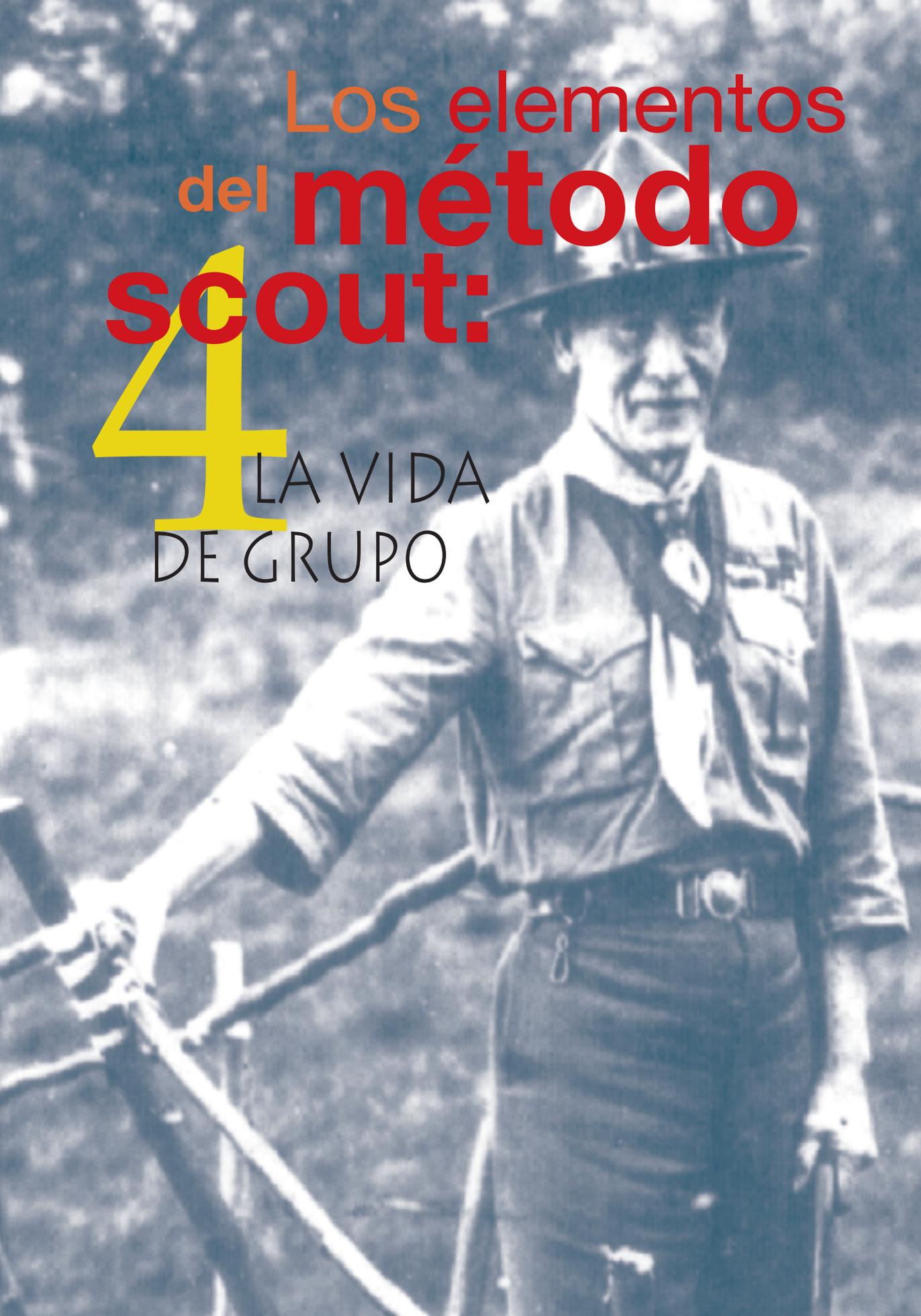


Los elementos
del **método**
scout:

4

LA VIDA
DE GRUPO





CONTENIDO

LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

- El método scout es parte esencial del sistema educativo scout
- El método scout opera como un todo
- Primero, las personas: los jóvenes, los dirigentes y la calidad de la relación entre ellos.
- Segundo, lo que las personas quieren lograr: los objetivos educativos y las actividades que contribuyen a obtenerlos.
- Tercero, la manera en que lo quieren lograr: los demás elementos del método scout.

LA VIDA DE GRUPO

- La vida de grupo es el resultado de la aplicación del método scout
- La vida de grupo determina la permanencia de los jóvenes
- La vida de grupo facilita la creación de un campo de aprendizaje
- La vida de grupo crea estilos de vida y forma la conciencia moral
- La intensidad de la vida de grupo depende de los dirigentes





LOS ELEMENTOS DEL MÉTODO SCOUT

EL MÉTODO SCOUT ES PARTE ESENCIAL DEL SISTEMA EDUCATIVO SCOUT



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

- sistema progresivo de objetivos y actividades
- presencia estimulante del adulto
- aprendizaje por la acción
- adhesión a la Ley y a la Promesa
- marco simbólico
- sistema de patrullas
- aprendizaje por medio del servicio
- vida en naturaleza
- aprendizaje a través del juego

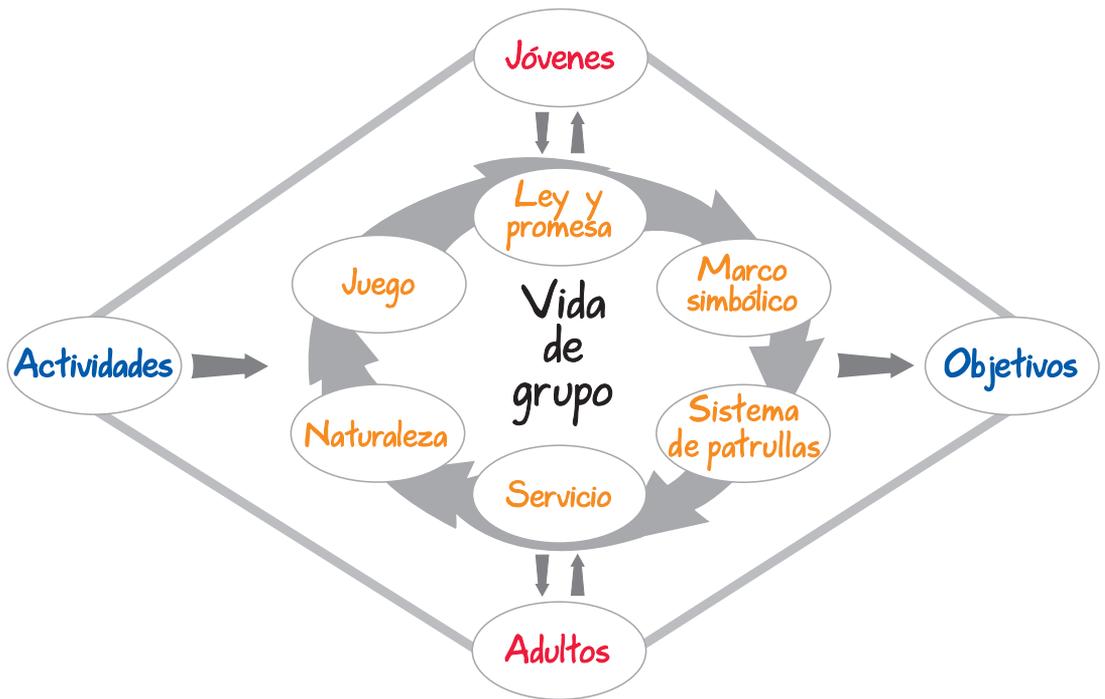


No obstante que estos elementos tienen existencia individual, para entender el método scout hay que comprenderlos como un conjunto y apreciar las interconexiones y los procesos que operan entre ellos. La articulación y equilibrio entre sus elementos le confieren al método su carácter propio. Si en una sinfonía faltan algunos instrumentos y otros desafinan o aumentan su intensidad, el conjunto deja de sonar acorde y colorido.

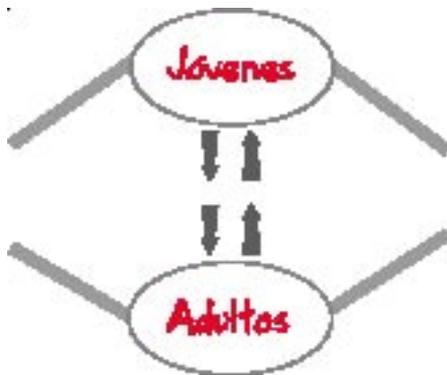
A menudo estos elementos son analizados de manera aislada y fragmentaria, lo que impide comprender la forma en que el todo funciona. Al aplicarlos de igual manera, se reduce la calidad de los resultados esperables.

Al igual que cualquier sistema, el método scout posee cierta complejidad dinámica, pero si se entienden los vínculos que existen entre sus partes, progresivamente los dirigentes scouts se familiarizan con ese dinamismo y lo incorporan naturalmente en su forma de actuar.

En el gráfico que sigue a continuación, en el cual se observan los elementos del método scout como un todo, podemos distinguir tres grupos de componentes y un producto final que resulta de la articulación entre todos ellos:



**PRIMERO, LAS PERSONAS:
LOS JÓVENES, LOS DIRIGENTES
Y LA CALIDAD DE LA RELACIÓN ENTRE ELLOS**



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



Esto representa:



La atención central que el método scout otorga a los intereses y necesidades educativas de los jóvenes.



La presencia estimulante del adulto, representada por los dirigentes -adultos y jóvenes adultos- que se ubican en el gráfico en la parte inferior, simbolizando de esa manera su actitud de apoyo educativo y no de mando jerárquico.



El aporte que los jóvenes proporcionan a la vida de grupo, ya sea individualmente o a través de sus patrullas.

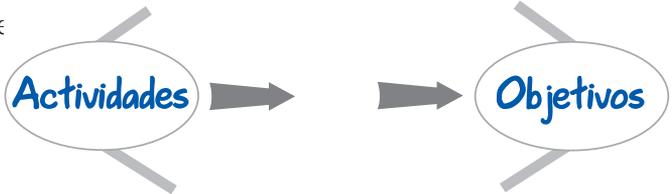


La relación interactiva, de colaboración educativa y aprendizaje mutuo, existente entre jóvenes y dirigentes.

SEGUNDO, LO QUE LAS PERSONAS QUIEREN LOGRAR: LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS Y LAS ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN A OBTENERLOS



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



Esto significa:



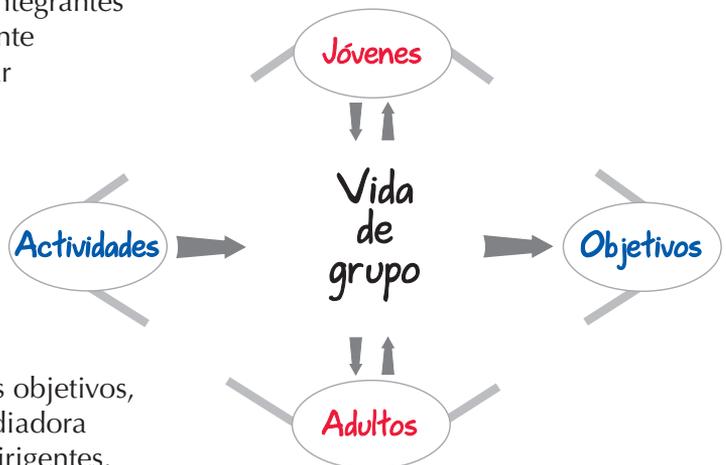
Que en las patrullas y en la Unidad Scout todo se realiza mediante actividades que enfatizan el descubrimiento, de acuerdo al principio de aprendizaje por la acción.



Que a los jóvenes se les propone que adopten objetivos educativos apropiados a su edad, los que entre 11 y 15 años son convenidos por cada joven con los integrantes de su patrulla y el dirigente encargado de acompañar su desarrollo.



Que las actividades suscitan en los jóvenes experiencias personales, cuya secuencia progresiva y paulatina conduce al logro de esos objetivos, con la participación mediadora de sus amigos y de los dirigentes.





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

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



La Ley Scout, código de conducta que expresa y propone, en lenguaje comprensible para los jóvenes, los principios que nos guían; y la Promesa, compromiso voluntario y personal de vivir de acuerdo a la Ley Scout.



El marco simbólico, representado en la Unidad Scout por la aventura de explorar nuevos territorios en compañía de un grupo de amigos.



El sistema de patrullas, que organiza el dinamismo del grupo informal de amigos para convertirlo en comunidad de aprendizaje.



La vida de servicio, estimulada por el hábito de las buenas acciones individuales e integrada por las actividades y proyectos que acercan a los jóvenes a quienes más necesitan, generando su disposición permanente a servir.



La vida en naturaleza, medio privilegiado en que se realiza gran parte de las actividades de las patrullas y de la Unidad Scout.



La educación a través del juego, que atrae a los jóvenes, facilita su integración con los demás, les permite el conocimiento de sus aptitudes y motiva su interés por explorar, aventurar y descubrir.





LA VIDA DE GRUPO

LA VIDA DE GRUPO ES EL RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO SCOUT

El resultado principal de la aplicación integral del método scout es la creación, en la Unidad y en las patrullas, de un ambiente especial, una *atmósfera*, a la que denominamos *vida de grupo*.

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





LA VIDA DE GRUPO DETERMINA LA PERMANENCIA DE LOS JÓVENES

La vida de grupo determina el atractivo que el Movimiento Scout ejerce en los jóvenes. Esa atmósfera tiene tal fuerza, que quien ingresa en la Unidad Scout percibe de inmediato que está situado en un espacio diferente que vale la pena aprovechar. Esta percepción es esencial para la permanencia de los jóvenes. La riqueza de la vida de grupo hace que ellos privilegien su participación en el Movimiento por encima de cualquier otra posibilidad. Si la vida de grupo es rica, el sistema de patrullas desplegará todas sus posibilidades, los jóvenes desarrollarán identificaciones poderosas y nunca pasará por sus mentes la idea de abandonar la Unidad Scout.

LA VIDA DE GRUPO FACILITA LA CREACIÓN DE UN CAMPO DE APRENDIZAJE



Ninguna actividad logra objetivos educativos por sí sola, sino en conjunto con la aplicación de todos los elementos del método scout. De ahí que cuando hablamos del aprendizaje en la patrulla, dijimos que los espacios de nuestra Unidad Scout no están vacíos, sino que estructurados con un tejido invisible de comportamientos y diálogos que facilitan el aprendizaje. Este *campo de aprendizaje* es parte de la vida de grupo, que reúne, entrelaza y armoniza todos los elementos del método scout.



El campo de aprendizaje permite aprender de manera vivencial, no frontal, sin clases ni charlas, sin memorizaciones ni calificaciones, sin premios ni castigos, sin verticalismos ni autoritarismos, con la participación amable de dirigentes que “acompañan” el proceso de crecimiento.

LA VIDA DE GRUPO CREA ESTILOS DE VIDA Y FORMA LA CONCIENCIA MORAL

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

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

La *conciencia moral* es una facultad propiamente humana, que permite al joven reconocer el bien y el mal y que implica la percepción de normas y valores que guían sus acciones y merecen orientar su futuro proyecto de vida. La atmósfera de la Unidad facilita que los jóvenes identifiquen esos valores, no permanezcan indiferentes ante ellos y opten por aquellos que en su opinión destacan por su dignidad.

Al mismo tiempo aprenden a dar a cada valor la importancia que merece, estableciendo progresivamente, de manera implícita, una *jerarquía de valores* que definirá su proyecto de vida. No es lo mismo, por ejemplo, la productividad, como valor técnicamente útil, que el derecho a un salario justo, que constituye un deber ético, o el respeto por la vida, que es un valor trascendente. No debemos olvidar que la calidad de la educación está determinada por la dignidad, profundidad y extensión de los valores que hayamos sido capaces de suscitar y actualizar.

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



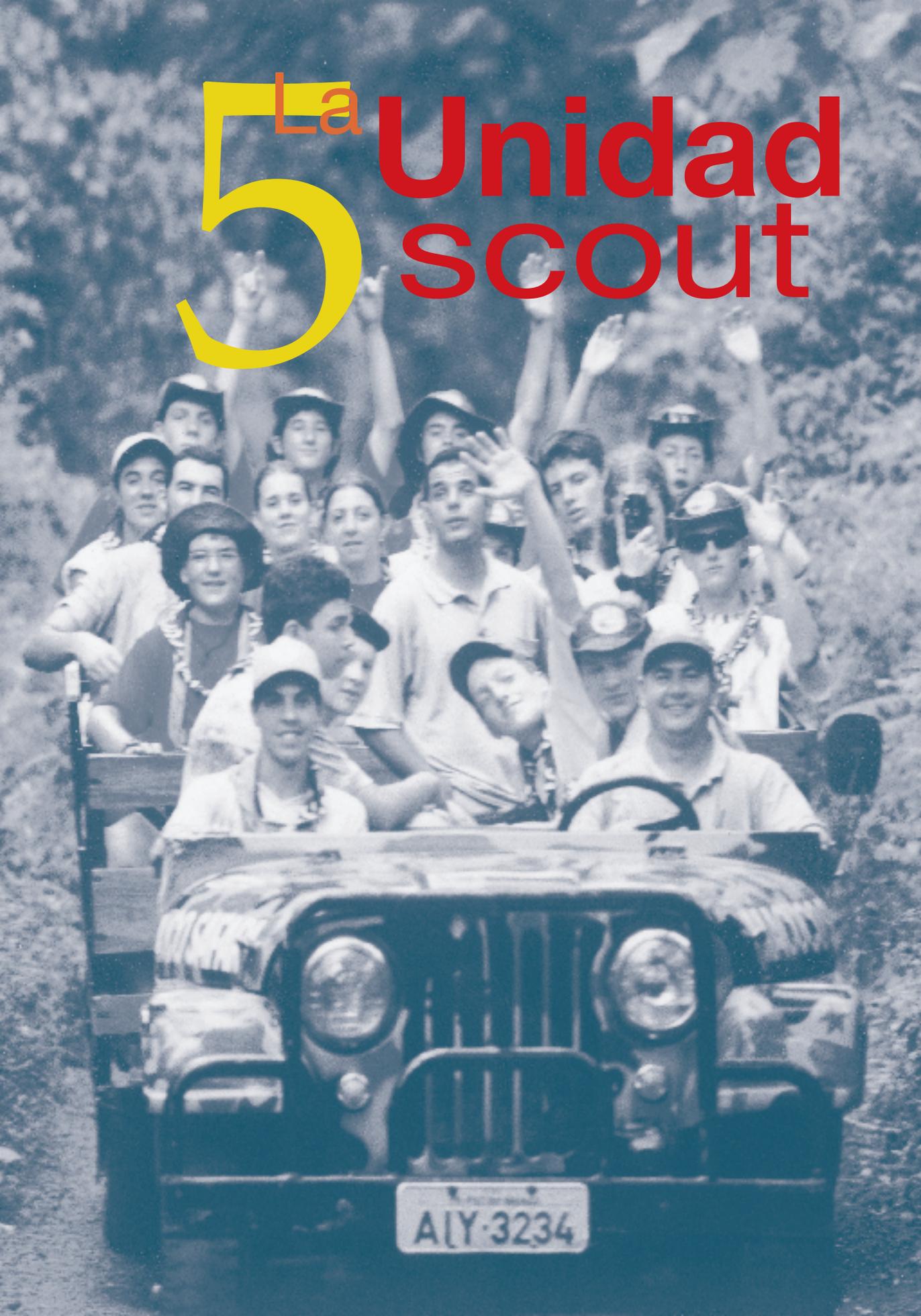


LA INTENSIDAD DE LA VIDA DE GRUPO DEPENDE DE LOS DIRIGENTES

Se ha dicho que la atmósfera que constituye la vida de grupo se logra aplicando en la Unidad el método scout como un todo. Como veremos en el capítulo 7, aplicar el método y velar porque éste se mantenga fiel a la misión del Movimiento Scout, es una tarea que corresponde a los dirigentes. En consecuencia, la calidad y la riqueza de la vida de grupo dependen de los dirigentes. Es una de sus principales responsabilidades.



La 5 Unidad scout





CONTENIDO

NATURALEZA DE LA UNIDAD SCOUT

- La Unidad Scout respalda al sistema de patrullas
 - La Unidad Scout es centinela de la misión
 - La Unidad Scout es una comunidad en marcha hacia una visión compartida
 - La Unidad Scout es el espacio en que las patrullas interactúan
- La Unidad Scout se compone idealmente de 4 patrullas y 32 jóvenes
 - Jóvenes de 11 a 15 años, dependiendo de los ritmos individuales de crecimiento
 - Las Unidades pueden ser mixtas u homogéneas en cuanto a sexo

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD SCOUT

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

IDENTIDAD DE LA UNIDAD SCOUT



- El nombre de los jóvenes
- El nombre de la Unidad
- El uniforme
- La flor de lis
- La pañoleta o pañuelo
- Las insignias
- El saludo
- Un color
- El Libro de Unidad



NATURALEZA DE LA UNIDAD SCOUT

LA UNIDAD SCOUT RESPALDA AL SISTEMA DE PATRULLAS



El método scout es un método de educación que confía en los jóvenes y cree en su autoeducación. En la Rama Scout

esta confianza se manifiesta en la aplicación del sistema de patrullas, esto es, en el mantenimiento de un sistema que favorece el dinamismo de grupos informales de amigos para que operen como comunidades de aprendizaje.

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



Porque para cumplir su doble papel -grupo de amigos y comunidad de aprendizaje- una patrulla requiere un mínimo de organización que la respalde.



Porque las patrullas necesitan un espacio donde interactuar con otras patrullas que les sirvan como modelo y medida de su propio rendimiento.



Porque los líderes de los pequeños grupos precisan de un ambiente educativo donde aprender su liderazgo.



Porque el método supone un espacio donde se experimente la presencia estimulante del adulto, sin que éste interfiera "dentro" de la patrulla.



Porque las patrullas tienen necesidad de un territorio seguro donde actuar, que disminuya al mínimo los eventuales riesgos del sistema.

En consecuencia, la primera razón de existir de una Unidad Scout es velar por el libre y completo funcionamiento del sistema de patrullas. La patrulla es la comunidad de aprendizaje y la Unidad Scout es su organización de respaldo.

Al cumplir esta función, la Unidad debe estar atenta y mantenerse dentro de su rol, sin invadir el campo de las patrullas o crear condiciones que directa o indirectamente las inhiban, limiten o anulen.



LA UNIDAD SCOUT ES CENTINELA DE LA MISIÓN



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

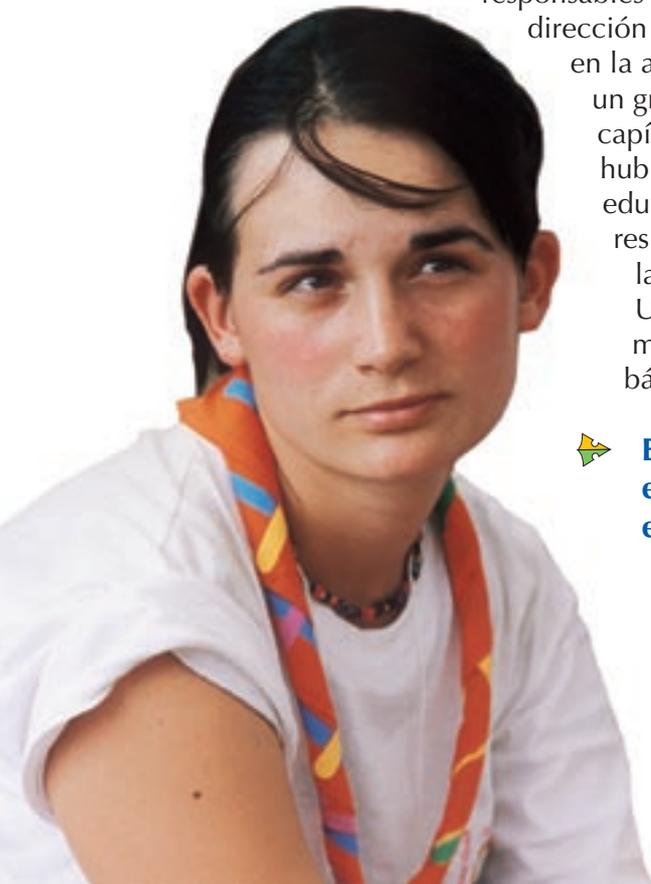
La 35ª Conferencia Scout Mundial, reunida en Durban, Sudáfrica, en julio de 1999, estableció que mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y en la Promesa, nuestra misión es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen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

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

La misión nos vincula y compromete a todos los que participamos en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales. Pero la forma específica en que envuelve a los jóvenes de 11 a 15 años es a través de la Unidad Scout, la que es responsable de aplicar en forma completa y equilibrada todos los elementos del método, es decir, lograr que los jóvenes experimenten esa atmósfera que hemos llamado *vida de grupo*.

La misión también penetra a las patrullas, pero no son los jóvenes los responsables de ser vigías de que el barco camine siempre en dirección a ella. Ellos están principalmente interesados en la aventura de “explorar nuevos territorios con un grupo de amigos”, como lo analizamos en los capítulos primero y segundo, y sería extraño que hubieran ingresado al Movimiento Scout “para ser educados”. Su aprendizaje sobreviene como un resultado de la vida de grupo y la mantención de la vida de grupo es una responsabilidad de la Unidad Scout, que actúa como centinela de la misión, rescatando continuamente dos aspectos básicos:

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





LA UNIDAD SCOUT ES UNA COMUNIDAD EN MARCHA HACIA UNA VISIÓN COMPARTIDA

La *visión*, que responde a la pregunta “¿hacia dónde vamos?”, es la imagen que **propiedad Scout Nacional** ante la visión se concreta en uno o varios objetivos anuales que a proposición de la Unidad se consignan en el Plan del Grupo Scout al cual ésta pertenece.

Constituyen una visión propuestas tales como “este año conseguiremos local para todas las patrullas”, “la deserción se reducirá a un 10% como máximo”, “acamparemos 20 noches bajo carpa y tendremos campamentos mejor preparados”, “nos integraremos en todas las actividades distritales y nacionales que ofrece la Asociación”, “la institución que nos patrocina nos considerará como su mejor programa educativo”, “a fines de año habremos crecido en un 50%”, “un 90% de los jóvenes usarán sus bitácoras y todas las patrullas tendrán sus materiales completos”, “seremos la mejor Unidad del Distrito”; y muchas otras como éstas, que dependerán del nivel de desarrollo de la Unidad, de sus expectativas de futuro y de la valoración que hagan sus miembros de su capacidad de hacerlas realidad.

Para que una visión sea eficaz debe ser compartida, esto es, una visión en que todos, jóvenes y dirigentes, se sienten interpretados y la construyen en conjunto.

Una *visión compartida* es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros de la Unidad. Puede originarse en una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de todos, cesa de ser una abstracción, se hace palpable y se comienza a percibir como si fuera visible. Crea una sensación de vínculo común que impregna la Unidad y, por dispares que sean las actividades de las patrullas, brinda coherencia a todo lo que se hace.



LA UNIDAD SCOUT ES EL ESPACIO EN QUE LAS PATRULLAS INTERACTÚAN



Quando hablamos de la patrulla dijimos que ésta interactúa con

otros grupos similares. La Unidad Scout es el espacio en que tiene lugar esa interacción. Ella se produce de manera general y espontánea a través de todos los componentes de la vida de grupo, pero se acentúa en algunas situaciones específicas:

- En las *actividades variables comunes* para toda la Unidad, ya sea porque todas las patrullas han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que las involucra a todas. Las actividades de Unidad deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de patrulla, que son prioritarias.
- En los *proyectos*, en que las patrullas asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura.
- En los *campamentos, juegos, fogatas, competencias y demás actividades fijas*, cuya preparación supone que las patrullas asumen responsabilidades diferenciadas.
- En el *Consejo de Unidad*, donde se concilian los distintos intereses de las patrullas, representadas por sus Guías y Subguías.
- En la *Asamblea de Unidad*, donde todos los integrantes de las patrullas ejercen su derecho a opinar y decidir.



Esta interacción permite que las patrullas:

-  Aprendan unas de otras.
-  Aprecien su propio rendimiento y traten de superarse.
-  Experimenten las ventajas de la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo.
-  Asimilen la vida democrática, tomando decisiones, asumiendo las responsabilidades que resultan de esas decisiones y respetando la opinión de la mayoría.
-  Ejerciten habilidades sociales en una especie de espacio virtual, con bordes limitados, donde se puede ensayar y cometer errores sin riesgos desproporcionados ni consecuencias irreversibles.



LA UNIDAD SCOUT SE COMPONE IDEALMENTE DE 4 PATRULLAS Y 32 JÓVENES

La experiencia ha demostrado que una Unidad compuesta por 3 a 5 patrullas, constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades. Al existir 2 patrullas la interacción se reduce al mínimo y las actividades de Unidad pierden atractivo. Con más de 5 patrullas surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que los dirigentes pueden dar a Guías y Subguías y a los jóvenes cuyo crecimiento acompañan.

Tomando como base el tamaño recomendado para las patrullas, un número ideal de 4 patrullas oscilará entre 20 y 32 jóvenes. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que las patrullas estén conformadas por grupos de amigos, independientemente de su número. No hay que olvidar que una Unidad es una federación de patrullas disímiles pero coherentes respecto de sí mismas.

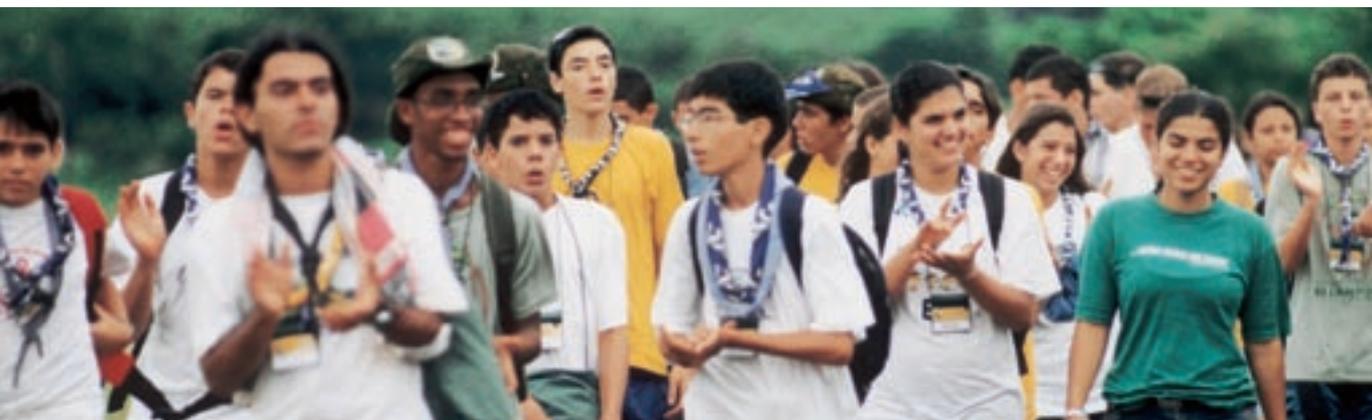
No es conveniente recibir en la Unidad más patrullas que aquellas que puede atender el número de dirigentes capacitados de que se dispone. No son recomendables las Unidades Scouts “gigantes”, que dan la sensación de capacidad de convocatoria y poder, pero en las que se pierde toda posibilidad de realizar un trabajo personalizado. Una vez que se cuenta con más de 5 patrullas, y según sean las características del Grupo Scout, es probable que lo más adecuado sea constituir 2 Unidades con 3 patrullas cada una. Es obvio que esto conduce a la necesidad de captar y capacitar a dirigentes en número suficiente para mantener una atención personalizada.

JÓVENES DE 11 A 15 AÑOS, DEPENDIENDO DE LOS RITMOS INDIVIDUALES DE CRECIMIENTO



La Unidad Scout agrupa patrullas compuestas por jóvenes de 11 a 15 años, ciclo de desarrollo que corresponde a la primera etapa de la adolescencia, con

características juveniles comunes que permiten diferenciarla del período anterior y del siguiente. En su interior distinguimos dos rangos de edad: 11 a 13 y 13 a 15 años. Como se señaló en el capítulo 1, estos rangos determinan 2 columnas diferentes de objetivos que se proponen a los jóvenes en todas las áreas de crecimiento, como veremos en el capítulo 9.



Se trata de rangos genéricos y no de límites estrictos de edad, ya que cada joven tiene su propio ritmo de crecimiento según diversos factores que influyen en él o en ella. De ahí que el ingreso y la permanencia de un joven o de una joven en una patrulla, como también su paso de una etapa de progresión a otra, dependerán más bien de su grado de desarrollo que de su edad, lo que será evaluado en cada caso por el propio joven con la ayuda de su patrulla y del dirigente adulto que acompaña su crecimiento.

Esto significa que no por el hecho de cumplir 11 años un joven o una joven estarán en condiciones de ingresar a una patrulla. Tal vez pocos meses antes, especialmente en el caso de las niñas, en quienes la pubertad se inicia con una anticipación de uno o dos años respecto de los muchachos. De ninguna manera debieran incorporarse niños o niñas menores de 10 años, ya que el tipo de actividades y el método utilizado no les resultarían apropiados. También podrían ingresar después que cumplan 11 años, como es el caso de los jóvenes que muestran un ritmo de crecimiento más pausado.

En cualquier caso, la madurez opera como un antecedente previo, pero el ingreso y permanencia dependen de la amistad y aceptación de la patrulla.

De la misma manera, los jóvenes no egresan de su patrulla el día que cumplen 15 años, sino en el momento en que se consolidan inquietudes e intereses que encontrarán una respuesta más adecuada en la Rama siguiente. Naturalmente los jóvenes emitirán signos de su deseo en ese sentido, los cuales hay que aprender a percibir oportunamente.

LAS UNIDADES PUEDEN SER MIXTAS U HOMOGÉNEAS EN CUANTO A SEXO



Al hablar del sistema de patrulla dijimos que en algunos casos las patrullas

podrían ser mixtas en cuanto a sexo, dependiendo de las características del respectivo grupo informal, de las edades de los jóvenes que la componen, de la mayor o menor prontitud con que los jóvenes generan amistades del otro sexo y de las características culturales del medio. También dijimos que la mixticidad de la patrulla no debe romper el dinamismo natural del pequeño grupo ni afectar su cohesión interna y, por consiguiente, su proceso de transformación en comunidad de aprendizaje.



Así como la patrulla puede ser mixta, la Unidad Scout también puede serlo, esto es, estar integrada por patrullas de distinto sexo y/o mixtas, decisión que debiera depender del Consejo de Unidad y del respectivo Grupo Scout, atendiendo a su historia, a sus opciones educativas y a las características culturales del medio en que se desenvuelve.

Al mantenerse una Unidad mixta deben satisfacerse ciertos requerimientos básicos:

- Las patrullas femeninas, masculinas y mixtas deben ser consideradas en igualdad de condiciones ante los derechos y deberes, sin discriminaciones de ningún tipo.
- Debe procurarse que las actividades no refuercen los estereotipos culturales existentes en la sociedad, distinguiendo entre actividades propias de mujeres y otras reservadas para los hombres. El proceso de selección de actividades propuesto en el ciclo de programa es el mejor antídoto a esta tendencia, ya que ofrece a cada patrulla la oportunidad de elegir con autonomía lo que quiere hacer.
- La Unidad debe *educar en la diferencia*, rescatando y resaltando las diferentes posibilidades de ser hombre y ser mujer de modo distinto.
- La vida de grupo debe velar por el reconocimiento mutuo entre los sexos, respetando la naturaleza íntima de cada uno.
- La interacción entre las patrullas debe promover la complementariedad entre los sexos.
- El equipo de dirigentes debe ser mixto y es recomendable que el acompañamiento en el logro de los objetivos sea hecho por un dirigente del mismo sexo. Esto permite a los jóvenes observar y aprender la cooperación que puede existir en un equipo mixto de trabajo, a la vez que identificarse con modelos de conducta referidos a su propio sexo.

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD SCOUT



ADEMÁS DE LAS PATRULLAS, EN LA ESTRUCTURA DE LA UNIDAD HAY TRES INSTANCIAS O COMPONENTES

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



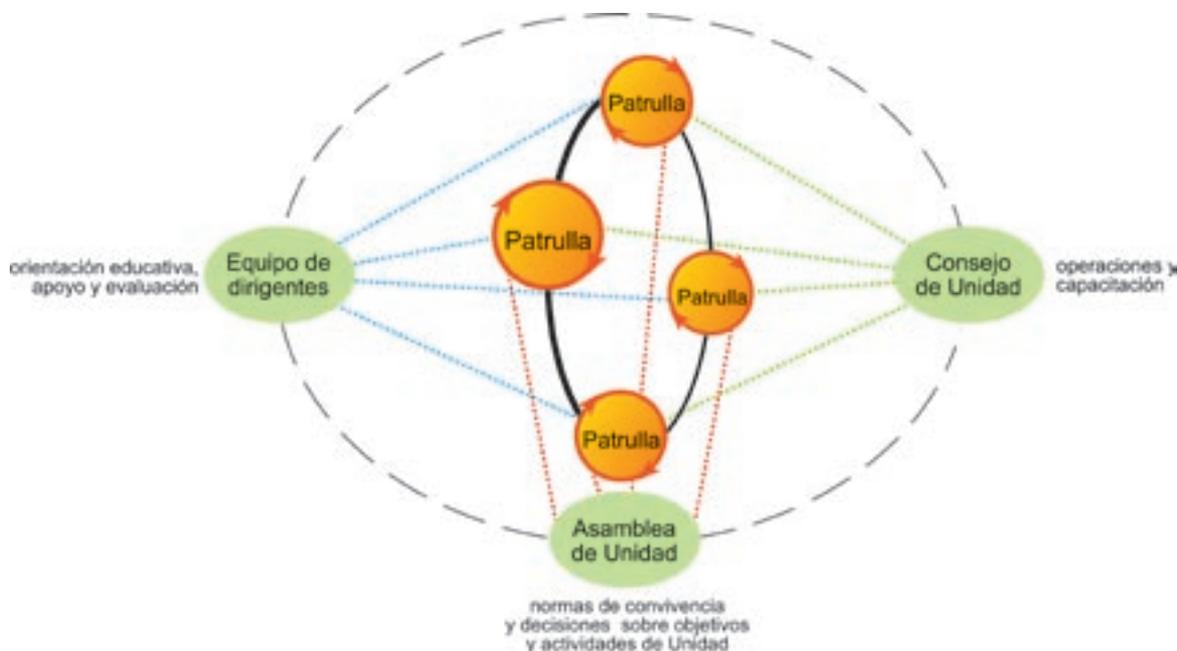
La Asamblea de Unidad



El Consejo de Unidad



El equipo de dirigentes



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

LA ASAMBLEA DE UNIDAD ESTABLECE NORMAS DE CONVIVENCIA Y DECIDE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE UNIDAD



La Asamblea está integrada por todos los jóvenes de la Unidad, quienes intervienen en ella individualmente y no como

representantes de sus patrullas. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando las circunstancias lo hacen necesario. La preside el joven que ha sido elegido con ese propósito al comienzo de la Asamblea. Los dirigentes participan en ella sin votar.

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

Adicionalmente interviene en asuntos que igualmente afectan a todos:



Determina los objetivos anuales de la Unidad, tal como se expresarán en el Plan de Grupo. Dicho de otra forma, fija la *visión*.



Decide las actividades de Unidad que se realizarán en un ciclo de programa y aprueba el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por el Consejo de Unidad.



EL CONSEJO DE UNIDAD ORDENA LAS OPERACIONES Y CAPACITA



El Consejo está constituido por los Guías y Subguías de Patrulla y el equipo de dirigentes. Se reúne al menos una vez al mes. Lo coordina el Responsable de Unidad, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre sus miembros, total o parcialmente.

El Consejo cumple una doble función: es organismo de gobierno e instancia de aprendizaje para Guías y Subguías. A través de sus representantes, todas las patrullas intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, las patrullas conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Consejo de Unidad y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Unidad son solidarios con los acuerdos adoptados.

Como instancia que coordina las operaciones, el Consejo se ocupa en general de todos los aspectos que dicen relación con la interacción entre las patrullas, entre los cuales se encuentran ciertas funciones críticas:

- Prepara el diagnóstico y el énfasis para cada ciclo de programa y preselecciona las actividades de Unidad.
- Organiza en un calendario las actividades de Unidad seleccionadas por la Asamblea y colabora en su diseño y preparación.
- Evalúa el programa de actividades realizado en cada ciclo y fija los criterios de evaluación de la progresión personal de los jóvenes.
- Acuerda la entrega de insignias de progresión a proposición del dirigente encargado del seguimiento.
- Obtiene y administra los recursos necesarios para la realización y financiamiento de las actividades programadas.
- Apoya a las patrullas en su funcionamiento y en la integración de nuevos jóvenes; y supervisa los procesos de elección de Guías y Subguías de Patrulla.
- Desarrolla acciones de captación de nuevas patrullas cuando fuere necesario.
- Decide, en consulta con el Consejo de Grupo cuando corresponde, sobre la mixticidad de las patrullas y de la Unidad, sin perjuicio de las orientaciones que al respecto se dan en el capítulo 3.



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

- Reflexiona sobre la vivencia de la Ley y la Promesa en sus integrantes.
- Provee, por medio de sus miembros o de terceros, la capacitación específica y la información técnica que requieren ciertas actividades.
- Capacita a Guías y Subguías para el desempeño de sus funciones. Este es un aspecto clave para el funcionamiento del sistema de patrullas. Se debe recordar que los dirigentes actúan como mediadores educativos y casi siempre “a través” de Guías y Subguías. “El Responsable de Unidad trabaja por medio de sus Guías de Patrulla.” (Baden-Powell, *Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).
- Capta y orienta a los monitores externos para el apoyo de aquellas especialidades por las cuales optan los jóvenes.
- Recibe a los nuevos miembros y organiza su período introductorio.
- Determina acciones de reconocimiento o corrección cuando fuere necesario o apropiado.

EL EQUIPO DE DIRIGENTES ENTREGA ORIENTACIÓN EDUCATIVA, APOYA Y EVALÚA



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

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

- Diseñan las condiciones en que actúa la Unidad.
- Mantienen vigente la misión y promueven la visión.
- Se preocupan de la aplicación de todos los elementos del método para que exista *vida de grupo*; y crean condiciones para que funcionen los *campos de aprendizaje* en las patrullas.
- Preparan los antecedentes para las reuniones de Consejo y Asamblea y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.
- Asumen individualmente la responsabilidad de acompañar y contribuir a evaluar la progresión de los integrantes de una patrulla, en la forma en que lo veremos al hablar de la evaluación de la progresión personal de los jóvenes.
- Preparan y dictan sesiones de información para padres sobre su rol educativo esperado con relación al trabajo desarrollado en la Unidad.
- Se apoyan mutuamente en su desarrollo personal.

De acuerdo a sus características personales, los dirigentes se asignan entre sí las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros del Consejo de Unidad. Es conveniente que esta distribución sea dinámica y variable y no esté sujeta a rígidas reglamentaciones. Las descripciones de cargos y funciones que existen en nuestra asociación deben ser tomadas como una guía y no como una ley.

En el capítulo 7 se analizan con más detalle las funciones de los dirigentes como líderes educativos.



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

- Amigos, compañeros y parientes de los miembros de tu equipo de dirigentes, motivados por el testimonio de aquel o aquella de ustedes que lo vincula al Movimiento Scout.
- Antiguos dirigentes del Grupo Scout que desean retomar su actividad scout, previo un período formativo de actualización, para evitar que tiendan a hacer las cosas “como se hacían en su época”, lo cual no siempre puede ser bueno.
- Padres y parientes de los jóvenes, la mayoría de las veces entusiasmados por los resultados que observan en sus hijos o parientes jóvenes.
- Personas vinculadas a la institución que patrocina al Grupo Scout, a quienes les interesa que el Grupo tenga éxito para el bien de su propia institución.
- Maestros primarios, profesores de distintas especialidades, psicopedagogos y otros profesionales de las escuelas de donde provienen los jóvenes de la Unidad.
- Estudiantes universitarios, de enseñanza superior o técnica profesional, especialmente de aquellos estudios vinculados a la educación, los cuales están en una etapa de la vida en que, debidamente motivados, pueden dedicar un tiempo importante a tareas de servicio voluntario.
- Personas que trabajan en tareas no profesionales en organizaciones de desarrollo social o comunitario, en organizaciones no gubernamentales, o en instituciones de servicio o beneficencia, y que por su ocupación son más sensibles a un trabajo de educación con jóvenes.



Para ser dirigente, una persona no necesita haber sido scout previamente. El proceso de formación de la Asociación, la práctica de la función y el apoyo del equipo de dirigentes, le permitirán lograr los conocimientos, la experiencia y el desarrollo personal necesarios para cumplir su tarea.



IDENTIDAD DE LA UNIDAD SCOUT



EL NOMBRE DE LOS JÓVENES

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

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

Habitualmente las Unidades tienen un nombre que está vinculado al marco simbólico de las exploraciones, expediciones y descubrimientos o al entorno en que actúa el Grupo Scout al cual la Unidad pertenece. Si hay una sola Unidad, puede que tome el nombre del Grupo. También puede evocar a una persona de cualidades sobresalientes o a un lugar o hecho significativo. Una elección apropiada y de buen gusto ayuda a que los jóvenes se identifiquen con la Unidad.

EL NOMBRE DE LA UNIDAD



EL UNIFORME

Los scouts usan un uniforme que los caracteriza ante la comunidad, el cual se ha ido simplificando con el tiempo. Nuestro actual uniforme, diseñado por la Asociación, permite realizar las actividades con comodidad y evita que el vestuario sea motivo de diferencias entre los jóvenes. Para muchas de sus actividades no formales, algunas Unidades acostumbran usar una camiseta simple con un distintivo.

El uniforme permite representar en él algunos símbolos, como la flor de lis, la pañoleta o pañuelo y las insignias de Grupo, Asociación, Promesa, progresión, especialidades y eventos.

LA FLOR DE LIS



Este es un símbolo universal de los scouts y proviene de los antiguos mapas que la utilizaban en la rosa de los vientos para indicar el norte. En palabras del propio Baden-Powell, representa “la buena senda que ha de seguir todo scout”.



LA PAÑOLETA O PAÑUELO



Es un trozo triangular de tela que se utiliza plegado alrededor del cuello y que se sujeta con un anillo que puede estar hecho de diferentes materiales. Tiene los colores del Grupo Scout al cual pertenece la Unidad y permite identificar a los scouts en todas partes del mundo. En las actividades y al aire libre tiene múltiples funciones útiles.



LAS INSIGNIAS

Las insignias que identifican al *Grupo Scout* al cual pertenece la Unidad y a nuestra *Asociación*, demuestran que la Unidad Scout es parte de la comunidad local y de una organización de carácter nacional.

La *insignia de Promesa* la llevan todos los scouts que han formulado su Promesa, esto es, que se han comprometido a vivir la Ley Scout.

Las *insignias de progresión* indican la etapa que está desarrollando un joven en el cumplimiento de sus objetivos personales; y las *insignias de especialidades* dan testimonio de las habilidades específicas que un joven o una joven han adquirido en la Unidad.



Las *insignias de eventos* se ubican en el uniforme temporalmente, mientras dura el evento respectivo y un cierto tiempo después.

Todos estos distintivos y el lugar en que se ponen en el uniforme han sido definidos por nuestra Asociación y se pueden encontrar en el folleto respectivo.

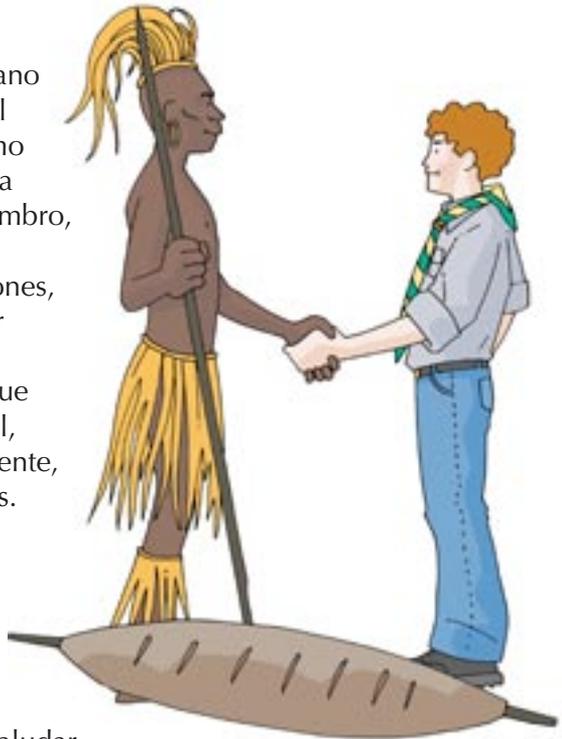
No es conveniente lucir en el uniforme más insignias que las indicadas. De lo contrario, se pierde su sentido y el resultado estético es dudoso.



EL SALUDO

El saludo o seña se hace con la mano derecha, poniendo el dedo pulgar sobre el meñique y alzando los otros tres. Al mismo tiempo se flexa ligeramente el brazo hacia atrás y se ubica la mano a la altura del hombro, con la palma mirando hacia delante. En muchas Unidades existen otras tradiciones, según la ocasión, sobre la forma de flexar el brazo y la manera de poner la mano. Es recomendable evitar cualquier forma que pudiera darle al saludo un aspecto marcial, como llevar la mano a un costado de la frente, en un gesto propio de los saludos militares.

También los scouts acostumbran dar el apretón de manos con la mano izquierda. Hay muchas leyendas sobre el origen de esta costumbre. La más convincente proviene de la tradición *ashanti*, cuyos guerreros acostumbraban saludar con la mano derecha para no soltar el escudo protector que llevaban en la mano izquierda, salvo cuando se encontraban con un amigo en quien podían confiar, en cuyo caso se desprendían del escudo y saludaban con la izquierda, en señal que frente a esa persona no tenían temor alguno en quedar desprotegidos.



UN COLOR



Las primeras insignias que hizo confeccionar Baden-Powell eran bordadas en amarillo sobre fondo verde, por lo que estos dos colores comenzaron a ser reconocidos como los colores propios del Movimiento Scout. Dado que la Rama Scout fue la primera en crearse, reservó para sí el color verde, asumiendo posteriormente lobatos y lobeznas el amarillo. Esta tradición se conserva en numerosas Unidades alrededor del mundo, muchas de las cuales utilizan al mismo tiempo una bandera de Unidad de este color.



EL LIBRO DE UNIDAD

Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la Unidad mantenga un libro simple de acuerdos, en el que se deje constancia de las decisiones tomadas por su Asamblea y por su Consejo. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro servirá para dejar constancia escrita de la historia de la Unidad, lo que contribuye a mantener su identidad.



6 Ley y Promesa





CONTENIDO

EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO SCOUT

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

LA LEY SCOUT

- La ley es un tema central en el inicio de la adolescencia
- Sólo a partir de los 10 u 11 años el niño percibe que la norma reposa sobre el consentimiento mutuo
- Antes de los 10 u 11 años la moral es convencional
- A partir de los 10 u 11 años se inicia el acceso a la autonomía moral
- Los jóvenes aprenden el valor de la norma por el testimonio de sus “modelos” y por la experiencia de la relación con sus pares
- La Ley Scout se hace propia al igual que la norma: a través de dirigentes que son testimonio de la Ley y por la experiencia de la vida de grupo existente en las patrullas y en la Unidad
- La Ley Scout propone vivir de acuerdo a valores

REFLEXIONES SOBRE LA LEY SCOUT

- Es una persona digna de confianza
- Es leal
- Sirve a los demás
- Comparte con todos
- Es amable
- Protege la vida y la naturaleza
- Se organiza y no hace nada a medias
- Enfrenta la vida con alegría
- Cuida las cosas y valora el trabajo
- Es una persona limpia en pensamientos, palabras y obras

LA PROMESA

- La Promesa es un compromiso voluntario
- Por la Promesa nos comprometemos a hacer lo mejor de nosotros
- Nuestro primer compromiso es ante Dios
- Nos comprometemos con nuestro país y con la paz
- Prometemos que la Ley Scout será parte integrante de nuestra vida
- Hacer la Promesa es un momento muy importante en la vida de los scouts
- Los propios jóvenes deciden si están preparados para comprometerse
- El lema recuerda la Promesa efectuada
- La buena acción es un testimonio del compromiso adquirido
- La oración scout pide la fuerza necesaria para cumplir el compromiso

EL PROYECTO EDUCATIVO DEL MOVIMIENTO SCOUT

EN EL MOVIMIENTO SCOUT CONTRIBUIMOS A LA EDUCACIÓN DE LOS JÓVENES A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE VALORES

La *misión* del Movimiento Scout es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad.

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

Parte esencial del método es la invitación a los jóvenes para que adhieran a determinados principios espirituales, sociales y personales. Estos principios constituyen el *sistema de valores* del Movimiento, que es común para todos los scouts del mundo, pero que se expresa de diferentes maneras en los *proyectos educativos* de las asociaciones.

LOS VALORES PROPUESTOS SON UN PROYECTO PARA LA VIDA DE TODOS LOS QUE SOMOS SCOUTS

ser asumida personalmente por cada uno y representan un desafío para todos los que somos scouts. A través de ellos, niños, jóvenes y adultos estamos invitados a ser hombres y mujeres en búsqueda permanente de nuestra plenitud.

Estos principios constituyen una propuesta para

No obstante las diferentes formulaciones nacionales del proyecto educativo, las distintas versiones expresan el mismo sistema de valores. El texto que se inserta a continuación proclama los principios del Movimiento Scout usando palabras que le dan una cierta jerarquía, indicando así la importancia que se atribuye al ideal que se desea alcanzar.



**LOS HOMBRES Y MUJERES QUE COMPARTIMOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT,
ASPIRAMOS A HACER TODO LO QUE DE NOSOTROS DEPENDA PARA SER:**

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

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

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

Una persona espiritual,
con un sentido trascendente para su vida,
que camina al encuentro de Dios,
que vive alegremente su fe y la integra a su conducta
y que, abierta al diálogo y a la comprensión,
respeto las opciones religiosas de los demás.

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



LA LEY SCOUT



LA LEY ES UN TEMA CENTRAL EN EL INICIO DE LA ADOLESCENCIA

Uno de los grandes temas de la primera etapa de la adolescencia es el de la ley, es decir, la elaboración de una actitud positiva y responsable frente a las normas y a la construcción de los valores morales personales.

En un primer momento -sobre todo debido a la actitud inicial de los adultos, que se desconciertan ante la nueva realidad de los jóvenes y “reaccionan” generalmente en forma rígida- el adolescente entra en una fase de indisciplina y cuestionamiento de la autoridad de los padres y de los adultos. Las normas, fácilmente aceptadas durante la infancia, ahora son cuestionadas. Es una etapa necesaria y decisiva para acceder a la autonomía moral. Más que contrarrestar este cuestionamiento, los educadores debemos favorecerlo y apoyarlo. El método en la Rama Scout otorga una gran atención a este asunto, ya que si el adolescente fracasa en la construcción de su autonomía moral, las consecuencias pueden ser dramáticas para su equilibrio futuro.

SÓLO A PARTIR DE LOS 10 U 11 AÑOS EL NIÑO PERCIBE QUE LA NORMA REPOSA SOBRE EL CONSENTIMIENTO MUTUO



Se puede entender la evolución del concepto de la ley observando la forma en que progresivamente las reglas del juego son consideradas y aceptadas por los niños.

En el juego, la norma es el resultado de un compromiso entre dos deseos contradictorios: de una parte, el deseo de ganar, de ser el más fuerte, de afirmarse frente a los otros; y de otra parte, el deseo de continuar jugando “con” los otros. Si yo quiero ganar siempre, terminaré por frustrar a los otros, los que evitarán jugar conmigo. Para que el juego continúe, yo debo admitir que los otros también deben tener la posibilidad de ganar. Debo ser capaz de “ponerme en su lugar”, aceptando una regla que defina de manera objetiva los derechos y los deberes de cada uno y determine cómo se puede ganar.

Hasta los 2 ó 3 años, el niño no tiene ningún sentido de la norma. Utiliza sus juguetes según el capricho de su fantasía: los lanza en cualquier dirección, los entierra, los abandona, los retoma. En la etapa preescolar el niño juega “en compañía” de otros pero no “con” otros, ya que aún el concepto de la regla no aparece. Esto se aprecia muy bien en los jardines infantiles, donde se puede ver a los niños “jugando juntos”, pero muy poco “entre ellos”.

A partir de los 5 ó 6 años y hasta los 9 ó 10 años, las reglas se hacen presentes pero son consideradas como sagradas, ya que los niños piensan que provienen de los adultos y que ellos mismos no pueden cambiarlas o modificarlas. En esta edad, con distintas intensidades a medida que se crece, los niños todavía están demasiado encerrados en su propio deseo de afirmarse y aún son incapaces de ponerse en el lugar de los otros como para aceptar verdaderamente una norma. Ellos imitan la regla de los más grandes, pero no llegarán verdaderamente a respetarla. Siempre habrá un jugador que hace trampas porque el deseo de ganar es demasiado fuerte. Cuando eso ocurre, todo el mundo se pelea, el juego se detiene, se ponen nuevamente de acuerdo y el juego recomienza, para detenerse sólo algunos minutos más tarde en medio de nuevas disputas.

A partir de los 7 u 8 años, los niños empiezan a ser más capaces de cooperar en un grupo, es decir, repartirse responsabilidades para lograr un objetivo común, ya que se reconoce progresivamente una ley. Respecto a ella, el aprendizaje consiste en obedecerla y ponerla en práctica. Es por eso que la Ley de lobatos y lobeznas se inicia con la proposición de “escuchar y respetar a los otros”. Pero como todavía no hay una aceptación razonada de la regla, aún no puede haber cooperación plena. De ahí que en la Manada la seisena básicamente facilita la organización y el control del grupo, no llegando a tener el carácter de “comunidad de vida” que atribuimos a la patrulla y, con más intensidad, a los equipos de las Ramas Mayores.



Es solamente a partir de los 10 u 11 años que las cosas cambian: se empieza a percibir que la regla reposa sobre un consentimiento mutuo. A partir de entonces la opinión de los niños es que la norma no proviene de los adultos. Ha sido inventada por ellos mismos y pueden cambiarla si están de acuerdo en hacerlo.

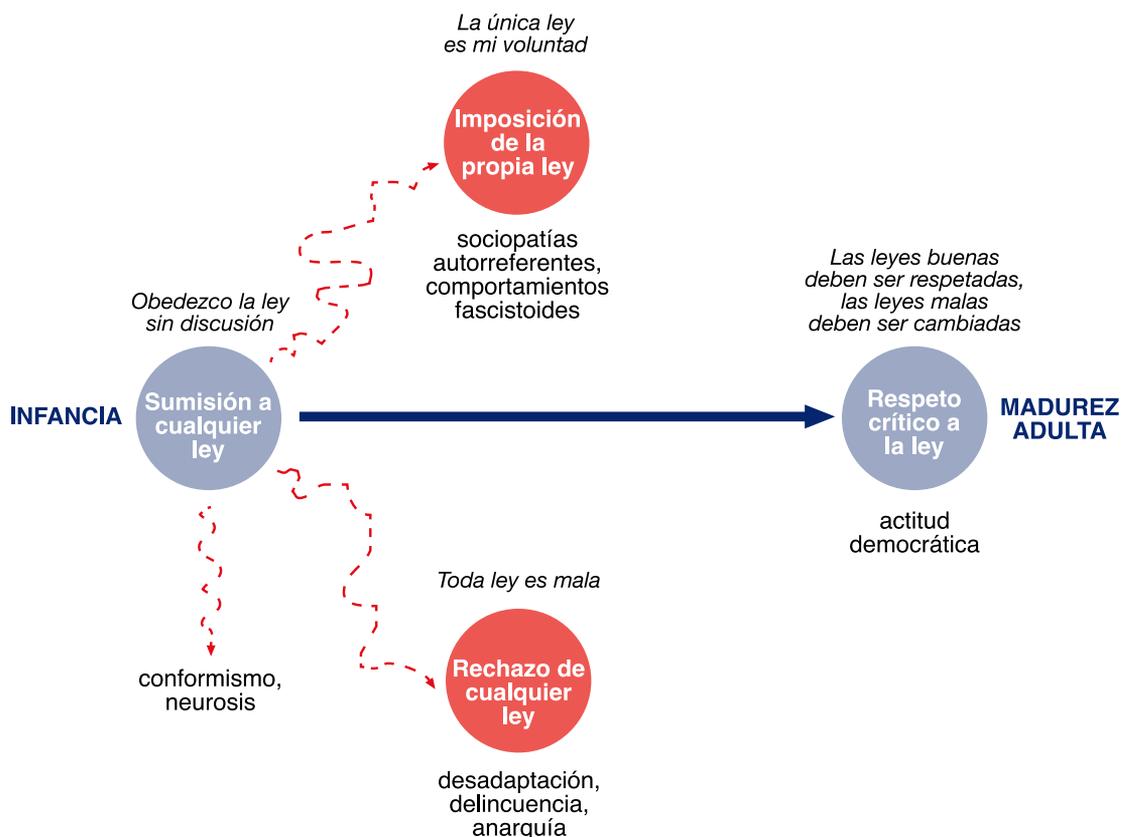
ANTES DE LOS 10 U 11 AÑOS LA MORAL ES CONVENCIONAL



De la regla del juego se pasará a las normas morales. Hasta

los 7 u 8 años los niños no juzgan los actos por ellos mismos y se conforman con etiquetarlos a partir de normas culturales: “bueno o malo”, “con razón o sin razón”. Sólo frente al provecho personal inmediato se obtiene que los niños eviten el castigo y se sometan a la autoridad. Ellos estiman, por ejemplo, que mientras más inverosímil más grave es una mentira. Una tontería es más grande mientras más grave es el daño material que produce. La intención no cuenta. El castigo es considerado como expiatorio: es preciso aplicar al culpable una pena de tal magnitud que le haga sentir la gravedad de su falta.

De los 7 u 8 hasta los 10 u 11 años es la etapa de la moral convencional. El niño adecúa su comportamiento al rol que corresponde a las expectativas de sus padres o del grupo social, según él percibe lo que es ser un “buen niño” o una “buena niña”. La ley y el orden, el respeto a la autoridad, son considerados como absolutos. A falta de una experiencia social suficientemente rica o porque han sido sometidos a una educación demasiado rígida o autoritaria, ciertos adultos permanecen bloqueados a este nivel. Aplicando el gráfico que sigue, podríamos decir que ellos quedan detenidos en los comportamientos sumisos propios de la infancia y que, tratándose de adultos, se convierten en comportamientos neuróticos.



A PARTIR DE LOS 10 U 11 AÑOS SE INICIA EL ACCESO A LA AUTONOMÍA MORAL



A partir de los 10 u 11 años, al mismo tiempo que deviene capaz de

razonar lógicamente, el niño accede poco a poco a la etapa de la autonomía moral. Capaz de evaluar a las personas a partir de sus actos y de reconocer sus rasgos íntimos de carácter, percibe sus defectos y sus debilidades y no tiene ya más una confianza ciega en su autoridad. Es así como comienza a juzgar por sí mismo sus propios actos y los de los demás.

Los principios morales son aceptados personalmente como una manera de compartir los derechos y los deberes en el grupo al cual se pertenece. Hacia los 12 años, el niño acepta las reglas como una suerte de contrato entre los individuos. Las leyes ya no son intangibles y pueden ser cambiadas por consentimiento mutuo. Poco a poco -y sobre todo en la segunda adolescencia, hacia los 15 años- el joven accede al concepto de valores universales: justicia, reciprocidad, igualdad, dignidad. Los principios morales se ligan a un "ideal social" más que a la realidad de la sociedad. El "derecho" es definido a partir de una adhesión personal y consciente a los principios morales. Es, en el hecho, el acceso al concepto "adulto" de la ley, que supone un respeto crítico y una actitud democrática, como se muestra en el gráfico anterior.

LOS JÓVENES APRENDEN EL VALOR DE LA NORMA POR EL TESTIMONIO DE SUS “MODELOS” Y POR LA EXPERIENCIA DE LA RELACIÓN CON SUS PARES

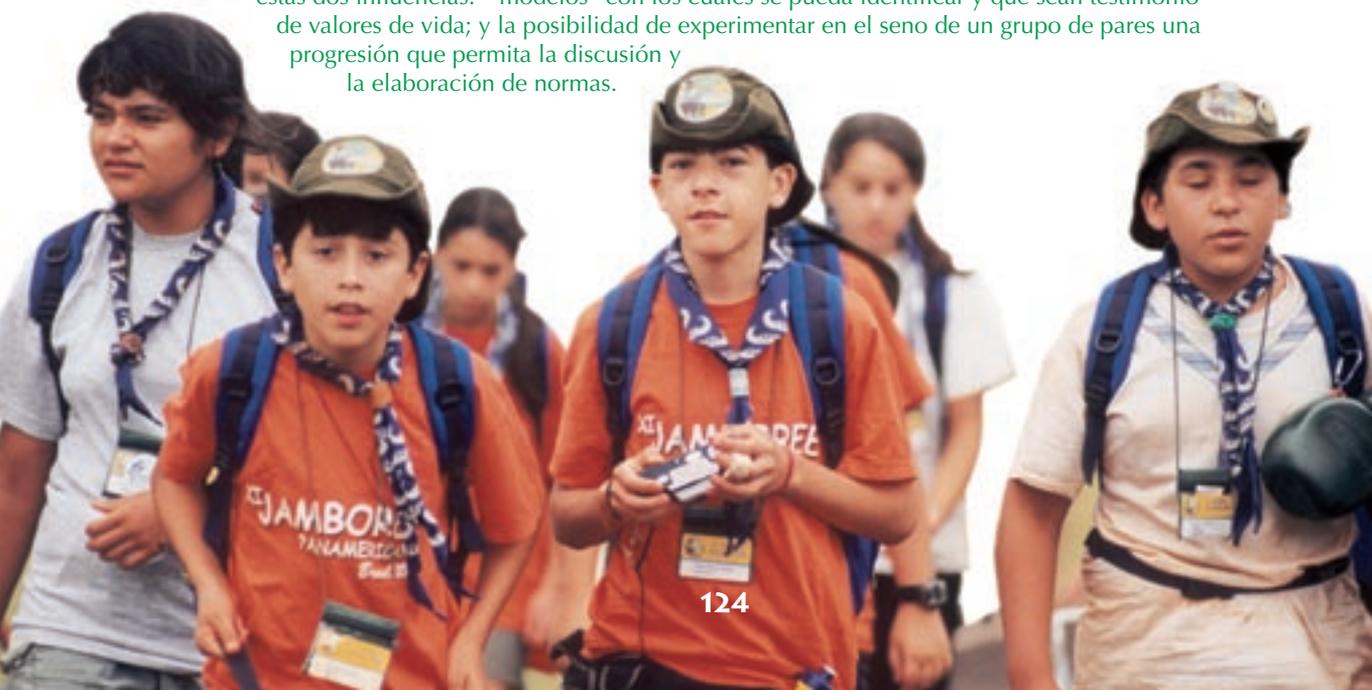


Sin embargo, esta evolución no cae por su propio peso. Como lo muestra el gráfico, las posibilidades de bloqueo o de desviación son numerosas y pueden impedir al individuo acceder realmente a la autonomía moral y a una concepción adulta de la ley. Ciertas personas, puestas en la situación de educadores, agravan las dificultades en razón de que ellas mismas tienen un nivel de madurez insuficiente en relación a la ley. Como ya lo dijimos, el autoritarismo y el control excesivo pueden mantener abusivamente a la persona en una actitud de sumisión infantil: “yo obedezco sin discusión a toda ley y a toda autoridad”. Una actitud de sobreprotección, que reduce las interacciones sociales con los pares, puede conducir al mismo resultado.

A menudo el autoritarismo o la sobreprotección conducen a los jóvenes a una rebelión brutal y a un rechazo de toda ley. Como reacción, el adolescente rebelde desafía asumiendo comportamientos provocadores y experiencias de alto riesgo. Con la convicción de que “toda ley es mala”, la persona es conducida a la inadaptación e incluso a la delincuencia.

Al contrario, una actitud demasiado permisiva no dejará al joven estructurarse. Ella le mantendrá fijo en un estado en que los impulsos básicos y el placer personal serán la sola “ley”. Padres y educadores que han sufrido en su juventud una educación demasiado autoritaria, tienden a educar a sus hijos y alumnos en un ambiente en que la actitud central es “dejar hacer”, lo que puede conducir a variadas sociopatías autorreferentes y comportamientos de índole fascistoide.

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



LA LEY SCOUT SE HACE PROPIA AL IGUAL QUE LA NORMA:



A TRAVÉS DE DIRIGENTES QUE SON TESTIMONIOS DE LA LEY Y POR LA EXPERIENCIA DE LA VIDA DE GRUPO EXISTENTE EN LAS PATRULLAS Y EN LA UNIDAD

En la Rama Scout estos dos motores son esenciales y están representados por la Ley Scout como código de valores, sustentada por el testimonio y ejemplo de los adultos; y de otra parte, el sistema de “autogobierno” propuesto por el método scout con sus pequeños equipos autónomos (las patrullas), el Consejo de Unidad (el “poder ejecutivo” de la sociedad de jóvenes) y la Asamblea de Unidad (el “poder legislativo”), donde la vida de grupo será evaluada para definir y revisar las reglas de vida común, a la luz de la Ley Scout.

Como dice Piaget, estos dos elementos permiten a los jóvenes “aprender por la experiencia lo que es la obediencia a la regla, el apego al grupo social y la responsabilidad individual”.

Agreguemos que la Promesa refuerza el proceso de experimentación y apropiación de valores a través de la vida de grupo. La Promesa Scout es una decisión personal, por la cual el joven expresa su adhesión a los valores descubiertos y su compromiso de “hacer lo mejor de sí mismo” para vivirlos y profundizarlos.

LA LEY SCOUT PROPONE VIVIR DE ACUERDO A VALORES



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

Pero es mucho más que un ordenamiento armónico. Es un código de conducta que se propone a los jóvenes para elegir y orientar su camino en la vida. Y más aún, es una invitación a que conviertan esos valores en parte de su personalidad. Para ser coherentes, las personas necesitamos pensar y actuar de acuerdo a nuestros valores. Sólo de esa forma se convierten en instrumentos a través de los cuales observamos, interpretamos y experimentamos el mundo.



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

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

EL SCOUT **LA SCOUT**

Es una persona digna de confianza

Es leal

Sirve a los demás

Comparte con todos

Es amable

Protege la vida y la naturaleza

Se organiza y no hace nada a medias

Enfrenta la vida con alegría

Cuida las cosas y valora el trabajo

Es una persona limpia en pensamientos, palabras y obras



REFLEXIONES SOBRE LA LEY SCOUT



A continuación analizaremos las propuestas contenidas en la Ley Scout, lo que puede ser muy útil para:

- Ampliar tu comprensión sobre ellas
- reflexionar sobre su impacto en tu vida personal y
- motivarte para que encuentres las palabras e imágenes con que podrás presentarlas a los jóvenes de tu Unidad.

Una persona es digna de confianza cuando sus actos y sus palabras son coherentes con su vida interior. El hombre y la mujer en quien se puede confiar, dice lo que cree y cree lo que dice. Es una apertura interior que nos permite encontrarnos con la persona tal cual es.

**ES UNA PERSONA
DIGNA DE CONFIANZA**

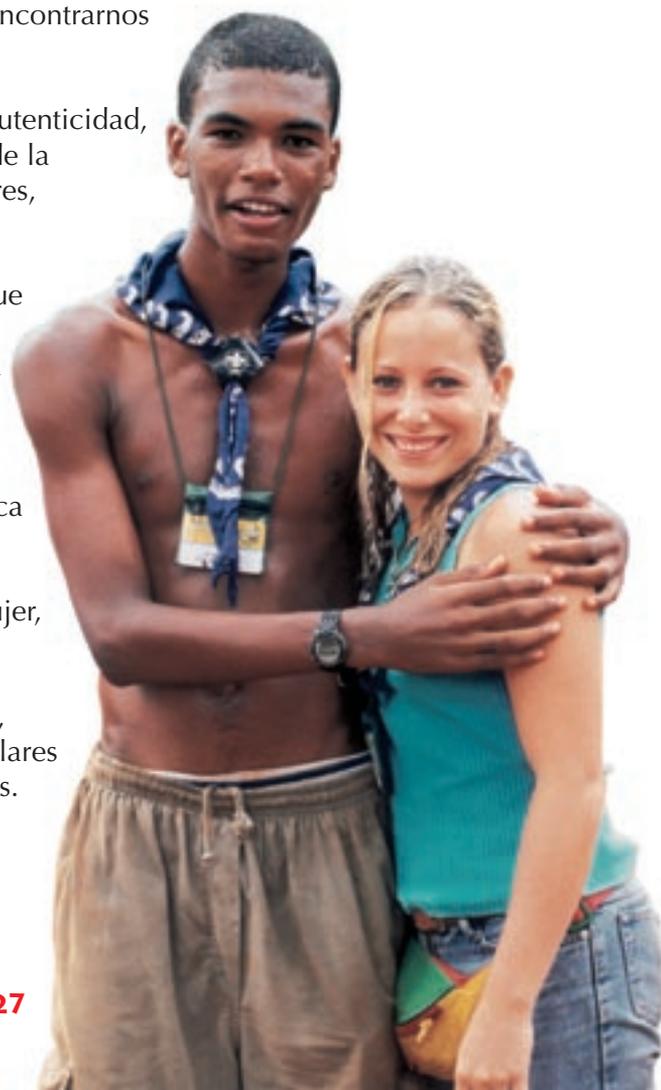


Es la sinceridad, la franqueza, la autenticidad, la coherencia, la buena fe. Es el reverso de la hipocresía, la mentira, los dobles estándares, la inconsecuencia, la mala fe.

Para ser digno de confianza hay que amar la verdad y ser fiel a lo verdadero. Se trata de vivir y de pensar -en la medida de lo posible- en verdad, aun al precio de la angustia o de la desgracia. Es no mentir al otro ni a uno mismo. Es saber que más vale una tristeza auténtica que una alegría falsa.

Un verdadero scout, hombre o mujer, pone su honor en merecer confianza. En que su sí es sí, y su no es no. No cifra su honor en el dinero, el nombre, el éxito, el poder u otras condiciones similares que a menudo enorgullecen a las personas.

Todo su honor reside en que los demás confían en él o en ella porque sus actos son fieles a sus palabras.





ES LEAL

La lealtad -o la fidelidad, que es lo mismo- es la persistencia de nuestra fe en lo importante. Es vivir dentro del reconocimiento de lo permanente, de lo durable. Es la perpetuación sin fin del combate contra el olvido o la negación. Por la lealtad nuestra existencia reconoce una historia como propia y nuestra personalidad se hace estable, firme y constante.

No se trata de ser fiel a cualquier cosa: eso no sería lealtad sino rutina, testarudez, evasión o comodidad. La lealtad depende de los valores a que se es fiel. La fidelidad a tonterías es una tontería más. No se cambia de amigo como de camisa, y sería tan absurdo ser fiel a una camisa como culpable no ser fiel con los amigos.

La lealtad no excusa todo: ser leal a lo peor es peor que renegar de ello. Los torturadores se juran fidelidad en la complicidad de su oficio, pero su fidelidad en el crimen es criminal, porque fidelidad al mal es mala fidelidad. Nadie diría tampoco que el resentimiento es una virtud, aunque la persona resentida siga fiel a su odio.

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

Para los scouts, las cosas dignas de fidelidad se expresan en la síntesis de nuestra Promesa: el amor a Dios; el servicio al país, su tierra y su gente; y el esfuerzo continuo por vivir los valores contenidos en la Ley Scout, tales como la verdad, la solidaridad, la protección de la vida y la naturaleza, la alegría, la limpieza de corazón.

En esa fidelidad se fundamenta nuestra identidad personal. Los seres humanos cambiamos constantemente y no somos siempre los mismos, pero no obstante la intensidad que puedan tener esas transformaciones, los scouts encontramos nuestra identidad en la lealtad que hemos prometido a nosotros mismos, a los demás, al mundo y a Dios.

Sólo en la lealtad es también posible tener un plan de vida, proyectando nuestro compromiso presente como una forma de vida que será siempre la nuestra.





SIRVE A LOS DEMÁS

Hombres y mujeres somos, por nuestra propia esencia, individuos en permanente relación con otros. Nuestra vida, de manera diferente y con distintos niveles de profundidad, es constantemente transformada por la presencia de otros hombres y mujeres, así como nuestros actos impactan en la vida de quienes comparten con nosotros.

Vivir en sociedad es más que coexistencia, es una invitación a convivir constructivamente entregando nuestro mejor esfuerzo para alcanzar nuestra felicidad y ayudar a los demás en la construcción de su propia felicidad.

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

No creemos en el servilismo que humilla a quien da y a quien recibe, ni en el menosprecio que se disfraza de falsa compasión. Creemos en el amor que nace del respeto y que se transforma en una actitud permanente y profunda de solidaridad, de estar con los otros y ser uno con ellos. Estamos convencidos que todo aquello que hacemos en beneficio de los demás nos permite crecer espiritualmente y ser más plenos, nos ayuda a mirar la vida con esperanza y nos acerca al misterio del hombre.

Por eso los scouts propiciamos el servicio, porque entendemos que a través de él nos encontramos con el hombre y a través del hombre descubrimos a Dios.



COMPARTE CON TODOS



Servir a los demás y compartir con todos son, de alguna manera, caras de una misma moneda. ¿Cómo podemos servir a los demás, profunda y libremente, sin compartir con ellos? ¿Cómo podemos compartir con los demás sin que ese encuentro no nos lleve al servicio y a la entrega generosa?

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

Compartir no es simplemente dedicar tiempo a los demás, es abrir nuestra vida para que los otros también tengan un espacio en ella. Los hombres y las mujeres que comparten son personas valientes que se han atrevido a vencer sus miedos, que han confiado en los demás y que han sabido mirar por encima de los prejuicios para descubrir al otro y descubrirse ellos mismos.

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



ES AMABLE



En su nivel más modesto, la amabilidad designa la gentileza de los modales, el respeto y la benevolencia hacia los demás. Los antiguos griegos veían en ella un sinónimo de humanidad, lo contrario de la barbarie.

Pero también puede ser vista en un contexto mucho más noble, como capacidad de acoger al otro porque sólo se le desea el bien. La amabilidad con los humildes se aproxima a la generosidad; con los desdichados es bondad; con los culpables puede ser indulgencia y comprensión.

Desde ese ángulo la amabilidad se convierte en dulzura y se nos muestra como fuerza de paz, coraje sin violencia, valentía sensible. Es lo contrario de la guerra, de la brutalidad, de la agresividad.

La amabilidad va unida a la solidaridad y al amor. ¿Cómo se podría servir a los demás y compartir con todos sin ser amable?

Ser amable de verdad, desde dentro, sin estrategia ni pose. Nada más falso que una amabilidad de mercado, en que se es amable por interés propio, por deseo de seducir, por tener éxito. Amabilidad que no es amabilidad. En ella no hay dulzura, sólo narcisismo y artificio. La amabilidad es un don de sí mismo y no puede ser fingida, como si fuera arte de la conquista o de la adulación. Deja de ser lo que es si se simula para tener poder sobre los demás.

Virtud de apertura, de paciencia, de adaptabilidad. Virtud que está en las raíces del Movimiento Scout como espacio de encuentro de personas venidas de ámbitos muy diferentes, heredada del alma misma del fundador y que, por cierto, es practicable sin ir en desmedro de algún otro deber que la anteceda. La amabilidad sólo es buena cuando no sacrifica las exigencias de la justicia y del amor. ¿Cómo ser amable con el déspota y olvidar los derechos de los perseguidos? ¿Cómo sonreírle al verdugo y soslayar la protección que reclama su víctima?

Tampoco se puede confundir la amabilidad y la dulzura con la cortesía, que es una cualidad más bien formal, que se acaba en la apariencia. Un mafioso cortés no modifica en nada los horrores de la mafia. Un tramposo no es menos indigno por ser cortés y quizás por eso mismo lo sea más. Un tramposo cortés podría incluso ser un canalla, sin faltar a la cortesía.

Mientras la cortesía puede ser pura forma, apariencia de virtud y sólo apariencia, la amabilidad y la dulzura persisten y transforman a las personas, porque son disposiciones profundas del alma.



PROTEGE LA VIDA Y LA NATURALEZA



La vida es un fenómeno extraordinario, sobrecogedor y único.

La vida es el espacio y el tiempo de nuestros sueños, nuestras esperanzas, nuestras pasiones y nuestros esfuerzos. La vida es el comienzo de nuestra historia y nuestra historia es el encuentro con la vida.

La vida está en la frescura de la mañana. Se manifiesta aun en el dolor de la enfermedad y el horror de la guerra. La vida se hace presente en el encuentro con los amigos y en la añoranza de su afecto cuando están ausentes. La vida es sonido y silencio; el de los hombres y el de la naturaleza. La vida está en nuestros logros y en nuestros fracasos. En el hombre y la mujer que se abren paso y desafían los misterios de la ciencia y de la tecnología. La vida hace al ser humano y el ser humano está llamado a respetar la vida.



Respetar y proteger la vida es proteger y potenciar al hombre, hombre y mujer, niño, joven, adulto y anciano, sin importar su origen, raza, credo, pensamiento político o condición social, reconociéndolos poseedores de una dignidad intrínseca y de unos derechos iguales e inalienables que permitan a todos los miembros de la familia humana vivir en libertad, justicia y paz.

Respetar y proteger la vida también es tomar conciencia de la relación que existe entre el hombre y las demás especies vegetales y animales. Es respetar la naturaleza y comprometerse activamente con la integridad del medio ambiente, entendiendo que el desarrollo sostenible necesita de personas que se preocupen por el futuro y estén dispuestas a asumir una actitud solidaria con el destino de la humanidad y de las otras especies que conforman el ecosistema mundial.

Para los scouts, la protección de la vida forma parte de nuestra Promesa y es un reflejo de los principios que nos guían. Nos hemos comprometido a amar a Dios, creador de la vida -la vida humana y la vida natural- y servir al ser humano, haciendo de este mundo un lugar mejor para todos, los que ahora estamos y quienes lo habitarán en el futuro.





SE ORGANIZA Y NO HACE NADA A MEDIAS

A menudo consideramos la capacidad de organización como un valor menor, ligado al orden y presente en personas muy especiales. Desde esa perspectiva, se toleran con excesiva condescendencia promesas que jamás se realizan, proyectos que quedan inconclusos, palabras carentes de responsabilidad. Pero la afirmación que el Movimiento Scout hace va mucho más allá, es una invitación a nuestra capacidad de compromiso. Cuando un scout se compromete, actúa en consecuencia: cumple lo anunciado porque es digno de confianza, completa lo iniciado porque valora el trabajo. Sabe que los compromisos se asumen frente a otras personas que han confiado en su palabra.

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

El scout se organiza porque valora el trabajo en equipo y entiende que en el cumplimiento de los compromisos asumidos entre todos radica el éxito de la tarea. El cumplimiento de un proyecto asumido entre varios implica también aceptar que en cada situación alguien debe coordinar o dirigir las acciones de todos. Y para cooperar de manera que nada quede a medias es preciso saber trabajar en equipo: escuchar, revisar los propios modelos mentales, delegar responsabilidades, dirigir el trabajo, como también asumir las tareas aceptadas y seguir las recomendaciones. Una persona que ha sabido obedecer tendrá muchas más herramientas al dirigir y, con certeza, será más eficaz al cooperar.

El valor de la persona que se organiza radica para el Movimiento Scout en que ello es un reflejo de su capacidad de asumir compromisos, tanto con la tarea como en relación con las personas que están empeñadas en su logro. Quienes somos scouts respetamos la palabra dada y tratamos de hacer bien lo que nos hemos comprometido a hacer.



ENFRENTA LA VIDA CON ALEGRÍA



Un niño normal, sano, grita de felicidad cuando termina la clase y un nuevo período de la jornada comienza. Ama la novedad, lo imprevisto, la aventura. Como quien muerde una manzana, acomete la vida con ganas. Así es como la vida vale la pena ser vivida.

La alegría de vivir no impide la seriedad en nuestras obligaciones y relaciones. Pero seriedad no debe confundirse con gravedad. La vida llena de alegría tiene un cierto sabor a triunfo y transmite la sensación de que se le está sacando todo el jugo posible a la existencia. Quizás sea porque la alegría es expresión de felicidad y es a la búsqueda de la felicidad a lo que consagramos nuestros mejores esfuerzos.

No faltan motivos para entristecerse o enojarse, abundan las razones para desconcertarse y hasta para desesperarse. La tristeza, la ira, el desconcierto y la desesperanza hunden sus raíces en el temor. Temor al porvenir, temor a no poder controlar todo lo que nos pueda suceder, temor a que nuestra reacción no esté a la altura de las circunstancias. Y quizás ese temor se origine en una gran vanidad, en creernos demasiado importantes o demasiado poderosos.

La alegría tampoco es reírse de la desgracia, eso sería humor vano, carcajada vacía e irresponsable. Quien enfrenta la vida con alegría comienza por reírse de sus propias pretensiones, de sus propios absurdos. Entiende que la fuerza para afrontar dificultades no nace sólo de la voluntad, ésta opera mejor si se la acompaña con una sonrisa. La alegría va más allá de la comicidad pasajera y se transforma en una actitud permanente por ver el lado luminoso de las cosas y no el sombrío, como recomendaba Baden-Powell.

Alegría no es reír de los demás, eso es más bien sarcasmo, burla o ironía, que lastima y no construye, pues ríe contra los demás. Es alegre quien ríe con los demás y quien invita a los demás a reír compartiendo la propia alegría.

Y es signo de salud saber reír, es señal de estar sano el saber mirar con una sonrisa hasta la situación más desesperada. Sanidad del cuerpo y también del alma. Incluso es signo que acompaña a la sabiduría, porque ¿se puede ser una persona realmente sabia sin una buena dosis de humor?

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





CUIDA LAS COSAS Y VALORA EL TRABAJO

Los hombres estamos llamados a continuar la obra creadora de Dios. Para ello necesitamos descubrir nuestras potencialidades y a través de ellas intervenir en la construcción del mundo. Aportar con lo mejor que podemos hacer, de un modo creativo y consciente de la diversidad de las capacidades y expresiones humanas.

La historia del quehacer humano, los profundos cambios -sociales y económicos, científicos y tecnológicos- nos han llevado a la falsa ilusión que el progreso y el desarrollo están en el avance de la ciencia o en el manejo de la tecnología, incluida la informática. Ciertamente que, aplicadas en la dirección correcta, ciencia y tecnología, como otras ramas del conocimiento humano, permitirán al hombre mejorar su calidad de vida. Pero ellas no son nada sin el trabajo del hombre.

El cambio, el progreso y el desarrollo pasan por el pensamiento, el corazón y las manos del hombre. Muy pocas cosas serían posibles sin el trabajo y el esfuerzo humano. Es el trabajo el que nos ha permitido superar enfermedades, edificar ciudades, establecer formas de comunicación rápidas y eficientes, tecnificar los procesos de producción. En otras palabras, hacer realidad nuestros sueños de progreso y mejorar nuestra calidad de vida.

Porque valoramos al ser humano y respetamos los sueños y utopías de los miles de hombres y mujeres que se esfuerzan día a día, es que los scouts valoramos el trabajo. Y porque son el resultado del esfuerzo humano, es que los scouts cuidamos las cosas.

No nos interesa la mera acumulación de bienes, porque sabemos que no bastan para proporcionar la felicidad humana. No nos dejamos llevar por la sociedad de consumo, porque sabemos que la verdad del hombre no está en el tener sino en el ser. Y por ello nos esforzamos en ser cada día mejores y nos preparamos para aportar en la construcción de un mundo que albergue las esperanzas de la humanidad y descubra las potencialidades de cada uno de sus hijos.



ES UNA PERSONA LIMPIA EN PENSAMIENTOS, PALABRAS Y OBRAS



Esta última proposición de la Ley Scout, que se refiere a la integridad y a la pureza y que Baden-Powell

agregó con posterioridad a su primer texto original, no aporta en sí misma nada nuevo a las anteriores. Sólo tiene por objeto escrutar la rectitud de espíritu con que se han aceptado y se viven todas las otras propuestas.

Generalmente vinculamos la pureza con la vida sexual y es entendible que así sea porque la pureza se relaciona estrechamente con el amor; pero el amor, o la falta de amor, y la pureza, o la impureza, no sólo atañen al sexo.

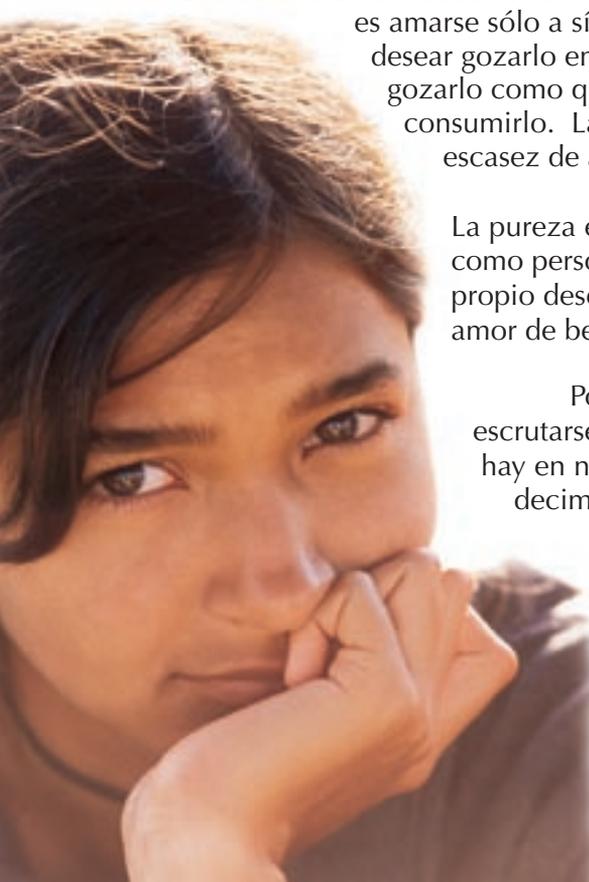
Algo es puro cuando se encuentra libre de toda mezcla de otra cosa que pudiera alterar o adulterar su naturaleza. Así la pureza, entendida como rectitud de corazón o rectitud de conciencia, es lo contrario del interés, del egoísmo, de la codicia, de todo lo sórdido con que uno pudiera contaminar sus pensamientos o sus actos.

Es impuro lo que hacemos de mala gana o con malas intenciones. Es impuro lo que envilece, lo que profana, lo que rebaja, lo que corrompe, lo que pervierte el sentido de lo que pensamos o hacemos. Es impuro decir la verdad sólo cuando nos conviene, simular la lealtad, utilizar a los otros bajo la apariencia de servirlos, compartir sólo con aquellos de quienes podemos obtener un provecho, disfrazar la burla con humor, hacer las cosas por cumplir.

En la vida sexual la pureza no se encuentra en la ausencia de deseo -eso sería más bien una enfermedad- ni en la ignorancia o en la candidez. El mal no es amarse, es amarse sólo a sí mismo, amar al otro como si fuera un objeto, desear gozarlo en vez de amarlo, gozarlo en lugar de regocijarse, gozarlo como quien goza una carne o un vino, poseerlo, consumirlo. La impureza no es un exceso de amor, sino una escasez de amor.

La pureza es amar al otro verdaderamente, como sujeto, como persona, respetarlo, defenderlo, aun contra nuestro propio deseo. Amor que da y protege, amor de amistad, amor de benevolencia, amor de caridad, amor puro.

Por eso esta última propuesta de la Ley Scout invita a escrutarse, a plantearse constantemente cuánta integridad hay en nuestra alma, en lo que pensamos, en lo que decimos y en lo que hacemos. No es una prescripción externa de comportamiento aparente ni mucho menos una prohibición de decir malas palabras. Es una pregunta lacerante que nos confronta con el sentido profundo de nuestro compromiso: “los valores que viven en nosotros ¿son lo que son?”



LA PROMESA



LA PROMESA ES UN COMPROMISO VOLUNTARIO

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

**PROMETO
HACER CUANTO DE MÍ DEPENDA PARA
AMAR A DIOS,
SERVIR A MI PAÍS,
TRABAJAR POR LA PAZ
Y VIVIR LA LEY SCOUT.**



POR LA PROMESA NOS COMPROMETEMOS A HACER LO MEJOR DE NOSOTROS



La Promesa es un ofrecimiento voluntario y no un juramento. Por la Promesa el joven y la joven toman libremente un compromiso, no reniegan de nada ni hacen un voto de carácter militar o religioso.

El joven y la joven tampoco prometen que nunca fallarán al compromiso adquirido. Eso es imposible y significaría desconocer la naturaleza humana. Simplemente se comprometen a poner lo mejor de sí mismos en cumplir lo prometido. Pero lo prometen sinceramente, con la voluntad firme de hacer todo *cuanto de ellos dependa*.

Por el mismo motivo los dirigentes deben demostrar todo su buen criterio cuando se refieran al compromiso de los jóvenes. La evocación de la Promesa debe ser lo más general y clara posible, sin ironías ni veladas alusiones, tampoco utilizando palabras o gestos que hagan pensar que se duda de la honestidad del compromiso tomado. No se deben hacer reproches individuales o colectivos de ningún tipo y se recomienda que el diálogo con un joven sobre los aspectos que necesita superar sea siempre individual y privado.

Debe recurrirse a la evocación de la promesa efectuada sólo como un apoyo educativo, en momentos en que exista la mayor intimidad y apertura del grupo, poniendo en medio de la comunidad el recuerdo de los valores que justifican su razón de ser y con los cuales se ha tomado un compromiso. No es recomendable utilizar este recurso a cada momento, ya que su habitualidad le hará perder fuerza. Además, si los dirigentes se ven en la obligación de tener que hacerlo con frecuencia, eso puede ser signo de que algo de fondo no está caminado en el sistema, tanto que a cada rato se hace necesario refrescar lo prometido.

NUESTRO PRIMER COMPROMISO ES ANTE DIOS



Dios está siempre presente en la existencia cotidiana de una Unidad Scout y se aspira a que Él también esté metido en el corazón de las nuevas inquietudes y proyectos de los jóvenes.

De ahí que, al igual que en cualquier otra actividad, el nombre de Dios en la Promesa aparece de manera natural y espontánea. ¿Cómo tomar un compromiso tan serio sin invitar a Dios como testigo?

No obstante, a Dios no sólo se le invoca como testigo, ni exclusivamente para significar que la Promesa se hace ante lo más importante que puede haber para un joven.

Su presencia es parte de la relación personal que cada joven establece con Él. Es un gesto de reconocimiento del vínculo que los une. Dios, como autor de toda cosa, es el primer destinatario del compromiso, el que se hace *ante Él y por Él*.



Más aún, la Promesa contiene el compromiso de intensificar la relación de amistad con Dios. De ahí que lo primero que se promete es *amar a Dios*. El amor es un regalo que viene de Dios, es la mayor de todas las virtudes y los scouts creemos que está presente en todo lo que hacemos. ¿Cómo no retribuir a Dios su regalo respondiendo de la misma manera a Su amor?

Cuando un joven dice que promete amar a Dios no dice que Él es el único destinatario de su amor, sino que promete orientar su vida por el amor: amor a los demás, a su familia, a sus amigos, a las cosas creadas, a su país. El

amor lo es todo. El amor basta. Por eso el que ama crece como persona y se acerca más a Él.

Por cierto que la visión del amor a Dios variará en los jóvenes según su opción religiosa. Sin embargo, en la mayoría las religiones el amor a Dios es visto de la manera en que ha sido presentado en los párrafos anteriores.



NOS COMPROMETEMOS CON NUESTRO PAÍS Y CON LA PAZ

Un país es antes que todo un territorio, un pedazo de tierra que nos vio nacer o que nos acogió en un momento de nuestra vida, o por el cual tuvimos razones para optar. De ahí que *servir a mi país* es, en primer lugar, servir a la tierra en que vivimos, al espacio natural que ocupamos en medio del ancho mundo. Servir al país es entonces proteger la naturaleza, darle más fertilidad al suelo, mantener puro el aire y limpia el agua, eliminar la basura, no contaminar, en una palabra, proteger el entorno en que vivimos.

Un país es también una determinada gente que, al igual que nosotros, habita el mismo pedazo de tierra. ¿Cómo servir a la tierra sin tener un compromiso con su gente? De ahí que *servir a mi país* es también tomar un compromiso con la justicia como fundamento de la paz, con los que más sufren, con los pobres, con los marginados, con los segregados y postergados. Es así como la expresión *servir a mi país* se convierte en solidaridad con su gente.

Además, un país es una determinada herencia cultural, una forma en que la gente ha construido historia en torno al pedazo de tierra que habita. ¿Cómo amar la propia tierra y su gente sin amar las raíces culturales que están en nuestro origen? Por eso, *servir a mi país* significa también amor a la música, a las tradiciones, al lenguaje, a los estilos culturales que forman parte de nuestra identidad. Significa reconocerlos, incrementarlos y estar orgulloso de ellos.



Siempre existe el riesgo que el orgullo por el propio país se entienda como excluyente, como un amor que encuentra su justificación en la ficción infantil de que mi país es el mejor o mi raza es superior a las otras. Se puede ser fiel a las propias raíces sin discriminar ni menospreciar la cultura de otros pueblos. Por eso la Promesa es también un compromiso para *trabajar por la paz*. Trabajar por la paz significa abrirse a las realidades internacionales, valorar la diversidad, comprender las otras culturas y superar los prejuicios racistas o nacionalistas.

Al hacer su Promesa los jóvenes deben ser invitados a comprender todas las dimensiones de estas expresiones y a comprometerse con lo que ellas significan. Una persona que sirve a su país y que trabaja por la paz no se improvisa. Ella se forma en una cultura que desde su infancia le permitió experimentar esas dimensiones.



PROMETEMOS QUE LA LEY SCOUT SERÁ PARTE INTEGRANTE DE NUESTRA VIDA

Por último, la Promesa es la manera en que los jóvenes se comprometen con la Ley Scout. El compromiso no consiste en saber la ley de memoria, ni en recitarla sin repetir ni equivocarse, ni en conocer el estricto orden o número de sus artículos, ni siquiera en respetarla o sólo “cumplirla”, como si se tratara de una norma externa similar a las leyes del tránsito.

El compromiso con la Ley Scout es algo más. Se trata de *vivir la Ley Scout*, esto es, hacer que ella se integre a nuestras convicciones y a nuestra forma de ser como si fuera parte de nuestros músculos y de nuestro torrente sanguíneo. Si los valores se encarnan de esa manera, entonces la Ley se reflejará naturalmente en nuestra personalidad, en nuestras actitudes y en nuestro comportamiento, sin necesidad de fingir ni aparentar. Eso es pasar de la moral convencional a la autonomía moral. Y de eso se trata.

También es bueno decir que vivir la Ley Scout no sólo es una promesa que se hace para nuestra juventud o mientras se permanece en el Movimiento Scout. El compromiso se hace para toda nuestra vida, en el Movimiento Scout y fuera de él, para cuando se es joven y para integrarlo a nuestra vida adulta. Es lo que muchos viejos scouts recuerdan cuando dicen “una vez scout, siempre scout”.



HACER LA PROMESA ES UN MOMENTO MUY IMPORTANTE EN LA VIDA DE LOS SCOUTS



Tampoco la Promesa se hace en un momento cualquiera. Hay que dar a la petición del joven la importancia que se merece, *creando un momento especial*, un lugar apropiado y tomándose un cierto tiempo para su preparación. El momento de la Promesa se comunica a la Unidad, a los amigos y a la familia y se organiza una pequeña ceremonia.

Esta ceremonia no es aparatosa ni grave. Carece de todo componente que la haga aparecer un rito para iniciados. *Es sencilla a la vez que solemne*. Es una verdadera celebración, en que la

Unidad, y el ambiente en que actúa, festejan el hecho que un joven o una joven están dispuestos a asumir y cumplir un compromiso que libremente han querido tomar.

Algunas tradiciones acostumbran entregar la pañoleta sólo después que se ha formulado la Promesa, pero eso no es apropiado, ya que el pañuelo es un elemento que forma parte del uniforme, y no simboliza compromiso. El único símbolo apropiado es la entrega de la insignia de Promesa, que el joven y la joven ostentan en su uniforme indicando que han tomado un compromiso.



LOS PROPIOS JÓVENES DECIDEN SI ESTÁN PREPARADOS PARA COMPROMETERSE



La Promesa no tiene un momento determinado para ser hecha ni está vinculada a las etapas de progresión personal de los jóvenes. *Simplemente se hace cuando el joven, una vez terminado su período de introducción, se considera preparado y pide a su Consejo de Patrulla que la acepte*. Los dirigentes no deben dudar ni discutir el propósito de esa petición; ni posponen, aunque sea por muy buenas razones, la realización de una Promesa que ha sido propuesta por el Consejo de Patrulla.



EL LEMA RECUERDA LA PROMESA EFECTUADA

El lema de los scouts
está estrechamente ligado a la Promesa:



¡SIEMPRE LISTO! ¡SIEMPRE LISTA!

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

No es conveniente manosear el lema invitando a los jóvenes a que lo proclamen a cada rato. Es para momentos importantes: una despedida, el cierre de una reunión, la partida de un campamento, el inicio de un día. Corear el lema equivale a una renovación de la Promesa y hay que darle a esa renovación simbólica el valor que tiene.



LA BUENA ACCIÓN ES UN TESTIMONIO DEL COMPROMISO ADQUIRIDO

La buena acción que los jóvenes scouts se proponen hacer todos los días está muy unida a la Promesa y al lema.

La buena acción es una invitación a actuar, a convertir el compromiso en hechos concretos. No basta corear el lema y repetir que uno tiene un compromiso. Hay que hacer cosas que reflejen que se está actuando de acuerdo a ese compromiso y a ese lema.

Los gestos de servicio que los jóvenes ofrecen a los demás y las modestas ayudas que prestan cada día, constituyen una invitación a manifestar su espíritu de servicio, una demostración de que están *siempre listos*.

Puede que estas buenas acciones diarias no sean muy significativas desde el punto de vista del adulto. La verdad es que eso no tiene mucha importancia. Este recurso educativo no fue ideado para que los scouts resuelvan complejos problemas sociales, sino más bien para mantener en ellos una disposición permanente de servicio hacia los demás. Se trata de combatir la indiferencia y poner de manifiesto la importancia de las otras personas.

En un principio puede resultar artificial tener que hacer cada día una buena acción en beneficio de los demás. Eso tampoco importa mucho, ya que poco a poco esta actividad irá generando una actitud, y cuando eso ocurra, el espíritu de servicio se habrá convertido en una manifestación espontánea del carácter del joven, enteramente integrada en su personalidad.

LA ORACIÓN SCOUT PIDE LA FUERZA NECESARIA PARA CUMPLIR EL COMPROMISO



Cualquiera sea su fe religiosa, todos los scouts del mundo han adoptado como propia esta hermosa oración:

**Señor
enséñanos a ser generosos,
a servirte como lo mereces,
a dar sin medida,
a combatir sin miedo a que nos hieran,
a trabajar sin descanso
y a no buscar otra recompensa
que saber que hacemos Tu voluntad.**

Sus palabras denotan una entrega total al concepto del amor, que cruza transversalmente todas las propuestas de la Ley y de la Promesa y que pide a Dios la fuerza necesaria para cumplir lo prometido.



7

El papel
de los

dirigentes

SCOUTS





CONTENIDO

LOS LÍDERES SCOUTS

- Superar las perspectivas tradicionales sobre los líderes
- Los líderes diseñan la Unidad Scout
- Los líderes scouts son guardianes de la misión
- Los líderes scouts administran la visión
- Los líderes scouts motivan
- El líder scout genera compromisos
- El dirigente scout es un educador

LOS LÍDERES SCOUTS COMO EDUCADORES

- Se necesitan prerequisites básicos
- Conocer a los jóvenes
- Tener capacidad para establecer relaciones empáticas
- Tener voluntad de aprender y crecer como persona
- Saber conducir y evaluar actividades
- Saber apoyar a otra persona para que crezca
- Participar en la comunidad
- Hacer equipo
- Tener tiempo
- Saber percibir y controlar el riesgo

LOS LÍDERES SCOUTS



SUPERAR LAS PERSPECTIVAS TRADICIONALES SOBRE LOS LÍDERES

Para que el marco simbólico, el sistema de patrullas, la vida de grupo, los objetivos, las actividades, el ciclo de programa y los demás elementos presentados en esta Guía produzcan los efectos previstos, se necesitan líderes capaces de aplicarlos con creatividad y *darle vida* a una Unidad Scout.

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

Habitualmente imaginamos al dirigente scout como una persona especial que marca el rumbo, toma las decisiones cruciales, arenga a las tropas, está en todas partes resolviendo problemas y arrastra detrás de sí a una masa de seguidores. Estos líderes que soñamos se basan en supuestos sobre la impotencia de la gente, su falta de visión personal, su incapacidad para aprender a resolver problemas por sí mismos, su ineptitud para manejar procesos de cambio, deficiencias que, según nos parece, sólo algunos grandes líderes podrían remediar.

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



¿CÓMO SON LOS LÍDERES QUE NECESITAMOS?

Simplemente hombres y mujeres de buena voluntad, adultos y jóvenes adultos, que poseen madurez y equilibrio personal; y que gozan de libertad para innovar porque conocen el método scout, son capaces de compartir un proyecto de futuro, saben motivar y generar compromisos y están conscientes que son responsables de una tarea educativa en beneficio de los jóvenes, en cuyo desempeño ellos y ellas se desarrollan como personas.



LOS LÍDERES DISEÑAN LA UNIDAD SCOUT



¿Qué entendemos por
“diseñar” la Unidad Scout?

El método scout no es una malla llena de casilleros y rayas, como el manual de una lavadora automática con programas preinstalados, que nos enseña a apretar un botón según el tipo de lavado que se necesita. Por el contrario, es un conjunto de principios inspiradores y técnicas útiles que requiere ser comprendido como una totalidad y luego adaptado e integrado en la vida cotidiana de una Unidad Scout, atendiendo a las particulares circunstancias del entorno y de las personas que conforman esa Unidad.

La esencia del diseño consiste en ver cómo las partes se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objeto que algo funcione bien en la práctica. Requiere de conocimiento, imaginación y libertad.

Un automóvil no estaría bien diseñado si a pesar de tener el mejor motor, la mejor transmisión y los mejores asientos, fuera imposible de conducir y controlar en carreteras mojadas. El diseño de una Unidad tiene por objeto que el método scout funcione bien en carreteras mojadas... o con demasiadas curvas, o con tierra suelta, o con mucho tráfico.

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

¿Qué tareas comprende el diseño de una Unidad?

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

➤ El diseño incluye, por ejemplo, *los procesos de puesta en marcha e introducción de cambios*. En una Unidad pequeña recién creada, puede que no sea prioritario invertir demasiado tiempo en que funcionen todos sus componentes, los que se irán consolidando a medida que la Unidad crece; pero sí será importante que desde un principio funcione bien el sistema de patrullas, creando una “cultura” que respete la autonomía de los pequeños grupos. En una Unidad antigua y numerosa, donde tardíamente los dirigentes tomaron conciencia que siempre han funcionado como una gigantesca patrulla, el sistema de patrullas deberá ser instalado progresivamente, ya que de no hacerlo así puede crearse un “shock” que amenace su estabilidad. Esto no lo prevé un reglamento, sino dirigentes con visión.

➤ Diseñar supone *adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se actúa*. No es posible para una Unidad que funciona en una escuela pública de una población marginal de una ciudad pobre, pretender disponer de locales de patrulla al poco tiempo de instalada, no obstante que el local sea un elemento esencial de la identidad propia de la patrulla. Habrá que “diseñar” la forma en que se conquista ese espacio, construir confianzas en la comunidad y, mientras tanto, idear alternativas.

➤ Diseñar una Unidad implica *la capacidad de percibir situaciones sutiles que vinculan unas cosas con otras*. Por ejemplo, los dirigentes de una Unidad Scout de una parroquia católica reclamaban por la falta de apoyo que recibían del párroco, pero nunca repararon en que muchas de sus excursiones habían sido programadas justamente en los días en que esa comunidad celebraba festividades religiosas importantes.

➤ Diseñar comprende *evaluar actores y necesidades en cada situación y poner en marcha estrategias adecuadas en tiempo y lugar*. Sería difícil implementar el sistema de patrullas en un colegio de clase media alta, si los Guías de Patrulla, demasiado influidos por un ambiente social competitivo, están ansiosos de resultados y no se toman el tiempo necesario para que su patrulla pueda convertirse en una comunidad de aprendizaje.





Diseñar supone *elaborar y afinar procesos de aprendizaje de los Guías de Patrulla, adaptados a su realidad, mediante los cuales éstos aprenden a abordar productivamente situaciones críticas*. De lo contrario, los dirigentes crearán desde un principio una relación dependiente, en que ellos hacen las tareas que los jóvenes deben hacer como parte de su proceso de aprendizaje. Manuales y cursos no sustituyen este diseño, ya que si bien apoyan con contenidos generales necesarios, dichos manuales y cursos no conocen las necesidades particulares de los Guías de Patrulla de una Unidad determinada.



Diseñar supone *pensar y aplicar los ajustes que normalmente acompañan la determinación de una patrulla sobre su mixticidad, o anticiparse a los efectos que puede producir una decisión sobre mixticidad de la Unidad, o regular los desequilibrios que habitualmente generan los cambios en la constitución de las patrullas, ya sea por nuevos ingresos o partida de integrantes antiguos a la Rama siguiente*.

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

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



Para que las adaptaciones constantes que forman parte del rediseño sean felices, reiteramos que la comprensión del método scout debe ser completa. De lo contrario, las adaptaciones se convertirán fácilmente en “desviaciones”. Por temor a esas desviaciones las autoridades scouts tienden a veces a convertir el método scout en un pesado reglamento, lleno de indicaciones sobre lo que se puede o no se puede hacer, lo que ahuyenta a los dirigentes, aburre a los jóvenes y reduce la libertad de diseño, convirtiendo a la Unidad en una estructura fácilmente vulnerable a la obsolescencia.

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



hay que *comprender* el método scout en su totalidad;



hay que saber leer la realidad del entorno para *adaptar* con eficacia;



y hay que conocer a quienes forman parte de la Unidad para *integrar* bien todos los componentes del método.

LOS LÍDERES SCOUTS SON GUARDIANES DE LA MISIÓN



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

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

Decir que la Unidad es responsable de la vida de grupo equivale a decir que los dirigentes son los responsables, ya que en la estructura de la Unidad son ellos los encargados del apoyo educativo. Ningún otro organismo de la Unidad podría asumir esa tarea. Por eso decimos que los dirigentes son guardianes de la misión.



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

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



LOS LÍDERES SCOUTS ADMINISTRAN LA VISIÓN

En el capítulo 5 también señalamos que la *visión* -que se expresa en los objetivos anuales de la Unidad- es la imagen que la Unidad Scout tiene de su propio futuro. Agregamos también que cuando es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común que impregna la Unidad y le brinda coherencia a todo lo que se hace.

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

➤ A medida que participa más gente o que cambian los dirigentes, más “futuros ideales” se agregan, se disipa el foco y se pueden generar conflictos. Los dirigentes y las patrullas se preguntan si la visión común no se puede modificar, si las visiones personales o de las patrullas carecen de importancia o si los que no concuerdan deben cambiar de perspectiva.

Cerrarse a todas estas posibilidades frena el proceso de visión compartida, inaugura conflictos y las personas en vez de comprometerse sólo acatarán. Lo apropiado es indagar sobre las visiones diversas, darles espacio y permitir que la visión común se amplíe o profundice, “armonizando” la diversidad.

➤ La brecha que se empieza a percibir entre visión y realidad es otro factor limitativo. El Consejo de Unidad se empieza a desalentar ante la aparente dificultad en concretar la visión, lo que obliga a los líderes a reforzar las capacidades individuales para sostener su adhesión a la visión.

➤ También la visión puede morir cuando los dirigentes se sienten abrumados con la realidad del “día a día” y pierden de vista la visión, lo que obliga a otorgarle menos tiempo a los asuntos rutinarios y sostener más conversaciones sobre los proyectos futuros.



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

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

La historia de propósito no está dada sólo por los valores universales del Movimiento Scout. También son parte esencial de ella la trayectoria del Grupo Scout del cual es parte la Unidad, los valores aportados por la institución que lo patrocina, el estilo de la comunidad en que actúa, las luchas y conquistas del pasado, las “leyendas” que se transmiten de unos a otros sobre los grandes momentos vividos por la Unidad o el Grupo Scout y muchos otros hechos propios de su devenir. La historia de propósito sitúa la razón de lo que se hace dentro de un contexto y sostiene la estabilidad de la Unidad.

LOS LÍDERES SCOUTS MOTIVAN



A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con los jóvenes, los dirigentes convocan sus conductas y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida sobre la Unidad Scout, por la exploración de nuevos territorios, por el fortalecimiento de las patrullas, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la Unidad.

Por medio de la comunicación, entendida como un proceso de compartir significados, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos (de *acordis*, un solo corazón) y que motiva a los jóvenes para actuar en un determinado sentido (de *moto*, mover). En otras palabras, movidos como un solo corazón.



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



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

Para que esta relación sea genuina debe estar exenta de todo afán de imponer. Motivar sin controlar ni hacer demagogia. Motivar sin manipular, sin introducirle a la propuesta una trampa afectiva que haga imposible al otro decir que no. Motivar sin adular, sin celebrar éxitos que no existen con la única intención de obtener adhesión.

La imagen que contradice con más dramatismo lo que debe ser la motivación, es la del flautista de Hamelin, que sedujo a los ratones con su música para sacarlos de la ciudad y hacer que se desplomaran en el barranco.

La idea que mejor muestra lo que un dirigente scout puede ser como motivador, la ha caracterizado el poeta libanés Kahlil Gibran, quien hablando de padres e hijos, captura el especial sentido de *responsabilidad sin posesividad*:

**Tus hijos no son tus hijos.
Son los hijos del anhelo que siente la vida por sí misma.
Vienen a través de ti, no desde ti.
Y aunque estén contigo, no te pertenecen.
Puedes darles tu amor, pero no tus pensamientos,
pues ellos tienen sus propios pensamientos.
Puedes albergar sus cuerpos pero no sus almas,
pues sus almas moran en la casa del mañana,
la cual no puedes visitar, ni siquiera en sueños.
Puedes intentar ser como ellos,
pero no intentes que ellos sean como tú,
pues la vida no retrocede ni se demora en el ayer.
Tú eres el arco desde el cual tus hijos se lanzan como flechas vivientes.
El arquero ve el blanco sobre la senda de lo infinito,
y te curva con su vigor para que las flechas lleguen raudas a la lejanía.
Déjate curvar sin resistencia en la mano del arquero;
pues así como él ama la flecha que vuela,
también ama el arco que es estable.**



EL LÍDER SCOUT GENERA COMPROMISOS



La motivación está en el primer nivel de la acción de los dirigentes hacia los jóvenes, pero si se limitara sólo a la motivación, su acción sería insuficiente. El objetivo de la motivación es que el joven y la joven aprendan a optar libremente.

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

➤ Algunas opciones son de carácter objetivo y colectivo, como la *opción ante la visión compartida que la Unidad tiene de su futuro*, por la cual el joven aporta su visión personal a la visión común que adoptará la Asamblea de Unidad.

➤ Otras opciones son subjetivas y personales, como *el momento en que hará su Promesa*, lo que implicará un compromiso con la Ley Scout. Esta es una opción central dentro de su participación en el Movimiento Scout.

De este mismo tipo es la *opción por los objetivos educativos cuyo logro le permitirá crecer como persona*. En este aspecto el método scout propone a los jóvenes una serie de objetivos a lograr, que están basados en los valores scouts y cubren todas las áreas de su personalidad. Frente a esa propuesta el joven puede modificarla o ampliarla, hasta que ella se ajuste a lo que él quiere lograr de sí mismo. Es una opción que se toma compartiendo con su patrulla y con el dirigente encargado de su seguimiento. La analizaremos en detalle cuando hablemos de los objetivos educativos.

 También se enfrenta a opciones operacionales, como las que se refieren a *las actividades que desea realizar*. Estas opciones son las más simples de todas y se dan en el seno de su patrulla y en la Asamblea de Unidad.

Todo el método scout es una estimulación constante a que el joven y la joven ejerzan su capacidad de optar y tomar muchas otras decisiones, como la patrulla en que ingresará, las elecciones de autoridades en su patrulla, las tareas que asumirá en el desarrollo de una actividad y los temas en que se especializará.

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

Para lograr ese compromiso, los dirigentes contribuyen a que el joven renueve constantemente el *sentido* de la opción que ha tomado. Un trabajo sin sentido no genera compromiso, a lo más acatamiento. Como Sísifo, a quien la mitología griega lo presenta condenado a empujar eternamente por la ladera de una colina una roca que caía de nuevo al llegar a la cima.

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

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

EL DIRIGENTE SCOUT ES UN EDUCADOR



Este es el aspecto más conocido, central y evidente del papel que cumple un dirigente scout, pero no es el único ni se ejerce de manera aislada de los roles anteriores. El dirigente scout actúa como educador como culminación de su carácter de diseñador, guardián de la misión, administrador de una visión, motivador y generador de compromisos.



No se puede aprender en una Unidad mal diseñada, donde la marcha se interrumpe a cada momento porque las cosas no se pensaron o no se hicieron bien. No hay aprendizaje donde no hay sentido de misión ni existe el espacio educativo que produce la *vida de grupo*, esto es, la interacción entre todos los elementos del método scout. Tampoco opera el proceso educativo scout si no hay una visión compartida sobre el futuro que juntos se construye. Del mismo modo, no hay aprendizaje si los jóvenes no están motivados y adoptan un compromiso voluntario con su proceso de crecimiento personal. De ahí que la función del dirigente scout como educador se cumple en unión con las funciones anteriores.

El rol de educador scout tampoco se ejerce de la manera clásica a la que estamos habituados en otros espacios educativos. Cuando analizamos la patrulla como comunidad de aprendizaje decíamos que todo aprendizaje es un proceso de cambio. Por eso, al actuar como educador, el líder scout es un agente de cambio.

¿Cómo se relacionan educación scout y cambio?

Rasgos básicos del aprendizaje a través del método scout son la participación y la anticipación.



La *participación* se entiende como un proceso creciente y voluntario de cooperación y diálogo de los jóvenes en los asuntos comunes, ya sea de la patrulla o de la Unidad, lo que permite aprender descubriendo “entre todos”.



La *anticipación*, por su parte, supone una perspectiva de futuro, una mirada adelantada de los acontecimientos que se avecinan, lo que se concreta colectivamente en una visión e individualmente en un conjunto de actividades orientado al logro de unos determinados objetivos personales.

Este tipo de aprendizaje produce a la vez integración y autonomía, que son dos polos de un mismo eje. Por la *integración* el joven aprende a vivir en sociedad y mediante la *autonomía* es capaz de diferenciarse de los demás a través de un proyecto personal que le permite su autorrealización.

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

Para que se produzca este aprendizaje innovador, el dirigente scout, junto con suscitar compromiso, genera una cierta tensión entre realidad actual y futuro. Esta tensión hace que el joven actúe en pos de la visión de un futuro mejor, de una mejor manera de ser.

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

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

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

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

Para educar por anticipación y generar una tensión creativa entre realidad actual y futuro, el equipo de dirigentes no puede estar integrado únicamente por dirigentes de edades próximas a los jóvenes. Se necesita que entre ellos existan algunos adultos o jóvenes adultos con la suficiente experiencia de vida que les permita dar una “mirada adelantada” a lo que viene.

Por otra parte, un equipo formado sólo por dirigentes de edades mayores puede que le reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los jóvenes.

De ahí que se recomienden equipos multigeneracionales que produzcan una armonía entre las diferentes competencias que se necesitan.





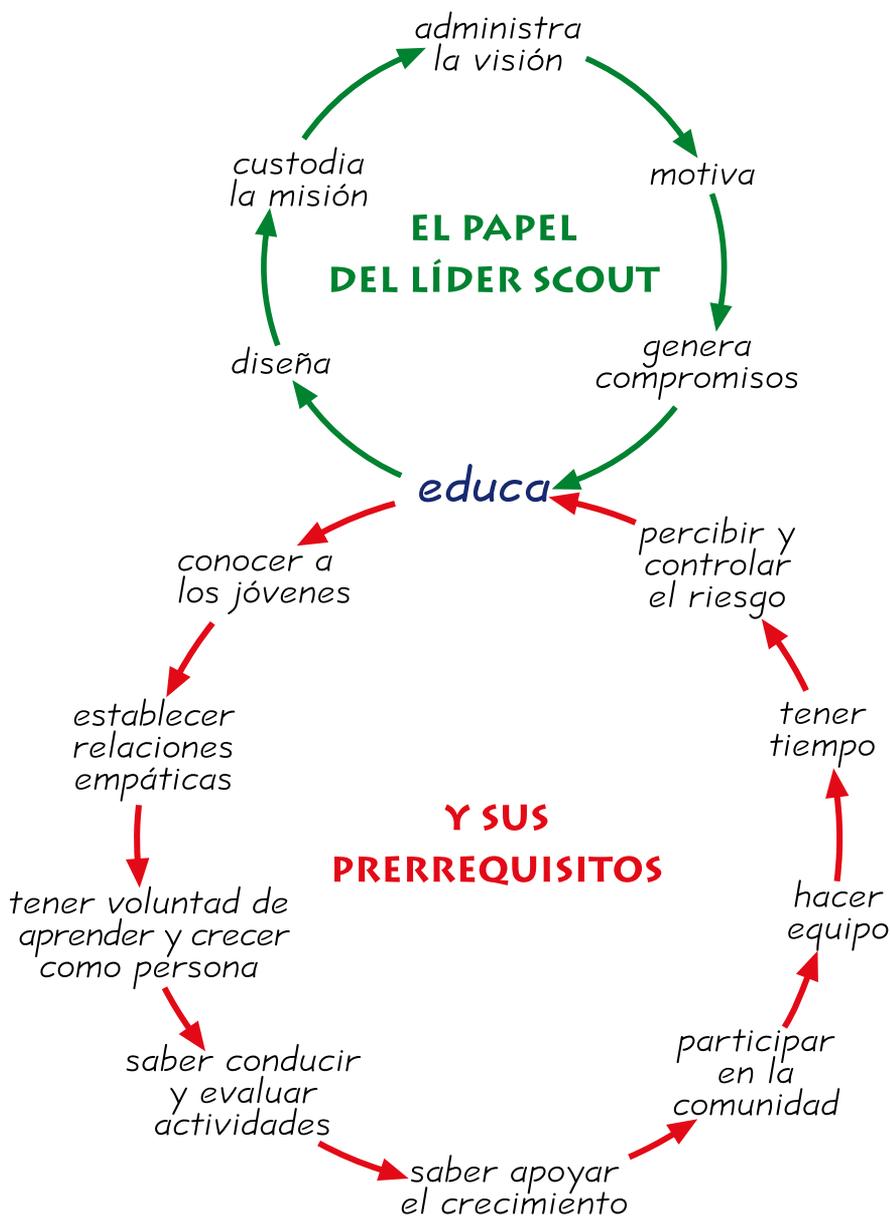
LOS LÍDERES SCOUTS COMO EDUCADORES

SE NECESITAN PRERREQUISITOS BÁSICOS



poseer o adquirir ciertos prerrequisitos, es decir, condiciones básicas de carácter educativo que les permitan sustentar el desempeño de sus diferentes papeles.

Para cumplir sus funciones los dirigentes deben



CONOCER A LOS JÓVENES



El conocimiento de los jóvenes debe comprender dos aspectos: por una parte, las características generales de los jóvenes de 11 a 15 años, de ambos sexos, en todos los aspectos de su personalidad; y por otra, la personal e irreplicable forma de ser de cada joven, la que depende de innumerables factores que provienen de su naturaleza, de su familia, del ambiente en que actúa y de su historia personal.



TENER CAPACIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES EMPÁTICAS

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

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





La empatía con los jóvenes requiere también la capacidad de asombrarse con ellos, entusiasmarse con sus proyectos y “entrar en la aventura”, identificándose y disfrutando el ambiente de exploración y descubrimiento con que hemos contagiado la atmósfera de la Unidad. Hay que tener esta capacidad para jugar manteniéndose siempre adulto, sin confundirse con los jóvenes: el dirigente, metido en la aventura, revela a los jóvenes lo que a ellos solos les permanecería oculto.

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



TENER VOLUNTAD DE APRENDER Y CRECER COMO PERSONA

En un sistema centrado en el aprendizaje, como es el caso del método scout, aquellos que

lo aplican deben ser los primeros en demostrar su disposición a aprender continuamente. Afortunadamente nunca terminamos de aprender y todo en la vida es una oportunidad para hacerlo, por lo que nuestro aprendizaje depende mucho de nuestra voluntad de aprender, desaprender y reaprender continuamente, reflexionando con autocrítica sobre nuestra labor.

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

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

SABER CONducIR Y EVALUAR ACTIVIDADES



Cuando hablamos del dirigente como motivador dijimos que éste debía promover la iniciativa de los jóvenes para generar actividades. Agreguemos que también debe poseer la habilidad para conducir actividades de jóvenes y evaluarlas con ellos. Esto agrega a las capacidades de animación las de organización y análisis.

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



SABER APOYAR A OTRA PERSONA PARA QUE CREZCA

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

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



PARTICIPAR EN LA COMUNIDAD

Cuando hablamos de las patrullas dijimos que éstas no aprenden en el aislamiento, por lo que el método scout les propone que actúen integradas en su comunidad cercana e interesadas en la comunidad lejana, el mundo global en que hoy vivimos.



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

Así como no contribuyen al Movimiento personas que sin haber alcanzado su madurez, utilizan su liderazgo scout como una forma de compensar frustraciones personales no resueltas; tampoco sirven quienes no tienen un compromiso con la vida de la sociedad. Mucho menos aquellos que carecen de una inserción social clara, por modesta que ésta sea, y que dan la sensación de querer escapar de sus responsabilidades refugiándose en el ambiente protegido del Movimiento Scout.

HACER EQUIPO



Un equipo es un grupo en que la conducta y el rendimiento de una persona están influidos por la conducta y el rendimiento de los demás.

Cuando dos o más unen sus esfuerzos se produce *sinergia*, es decir, se potencia el rendimiento, obteniéndose un resultado superior a la suma de los rendimientos individuales.



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

Trabajar en equipo no sólo es trabajar junto a otros, sino "integrado" con otros, lo que supone condiciones personales para tolerar y manejar la divergencia y finalmente hacer converger las ópticas individuales.



TENER TIEMPO



Las tareas de un dirigente en una Unidad Scout requieren de tiempo. Un tiempo generoso en cantidad y calidad, que permita rendir lo mejor de sí mismo, sin tener la mente puesta en otra cosa, cumplir a medias, andar siempre atrasado o hacer las cosas improvisadamente o con precipitación.

Un dirigente debe tomar un compromiso con el cargo que ha asumido por un período previamente establecido, idealmente por 3 años. Esto dará continuidad al trabajo común, se producirán resultados palpables y se acompañará de mejor forma el crecimiento personal de aquellos jóvenes cuyo desarrollo se sigue y evalúa. En el plano personal, permitirá “crecer en el cargo” y disfrutar haciéndolo cada vez mejor.

Un equipo de dirigentes establece estabilidad a la Unidad.

SABER PERCIBIR Y CONTROLAR EL RIESGO



Como en toda empresa humana, las actividades de la Unidad están expuestas a un cierto riesgo. Más aún en un sistema de confianza, que promueve el aprendizaje de los jóvenes facilitando el ejercicio de su libertad. Actuando fuera de sus controles habituales, los jóvenes incrementan su independencia, lo que no significa que tengan la autonomía suficiente para manejar esa independencia. Por otra parte, en aquellas situaciones en que pudiera existir riesgo para la integridad física o la vida, no es posible experimentar con el aprendizaje por ensayo y error.

Los dirigentes scouts deben emplear un tiempo en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan el riesgo y estableciendo claramente los límites.

Una Unidad scout debe ser un espacio donde los bordes estén claramente delimitados, disminuyendo el riesgo al mínimo. Para lograr eso, los dirigentes deben transferir a los jóvenes la capacidad de autopercepción y autocontrolar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.





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

Es difícil encontrar una imagen mejor que la de un “hermano mayor” para sintetizar el papel educativo de un dirigente scout: motivador de la aventura, testimonio de los valores, compañero en el crecimiento.

Un hermano o hermana mayor vive aventuras con sus hermanos y hermanas menores sin dejar de tener la edad que tiene, sin infantilizarse, con la admirable capacidad de reducir sus propias fuerzas para que el de menor edad desarrolle las suyas. Un hermano mayor siempre quiere lo mejor para sus hermanos, por lo que además de jugar también orienta, protege y corrige sin castigar. Y a un hermano mayor, por el testimonio que entrega, se le admira, se desea explorar nuevas tierras con él, se le quiere, se respeta su palabra y se tiene la confianza de abrirle el corazón.

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

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

Debe advertirse que la responsabilidad de las personas que trabajan con jóvenes no sólo se refiere a su actitud educativa, sino también al cumplimiento de los derechos y deberes que establece la ley.

Los jóvenes scouts son legalmente menores de edad que tienen derechos que deben ser respetados. Las personas que por cualquier circunstancia violan esos derechos o actúan con negligencia, deben asumir la responsabilidad que les corresponde por sus actos. De ahí que los miembros de un equipo de dirigentes deben ser legalmente mayores de edad.

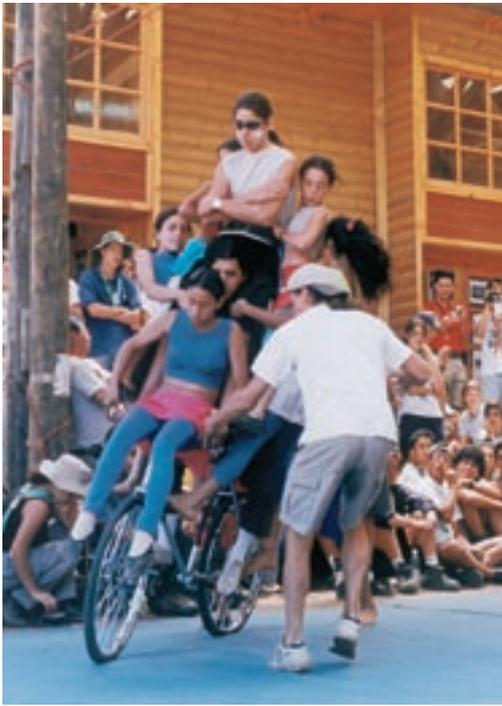
Antes de incorporar a una persona en un equipo de dirigentes de jóvenes, debiera comprobarse a su respecto: a) salud mental; b) estabilidad emocional; c) idoneidad moral; d) control de su agresividad; e) ausencia de tendencias autoritarias; y f) trato respetuoso y delicado con las demás personas, especialmente con los jóvenes.



Las
áreas
de
CRECIMIENTO

8





CONTENIDO

LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

- El método scout propone el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos
- Las personas actúan como un todo indivisible
- El marco simbólico refuerza el desarrollo en las distintas áreas de crecimiento

REFLEXIONES SOBRE LAS ÁREAS DE CRECIMIENTO

- El desarrollo del cuerpo
- La estimulación de la creatividad
- La formación del carácter
- La orientación de los afectos
- El encuentro con los otros
- La búsqueda de Dios
- Los dirigentes necesitan conocer variados testimonios y saber cuándo recurrir a ellos
- Los objetivos educativos se agrupan por área de crecimiento

LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD



EL MÉTODO SCOUT PROPONE EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD EN TODOS SUS ASPECTOS

Al surgir la pubertad los jóvenes inician un largo camino en búsqueda de su proyecto de vida, el que sólo consolidarán después de terminada la adolescencia, cuando sean adultos jóvenes. Para lograrlo tendrán que pasar poco a poco de la dependencia infantil a la autonomía adulta, conformar su imagen de sí mismos y elaborar su propia identidad.

Estas tareas no sólo dependerán de su historia personal y familiar, de sus condiciones individuales y de sus circunstancias de vida, sino también de los valores por los cuales tomen una opción. De ahí que el Movimiento Scout presenta a los jóvenes un conjunto de ofertas relevantes que somete a su libre elección.

Una de ellas, probablemente la más relevante de todas, es la propuesta contenida en la Ley Scout, donde se reúnen los valores esenciales del proyecto educativo scout.

Otra oferta, no menos significativa que la anterior, es la invitación al joven a que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad.

Es un convite a explorar la riqueza de sus posibilidades y a ser un hombre o una mujer plenos.

Para lograr ese propósito, distinguimos *áreas de crecimiento* que consideran la variedad de expresiones de la persona y la ordenan en base a la estructura de la personalidad:



| DIMENSIÓN DE LA PERSONALIDAD | ÁREA DE CRECIMIENTO | INTERESES EDUCATIVOS EN ESTA EDAD |
|------------------------------|---------------------|--|
| El cuerpo | Corporalidad | Esquema corporal y afirmación del rol sexual. |
| La inteligencia | Creatividad | Desarrollo de nuevas formas de pensar, juicio crítico y comprensión más amplia del mundo. |
| La voluntad | Carácter | Autoestima, opción por valores, formación de la conciencia moral y búsqueda de la identidad. |
| Los afectos | Afectividad | Manejo y orientación de los afectos y vivencia de la amistad. |
| La integración social | Sociabilidad | Aprendizaje del respeto por la opinión ajena, construcción de normas consensuadas e integración a la sociedad cercana. |
| El sentido de la existencia | Espiritualidad | Una fe personal construida desde dentro. |

La Unidad Scout es un espacio en que junto a los amigos de su patrulla los jóvenes juegan, organizan aventuras y aprenden. A través de esas actividades ellos encuentran el apoyo necesario para crecer en todas las dimensiones de su personalidad, sin excluir ninguna y sin desarrollar unas en desmedro de otras.

Desde esta perspectiva, la *vida de grupo* en la Unidad Scout es más atractiva que cualquier otra oferta que el joven pueda recibir a esta edad. Es más amplia que la proposición de un club de fútbol, que se interesará casi exclusivamente por su rendimiento deportivo; más completa que la de un grupo musical, que se concentrará en su expresión artística; más profunda que la de un partido político, cuya seducción tenderá a hacerle ver el mundo desde su ideología e intereses particulares.

Lo especial de la propuesta scout consiste en que ni el club de fútbol ni el grupo artístico ni el partido político son excluidos de las opciones de desarrollo del joven. Sólo que se ubican dentro de una perspectiva más amplia y cautivante: su desarrollo integral como persona.

LAS PERSONAS ACTÚAN COMO UN TODO INDIVISIBLE



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

- Evitar que las actividades desarrolladas en las patrullas y en la Unidad se concentren sólo en algunos aspectos de la personalidad de los jóvenes, descuidando los otros.
- Contribuir a que en este período de elaboración de la identidad, los jóvenes distingan, poco a poco, esas diferentes realidades que viven en ellos; y ayudarlos, a través de objetivos, a crecer en todas esas dimensiones.
- Evaluar su crecimiento en esas distintas dimensiones.

Sin embargo, no se debe olvidar que nuestros actos entrelazan habitualmente casi todas las dimensiones de nuestra personalidad, y en nuestra vida ellas se entretajan de tal manera, que es difícil distinguir la frontera entre una y otra, ya que se influyen y determinan mutuamente hasta conformar nuestro particular modo de ser.



EL MARCO SIMBÓLICO REFUERZA EL DESARROLLO EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CRECIMIENTO



Para motivar a los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos, las áreas de crecimiento se conectan con el marco simbólico. Como ya sabemos, el símbolo, coincidente con la etapa de búsqueda y el espíritu de aventura de los jóvenes de 11 a 15 años, consiste en *explorar nuevos territorios con un grupo de amigos*, por lo que adquieren gran relevancia los testimonios de vida de hombres y mujeres que abrieron para la humanidad nuevas dimensiones.

Recordemos que a lobatos y lobeznas, edad propia del pensamiento fantástico, las áreas de crecimiento -con excepción de espiritualidad- se les presentan utilizando personajes extraídos precisamente de la fantasía. En esa etapa se usan fábulas, en que animales, a quienes atribuimos actitudes humanas, se ofrecen a los niños como modelos de comportamientos socialmente aceptados y valorizados, convergentes con los objetivos educativos del área de crecimiento respectiva. Esos mismos personajes, presentes en los relatos de las *Cartillas* que los niños utilizan, les proponen los objetivos educativos de cada una de las áreas de desarrollo.

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

En esta edad ya no existen símbolos exclusivos para cada área de crecimiento y los testimonios, numerosos y variados, pertenecen a hombres y mujeres que efectivamente existieron, que abandonando lo conocido partieron un día al descubrimiento de otras dimensiones, ya sea buscando nuevas tierras, investigando en las entrañas de los fenómenos, explorando el espacio o abriendo nuevas dimensiones sociales, culturales o espirituales. Hombres y mujeres que fueron verdaderos “scouts”.



El símbolo busca que estos hombres y mujeres encarnen el ideal de los jóvenes de esta edad, ya que al igual que exploradores y descubridores, ellos están en una etapa en que deberán desprenderse del tibio ambiente familiar y partir a la búsqueda de sí mismos, a la exploración social y al encuentro de nuevas dimensiones para su identidad y su proyecto de vida.

Las *Bitácoras* de viaje para las distintas etapas de progresión contienen testimonios y relatos que representan “modelos” para los jóvenes.

En el área carácter, por ejemplo, cuando un joven o una joven se enfrentan al objetivo que dice “trato de ser leal con lo que creo, conmigo mismo y con los demás”, el texto le habla del joven Abraham Lincoln, que no obstante ser muy pobre, en cierta oportunidad trabajó tres días gratis para un colono de Indiana, con el objeto de pagarle un libro sobre la vida de Washington que el granjero le había prestado y que estando en su poder había sufrido la acción de la lluvia. Honesto con el dinero hasta ser escrupuloso, muchas anécdotas como ésta hicieron que Lincoln se ganara el apodo de “el honrado Abraham”.

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

A través de hechos como éstos, los jóvenes toman contacto con personas reales que demostraron que era posible vivir la vida de acuerdo a valores, los mismos que se contienen en la Ley Scout y en los objetivos propuestos a los jóvenes en las diferentes áreas de crecimiento.

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



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

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



REFLEXIONES SOBRE LAS ÁREAS DE CRECIMIENTO



EL DESARROLLO DEL CUERPO

Como el cuerpo crece y funciona en base a leyes propias, es frecuente pensar que una persona no puede influir en los procesos que vive su organismo. Esa idea es sólo parte de la verdad, ya que cada día la ciencia reúne más y más demostraciones de lo mucho que podemos hacer por la protección de la vida, el desarrollo del cuerpo y el cuidado de nuestra salud.

De ahí que cuando se trata del crecimiento de una persona, la primera tarea que ésta debe enfrentar es asumir la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo de su cuerpo, el que influye de manera muy importante en las características de su personalidad.

Los jóvenes entre 11 y 15 años deben asumir progresivamente las tareas que todas las personas tienen respecto de su cuerpo, tales como:

- conocer los procesos biológicos que regulan su organismo,
- proteger su salud,
- cuidar la higiene personal y la de su entorno,
- administrar equilibradamente su tiempo,
- mantener una alimentación balanceada,
- utilizar formas adecuadas de descanso,
- disfrutar del aire libre, practicar deportes.

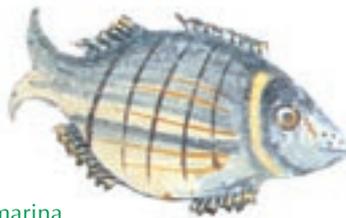


Sin embargo, lo que más concentrará su atención en esta edad son los aspectos que dicen relación con la transformación de su cuerpo a partir de la pubertad. Es así como deberán experimentar, entre otros aprendizajes:

- | | |
|--|---|
|  el conocimiento de lo que está pasando en su organismo, |  la orientación de sus nacientes impulsos y fuerzas, |
|  la formación de la imagen de su propio cuerpo, |  el respeto por su cuerpo y el de los demás, |
|  el manejo de los trastornos asociados al estirón o a su retraso, |  la valoración de su aspecto personal, |
|  la aceptación de las dificultades motrices de su desarrollo, |  el control de su agresividad, |
| |  la percepción apropiada del riesgo físico, |
| |  la mantención de una vida activa. |

En las bitácoras de los jóvenes, esta especial relación de una persona con su cuerpo, está ilustrada con muchos testimonios.

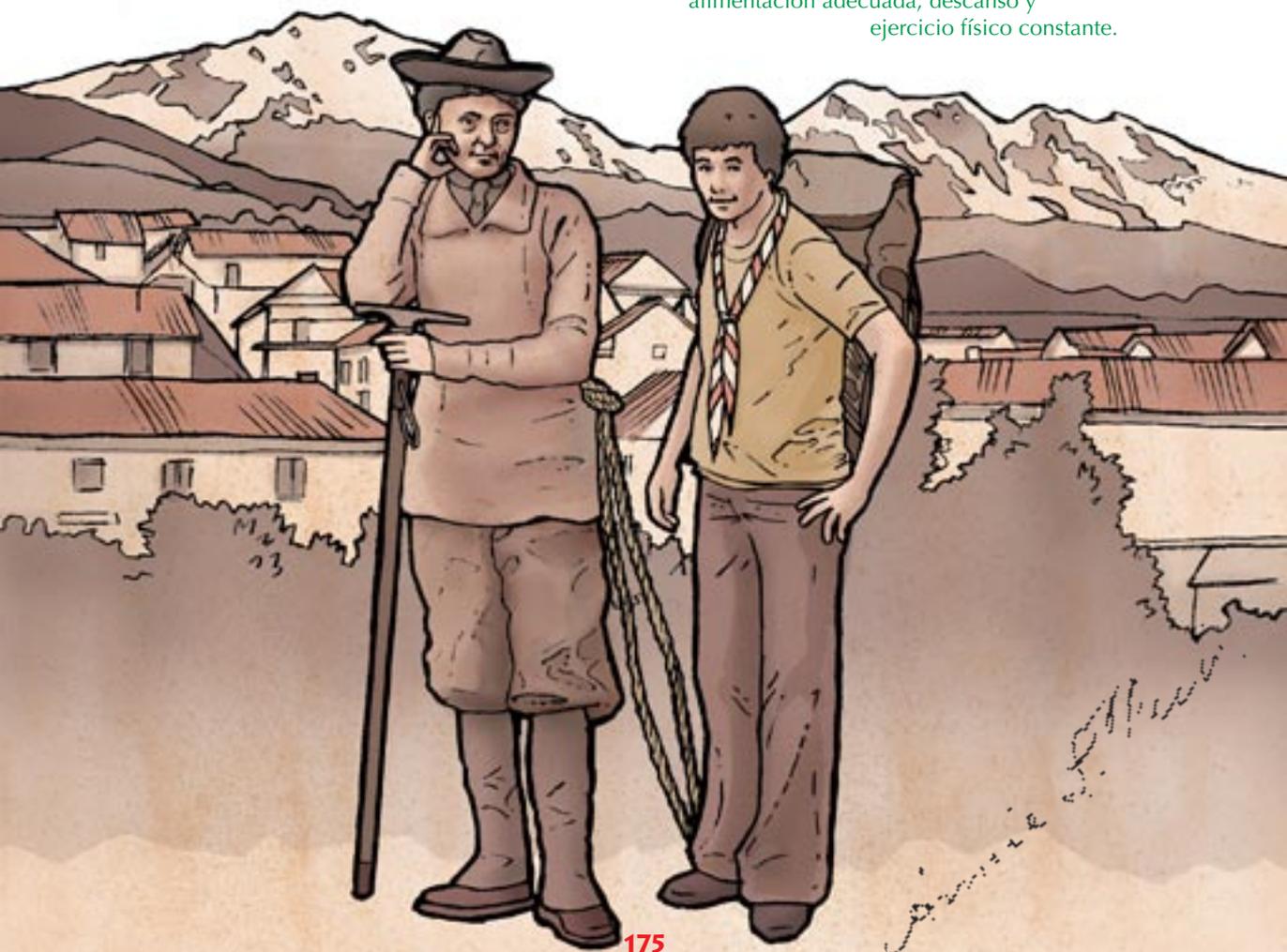
Jacques Costeau, el gran explorador francés de los espacios submarinos, conocía los límites de su capacidad física y no obstante deseaba moverse en las profundidades marinas tan libre como cualquier pez. Quizás por eso en 1943 pudo inventar el Aqua-Lung, que le permitió respirar tan cómodo bajo el agua como en el escritorio de su casa. Antes de Costeau, la exploración submarina se hacía con zapatos de plomo, escafundras de cobre, trajes extremadamente pesados y los buzos debían arrastrar sogas de salvamento y mangueras de aire.



Conocedor del funcionamiento del organismo humano, Ernest Shackleton, atrapado con su expedición en los hielos de la Antártida durante 20 meses, logró salvarse él y sus hombres del escorbuto preparando guisos de pingüino y comiendo vísceras frescas de animales recién sacrificados, que les proporcionaban la vitamina C que sus organismos necesitaban.

Annie S. Peck practicó montañismo hasta los 82 años, y cuando tenía 59 años logró, al sexto intento, subir la cima norte del Huascarán, en Perú. Seis intentos a esa edad requieren de una profunda preparación y control del propio cuerpo. Guillermo Conrado Roentgen, científico alemán que en 1895 descubrió los rayos X, practicaba constantemente el montañismo. Cándido Mariano Rondón, el gran explorador brasileño, gustaba de la vida al aire libre, de la natación y del ejercicio diario.

Y Baden-Powell recomendó a los jóvenes en sus libros lo que él practicaba a diario:
alimentación adecuada, descanso y
ejercicio físico constante.





LA ESTIMULACIÓN DE LA CREATIVIDAD

El ser humano es algo más que un cuerpo. Es un cuerpo inteligente.

La *inteligencia* nos permite descubrir la verdad que está expresada o encerrada en las cosas, relacionar unas cosas con otras, sacar conclusiones, deducir, almacenar la información y realizar muchas otras funciones que progresivamente van formando nuestro *conocimiento*.

Ese conocimiento, que en gran parte los jóvenes adquieren en la escuela, es distinto de la *capacidad para usar ese conocimiento de manera original y relevante*, aportando nuevas ideas y soluciones originales. Esa capacidad es lo que llamamos *creatividad*, que no siempre se adquiere en la escuela, ya que es la vida misma la que nos hace creativos.

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

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

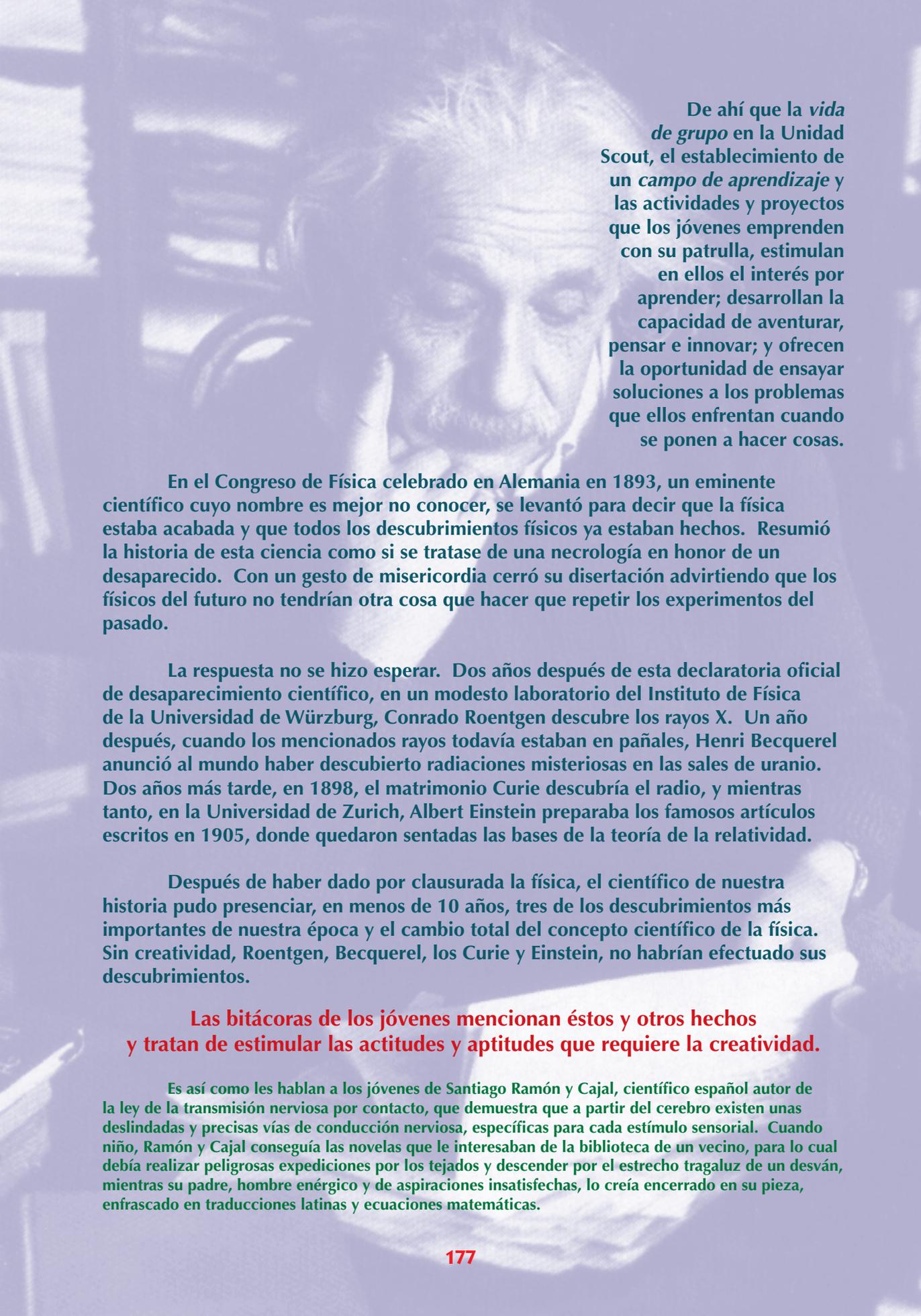
- la falta de conocimientos,
- el apego a reglas antiguas,
- el miedo al error y al fracaso,
- la incapacidad para la aventura,
- el ambiente severo,
- el conformismo,
- la censura sistemática.



Y las personas no desarrollan su creatividad de la noche a la mañana. Llegar a ser una persona creativa supone un largo camino. Entre los 11 y los 15 años, período de exploración del mundo en que se desarrolla el pensamiento abstracto y se descubren las relaciones de causalidad, es una oportunidad muy propicia para que los jóvenes:



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



De ahí que la *vida de grupo* en la Unidad Scout, el establecimiento de un *campo de aprendizaje* y las actividades y proyectos que los jóvenes emprenden con su patrulla, estimulan en ellos el interés por aprender; desarrollan la capacidad de aventurar, pensar e innovar; y ofrecen la oportunidad de ensayar soluciones a los problemas que ellos enfrentan cuando se ponen a hacer cosas.

En el Congreso de Física celebrado en Alemania en 1893, un eminente científico cuyo nombre es mejor no conocer, se levantó para decir que la física estaba acabada y que todos los descubrimientos físicos ya estaban hechos. Resumió la historia de esta ciencia como si se tratase de una necrología en honor de un desaparecido. Con un gesto de misericordia cerró su disertación advirtiendo que los físicos del futuro no tendrían otra cosa que hacer que repetir los experimentos del pasado.

La respuesta no se hizo esperar. Dos años después de esta declaratoria oficial de desaparecimiento científico, en un modesto laboratorio del Instituto de Física de la Universidad de Würzburg, Conrado Roentgen descubre los rayos X. Un año después, cuando los mencionados rayos todavía estaban en pañales, Henri Becquerel anunció al mundo haber descubierto radiaciones misteriosas en las sales de uranio. Dos años más tarde, en 1898, el matrimonio Curie descubría el radio, y mientras tanto, en la Universidad de Zurich, Albert Einstein preparaba los famosos artículos escritos en 1905, donde quedaron sentadas las bases de la teoría de la relatividad.

Después de haber dado por clausurada la física, el científico de nuestra historia pudo presenciar, en menos de 10 años, tres de los descubrimientos más importantes de nuestra época y el cambio total del concepto científico de la física. Sin creatividad, Roentgen, Becquerel, los Curie y Einstein, no habrían efectuado sus descubrimientos.

Las bitácoras de los jóvenes mencionan éstos y otros hechos y tratan de estimular las actitudes y aptitudes que requiere la creatividad.

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

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

Cuando en el siglo IX Erik el Rojo se embarcó en las costas de Noruega con su familia rumbo al noroeste, embarcó también 3 cuervos, porque “ellos nos conducirán a nuestro destino”, según dijo. El primer cuervo fue soltado al amanecer del primer día de navegación y el ave voló de inmediato hacia la tierra de donde acababan de salir. Erik señaló “aún no hemos navegado bastante”. Al otro día el segundo cuervo fue liberado. Luego de dar unas vueltas alrededor del velero, también remontó vuelo

hacia las costas que hacía dos días habían abandonado. Erik, muy seguro, señaló “ya estamos a mitad de camino”. Al amanecer del día siguiente se liberó al tercer cuervo, el cual tomó la misma dirección del velero y se perdió en el horizonte. Erik, con gran satisfacción, anunció a su familia: “estamos a punto de llegar a nuevas tierras”, lo que efectivamente ocurrió poco después.



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

El aprendizaje de la creatividad por parte de los jóvenes los convierte en protagonistas. Marshall McLuhan, el extraordinario canadiense que ha reflexionado sobre la comunicación contemporánea con fuerte impacto en la educación, decía que “en la nave espacial Tierra no hay pasajeros, todos somos tripulación”.