scout es una naturaleza distinta a otros tipos de apoyos que los adultos dan en la vida de los jóvenes, por ejemplo: padres, maestros de la escuela o el entrenador del equipo del club.

En cada caso las razones por las que el adulto y el joven están en contacto con el otro son diferentes, las metas son diferentes, la naturaleza del papel desempeñado es diferente, la relación afectiva es diferente y la interacción entre ambos es diferente.

En síntesis, la relación educativa es diferente.

Para facilitar el proceso de auto educación, la relación educativa en el Movimiento Scout debe ser de una naturaleza diferente de la relación con los padres o con los maestros de la escuela.

Aunque el dirigente puede ser un padre de familia en su vida privada o un maestro de escuela en su vida profesional, cuando está trabajando con los Scouts en el Grupo el dirigente no debe actuar como un sustituto de los padres ni los maestros.

¿Cuál es su fin?

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

- √ Generar un espacio común donde los jóvenes y los adultos vivan una asociación enriquecedora basada en el respeto mutuo, la confianza y la aceptación del otro como persona.

- √ Que cada uno se comprometa personalmente, dedique tiempo y energías, participe en el proceso de toma de decisiones y de asumir responsabilidades y contribuya a crear una atmósfera constructiva que beneficie a todos.
- √ El rol jugado por los dirigentes, los que son activos protagonistas del grupo en el sentido que él o ella están siempre detrás de la aventura y sus obstáculos, mientras constantemente se aseguran que se den las condiciones para que los jóvenes asuman su desarrollo orientados por el Propósito del Movimiento Scout.

¿Cómo funciona?

Una sociedad

Los jóvenes y los adultos voluntariamente se asocian y están interesados en lo que el Movimiento Scout tiene para ofrecerles.

“El dirigente scout no debe ser ni un maestro de escuela, ni un sargento gritón, ni un pastor, ni un instructor.

El debe comportarse como un hermano mayor para poder ver las cosas desde el punto de vista de los muchachos y así, orientarlos y guiarlos y contagiarles entusiasmo en la dirección correcta.”

- “Guía para el Jefe de Tropa”, Baden-Powell, Edición de la Hermandad Mundial, 1944.

El joven busca participar de actividades excitantes que por el momento no puede organizar él solo por completo.

Los adultos identificados con el Propósito educativo del Movimiento Scout se interesan por el desarrollo de los jóvenes y sienten que pueden enriquecerlo personalmente al contribuir a facilitar el proceso de desarrollo del joven.

Ninguno es una botella vacía ni tampoco nadie sobre todo de todas las cosas. Lo singular del Movimiento Scout es que tanto el joven como el dirigente pueden aprender del otro, enriquecer al otro y complementarse.

“Los Principios del Movimiento Scout apuntan todos en la dirección correcta. El éxito en su aplicación depende del dirigente Scout y de cómo el los aplica”.

“Guía para el Jefe de Tropa”, Baden-Powell, Edición de la Hermandad Mundial, 1944.

El papel del dirigente

- √ Presentarle a cada joven la propuesta del Movimiento Scout, cómo ella trabaja y qué se espera de él.
- √ Ayudarlos a conocer todos los elementos del Método Scout y a usarlos.
- √ Observar y actuar sobre la vida del grupo para mantener una atmósfera acogedora, constructiva y motivadora.
- √ Desarrollar un estilo de liderazgo equilibrado entre la amistad y la autoridad.

Adultos al servicio de los jóvenes

El Movimiento Scout es ante todo un movimiento de jóvenes, un espacio donde pueden expresarse, experimentar, descubrir a través de actividades que responden a sus intereses, afirmarse y tomar su lugar entre otros jóvenes y frente a los adultos.

Los dirigentes adultos, hombres y mujeres, que aceptan escuchar a los jóvenes, sus anhelos y necesidades, están para acompañarlos durante un tiempo sobre el camino de su vida, permitiendo que las actividades que los jóvenes desean hacer contribuyan a su desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y espiritual.

El adulto no está en el Movimiento Scout para jugar como los jóvenes ni para prolongar su propia juventud.

Como adulto en medio de los jóvenes, debe seguir siendo el mismo para poder asumir su papel con ellos, sabiendo a la vez, escucharlos y entenderlos.

Para ser dirigente, hay que reconocer a cada joven su propio valor. El joven no es una página en blanco que el adulto puede llenar a su antojo, no es tampoco un pedazo de arcilla que el adulto pueda modelar según sus propios deseos. El joven es un ser vivo, original, dotado de sus propias capacidades y llamado a desarrollarse durante toda su existencia.

La función del adulto es estimular este proceso de crecimiento, proponer hitos que permitirán al joven orientarse y elegir teniendo un conocimiento del tema, consiste también en crear un ambiente favorable al desarrollo del individuo porque “no se hace crecer la planta tironeando desde arriba el tallo”.

Es necesario que existan espacios donde se pueda realizar todo lo que no se puede realizar en la familia, el colegio, el trabajo, etc. El Movimiento Scout debe ser uno de estos espacios.

Un espacio

Nuestra vida se desarrolla en una serie de “espacios” distintos unos de otros. Por ejemplo, “el espacio de trabajo” tiene características propias: lugar, estilo, ambiente, personas, una percepción de sí mismo y de los demás. Uno y otro también son diferentes, por ejemplo del “espacio tiempo libre”.

Al definir el Movimiento Scout como un “espacio” para el joven es de esto de lo que queremos hablar.

Este espacio tiene algunas características propias que lo diferencian de los otros en los cuales el joven se desenvuelve.

En el “espacio scout” cada persona debe tener una función que desempeñar, una responsabilidad que asumir para contribuir en la realización de un proyecto, al desarrollo de una actividad y a la vida del grupo.

A través de esto cada uno será reconocido y construirá progresivamente la confianza en sí mismo, lo que le permitirá afirmarse más, tomar nuevas funciones, etc.

Permitir esta toma de función, indispensable para el crecimiento es una de las primeras tareas del “espacio scout”. Otros espacios como el “espacio familia” o el “espacio colegio”, dada sus características propias no lo permiten de igual forma.

El “espacio familia” tiene eso de particular: está muchas veces lleno de ambigüedades y de cosas que no se expresan. Es a veces un campo cerrado de lucha para el poder en donde las relaciones, al fin y al cabo, se inscriben en una comparación de fuerzas permanente entre personas, personas y subgrupos o entre subgrupos.

Es un espacio donde cada uno tiene un proyecto para el otro (“¡serás hombre, hijo!”) y donde en gran parte los papeles y los guiones ya están definidos. Es cierto que no siempre es así ... ¡pero!

El espacio “colegio” ocupa una función de integración social. Está a menudo preso de la ambigüedad de su discurso “educativo” (igualdad de oportunidades y desarrollo de las capacidades de todos) y de su realidad selectiva (los “mejores” son los que pueden entrar en el sistema y conocer el éxito, aceptando las obligaciones impuestas).

Tanto la familia como el colegio tienen un papel insustituible y son numerosos los ejemplos que demuestran como el desarrollo personal es afectado cuando uno u otro falta. Pero desgraciadamente ninguno de los dos puede superar totalmente su contradicción interna.

Una relación

En el Movimiento Scout, la relación adulto-joven es antes que nada, una relación de cooperación. En primer lugar eso significa que los dos “colaboradores” – reconociendo cada uno el valor del otro – se ubican sobre el mismo plano para aportar con su contribución a un proyecto común.

Aquí el proyecto es la vida o, si preferimos, una vida comprometida, feliz, activa y útil. Jóvenes y adultos están juntos comprometidos en un proyecto de vida y, cada uno se enriquece de la experiencia del otro.

Esta relación supone confianza, diálogo, respeto recíproco y escuchar, aceptar el hecho que el otro puede ser diferente en sus deseos, sus necesidades y su manera de entender el mundo.

También está basada en el reconocimiento del hecho que cada uno se enfrenta elecciones que solo uno puede tomar y que nadie puede ponerse en lugar de otro... ¡aún cuando es adulto, sabio y con mucha experiencia en la vida!

Una relación tal entre joven y adulto es más bien rara, pero si uno quiere realmente ser dirigente Scout, es de eso que se trata.

Adulto en el Movimiento Scout, esa es la razón de ser de tu compromiso: aceptaste ponerte al servicio de los jóvenes, dar tiempo y energía para que un espacio tal exista y que una relación tal nazca.

“Para ser un buen dirigente scout ... hay que tener el espíritu de un joven y poder ponerse rápidamente a su nivel, entender sus necesidades, la mentalidad y los anhelos de los jóvenes en las diferentes edades, ocuparse de cada uno personalmente, antes que del conjunto y, desarrollar entre todos un espíritu comunitario.”

- “Guía para el Jefe de Tropa”, Baden-Powell, edición de Scouts de Argentina, Buenos Aires, 1983.

Voluntarios

El diccionario define la palabra “voluntario” como “(algo) llevado a cabo, hecho o traído por libre elección, voluntariamente...y sin compulsión”.

El carácter voluntario del movimiento Scout, enfatiza el hecho que los miembros, aceptando la propuesta educativa hecha para ellos por la asociación nacional, adhieren a un movimiento por su propia libre voluntad. No hay obligación de unirse al movimiento o de permanecer como miembro. El Movimiento Scout no es como la escuela, que es obligatorio ir durante cierta edad.

Los jóvenes eligen cuando unirse y cuando dejar el movimiento. El mismo principio de pertenencia voluntaria se aplica a los líderes adultos.

Hay ciertas implicancias y consecuencias para el movimiento:

- √ Implícito en la idea de ser miembro por libre elección es que lo que el Movimiento Scout ofrece a sus miembros deben en primera instancia, ser atractivo y relevante para ellos y, consecuentemente, atender a sus intereses. El movimiento debe ser - y ser visto como - dinámico y vivo.
- √ A cambio, el movimiento requiere un compromiso del miembro individual – un compromiso, primero y principal de respetar y actuar acorde con los principios fundamentales del movimiento: deberes para con Dios, deberes para con los otros y deberes para con si mismo. Ese compromiso es hecho a través de tomar la promesa Scout, la cual es la expresión pública de la voluntad de hacer lo mejor de uno para adherir al código de vida basado en esos ideales.

Este compromiso voluntario con el movimiento se extiende también al logro del propósito educacional del Movimiento Scout. Esto se aplica a los miembros jóvenes tanto como concierne a su propio desarrollo personal; ciertamente, el compromiso voluntario es una parte esencial del proceso educativo del Movimiento Scout, influencia la motivación y la actitud personal; estando en control en el desarrollo personal propio, estableciendo objetivos personales, auto-conducta, etc.

Los adultos en el movimiento deben también estar comprometidos con el propósito del Movimiento Scout, principios y método, como su rol es ayudar a los miembros jóvenes, directa o indirectamente, a alcanzar su pleno potencial. Esto nos

lleva a un fuerte sentido de responsabilidad compartida y sociedad entre todos los miembros del movimiento adultos y jóvenes, voluntarios y profesionales.

También está implícito, en el hecho de que volverse un miembro sea un acto voluntario, el reconocimiento de que lo que el movimiento ofrece a los jóvenes - su propuesta educativa - no tiene que sentarle bien a todos. Por lo tanto, no todos los jóvenes son miembros potenciales del movimiento; están aquellos quienes, por cualquier razón, nunca se sentirán atraídos o encontrarán posible adherir a los principios fundamentales. Lo que sí es crítico, es que el movimiento ofrece la oportunidad de unirse a todos los que lo desean, y no construye barreras para su membresía, que estén basadas en algo que no sea los principios fundamentales.

También se deduce de la naturaleza voluntaria del movimiento es que los adultos sirviendo en capacidad de líderes lo hacen por su propio acuerdo, libre y voluntariamente, sin recibir salario por sus servicios y tiempo. Cada adulto en un movimiento voluntario contribuye de su propia manera, de acuerdo con sus habilidades, talentos, capacidad de tiempo, etc., para el logro de las metas compartidas.

Aunque, el hecho de que el Movimiento Scout sea un movimiento voluntario no significa que no use profesionales pagos por sus servicios o tiempo, medio o tiempo completo, para apoyar su trabajo. Donde la necesidad existe y los recursos lo permiten, algunas personas pueden ser contratadas para llenar roles específicos que contribuyan al efectivo y eficiente logro de las metas de la propuesta Scout que demanden un compromiso de mayor tiempo, usualmente esa gente comparte el fuerte compromiso del movimiento. El uso de profesionales y una buena sociedad voluntario-profesional fortalece el movimiento y aumenta su efectividad.

Un movimiento voluntario depende de la participación de todos sus miembros, hombre y mujeres, jóvenes y mayores, a todos los niveles, en el proceso de toma de decisiones.

Como copropietarios del movimiento, todos deben estar involucrados activamente en el manejo de los asuntos de una manera democrática.

El educador scout y el joven scout. Las personas.

Cuando B-P regresaba de Sudáfrica a Inglaterra al comienzo del siglo XX, observó “miles de muchachos y jóvenes pálidos, flacos, especímenes miserables fumando cigarrillos interminablemente, y muchos de ellos pidiendo”. Él estaba preocupado por la caída de los Standard morales y particularmente entre los jóvenes y el peligro que esto representa para la sociedad futura.

Por lo tanto, el Movimiento Scout nació por el deseo de su fundador de mejorar la sociedad, una meta que sólo puede ser alcanzada si se mejoran los individuos en la sociedad. Ciertamente. B-P consideraba “el carácter de sus ciudadanos” como la fortaleza mayor de un país.

Dentro del Movimiento Scout el “mejoramiento del individuo”, o usando términos más apropiados el proceso educativo, es alcanzado a través de un sistema de auto educación progresiva, es decir, el método Scout. Uno podría decir, su piedra basal: la ley y la promesa, que es un compromiso (la promesa) personal y voluntario de hacer lo mejor de uno adhiriendo a un código ético de conducta (la ley). LA promesa y la ley encierran, en términos simples, los valores sobre los cuales BP consideraba que una sociedad saludable debe estar basada.

Estos valores constituyen el marco ético esencial dentro del cual el Movimiento Scout funciona, y sin el cual el movimiento no sería Movimiento Scout.

Retrato de un dirigente Scout

Miguel tiene 40 años. Es ingeniero en informática y trabaja en una empresa que vende computadoras, programas y asegura un servicio de post-venta.

Es también Jefe de una unidad del Grupo Scout, en la cual trabaja con 25 jóvenes, varones y mujeres, de entre 14 y 17 años. Anima a su unidad con el apoyo de dos ayudantes un poco más jóvenes que él.

Como muchos otros, “a través de la práctica”, educando a sus propios hijos, que ahora tienen respectivamente 8 y 10 años de edad, se volvió “educador”.

No es para nada un “profesional de la educación”, es sólo alguien que se preocupa de los jóvenes y de su porvenir y que decidió “hacer algo”.

Fue Scout de pequeño y, es a partir de su propia experiencia que piensa que el Movimiento Scout puede enseñar a los jóvenes a desenvolverse en la vida y es por eso que decidió ser dirigente. No busca vivir de nuevo lo que vivió como Scout hace 20 años – grandes juegos, empresas, campamentos – porque sabe que las cosas evolucionan, pero siente cuando está con los Scouts que existe algo particular.

Cuando piensa en sus hijos, en lo que hacen y en lo que les podría pasar se siente responsable, directamente comprometido. Si algo sucede sería por su culpa, se sentiría culpable. Debe entonces estar atento y no tomar riesgos innecesarios.

Con los Scouts también se siente responsable, pero no de la misma manera, no tiene los mismos temores. Tiene frente a él a otras personas, tal vez un poco más jóvenes que él, pero que no dependen de él.

La relación es distinta, la distancia entre él y los Scouts de la unidad es más grande. En verdad, no espera que ellos logren lo que él no logró hacer, sino simplemente que se realicen plenamente.

Todo el mundo lo sabe, es más fácil ocuparse de los niños de otros que de los propios, los dirigentes scouts lo saben y, Miguel no es la excepción. Tal vez es lo que le permite mantener con ellos otro tipo de relación.

“Sócrates ha dicho para tu consuelo lo siguiente, y habló con la verdad: ‘Ningún hombre puede tener un propósito más cercano a los dioses que aquél que se preocupa por la buena crianza no sólo de sus hijos, sino de los hijos de los demás.’”
- “Escultismo para Muchachos – Notas para instructores”, Baden-Powell, 1995, México, D.F.

En los medios especializados eso se llama “relación educativa”. Para él, es simplemente su manera de ser frente a los jóvenes de su unidad. Esta “manera de ser” es bastante compleja e implica muchos elementos, pero al final, es sentida y vivida de manera mucho más espontánea que razonada.

De hecho, viene de una idea muy simple que todo el mundo puede entender: la educación, el desarrollo de una persona, es un proceso, es decir, un enlace escalonado en el tiempo (no es algo que se produce instantáneamente). Los especialistas explicarán que el proceso en cuestión consta de cuatro fases y que para cada uno de nosotros, cada progreso cumplido en cualquier área pasa necesariamente por estas 4 fases:

- √ la toma de conciencia
- √ la activación
- √ el análisis
- √ y la integración.

En primer lugar, es necesaria una toma de conciencia, por ejemplo: puedo (tengo derecho o la posibilidad física) caminar, puedo correr, puedo escalar.

Esta toma de conciencia transforma la posibilidad (puedo) en capacidad, es posible. Así pruebo, experimento y concluyo.

A partir de la conclusión a la que arribo (es simple, difícil, implica riesgo), renuncio o desarrollo la capacidad (me entreno, practico, mejoro mi rendimiento) y la integro a mi experiencia de vida.

Dicho así todo puede parecer complicado, pero es un proceso natural, un camino que todos muchas veces hemos recorrido.

Como dirigente scout, Miguel simplemente acompaña en su camino a los jóvenes de los cuales es responsable.

Seguramente el no lo explicaría así, pero de hecho crea condiciones que permitirán la toma de conciencia, la activación, el análisis, la profundización y la integración, estas 4 fases las desarrolla a través de una metodología, el Método Scout.

Miguel sabe que el desarrollo de una persona está orientado hacia un propósito, el cual es la formación de una persona autónoma (capaz de tomar las decisiones que le conciernen), activa, solidaria y comprometida, preocupada de considerar el interés de los demás en las decisiones y orientaciones que toma.

Sabe también que el Movimiento Scout propone diferentes Objetivos Educativos adaptados a cada una de las secciones y rangos de edad.

Su papel como dirigente scout es orientar a los jóvenes hacia estos objetivos y transmitirles el ánimo de alcanzarlos, sabiendo claramente que para que esto sea posible es necesario que cada uno los acepte, los adapte a su propia situación y los reformule para sí mismo.

Lo que importa es la orientación general, el detalle necesariamente variará de una persona a otra.

Cada vez que Miguel en su vida de dirigente scout (o de padre) se olvidó o ignoró esto, aplicó una solución que no le dio resultado.

Para el dirigente existe una dirección, un sentido, es decir, “Objetivos Educativos” que alcanzar.

¡Qué linda idea, qué bárbaro suena! Pero esto no nos dice cómo tenemos que hacer para alcanzar los objetivos. Si bastara con elegir una actividad bien pensada para alcanzar de repente un objetivo, sería demasiado simple.

Las actividades son como un transporte, pero no son un cohete con cabeza inteligente que siempre da en el blanco.

Otros elementos entran en juego en el Método Scout y todo el arte de Miguel (o de cada dirigente scout) es usarlos con ingenio y orientarlos en el buen sentido.

Tomamos como ejemplo la “manera de trabajar” de Miguel con su unidad (los especialistas llamaría a esto su “estilo de animación”).

Es evidente que su estilo de trabajo debe ser coherente con los objetivos definidos. Si Miguel quiere hacer descubrir la importancia del diálogo y del respeto por el otro, no puede imponer sus decisiones a los jóvenes.

Lo que se vive, los proyectos realizados, las reglas de vida del grupo, deben necesariamente resultar de un diálogo y reflejar el respeto por el otro.

En caso contrario, nos encontraremos en una situación donde aunque todos son iguales, “algunos serán más iguales que otros”.

El dirigente scout no puede vacilar, debe hacer lo que dice, porque sino se descalificaría ante los ojos de los jóvenes que eligió acompañar y a los cuales le gustaría ayudar a crecer.

Otro aspecto que pertenece al proceso educativo es la manera de relacionarse entre los miembros del grupo, este aspecto se vive a diario e integra el proceso educativo tanto como los objetivos educativos y el modo de animación o las actividades que realizan.

¿Por qué deberíamos tener una “actividad” de diálogo si se ignora todo eso en la vida misma de la unidad?

Uno de los aspectos esenciales del Movimiento Scout es precisamente dar un contenido educativo a todos los gestos naturales de la vida cotidiana, insertándolos en el proceso educativo. Es por eso que durante una salida o un campamento, Miguel deja a los jóvenes tiempo para instalarse, preparar la comida, armar las carpas, en una palabra, compartir juntos.

Algunos dirigentes tratan de “ganar tiempo”, por ejemplo, suprimiendo el tiempo dedicado a la cocina (llevando un equipo de cocineros) para tener tiempo de “realizar una actividad más”.

Muchas veces hemos escuchado que el Movimiento Scout es una escuela de vida, recordemos que aprendimos a caminar caminando y arriesgándonos a caernos, pero que también había enfrente dos brazos extendidos para ayudarnos y apoyarnos. Claro, solo es una imagen, pero es de esta forma que Miguel entendió su papel de dirigente scout: crear un espacio donde el joven tome conciencia de lo que puede hacer, de las condiciones de seguridad necesarias en las cuales podrá probar y aprender en plena libertad, donde entregarle medios para perfeccionarse y apropiarse de la experiencia, para integrarla plenamente a su propia experiencia de vida.

Miguel recuerda la necesidad de un desarrollo integral y equilibrado, tanto en lo físico, intelectual, emocional, social y espiritual y, se las arregla para que las actividades realizadas y la vida cotidiana del grupo permitan progresar en todas las áreas de crecimiento.

Se esfuerza también por ser coherente en su conducta con los deseos y objetivos que propone a los jóvenes.

“Cualquier imbécil puede mandar, hacer obedecer a los demás con la condición de tener los medios para castigar a los que se niegan a obedecer. ¡Motivar a los demás para una gran empresa es totalmente distinto!”

Baden-Powell

La Constitución de la OMMS establece claramente que el Movimiento Scout es un “Movimiento Educativo”.

Educación en el sentido amplio es un proceso a lo largo de la vida que provee lo necesario para el continuo y global desarrollo de las capacidades de la persona, tanto como individuo como un miembro de la sociedad. Contrariamente a la opinión común, la educación va más allá de la educación formal (escuela) en tanto rango de temas y duración.

- √ Un proceso a lo largo de la vida: el desarrollo de un individuo no tiene lugar exclusivamente durante los “años formativos” (niñez y adolescencia). Esta continúa a través de toda la vida. Como todo proceso tendrá subidas y bajadas. – Periodos durante los cuales será más activo, intenso y significativo que otros – y necesitara mas apoyo.
- √ El desarrollo continuo de las capacidades de la persona: el propósito de la educación es el de contribuir al desarrollo integral de un individuo autónomo, solidario, responsable y comprometido:
 - Autónomo: capaz de tomar sus propias decisiones y hacerse cargo de su propia vida.
 - Solidario: que se preocupa activamente por los demás.
 - Responsable: capaz de asumir las consecuencias de las decisiones que toma, capaz de asumir y mantener compromisos y llevar a cabo lo que piensa.
 - Comprometido: Busca vivir acorde con su escala de valores y apoya los ideales que cree son importantes.
- √ Como individuo: el desarrollo de todas las habilidades en todas las áreas de crecimiento - física, intelectual, emocional, espiritual y social.
- √ Como miembro de la sociedad: el desarrollo de una conciencia y una preocupación por los otros, el sentido de pertenencia a una comunidad y el ser parte de su historia y de su evolución.

El Movimiento Scout considera a cada joven como persona que es un ser complejo cuya identidad está formada, en parte por la interacción y las relaciones entre las dimensiones del individuo (física, espiritual, emocional, intelectual y social), entre el individuo y el mundo exterior y, en última instancia, entre el individuo y la realidad espiritual. Como resultado, el Movimiento Scout se dirige al desarrollo de toda la persona, buscando estimular el desarrollo en todas las dimensiones.

- √ Reconoce que las dimensiones de la persona humana están conectadas y se influyen mutuamente.
- √ Reconoce que el desarrollo de la persona como un todo puede tener lugar solamente como resultado de una multiplicidad de experiencias, las cuales están necesariamente desparramadas por un período de tiempo.

Un individuo único, cada uno con su historia personal, características, variaciones en necesidades, capacidades, ritmo de desarrollo. Como resultado, el Movimiento Scout aborda el desarrollo integral de la persona como un individuo único.

- √ Reconoce que el desarrollo de cada persona tiene lugar a su propio ritmo, con aceleraciones del crecimiento en ciertas dimensiones y periodos de aletargamiento en otras. A partir de esto, Movimiento Scout busca encontrarse con las necesidades educativas de cada joven a medida que estas aparecen, mientras continua estimulando el desarrollo en todas las dimensiones.
- √ Reconoce que el potencial de cada persona es diferente, por lo tanto busca ayudar desarrollar las capacidades de cada persona en lo que esta es mejor (“haciendo lo mejor de uno”).

Y una parte integral del mundo donde el o ella viven. Como resultado, el Movimiento Scout se dirige al desarrollo de toda la persona como un individuo único, quien es también parte integral del mundo en el que el o ella viven.

- √ Busca ayudar a cada joven a reconocerse como una parte, aunque sea una parte pequeña, integral de un todo, y desarrollar así un sentido de pertenencia, lo cual ayuda a dar sentido a la vida. Esto requiere una multiplicidad de oportunidades para los jóvenes de interactuar con, y hacer una contribución con sentido al mundo del cual el o ella son parte (la familia, la comunidad, local, nacional e internacional, la herencia cultural y el medio ambiente natural).

Espacio 5: PROGRAMAS ATRACTIVOS BASADOS EN LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES (EN GRAN PARTE EN CONTACTO CON LA NATURALEZA)

* Conceptos a trabajar:

Centrar en la frase: "...intereses centrados en los chicos"

Analizar la queja de los dirigentes: "los chicos no tienen intereses"

Centrar la atención en el tema participación de los jóvenes.

Una secuencia posible sería:

Actividades centradas (o no) en los intereses de los jóvenes - Expresión de esos intereses en los procesos de toma de decisiones (planificación participativa / ciclo de programa)-Trabajo del dirigente con las necesidades de los jóvenes, a partir de esos intereses (intervención educativa).

Una elección en materia de educación

Según una definición, "la educación es una acción ejercitada por las generaciones adultas sobre las que no son todavía maduras para la vida social. La educación tiene como meta suscitar y desarrollar en el niño ciertos estados físicos, intelectuales y morales exigidos por la sociedad y el medio en el cual se desempeñará."³

Según otra definición, "la educación es el conjunto de las metodologías que permiten a un niño cruzar los períodos de desarrollo que lo conducen a una plenitud personal tan completa como sea posible, en relación con la apertura que la sociedad le ofrece."⁴

La primera definición tiene su raíz en "educare" (formar), es decir darle forma a algo que no tiene forma.

La segunda definición nace de "educere" (hacer nacer), dar vida a algo que ya existe.

Tanto en un caso como en otro conviene retener que los dos elementos individual y colectivo – persona y sociedad – están presentes porque sería inútil pretender educar sin tomar en cuenta al mismo tiempo a la persona y a la sociedad en que vive.

El Movimiento Scout inventado por Baden-Powell integra las dos dimensiones.

Su meta es a la vez personalista y comunitaria. Apunta al desarrollo integral de la persona para que esté mejor capacitada para tener una participación activa en su comunidad.

A través del Método Scout se preocupa por acompañar a cada joven en su gestión personal de desarrollo y predica "la educación desde el interior" en oposición a la "instrucción desde afuera". Se trata de desarrollar lo bueno, hacer crecer lo latente en un sentido positivo y responsable. Es lo que explica el enorme éxito que conoció B.P. en una época donde la tendencia de vaciar al individuo dominaba netamente el mundo de la educación de los jóvenes.

Fuera del hecho que considera a la persona un ser único y responsable de sí mismo, esta aproximación tiene como ventaja el no situar a la educación como una fase preparatoria en espera de la vida adulta, sino más bien en una continuidad de la vida. Cada uno es una persona completa en cada momento de su vida. No es dar crédito al hombre considerar la fase adulta de su vida – y además tendríamos que saber exactamente cuando empieza y cuando termina – como la única fase "acabada" de su personalidad, antes de ella no seríamos todavía hombres y, después de ella seríamos personas más completas.

Cuando señalamos que el Movimiento Scout es una escuela de vida, queremos afirmar que permite aprender a vivir mejor, es decir, de manera más consciente, más desarrollada, más responsable en cada momento de la vida en cada una de las áreas de crecimiento que ya mencionamos: corporalidad, afectividad, creatividad, carácter, sociabilidad y espiritualidad.

Visto desde este ángulo, la persona es un todo. Constituye un todo en relación:

- √ En relación consigo mismo: cuerpo, emociones, anhelos, voluntad, deseos, etc.
- √ En relación con los demás: las personas o el grupo.
- √ En relación con el mundo: la naturaleza, el medio ambiente, la sociedad.
- √ En relación con Dios: la vida, la muerte, el más allá, etc.

Está claro que esta relación se construye progresivamente, sobre un conjunto de valores a los cuales la persona elige adherir y que dan "sentido" a su vida. Porque al final, vivir es experimentar todas estas relaciones de forma más consciente e integral cada día.

La relación con el cuerpo no es independiente de la relación con los demás o de la relación con Dios.

Está claro que mi apariencia corporal, la forma de vestirme, mi salud, el cuidado de mi cuerpo, influyen en la manera que los demás me perciben y cómo entro en relación con ellos.

Lo mismo ocurre en el sentido inverso, el estado de mi relación con los demás influye mi estado físico, la relación con mi cuerpo.

Es igual en el área espiritual, si mi Fe hace de mi cuerpo "el templo del Espíritu" eso implicará necesariamente una exigencia de pureza que deberá traducirse en mis actos, en mi manera de considerar mi cuerpo, de cuidarlo y respetar el de los otros.

Esta concepción de la educación, relacionada con el movimiento de la vida, con el desarrollo de un ser consciente, activo, responsable, solidario y autónomo, no es lineal.

No puede existir un encadenamiento automático de las etapas porque el desarrollo evolutivo sigue el movimiento de la vida íntimamente ligado al carácter único de la persona y a su libertad.

Cada persona se desarrolla esencialmente a partir de las experiencias a las que se enfrenta. Lo vivido es un encadenamiento de experiencias que conciernen a la persona en su integralidad y se relacionan entre ellas.

³ E. Durkheim, 1911.

⁴ S. Lebovici, 1979.

Así una experiencia intelectual puede provocar sentimientos, emociones, sensaciones físicas, modificar la percepción de si y la de los demás y, ser la base de una experiencia espiritual.

Sin embargo, en todas las experiencias vividas, es la persona misma la que elige no sólo de manera racional (intelectual), sino a partir de lo que siente física y emocionalmente, lo que será retenido o rechazado.

Lo que es retenido está integrado a la experiencia de vida y a la persona misma. Por una parte, yo soy lo que hago, siento y vivo.

“En materia de educación utilizamos esencialmente dos sistemas opuestos. Uno consiste en hacer nacer la personalidad de cada individuo, en comunicarle el deseo, el entusiasmo de aprender por si mismo. El otro consiste en inculcar ideas, hacerlas entrar por la fuerza en la cabeza de la gente. En el Movimiento Scout utilizamos el primer sistema.”

- “Headquarters Gazeta”, Baden-Powell.

ANEXO III: CONCEPTOS INTEGRADORES SOBRE MÉTODO SCOUT

CONFERENCIA DE INTEGRACIÓN.

Tema:

Un sistema de auto educación progresiva, complementario de la familia y de la escuela, que se desarrolla a partir de la interacción de varios elementos

Un sistema natural de auto-educación progresiva

El Método Scout es un sistema de auto-educación progresiva. Está pensado para contribuir a que cada joven use y desarrolle sus capacidades e intereses y construya sobre los que ya ha obtenido nuevas maneras de alcanzar las necesidades de las diferentes etapas de desarrollo; y así poder abrir puertas para alcanzar etapas de desarrollo personal más altas al propio paso del joven.

El concepto de auto-educación implica que cada miembro joven es considerado como un individuo único que tiene el potencial de desarrollarse en todas sus dimensiones y tomar la responsabilidad de su propio desarrollo. En la auto-educación está implícito el hecho de que está basada en el concepto de “educación desde adentro” en oposición a “instrucción desde afuera”. El miembro joven es el actor primario del proceso educativo. El educador del joven es básicamente el o ella misma. El método Scout es el encuadro estructurado, diseñado para guiar y motivar a cada joven en su crecimiento personal.

Esa auto-educación es también progresiva. El método Scout intenta ayudar a cada joven a usar y desarrollar sus capacidades, intereses y experiencias de vida; estimular el descubrimiento y desarrollo de nuevas capacidades e intereses, ayudarlo/a a encontrar caminos constructivos para alcanzar sus necesidades en distintas etapas de su desarrollo y abrir las puertas a distintas etapas a su propio ritmo.

Un sistema

El método Scout es también descrito como un sistema, esto implica que tiene que ser concebido como un grupo interdependiente de contenidos constituyendo un todo integrado y unificado - el todo es más que la suma de las partes. Por esto la palabra “método” es usada en singular y no en plural. Mientras que cada uno de los elementos constituyentes puede ser considerado como un método por derecho propio (y de hecho lo son considerados por otros agentes educativos) sólo podemos hablar de método Scout cuando todos estos elementos son combinados dentro de un sistema educacional integrado.

Cada uno de los elementos tiene una función educativa (EJ.: cada elemento es designado para contribuir al proceso educativo de una manera específica); y cada elemento complementa el impacto de los otros); todos los elementos son entonces necesarios para el sistema como un todo, para funcionar, y deben ser usados de forma que sean consistentes con el propósito y principios Scout.

La forma en que los elementos son aplicados debe ser apropiada para el nivel madurez de los jóvenes. El método Scout es un aspecto fundamental del Movimiento Scout, si alguno de estos elementos no puede funcionar debido a un nivel insuficiente de madurez o porque los individuos han superado la necesidad de alguno de estos elementos el Movimiento Scout no es adecuado para ellos.

Estilo de vida

Al mismo tiempo, el Método Scout ofrece un estilo de vida que encausa la energía del joven de una manera que le permite experimentar el ser siendo autónomo, activo, responsable y comprometido, en la medida de sus capacidades actuales, mientras lo ayuda a desarrollar sus capacidades progresivamente en estas direcciones en una manera equilibrado y atractiva.

Para cada edad

El Método Scout está pensado para estimular el desarrollo de los jóvenes a lo largo del rango de edad que el Movimiento Scout atiende. Esto significa que la función educativa de cada uno de los elementos y la manera en que ellos trabajan juntos como un sistema es válido y eficaz al trabajar con jóvenes en tanto en la sección menor como cuando se trabaja con jóvenes en la sección mayor.

Los Elementos son Inseparables

Esto es así respecto del Método Scout. Cada uno de los elementos tiene una función educativa; cada elemento complementa el impacto de los otros. Si cualquiera de los elementos está ausente o no está usándose como se debe, entonces el sistema no puede alcanzar su propósito original en conjunto - el progresivo desarrollo del joven. Por consiguiente, nosotros no podemos aplicar ciertos elementos y descuidar otros, ni podemos usar cualquiera de ellos en cierto modo que no es consistente con el propósito del Movimiento Scout y sus principios.

No siempre todos están presentes

Finalmente, sería poco realista imaginar que cada elemento del Método Scout puede estar en el primer plano durante cada actividad que los jóvenes realizan. Los jóvenes no pueden estar físicamente en la naturaleza, por ejemplo, mientras ellos están realizando una muestra de títeres para los niños enfermos en un hospital del pueblo. Sin embargo, el elemento de la

naturaleza todavía podría estar presente, aunque en el fondo - por ejemplo tomando tiempo para atravesar un parque interno del hospital o usando materiales reciclados para hacer los títeres.

Tomadas individualmente, muchas de estas herramientas educativas se usan en otras formas de educación: trabajando en equipos de proyectos, por ejemplo.

En el Movimiento Scout, sin embargo, estas herramientas son elementos del Método del Scout - entendiendo que cada una sólo es una parte del todo. El hecho que todos estos elementos forman un todo y se usan como un sistema es parte de lo que hace al Movimiento Scout único.

En el sentido utilizado aquí, un sistema podría describirse como una red de elementos en que cada elemento:

- √ tiene una función específica;
- √ actúa recíprocamente con los otros elementos para reforzar la efectividad de cada uno;
- √ contribuye al propósito global que se quiere alcanzar y, por consiguiente, debe estar presente.

Una característica importante de un sistema es la sinergia que se crea - en otras palabras los efectos del sistema como un todo son mayores que la suma de los efectos de cada una de las partes si actuaran por separado.

En su más amplia definición, educación a través de toda la vida está basada en cuatro pilares:

- √ Aprender a conocer: combinando el suficientemente amplio conocimiento general con la oportunidad de trabajar con profundidad algunos temas. Lo cual quiere decir, aprender a aprender, de manera de poder aprovechar las oportunidades que la educación a través de la vida nos brinda.
- √ Aprender a hacer: para adquirir, no solamente habilidades para el trabajo, sino también otras habilidades para la vida, incluyendo las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.
- √ Aprender a vivir juntos: desarrollando entendimiento por otras gentes y culturas, y la apreciación por la interdependencia, habilidades para el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, y el adherir a valores democráticos, de respeto mutuo y entendimiento, paz y justicia.
- √ Aprender a ser: para desarrollar mejor la propia personalidad y a actuar con aun mayor autonomía, juicio y responsabilidad personal. EN conexión con ello la educación no debe descartar ningún aspecto del desarrollo de los potenciales de los jóvenes.

Como un movimiento educativo para gente joven, el Movimiento Scout se identifica plenamente con los elementos de la educación que se establecemos aquí:

- √ Su propósito es contribuir al desarrollo de todo el potencial de los jóvenes como individuos autónomos, solidarios, responsables y comprometidos miembros de la sociedad.
- √ Esto incluye los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Los dos últimos requieren un énfasis particular.
- √ Pertenece a la categoría de la Educación no-formal, ya que tiene lugar fuera del sistema de educación formal, es una institución educativa con un objetivo educativo y se dirige a una 'clientela' específica.

Sumando a lo anterior, el abordaje educativo del Movimiento Scout está caracterizado por lo siguiente:

- a) Adopta un abordaje integral de la educación de los jóvenes.
- b) Busca alcanzar su propósito educativo sobre las bases de un proyecto educativo.
- c) Como un agente de la educación no-formal, juega un rol complementario de los otros agentes educativos.
- d) Reconoce que sólo puede hacer una contribución a la educación de los jóvenes.

ANEXO IV: GRILLAS DE CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Espacio 1: LA ADHESIÓN VOLUNTARIA A VALORES

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| La idea de Baden-Powell | La Renovación Pedagógica propone... | En el Programa de Jóvenes se manifiesta... | Los adultos necesitan capacitarse sobre... | Para la tarea de Observación, Supervisión y Animación territorial, debíamos tener en cuenta... |
| <p>“La Ley Scout se considera como guía de sus acciones, no como barrera contra sus faltas.”</p> <p>“Es el espíritu, no la indumentaria superficial, lo que hace a un héroe. En todo joven está latente ese espíritu, pero hay que descubrirlo y sacarlo a la luz.”</p> <p>“Aquí es donde reside el principal objetivo del Movimiento Scout: educar, no instruir; pero hay que tener presente: educar en el sentido de hacer que el joven aprenda por sí mismo y de su propia espontaneidad las cosas que tienden a desarrollar y a templar el carácter.”</p> <p>“La Ley Scout es la base sobre la cual descansa toda la educación scout”.</p> <p>“El niño se inclina naturalmente hacia el bien si ve que hay una forma práctica de hacerlo; y el precepto de la buena acción diaria le brinda la oportunidad para desarrollar y manifestar el instinto de la bondad...”</p> | <p>Una educación con énfasis en la transmisión de valores.</p> <p>Las reglas del juego.</p> <p>De la heteronomía a la autonomía.</p> | <p>El sistema de valores del Movimiento Scout expresado en los Principios y presentado en el Proyecto Educativo es comunicado y recreado en la Ley, la Promesa, las Cartas.</p> <p>Los pequeños grupos y los órganos de gobierno de la rama (“los consejos”) como espacios de vivencia y reflexión de los valores a partir de la acción.</p> <p>La dimensión comunitaria y el medio natural como un espacio para el desarrollo personal.</p> <p>Del testimonio de los personajes imaginarios a los hombres y mujeres de carne y hueso: exploradores, aventureros, investigadores, benefactores de la humanidad.</p> | <p>Claridad en los valores que proponemos como movimiento educativo.</p> <p>Opción conciente del rol de educador para el cual es convocado.</p> <p>Una clara diferenciación entre los instrumentos educativos y los fines del movimiento.</p> <p>El diseño de actividades educativas novedosas y atractivas para la educación en valores.</p> <p>Cómo propiciar que las actividades sean espacios de reflexión sobre los valores.</p> <p>Cómo intervenir para confrontar acciones con escalas de valores.</p> <p>Cómo poner límites, fijar encuadres.</p> | <p>Los espacios Distritales y zonales se inscriben en esta dinámica de reflexión sobre las acciones que realizamos como movimiento.</p> <p>Ofrecer actividades orientadas a la educación en valores.</p> <p>Propiciar espacios de reflexión y diseño de actividades novedosas y atractivas sobre educación en valores.</p> <p>Que el adulto tenga presencia y fije los límites y encuadres adecuados para favorecer el desarrollo personal.</p> |

Espacio 2: EL APRENDER HACIENDO NO ES HACER, ES APRENDER A APRENDER

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| La idea de Baden-Powell | La Renovación Pedagógica propone... | En el Programa de Jóvenes se manifiesta... | Los adultos necesitan capacitarse sobre... | Para la tarea de Observación, Supervisión y Animación territorial, debiéramos tener en cuenta... |
| <p>“El dirigente transmite al joven el ansia de aprender por sí sólo, sugiriéndole actividades que le sean atractivas y, que desempeñará hasta que la experiencia le diga que están bien hechas.”</p> <p>“El principio que mueve al Movimiento Scout es estudiar las ideas del joven y animarlo a que se eduque por sí sólo en vez de esperar a recibir instrucción.”</p> <p>“Nosotros deseamos encarrilar a TODOS los jóvenes, dándole impulso progresivo en el curso de su desarrollo espontáneo y no mediante una instrucción objetiva obligatoria.”</p> <p>“Me preguntaban ¿para qué preocuparse por la educación individual de cada joven? Pues porque creo que es la única manera de educar.”</p> <p>“Por malo que sea el carácter de una persona, siempre hay en él un lado bueno. El juego consiste en acertar a descubrir esa buena semilla; saber cultivarla y abonarla, para que llegue a fructificar con mayor abundancia. Esto no es instruir la mente del joven; es educarlo.”</p> | <p>Confiar en cada joven.</p> <p>El optimismo pedagógico.</p> <p>Educar en el “aprender a aprender”.</p> <p>Un sistema de objetivos educativos para la vida y no sólo para el Movimiento Scout</p> <p>Revalorizar la riqueza de la educación no formal</p> <p>La auto-educación como proceso y meta</p> | <p>El Movimiento Scout le propone al joven objetivos a lograr.</p> <p>Los objetivos son una propuesta y no pretenden formar un único tipo de persona.</p> <p>Los objetivos no se “controlan” como si fueran pruebas o exámenes a superar.</p> <p>Los jóvenes deciden cuando están listos para realizar su promesa scout. Las especialidades son voluntarias, de requisitos flexibles y complementan a la progresión personal.</p> <p>La necesidad que en una sección haya un adulto cada 6 u 8 jóvenes para acompañarlos en el seguimiento de su progresión personal.</p> <p>El joven es protagonista en su proceso de aprendizaje.</p> <p>El/la joven acompañado por el adulto, identifica sus aprendizajes y los evalúa.</p> | <p>El sistema de objetivos y actividades educativas.</p> <p>El proceso de seguimiento y evaluación de la progresión personal.</p> <p>El trabajo con los otros actores con quienes coopera aportando al crecimiento de los jóvenes.</p> <p>El rol del adulto en el proceso de aprender a aprender.</p> <p>Ayudar al joven a identificar sus aprendizajes</p> | <p>Evaluar y apoyar el trabajo con el sistema de objetivos y actividades educativas.</p> <p>Brindar oportunidades de reflexión y capacitación sobre la tarea de seguimiento de la progresión personal.</p> <p>Énfasis en las actividades variables. Producir actividades surgidas de los centros de interés de los jóvenes y no de los “planes de adelanto”.</p> <p>Los dirigentes deben tener una mayor preocupación por el proceso y la generación de oportunidades de aprender que en “controlar” los aprendizajes.</p> |

Espacio 3: EL DESCUBRIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE RESPONSABILIDADES

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| La idea de Baden-Powell | La Renovación Pedagógica propone... | En el Programa de Jóvenes se manifiesta... | Los adultos necesitan capacitarse sobre... | Para la tarea de Observación, Supervisión y Animación territorial, debiéramos tener en cuenta... |
| <p>“El muchacho mismo va comprendiendo poco a poco que tiene voz en lo que hace a la sección de la que forma parte.”</p> <p>“El sistema de patrullas hace que la sección y, por ende todo el Movimiento Scout, sea un esfuerzo genuinamente cooperativo.”</p> <p>“El objeto principal del sistema de patrullas es educar en el sentido de la responsabilidad a tantos jóvenes como sea posible.”</p> | <p>La gestión compartida entre jóvenes y adultos como modelo de animación</p> <p>Ser artífices de su propio desarrollo, como personas autónomas, responsables, solidarias y comprometidas.</p> <p>“Ask the boy”: Pregúntale a los jóvenes (pero ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cómo?)</p> | <p>Jóvenes y adultos organizan juntos la vida de Grupo, mediante el ciclo de programa.</p> <p>Una forma de organización de las ramas que asegure la participación adecuada y progresiva de los jóvenes en el proceso de toma de decisiones (organismos de gobierno de rama, juegos democráticos, consejos, vida en pequeños grupos)</p> <p>La posibilidad de participación y compromiso por medio de la acción desde el mismo momento de entrada al juego.</p> <p>La animación mediante la pedagogía del proyecto.</p> <p>El asumir tareas, roles y cargos bien definidos dentro del pequeño grupo.</p> | <p>Ayudar a los jóvenes a identificar su rol dentro del pequeño grupo.</p> <p>Conocer cómo ayudar al pequeño grupo a lograr una creciente y progresiva autonomía.</p> <p>No estereotipar los roles.</p> <p>Conocer un modelo de desarrollo grupal e intervenir de acuerdo a él.</p> <p>La vida de Grupo como un concepto integrador del método scout y del programa.</p> <p>El ciclo de programa como instrumento organizador de la vida de grupo.</p> <p>Reconocer el juego de las estructuras: los órganos de Gobierno de rama.</p> <p>La intervención adecuada y oportuna del adulto en el proceso compartido de la toma de decisiones.</p> <p>Los modelos de animación que proponemos para cada una de las ramas, de una manera vivencial.</p> <p>Valorar y reconocer el conflicto como una oportunidad de aprendizaje.</p> | <p>No solamente las actividades en sí, sino el proceso de selección, organización y diseño de las mismas.</p> <p>Realizar un acompañamiento adecuado de los adultos de manera de ayudarlos a identificar el momento de desarrollo grupal de su sección e intervenir adecuada y oportunamente en cada caso.</p> |

Espacio 4: ADULTOS QUE ACONSEJAN Y ACOMPAÑAN

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| La idea de Baden-Powell... | La Renovación Pedagógica propone: | En el programa de Jóvenes se manifiesta... | Los adultos necesitan capacitarse sobre... | Para la Observación, Supervisión y Animación Territorial debiéramos tener en cuenta... |
| <p>“Sencillamente lo que si debe ser es hombre-muchacho, esto es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Poseer espíritu de joven y saber, como primera medida, colocarse en su plano. 2) Ser consciente de las necesidades, perspectivas y deseos inherentes a las distintas edades de los jóvenes. 3) Tratar con el joven personalmente y, no en conjunto y, 4) Fomentar el espíritu de cooperación para obtener los mejores resultados. <p>“Tiene que hacer las veces de hermano mayor, esto es, considerar las cosas desde el punto de vista del joven, aconsejarlo y guiarlo por el buen sendero, transmitirles entusiasmo.”</p> <p>“Muchos jefes desearían que les indicara prolijamente los detalles. Pero esto, en realidad, sería imposible, pues lo que puede ser conveniente para una sección en particular o para una clase de jóvenes en determinado lugar, tal vez no dé resultados buenos con otros que se encuentran sólo a dos kilómetros de distancia.”</p> | <p>Recuperar la visión de B-P sobre el rol del adulto: Educadores capaces de aplicar el programa con creatividad y “darle vida” a una sección. Hombres y mujeres de buena voluntad (voluntarios, educadores de tiempo libre) Libertad para innovar porque conocen el método scout. Compartir un proyecto y crear compromiso. Conscientes de la responsabilidad de su tarea educativa en cuyo desempeño también se desarrollan como personas.</p> | <p>En sus tareas como “diseñadores” de la sección, guardianes de la misión, administradores de la visión, motivadores, generadores de compromiso y educadores.</p> | <p>Claridad sobre la misión.</p> <p>El concepto de visión.</p> <p>El trabajo en equipo y en red.</p> <p>El proyecto educativo.</p> <p>La tarea de “diseño” de una sección (ver el concepto en la Guía para dirigentes de Rama Scouts).</p> <p>El conocimiento de los jóvenes y su entorno.</p> <p>El conocimiento del programa de jóvenes.</p> <p>Los contenidos propios de su tarea.</p> | <p>Brindar a los adultos oportunidades y espacios de desarrollo personal, más allá de los “contenidos básicos” para ser dirigente scout.</p> <p>Realizar reuniones efectivas.</p> <p>Trabajar a partir de las demandas expresadas en las necesidades sentidas y de cambio.</p> <p>Ofrecer espacios creativos de reflexión sobre el rol y la tarea de los dirigentes.</p> <p>Motivar el sentido de pertenencia a la asociación y el compromiso con el proyecto educativo.</p> <p>Propiciar espacios de encuentro con otras personas ajenas al Movimiento Scout, relevantes para su tarea educativa.</p> <p>Bajar ansiedades (no todo lo que se parece a una patrulla/equipo lo es).</p> <p>¿Jugamos en equipo o jugamos al equipo?</p> <p>Promover el trabajo en red.</p> |

Espacio 5: PROGRAMAS ATRACTIVOS BASADOS EN LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| La idea de Baden-Powell... | La Renovación Pedagógica propone: | En el programa de Jóvenes se manifiesta... | Los adultos necesitan capacitarse sobre... | Para la Observación, Supervisión y Animación Territorial debiéramos tener en cuenta... |
| <p>“Todo el programa fue planeado bajo el principio de ser un JUEGO educativo; una recreación en la que el joven sería llevado a auto-formarse.”</p> <p>“Si lo hubiéramos llamado ‘Sociedad para la Propagación de los Atributos Morales’ (que es realmente lo que es) los jóvenes no habrían tenido interés por participar. Pero al llamarlo ‘Movimiento Scout’ (scouting en inglés es exploración) y proponer a los jóvenes la oportunidad de convertirse en ‘exploradores’, el resultado fue otro.”</p> <p>“El Movimiento Scout es un juego de jóvenes, dirigido por ellos mismos y, para el cual los ‘hermanos mayores’ pueden proporcionar a sus ‘hermanos menores’ un ambiente sano y, animarlos a entregarse a aquellas actividades saludables que conducen a despertar las virtudes de CIUDADANÍA.”</p> | <p>Entiende al método scout como un ‘Gran Juego’.</p> <p>Se apoya en el concepto de ‘juego social’ (ver los Documentos Básicos 1 y 2 – Apuntes para el Juego Scout).</p> <p>Presenta los valores de manera atractiva y ayuda a los jóvenes a identificarse con ellos.</p> <p>La imaginación y basarse en los intereses de los jóvenes son dos elementos fundamentales del juego social y, por lo tanto, del ‘juego scout’.</p> | <p>En que definimos el método scout y el programa de jóvenes a partir del juego.</p> <p>En que parte del juego social y lo enriquece con una animación centrada en los intereses de los participantes a través del proyecto, con énfasis en las actividades variables.</p> <p>En la forma en que se utilizan los elementos del juego social.</p> <p>Las actividades surgen de los centros de interés de los jóvenes.</p> <p>Planeamiento compartido del ciclo de programa.</p> <p>Énfasis en el proyecto como modelo de animación.</p> <p>Un modelo de aprendizaje diferente al de la educación formal (centrado en el aprender a aprender, la autoevaluación, el aprendizaje significativo).</p> | <p>Animarse a ser jugadores, conocerse a sí mismos como jugadores. Ser facilitadores del juego.</p> <p>Cómo realizar aportes oportunos que enriquezcan el juego social de los jóvenes.</p> <p>Cómo observar a los jóvenes en su medio.</p> <p>El conocimiento de los jóvenes en general y, de los de su sección en particular.</p> <p>Cómo brindar un encuadre adecuado para que el juego surja y se desarrolle.</p> <p>Identificar los procesos de agrupamiento y modelos de desarrollo grupal.</p> <p>Un modelo de planificación propia de la educación no formal que reemplace las prácticas de la educación formal.</p> <p>El acompañamiento y la escucha de las necesidades e inquietudes de los jóvenes.</p> <p>La intervención adecuada y oportuna en relación a cada momento del proce</p> | <p>La observación de los jugadores en el juego (jóvenes y adultos).</p> <p>Crear espacios de conocimiento de la realidad de la zona o distrito, especialmente en lo relacionado con la problemática de niños y jóvenes.</p> <p>Crear espacios de reflexión sobre el adulto como jugador del juego scout.</p> <p>Producir actividades que enriquezcan el juego en los Grupos y Distritos.</p> <p>El instrumento de observación debiera definirse como una ‘ludolente’.</p> <p>El equilibrio entre las actividades fijas y las variables.</p> <p>Actividades surgidas de los centros de interés de los jóvenes y no de los “planes de adelanto”.</p> <p>Mayor preocupación por el proceso y la generación de oportunidades de aprender que del “control” de los aprendizajes.</p> |

ANEXO V: EL MÉTODO SCOUT EN NUESTRAS EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN

El aprender haciendo (“learning by doing”) es uno de los elementos característicos del Método Scout.

La educación activa o educación por la acción comprende lo que llamamos el aprender haciendo, el aprender jugando y el aprender a través del servicio.

Esta característica esbozada desde la intuición original de B-P se basa en que los seres humanos aprendemos constantemente.

Tenemos esa potencialidad. Pero el éxito en el aprendizaje depende de muchas cosas. Algunas de ellas tienen que ver con las personas que aprenden (sus motivaciones, sus capacidades o su experiencia previa) y otras tienen que ver con el contexto que les rodea (el acceso a información, el acceso a la práctica, la cercanía de personas que lo ayudan a aprender, etc.).

En nuestra tarea educativa (como formadores o como educadores Scouts frente a los jóvenes) tratamos de controlar algunos de esos factores para conseguir que el aprendizaje sea más intenso y se oriente hacia determinado rumbo.

En las próximas líneas les proponemos pensar juntos cómo desarrollar un módulo desde el estilo propio de los Scouts. En adelante nos referiremos a una “acción formativa” que puede ser: un módulo, un taller, un curso, etc.

Decidir como llevaremos adelante esa acción formativa es lo que llamaremos de ahora en más: la construcción del método de aprendizaje.

La decisión de cómo desarrollar un módulo (la construcción del método de aprendizaje) supone tomar decisiones sobre cómo vamos a conseguir que la gente aprenda mejor.

Es nuestra intención desarrollar juntos algunas ideas que nos ayudarán a decidir.

Cuestión de conceptos: metodología y método

Los Scouts ejercemos nuestra opción educadora desde el campo de la educación no formal y, en este campo hemos encontrado diferentes definiciones de método y metodología, lo que provoca, a veces, confusión.

Para evitar que esto ocurra, vamos a empezar explicando cómo usaremos estos dos términos.

El Diccionario de Ciencias de la Educación de la Editorial Santillana define metodología de esta forma:

«La metodología (más que exponer y sistematizar métodos) se esfuerza en proporcionar al educador los criterios que le permiten justificar y construir el método que bajo razones pedagógicas responde a las expectativas educativas de cada situación didáctica que se le plantea».

Así pues, metodología es lo que estamos haciendo: reflexionar sobre diversos asuntos que tienen que ver con cómo ideamos y desarrollamos la manera de hacer que la gente aprenda en los procesos formativos.

Basándose en la reflexión y en su experiencia práctica los formadores van desarrollando criterios para la construcción del método de aprendizaje⁵.

En síntesis:

- . Metodología: ámbito en el que se reflexiona sobre las mejores formas para hacer que la gente aprenda.
- . El método de aprendizaje: manera en que está construida una acción formativa para que la gente aprenda.

⁵ También se lo suele llamar “Metodología de un curso” o “planteamiento de un curso”.

Estas definiciones quedan reflejadas en el mapa conceptual siguiente:

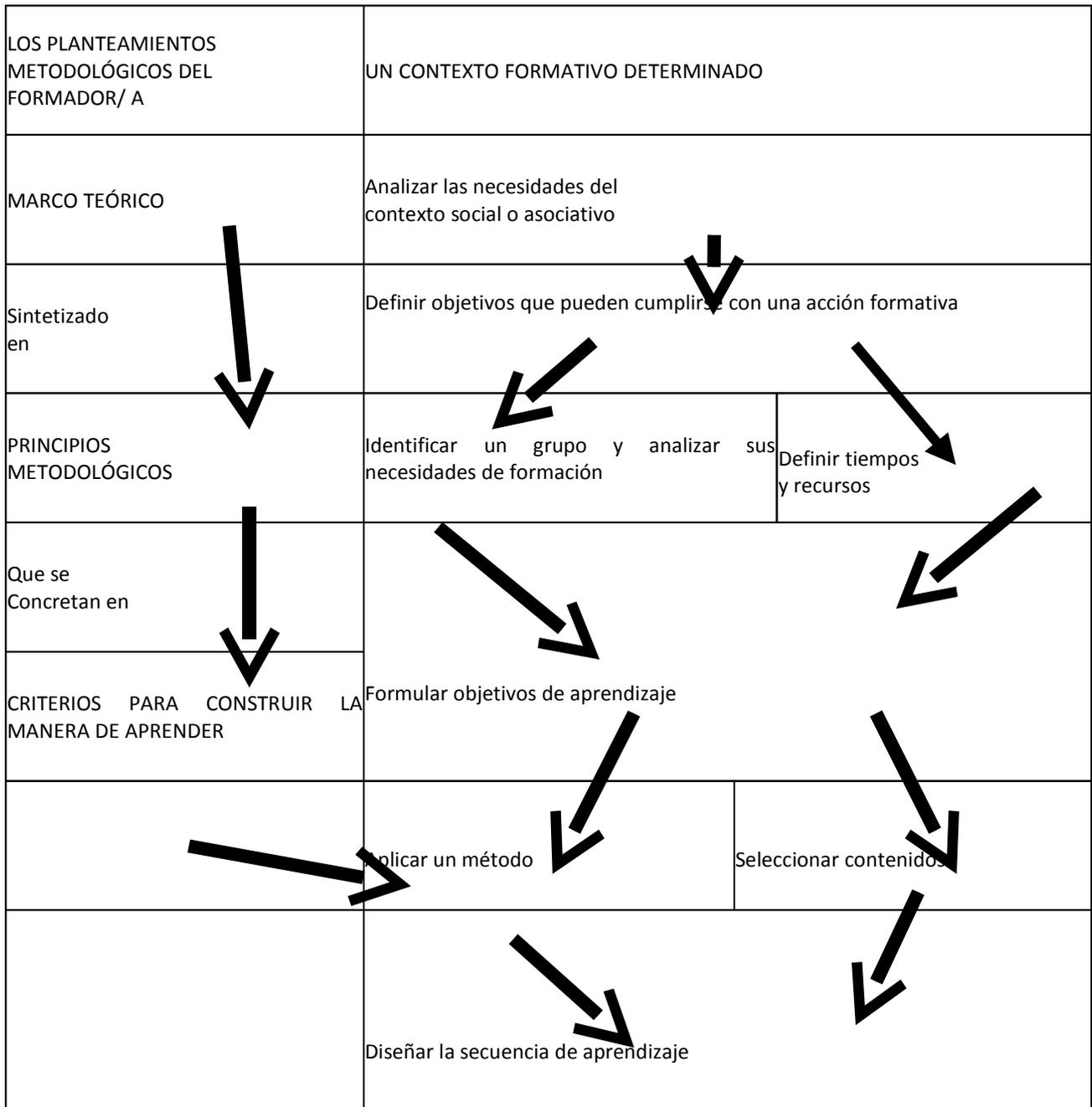


Figura 1. Mapa conceptual de elementos metodológicos

Cuestión de tensiones: coherencia y eficacia

Los criterios para construir la manera de aprender deben estar en consonancia con el Método Scout. Tienen que ser herramientas que nos permitan poner en práctica nuestra teoría sobre cómo debe ser la formación.

Sin embargo, de nada sirve montar un proceso formativo con un alto grado de coherencia que no genere aprendizaje. El fin último de un método es que los participantes aprendan.

Esa debe ser la preocupación central. Por lo tanto, hay que saber mantener el equilibrio entre coherencia y eficacia.

No queremos convertirnos en «el principista acérrimo que se la pasó jugando y nunca enseñó» pero tampoco queremos ser «el pragmático extremista que olvidó qué era ser scout y se bandeó para el sistema escolar».

Para ello nada mejor que aplicar el método scout, sabiendo leer las condiciones en las que nos encontramos y siendo capaces de elegir los elementos que mejor se adaptan al contexto.

No debemos caer en una flexibilidad que termine en «todo vale», debemos ser creativos en buscar una “flexibilidad estratégica”, es decir: generar condiciones que nos permitan trabajar de la mejor forma posible, donde la eficacia y la coherencia sean dos caras de la misma moneda.

Pensar estratégicamente supone:

- √ aprender a diferenciar lo más importante de lo menos y,
- √ saber ceder en aquello que nos va a permitir ganar posiciones en el futuro.

Criterios para la construcción del método de aprendizaje

De la intención a la acción

Cuando construimos el método de una acción formativa nos solemos encontrar con varias dificultades.

Es fácil enunciar principios metodológicos a partir de los cuales se va a desarrollar el método. La cosa se complica cuando hay que explicar qué significan esos principios; por ejemplo, qué entendemos por «método participativo» o por «método práctico».

También es difícil justificar la selección de esos principios en función del contexto en el que se van a aplicar, es decir, según los tiempos que se tienen, el perfil del grupo, el tipo de contenidos que se van a trabajar, etc. Supone un esfuerzo de contextualización importante según hayamos interconectado en mayor o menor medida los diferentes aspectos del proceso formativo.

Una de las cosas que más cuesta es concretar cómo llevar esos principios a la práctica. Para resolver la cuestión se suele ir directamente a la descripción de las técnicas que se van a usar o al estilo docente que pondrán en práctica los formadores.

No está mal, pero no es suficiente. Saltamos desde una posición teórica a una posición demasiado concreta: no hay pasos intermedios, falta el mapa de la estructura sobre la que se apoyan las técnicas o los estilos docentes. Y esa estructura es la esencia del método.

Con la muestra de criterios que ofrecemos a continuación pretendemos aportar instrumentos que permitan operativizar de forma gradual nuestros principios metodológicos traduciéndolos en métodos coherentes y eficaces.

Aprender a aprender

Una de nuestras preocupaciones metodológicas más importantes es garantizar que la formación sirva para desarrollar las capacidades de nuestros dirigentes, es decir: «que aprendan a hacer».

El desarrollo de la capacidad para aprender tiene una importancia fundamental. La vida cotidiana es una fuente constante de aprendizaje, adquirimos conocimientos y desarrollamos habilidades y actitudes a veces más rápido y a veces más lento, en ocasiones, de manera intensa y profunda y en otros momentos de forma superficial.

Esto depende de muchos factores, algunos externos a las personas y otros internos. Y uno de los más importantes es la capacidad y la predisposición individual para aprender.

Los procesos formativos son situaciones en las que se definen metas y se proporcionan métodos para alcanzarlas. Son oportunidades para acelerar e intensificar nuestro constante proceso de aprendizaje personal.

Pero también son ocasiones únicas para desarrollar nuestra capacidad de aprender más cuando ya no estemos participando en el módulo. Para eso debemos incorporar el desarrollo de esta capacidad como objetivo de aprendizaje transversal en todos los procesos que diseñemos.

Este plus ayuda a que los dirigentes ganen en autonomía y versatilidad y alcancen por sí mismos las metas que se auto-impongan.

Estrategias para aprender a aprender en las acciones formativas

Generalmente le explicamos a los educadores scouts que una actividad educativa debe contener determinados momentos:

- √ Planificación (diagnóstico, selección y organización de actividades)
- √ Acción (preparación previa y ejecución de la actividad educativa)
- √ Reflexión (recuperación de la experiencia y posterior iluminación desde la fe de cada uno)

Para que las personas desarrollen su capacidad de aprender a aprender es necesario que incorporen momentos en los que tomen conciencia de su proceso de aprendizaje personal y de cómo se está produciendo (sea de forma puntual o transversal); otros, en los que se planteen metas de aprendizaje y diseñen procesos para alcanzadas; y finalmente, otros en los que evalúen en qué medida el uso de unas u otras estrategias facilita o dificulta el aprendizaje.

Inducción y deducción

¿Cuál es la diferencia entre inducción y deducción?

La inducción significa que partimos de lo singular para buscar conclusiones generales o generalizables. Vamos de lo concreto a lo abstracto. De la realidad a la explicación de la realidad. Son secuencias formativas del tipo:

- a) Presentación de hecho real.
- b) Análisis de ese hecho.
- c) Búsqueda de relaciones causales (¿por qué pasa esto?, ¿qué elementos están implicados para que este hecho sea como es?).

Cuando desarrollamos un proceso deductivo partimos de explicaciones de la realidad que nos permiten ir estableciendo conclusiones cada vez más concretas hasta que comprobamos, en la práctica, si estas conclusiones son válidas. Vamos de lo abstracto a lo concreto. De la explicación de la realidad a la realidad misma. Son secuencias del tipo:

- a) Planteo de una teoría.
- b) Desarrollo de concreciones a partir de la teoría.
- c) Explicación de hechos reales a partir de las concreciones.

Lo habitual es que aparezcan mezclados procesos inductivos con deductivos. Por ejemplo, lo normal es que la secuencia inductiva expuesta lleve insertadas pequeñas explicaciones (en clave deductiva) para que los participantes puedan realizar las dinámicas que proponemos.

¿Cuál es la mejor opción?

Podemos tender hacia un lado o hacia el otro, con mayor o menor intensidad, por eso es necesario conocer las ventajas e inconvenientes que tienen cada una de las posibilidades.

Desarrollar procesos inductivos nos permite:

- √ «Pegarnos a la realidad» desde el principio, partir de la experiencia diaria del 'patio de grupo' favoreciendo un aprendizaje significativo y ajustarnos a la realidad sobre la que se pretende incidir.
- √ Desarrollar un trabajo colectivo de investigación en el que los roles educador y educando tienden a confundirse. En cualquier caso, el punto de partida no es «lo que dicen las personas expertas» sino lo que el grupo elabora a partir del análisis de la realidad.
- √ Facilitar un aprendizaje orientado a la revisión de nuestras prácticas (porque nace del análisis y explicación de las mismas).
- √ Evitar el riesgo de «perdernos en el camino».
- √ Cuidar el enfoque de la realidad para que genere reflexiones relevantes. Se requieren habilidades docentes que posibiliten una buena conducción de la reflexión y estrategias de análisis de la realidad para no generar un exceso de información que nos maree. Hay que ser capaz de relacionar y sintetizar toda la información que el grupo puede generar.

Cuando desarrollamos procesos deductivos:

- √ Nos movemos en itinerarios aparentemente más claros, más «lógicos».
- √ Son muy útiles para contrastar ideas generales (que pueden venir del propio grupo) con lo que ocurre en 'el patio de grupo'.
- √ El aprendizaje de las teorías que interpretan la realidad es un componente importante en la generación de conocimiento.
- √ Existe el riesgo de «perdernos en el mundo de las ideas» y no aterrizar nunca.

Aprender a aprender a partir de la inducción y la deducción desarrolla:

- √ La capacidad de partir de ideas generales que nos permiten explicar por qué las cosas son como son y por qué pasa lo que pasa.
- √ Aprender a prever lo que va a ocurrir en situaciones que cumplan determinadas condiciones.
- √ La capacidad de saber observar lo cotidiano, lo concreto y obtener conclusiones generales que se podrían repetir en circunstancias similares.

Análisis y síntesis

¿Cuál es la diferencia entre analizar y sintetizar?

Por análisis entendemos la «distinción y separación de las partes de un todo». Así, una secuencia formativa de análisis consta de los siguientes pasos:

- √ Identificamos un todo.
- √ Identificamos las partes que componen el todo. Establecemos ramificaciones.
- √ Profundizamos sistemáticamente en cada una de las partes. Establecemos relaciones entre ellas.

Por síntesis entendemos «la formación de un todo a partir de sus partes». Así, una secuencia de síntesis consta de los siguientes pasos:

- √ De entre todas las partes que componen un todo seleccionamos aquellas de mayor importancia.
- √ Extraemos las partes seleccionadas y las unimos para representar el todo.

Los procesos formativos en educación no formal están atravesados de momentos en los que tanto el formador como el grupo ponen en práctica este camino de doble vía entre la síntesis y el análisis.

El análisis y la síntesis en los procesos formativos

«Profundizar en un tema», «analizar una situación», «desarrollar una idea» son expresiones que hacen referencia al análisis y que se usan habitualmente en las dinámicas de los módulos.

Para realizar estas acciones utilizamos técnicas más o menos abiertas que guían el proceso de reflexión a través de preguntas, fichas de trabajo, etc.

También hay módulos en los que partimos de una idea central y la vamos descomponiendo en partes para profundizar en cada una de ellas.

«Recoger las ideas más importantes de una reflexión», «esquematar un discurso», «resumir una idea» son expresiones que hacen referencia a la síntesis. Estas acciones son fundamentales para organizar, ordenar e integrar las ideas y para recordadas mejor.

Para ello, usamos a menudo técnicas orientadas a integrar y resumir ideas dispersas. Por otra parte, es habitual dedicar los momentos finales de una sesión o módulo a sintetizar los contenidos trabajados (recuperación de la experiencia) e incluso en ocasiones nos encontramos con procesos en los que optamos por dedicar sesiones completas a recoger e integrar los aprendizajes obtenidos en una fase de la acción formativa (integración y/o articulación de contenidos).

¿Cuál es la mejor opción?

La tendencia hacia el análisis nos permite un alto grado de profundización aun a riesgo de perder de vista la perspectiva global y tener dificultades para retener las ideas más importantes entre tanta información manejada; o para discriminar la información importante de la que no lo es.

La tendencia a la síntesis nos ofrece claridad en la reflexión y facilidad para fijar ideas aunque quedarnos ahí puede implicar una profundización insuficiente (riesgo de superficialidad).

Desde nuestro punto de vista, es necesario incorporar en los procesos momentos recurrentes de análisis-síntesis que garanticen un aprendizaje integrador y equilibrado.

De esta forma conseguiremos que principios metodológicos como «organizar y conectar unos aprendizajes con otros, de forma que la persona perciba las relaciones entre ellos» o «provocar el análisis crítico, fomentando al mismo tiempo la capacidad de síntesis» no queden olvidados en el listado de 'buenas intenciones' del módulo.

Aprender a aprender a partir del análisis y la síntesis desarrolla:

- √ La capacidad de saber descomponer un todo en partes; saber hacerse preguntas y formular nuevas a partir de las respuestas; saber enlazar unas ideas con otras.
- √ La capacidad de saber priorizar lo que es importante frente a lo que no lo es.

Teoría y práctica

Pasar de la teoría a la práctica es tanto como decir que aprender en la teoría es adquirir conocimientos, habilidades y actitudes en un espacio «desconectado» de esa realidad en la que se supone que hay que aplicar lo aprendido.

Por ejemplo, en un módulo de liderazgo podemos aprender algunas claves sobre cómo funcionan los grupos, desarrollar algunas actitudes importantes para trabajar con ellos e incluso mejorar alguna habilidad para la intervención grupal. Sin embargo, hasta que no tengamos la oportunidad de aplicar lo aprendido en una situación real este aprendizaje no se habrá consolidado. Porque lo que aprendemos se mide, matiza y reorganiza en la práctica.

Esa es la genialidad de la intuición original de B-P: el "aprender haciendo".

Por tanto, para que nuestra formación sea «una formación para la acción» que los dirigentes perciban como útil para su trabajo diario en el Grupo Scout, es necesario que existan conexiones entre lo que se aprende en una sesión de un módulo y la realidad en la que se van a utilizar esos aprendizajes.

Para ello podemos incorporar en el diseño algunos mecanismos como:

- √ Relacionar los contenidos y los ejemplos que se van a usar con las situaciones reales en las que se pondrán en práctica (en la animación territorial, en el 'patio de grupo', en el laburo en el distrito).
- √ Insertar momentos de simulación (por ejemplo: role playing) a lo largo del módulo teniendo en cuenta que la práctica simulada no es igual que la real.
- √ Garantizar que después, o a lo largo, del proceso formativo haya posibilidades de practicar lo aprendido en contextos reales.

El aprendizaje en la práctica

El aprendizaje en la práctica será más provechoso si se es capaz de analizar nuestras 'prácticas educativas' (lo que se hace día a día en el Grupo) para detectar puntos fuertes y puntos débiles y así aprovechar los primeros y mejorar los segundos.

En la medida en que se hayan adquirido capacidades de autoaprendizaje⁶ esto será más o menos difícil. Pero también podemos garantizar el éxito a través de mecanismos como:

- √ Insertar en el módulo momentos en los que los participantes salen «afuera» a poner en práctica lo aprendido para luego, matizarlo y reforzarlo a través del análisis de la experiencia.
- √ Diseñar módulos en los que después de las prácticas haya un segundo momento formativo que pueda cumplir dos funciones:

⁶ El método scout se define como sistema de auto educación. Esta habilidad debería desarrollarse desde la formación de dirigentes.

- Revisar la experiencia de todos para aprender de ella.
 - Detectar nuevas necesidades formativas que consoliden los aprendizajes de la primera fase y poder trabajarlas posteriormente (por ejemplo: en los Equipos distritales de rama).
- √ Diseñar procesos de tutorización de prácticas en los que no se pierda la interacción entre participantes y formadores que actúan como guías para que los primeros extraigan el máximo partido de lo que estén haciendo.

De la práctica a la teoría

Cualquier persona, aunque no conozca los contenidos a desarrollar en el módulo, probablemente tendrá otro tipo de experiencias aprovechables para compartir con los participantes.

La Política de Recursos Adultos expresa principios metodológicos como «aprendizaje significativo», «formación desde la práctica» o «aprendizaje constructivo» que hacen referencia a la importancia de tener en cuenta la realidad de la que provienen los participantes. Para ello podemos utilizar algunos mecanismos como:

- √ Cuando se aborden nuevos contenidos insertar momentos iniciales en los que se compartan los conocimientos previos de los participantes y se presenten los nuevos aprendizajes relacionándolos con lo que la gente ya sabe.
- √ Utilizar ejemplos procedentes de la experiencia previa como puntos de partida para el desarrollo de nuevos contenidos.
- √ Plantear ejercicios que nazcan de situaciones vividas y en los que se tengan que poner en práctica los nuevos aprendizajes.
- √ Generar espacios de intercambio de experiencias para que se conviertan en generadoras de conocimiento.
- √ Proponer técnicas en las que se analice la experiencia previa a la luz de los aprendizajes adquiridos.
- √ Insertar momentos en los que se tome conciencia de la utilidad de los aprendizajes adquiridos para mejorar lo que ya se hace.

Aprender a aprender a partir de la teoría y la práctica desarrolla:

- √ La capacidad de utilizar los conocimientos cuando aparecen situaciones en los que se necesitan poner en práctica.
- √ La capacidad de saber observar lo que hacemos y cómo lo hacemos; saber sistematizar lo que ocurre para establecer relaciones causales; saber detectar nuestros puntos fuertes y aprovecharlos y saber detectar los puntos débiles y corregirlos.

Deconstrucción y reconstrucción

Todas las personas tenemos esquemas mentales acerca de la realidad que nos sirven para interpretarla y entenderla.

Los esquemas pueden ser más o menos complejos, precisos, coherentes o abiertos.

Los esquemas evolucionan y cambian a partir de la experiencia, del pensamiento y de la comunicación con otras personas.

Las acciones formativas son procesos pautados donde los participantes experimentan, reflexionan y se comunican. Como fruto de este esfuerzo se provocan cambios en sus esquemas. Cuando formulamos objetivos de aprendizaje tratamos de precisar los cambios que queremos conseguir.

Conocer los conocimientos, habilidades y actitudes previos de los participantes nos permite formular objetivos en términos de cambio y diseñar procesos formativos adaptados a la realidad de las personas con las que vamos a trabajar.

Diferentes estrategias para cambiar esquemas: el ejemplo del CICLO DE PROGRAMA

Cuando los participantes tienen esquemas previos acerca de los contenidos pueden producirse dos situaciones:

- √ Que el esquema de partida sirva para incorporar nuevos elementos, por lo tanto el cambio se centrará en añadir ideas a lo ya existente.
- √ Que el esquema de partida no sirva para organizar los nuevos aprendizajes que se van a adquirir. En este caso será necesario «romperlo» y reconstruirlo.

Supongamos que vamos a realizar un módulo sobre «Ciclo de Programa».

Uno de los contenidos más importantes es la definición de Ciclo de Programa puesto que nos servirá como hilo conductor para desarrollar el resto de los contenidos del módulo.

Imaginemos que el 'punto de partida' que comparten muchos participantes es que el Ciclo de Programa es «hacer actividades de tiempo libre de forma lúdica».

Por otra parte, nuestro 'punto de llegada' explica al Ciclo de Programa como «un modelo participativo de planeamiento educativo (que convierte en sistema la consulta a los muchachos/as) a través de fases sucesivas donde se prepara, desarrolla y evalúa un conjunto de actividades, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método scout y se observa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes»⁷.

⁷ Definición de Ciclo de Programa tomada del Capítulo 12, páginas 284 y 285 de la Guía para dirigentes de la Rama Scouts (OMMS, Región Interamericana).

Para transitar desde el punto de partida al concepto de llegada que queremos transmitir en el módulo será necesario ‘poner en un paréntesis’ el primero para poder construir el segundo sin condicionamientos.

Si simplemente tratáramos de incorporar nuevos elementos al esquema previo probablemente llegaríamos a un esquema parcial como: «El Ciclo de Programa es hacer actividades de tiempo libre de forma lúdica y planificada para reconocer el crecimiento personal de los jóvenes». Está claro que esto es un cambio y, por lo tanto, un aprendizaje. Sin embargo no hemos llegado al concepto que pretendíamos transmitir.

Qué es deconstrucción y reconstrucción

Al proceso de ruptura de los esquemas previos le llamamos deconstrucción. La deconstrucción seguida de un proceso de reconstrucción provoca un aprendizaje más profundo.

Un proceso de deconstrucción debe ir seguido de la reconstrucción para garantizar que el resultado final no sea la desaparición de esquemas sino la generación de un nuevo esquema más completo.

Una forma habitual de lograr la deconstrucción es aplicar el esquema de partida a una situación para la que no sirva.

Siguiendo con el ejemplo anterior podríamos analizar una práctica real de Ciclo de Programa que tenga otros rasgos que predominan más que lo lúdico. De esta forma provocamos un ‘ruido’ que puede llevar a una reconstrucción de esquemas.

OJO: Utilizar estrategias deconstructivas tiene el riesgo de que los participantes sientan que pierden los anclajes mentales y aparezca entonces la resistencia al cambio, frustración o sensación de des-aprendizaje.

Por eso es importante:

- √ Hacer visibles las ventajas del proceso.
- √ Evitar utilizar intervenciones agresivas o de confrontación directa con las ideas de los participantes (que ‘jugarse por la paz’ sea algo más que una cinta cosida en la camisa de la vestimenta scout, tratar al otro con caridad, con tolerancia).
- √ Ofrecer de inmediato esquemas alternativos a aquellos que se están deconstruyendo.
- √ Desarrollar estrategias de resolución conjunta de problemas (por ejemplo: promover la habitualidad de las reuniones de los Equipos distritales de rama).
- √ Tener en cuenta la capacidad de los participantes para reconstruir aquellos esquemas sobre los que se esté trabajando. No plantear tareas imposibles.
- √ No olvidar que romper esquemas es un medio, no un fin.

Aprender a aprender a partir de la deconstrucción y la reconstrucción desarrolla:

- √ La capacidad de relativizar y someter a crítica nuestros esquemas y estar abiertos al cambio.
- √ La capacidad de reconstruir los esquemas tejiéndolos a partir de los conocimientos recién adquiridos y los conocimientos previos.

Procesos creativos

¿Qué es la creatividad?

Entendemos la creatividad desde una doble perspectiva: un conjunto de habilidades y una actitud o disposición personal hacia lo que nos rodea; en la creatividad se confunde el «saber hacer» y el «tener la intención de» hacer. La creatividad, como capacidad, tiene que ver con:

- √ Percibir las cosas desde distintas perspectivas.
- √ Liberarse de modelos prefijados para observar, interpretar y actuar sobre la realidad utilizando modelos alternativos.
- √ Relacionar elementos aparentemente inconexos.
- √ Manejar distintas alternativas para resolver problemas.
- √ Escapar de prejuicios e ideas preestablecidas para generar soluciones.
- √ Utilizar vías no habituales de expresión.

La creatividad es aplicable al «cómo aprendemos». El uso del pensamiento creativo es una potente herramienta para aprender que se complementa con el pensamiento lógico generando un aprendizaje más integral y equilibrado.

De igual forma, la creatividad es aplicable al «cómo actuamos». Diseñar un módulo, planificar las actividades de la asociación en el distrito o la zona, buscar soluciones a problemas de comunicación interna, jugar a la pelota, pintar un cuadro, elaborar un documento sobre los valores de la juventud, dinamizar un proceso grupal, etc., todas son actividades con un alto componente creativo.

¿La creatividad se aprende?

No sabemos en qué medida la creatividad es algo innato pero hemos comprobado que toda persona puede desarrollar su habilidad-actitud creativa.

Por eso preferimos hablar de la creatividad como potencialidad que se puede desarrollar en procesos formativos en los que se entrena la habilidad y se fomenta la actitud.

Los modelos educativos ‘escolares’ tienden a poner el énfasis en el cultivo del pensamiento lógico, deductivo y convergente en detrimento del pensamiento intuitivo, divergente y generador. Así se construyen mentes con dificultades para pensar sin

enjuiciarse y evaluarse constantemente. Mentes dependientes de modelos establecidos para pensar y de referencias permanentes que les digan si lo que hacen está bien o está mal.

No es esto lo que buscamos desde el Movimiento Scout cuando en la definición de método scout decimos que nuestro sistema de auto educación progresiva se desarrolla a partir de: “el descubrimiento y la aceptación progresivos de responsabilidades, la capacitación hacia el auto-gobierno autónomo tendientes al desarrollo del carácter, la adquisición de habilidades y competencias, la independencia y confianza en sí mismo, el sentido de servicio y la aptitud de cooperar y conducir”.

La creatividad como medio y como fin

La creatividad ligada a la educación no formal puede verse como método y como objetivo, es decir, es una herramienta para aprender y es algo que se puede aprender a usar.

El mero hecho de usarla es un acto de aprendizaje y perfeccionamiento de esta habilidad-actitud.

Cómo desarrollar procesos creativos en la formación

La creatividad es una zona de pensamiento libre, no sujeta a juicio. Ese es el sentido de “gran juego” que propone el Movimiento Scout: la posibilidad de ensayo y error, de equivocarse jugando sin tener que ‘pagar la pena’ que nos cobraría la realidad fuera de ese ‘espacio de juego’.

Delimitar lo que vale y lo que no vale implica la clausura de caminos de pensamiento. La creatividad esta ligada a lo desconocido. Por ello es necesario no censurar y, lo que es más difícil, no autocensurarse.

Trabajar desde un enfoque creativo es mucho más que «dar colorido a lo que hacemos».

En muchas ocasiones se entiende la creatividad como la incorporación mecánica de aspectos artísticos formales como herramienta metodológica para producir un ambiente más relajado y divertido.

Pero ésta no es la única forma posible de hacerlo. Además, lo importante es el tipo de pensamiento que provoca la herramienta y no exclusivamente el uso de la misma.

Por último, hay procesos creativos relajados y divertidos y hay otros que son tensos y nada divertidos.

Veamos un ejemplo: Imaginemos que un equipo de trabajo en un módulo de ‘Contexto social’ realiza un análisis de posibles cambios que mejoren la calidad de vida de los jóvenes de una comunidad.

Expone su trabajo como un mapa de ideas con etiquetas de diferentes colores sobre cada una de ellas.

El acto creativo no es la elaboración de un mapa con colores sino la generación de ideas de cambio y la invención de una escala cromática que representa el grado de dificultad para alcanzarlos de cara a graduar con precisión los objetivos de su intervención en la comunidad.

La aplicación del pensamiento creativo inserta momentos en el proceso en los que se generan ideas. Éstas pueden ser nuevas formas de percibir las cosas, distintas soluciones para un mismo problema, formas diferentes de expresar algo, etc.

La manera en que se producen las ideas se basa en algunas claves como la ausencia de juicio o partir de ideas que aparentemente no tienen nada que ver con lo que buscamos (tormenta de ideas, pensamiento lateral, etc.).

Conviene tener en cuenta varias cosas. Utilizar el pensamiento creativo es un trabajo duro que requiere mucho esfuerzo, especialmente en personas que no están acostumbradas a ello. Hay que graduar el proceso e ir poco a poco, sin prisa, pues los resultados se van apreciando lentamente.

A menudo, el uso del pensamiento creativo nos confronta con nuestro autoconcepto acerca de nuestras capacidades creativas. Las personas que piensan que no son creativas pueden sufrir bloqueos. Por eso es importante no forzar y graduar el esfuerzo para no generar frustraciones sino descubrimiento y motivación.

Hay que poner el énfasis en el proceso y no tanto en los resultados para ir ganando, poco a poco, capacidad para no enjuiciarnos constantemente y disfrutar de una manera distinta de pensar.

Cuando desarrollamos procesos de creatividad aplicada es importante que quede claro que en los momentos de creación hay ausencia de juicio en los que «todo vale» pero que van seguidos de momentos de pensamiento lógico en los que no todo vale.

Es tan importante el ejercicio creativo individual como el colectivo.

Sabemos que el trabajo en equipo no es fácil y requiere de habilidades y actitudes personales para que sea fructífero y eficaz. Sin embargo, el trabajo en pequeños grupos es un elemento básico de la intuición original de B-P y debemos sacarle el máximo de provecho.

Aprender a aprender a partir de la creatividad desarrolla:

- √ La capacidad de percibir las cosas desde distintas perspectivas;
- √ saber liberarse de modelos prefijados para observar, interpretar y actuar sobre la realidad utilizando modelos alternativos y
- √ saber relacionar elementos aparentemente inconexos.

Transmisión y diálogo

Existen varios modelos de comunicación educativa. Los teóricos de la comunicación popular plantean tres:

- √ El modelo unidireccional o de transmisión
- √ El modelo de persuasión (que pone el énfasis en los objetivos)

√ El modelo dialógico (que pone el énfasis en el proceso)

El modelo unidireccional o de transmisión

Sólo se lanza información en un sentido, desde el formador/a (como emisora) a las personas del grupo (como receptoras).

Lo que tiene importancia es la información, es decir, se supone que alguien que sabe unos contenidos los transmite a los que no saben esos contenidos.

La clave del proceso educativo es que las personas receptoras puedan recordar la información. Esto sitúa al emisor en una posición de poder.

El formador/a es el sujeto del proceso de comunicación mientras que las receptoras son el objeto de la comunicación, aquello que debe ser modificado.

Por eso se dice que este modelo es vertical, de arriba a abajo.

El modelo de persuasión (énfasis en los objetivos)

El emisor-formador lanza información al receptor-grupo de participantes para alcanzar determinados objetivos que tienen que ver con provocar cambios (cambios en su conducta, en su visión del mundo...).

Por tanto, el emisor está atento a aquella información que devuelve el receptor para saber si está alcanzando los objetivos que se había propuesto en el proceso de comunicación.

A esto se le llama feedback o «retroalimentación».

El emisor sigue siendo el sujeto y el receptor el objeto: el modelo sigue siendo vertical.

Aunque aparentemente pueda darse el diálogo, el emisor busca únicamente evaluar si los objetivos se están alcanzando.

El modelo dialógico (énfasis en el proceso)

Esto no significa que en un proceso dialógico no existan objetivos o contenidos pero se da más importancia a la calidad del propio proceso.

La información que lanza el receptor tiene el mismo valor que la que lanza el emisor, así sus papeles se confunden y hablamos entonces de interlocutores.

Esto sitúa a ambos como sujetos y la comunicación se hace horizontal.

Comunicación y participación

En los procesos educativos estos modelos aparecen mezclados. Es difícil encontrarlos en estado puro. Por ello entendemos que hay que hablar de tendencias hacia uno u otro.

En la educación no formal utilizamos una serie de palabras clave para definir nuestros principios metodológicos, como por ejemplo «cooperación», «participación», «formación activa», etc. Estas palabras significan muchas cosas y deben ser explicadas, pero todas hacen referencia a una comunicación basada en el diálogo. No es posible cooperar, participar y ser personas activas en un proceso formativo sin comunicarse.

El fundamento de este planteo es más que pensar en el diálogo como el «deber ser» de la formación en Scouts de Argentina, además estamos convencidos que generar buenas condiciones para el diálogo hace que el aprendizaje sea más eficaz, además de gratificante.

El protagonismo del grupo en el proceso de formación

En el Movimiento Scout no formal los instrumentos metodológicos «estrella» para trabajar desde el diálogo son el trabajo en pequeños grupos y el diálogo en grupo grande.

Podríamos pensar que el simple hecho de proponer estas maneras de afrontar la tarea nos garantiza un diálogo productivo generador de aprendizaje de calidad. Y no es tan así.

Además hay que alcanzar determinadas condiciones: equilibrar la motivación, la habilidad y la participación de todo el grupo en el proceso para que no sea la participación de algunos frente al silencio de otros.

Ésa es una responsabilidad del formador que, inevitablemente, al ser quien diseña objetivos y propone métodos tiene más poder e información que quien participa. Y ahí reside la cuestión, en la gestión del poder. Un 'poder facilitador' más que un 'poder protagonista'.

El hecho de posicionarnos en el modelo dialógico no significa que renunciemos a momentos en los que es necesaria la transmisión de información. Pero esto se puede hacer de muchas maneras que pueden ser más o menos coherentes con nuestros planteamientos.

La tendencia al diálogo tampoco implica que dejemos de utilizar la información que lanzan los participantes como indicadores para comprobar el logro de los objetivos de aprendizaje y para saber si el método propuesto está siendo eficaz y se adecua a las características del grupo.

La coherencia se mantiene si explicitamos el método que vamos a usar y los objetivos que queremos alcanzar. Así los participantes podrán opinar y podremos optar por llegar a acuerdos provocando que adquieran mayor protagonismo al tomar decisiones sobre lo que se tiene que aprender y cómo hay que aprenderlo.

De esta forma el uso del feedback deja de ser un instrumento de control y pasa a convertirse en una herramienta de análisis colectivo del proceso en el que todas las personas somos protagonistas.

Trabajo individual, en pequeños grupos o en un gran grupo

La propuesta educativa del Movimiento Scout se apoya en tres dinanismos complementarios: la autoformación (trabajo individual), el sistema de patrullas (trabajo en pequeños grupos) y la vida de grupo (trabajo en gran grupo). Las tres modalidades son importantes pues tienen funciones y posibilidades que se complementan entre sí:

- √ El trabajo individual se caracteriza por una nula o mínima interacción comunicativa con el resto:
 - Enfrenta al participante con la tarea poniendo a prueba sus capacidades.
 - La participación activa es plena en tanto que no es posible escudarse en las opiniones o reflexiones de otras personas.
 - Se provoca diálogo interior, organización personal de ideas y generación de opinión propia.
- √ El trabajo en pequeños grupos permite la interacción comunicativa entre un número reducido de personas (normalmente de dos a seis):
 - Propicia el intercambio de ideas.
 - Se construye el discurso propio integrando las aportaciones del resto.
 - Permite la construcción colectiva de conocimiento y enriquece el entrenamiento de capacidades en tanto que se manejan formas de hacer alternativas a las que previamente se tienen.
 - Se favorece la participación activa en tanto que el grupo de personas es reducido: existe espacio para que todas puedan realizar aportaciones. Este espacio se va perdiendo en la medida en que aumenta el número de integrantes del grupo.
- √ El trabajo en gran grupo (plenario o asamblea) se basa en la interacción comunicativa entre todos los participantes (el grupo ideal es de quince a veinticinco):
 - Permite contrastar las ideas entre todas las personas participantes.
 - Lo que se dice es escuchado por todos aunque se reduce el espacio para realizar aportaciones.
 - El papel del formador/a es más importante en la organización y dinamización del diálogo.

Por tanto, los procesos que diseñemos deben usar las tres modalidades combinándolas de forma que provoquemos procesos de aprendizaje equilibrados e integradores.

Aprender a aprender a partir del trabajo individual, en pequeños grupos y en gran grupo desarrolla:

- √ La capacidad de afrontar retos y tareas individuales.
- √ La capacidad de organizar las propias ideas y expresarlas con claridad.
- √ La capacidad para aprender colectivamente: saber comprender las ideas aportadas por otras personas y enriquecerse de ellas; saber lanzar preguntas acertadas; saber adaptar el estilo de participación a diferentes contextos; ser capaz de sorprenderse, etc.

La transversalidad

Sin entrar en definiciones “kirchneristas”, existen diversas maneras de entender la transversalidad.

Algo transversal a un proceso es algo que lo atraviesa de principio a fin, que está presente en todo momento y que es, por tanto, importante para el mismo.

Una transversal de un proceso formativo es un eje de ideas que se van relacionando con cada uno de los contenidos que se desarrollan en la acción formativa.

Desarrollar este tipo de procesos nos permite abordar en la práctica algunos principios metodológicos como «organizar y conectar unos aprendizajes con otros, de forma que la persona perciba las relaciones entre ellos» o «el formador/a entiende los procesos como algo integral: generando visiones globales e interconectadas desde lo particular, e imbricando en los procesos elementos transversales».

Existen tres posibilidades.

- √ Descomponer un módulo en partes y colocarlas alternadamente a lo largo del proceso conectándolas con el resto de módulos. Si no se produce esa conexión no hay transversalidad aunque el módulo se repita en el proceso.
- √ Simultanear el módulo transversal con el resto de módulos. Si no se relacionan, no hay transversalidad.
- √ Hacer referencia a los contenidos transversales a lo largo de todo el proceso.

Diseñar procesos con ejes transversales nos permite:

- √ Dar importancia a aquellos contenidos que componen lo transversal.
- √ Estos tendrán una relación directa con aquellos objetivos de aprendizaje que tienen mayor prioridad en el proceso.

- √ Provocar un aprendizaje más integrado en tanto que los contenidos transversales no quedan aislados sino que se conectan constantemente con el resto.
- √ Utilizar el eje transversal para relacionar el resto de contenidos del proceso entre sí.

Sin embargo, los ejes transversales hacen más complejo el proceso.

En consecuencia, cada participante puede obtener una visión «enrevesada» del itinerario formativo y no entender el sentido del mismo; a la vez, los formadores tienen una labor más compleja ya que han de estar siempre pendientes de que el eje transversal esté presente y de que los participantes entiendan en todo momento el sentido del proceso.

¿Qué supone ‘transversalizar’?

En definitiva, transversalizar supone complicar el engranaje del proceso formativo.

Aumenta la necesidad de una coordinación fuerte de los contenidos y de clarificar constantemente el momento del proceso en el que se está.

Podemos jugar de muchas maneras con el puzzle de los contenidos pero lo importante es que nuestras decisiones no sean aleatorias sino que el movimiento que hagamos de cada pieza tenga detrás una razón importante desde el punto de vista de la calidad del proceso de aprendizaje.

Aprender a aprender a partir de procesos transversales desarrolla:

- √ La capacidad de relacionar unas ideas con otras; saber sistematizar ideas.
- √ La capacidad de ver las cosas de forma integral utilizando diferentes perspectivas.

Consideraciones finales

A modo de resumen, podemos decir lo siguiente:

- √ La construcción del método de un módulo consiste en tomar decisiones sobre «cómo hacer para que la gente aprenda mejor». La metodología es el ámbito de reflexión sobre la construcción de métodos.
- √ Esa construcción se basa en la selección de criterios según el contexto ante el que nos encontramos, los objetivos de aprendizaje y las necesidades formativas, el perfil grupal, el tiempo que tenemos, las personas y los recursos con que contamos, etc.
- √ En la selección de criterios para la construcción de métodos debemos mantener un buen equilibrio entre la coherencia con nuestros principios y la eficacia en el proceso. La mejor posición para mantener este equilibrio es la visión estratégica.
- √ Cuando se explica el método de un módulo se suele dar el salto desde los grandes principios metodológicos -lo teórico- al tipo de técnicas que se van a poner en práctica -lo técnico- Entre estos dos aspectos existe un tercero que está a medio camino entre ambos: lo estratégico. Esa es la dimensión que proponemos.
- √ La lógica de aprender a aprender debe estar presente en todas nuestras acciones formativas.
- √ Inducción es «partir de lo particular para llegar a lo universal». La deducción utiliza el camino inverso. El análisis es «descomponer el todo en partes» y la síntesis es «representar el todo a partir de alguna de sus partes». Estas cuatro operaciones cognitivas son potentes herramientas de aprendizaje.
- √ El aprendizaje más eficaz se da en la práctica apoyado por una buena teoría. Ambas dimensiones deben sostenerse mutuamente en un único ejercicio de conocimiento.
- √ En ocasiones es necesario deconstruir los esquemas previos para adquirir un aprendizaje más complejo. En otras ocasiones no. Hay que cuidar la manera en que se ponen en práctica las estrategias deconstructivas para garantizar que no se van a volver en contra generando resistencia al cambio.
- √ La creatividad entendida como habilidad y como disposición es una manera de aprender distinta al pensamiento lógico «riguroso» o «duro» que también debe ser desarrollada para conseguir un aprendizaje más integral.
- √ Desde la opción del Movimiento Scout por la educación para la paz optamos por el diálogo como modelo de comunicación dominante en los procesos formativos. Sin embargo, no existen modelos en estado puro sino tendencias. Por otra parte, la comunicación unidireccional y la persuasiva ofrecen ventajas que pueden ser utilizadas para reforzar el aprendizaje.
- √ El aprendizaje se produce a escala individual aunque se construya en grupo. La recuperación de la experiencia es, ante todo, personal. Por ello, no debemos despreciar el trabajo individual como estrategia de aprendizaje. De hecho nos ofrece posibilidades que no nos da el trabajo en pequeños grupos o en gran grupo. Hay muchas maneras de combinar las tres opciones en procesos de aprendizaje eficaces y coherentes.
- √ La transversalidad garantiza el predominio de los contenidos más importantes para el proceso pero tiene el inconveniente de complicarlo. Su uso es recomendable si se cuenta con los recursos y las capacidades necesarias para su gestión.

Siempre listo.

Rodrigo González Cao

BIBLIOGRAFÍA ÚTIL

Si quieres profundizar alguno de los temas de esta exposición pueden resultarte útiles los siguientes libros:

- Aristeguieta Gramcko, Adolfo (1998), El Gran Juego – análisis de un método educativo Editorial Scout Interamericana, San José Trejos
- Benard, Dominique y otros (1975), Baden-Powell hoy, Barcelona, Edición del Movimiento Scout Católico, España
- Oficina Scout Europea (1999). La isla verde (título original: The Green Island), Oficina Scout Mundial – Región Europea, Ginebra
- Organización Mundial del Movimiento Scout (1998) El sistema educativo del Movimiento Scout (título original Scouting: An Educational System). Oficina Scout Mundial, Ginebra
- Organización Mundial del Movimiento Scout (1999), Fundamentos – Las Características esenciales del Movimiento Scout, Oficina Scout Mundial, Ginebra
- Organización Mundial del Movimiento Scout (1997), El Movimiento Scout en la práctica: ideas para los dirigentes scouts (título original Scouting in practice: ideas for scout leaders). Oficina Scout Mundial, Ginebra
- Scouts de Argentina (1995). Proyecto Educativo de Scouts de Argentina, Buenos Aires. Comité de Constitución
- Scouts de Argentina (1999), Documento Básico 1: Apuntes para el Juego Scout, Buenos Aires. Renovación Pedagógica de Scouts de Argentina - Dirección de Programa de Jóvenes
- Scouts de Argentina (2000), Documento Básico 2: Apuntes para el Juego Scout 2, Buenos Aires. Renovación Pedagógica de Scouts de Argentina – Dirección de Programa de Jóvenes.

“La vuelta al Método en 80 hojas”

Es una recopilación de los talleres realizados por Rodrigo González Cao y el Equipo Nacional de Programa de Jóvenes en el Encuentro Nacional de Formadores de setiembre de 2004.

© 2004-2009 Scouts 2012 – recursos educativos

Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos en todo o en parte citando la fuente. Scouts2012@yahoo.com.ar



SCOUTS2012
recursos educativos

Scouts 2012 es una iniciativa por comprender el Movimiento Scout,
Todos los derechos son cedidos gratuitamente a Scouts de Argentina, Asociación Civil.