



- Como se trata de un grupo informal de amigos, el desafío no es la integración de un nuevo joven en la patrulla, sino la integración del nuevo grupo, como patrulla, en la Unidad.
- El período introductorio comprende además la asesoría a la patrulla para que se estructure como tal: roles, nombre, local, Libro de Oro y demás componentes propios de su identidad. Se deberá actuar con prudencia frente a los elementos de identidad preexistentes en el grupo informal, algunos de los cuales pueden no ser del todo coincidentes con el estilo de la Unidad.
- También comprende la supervisión de la progresiva interacción de esta patrulla con las demás. En este aspecto ejercen un papel clave los Guías y Subguías de las otras patrullas, creando un ambiente de acogida.

Poco a poco el dirigente es reemplazado en estas tareas por el Guía que la patrulla elegirá en un momento determinado, el cual, desde que asume esta función, recibe una formación más intensa que los demás jóvenes.

CUANDO EL INGRESO ES COLECTIVO EL DIRIGENTE QUE ACOMPAÑA EL SEGUIMIENTO ES RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS



Cuando ingresa una nueva patrulla, se mantiene la finalidad de observar en cada joven el nivel de logro inicial de los objetivos. La diferencia consiste en que este proceso no se produce en el interior de la patrulla, sino que transcurre mediante un diálogo con el dirigente designado para hacer el seguimiento.

Este dirigente es libre para conducir el proceso de acuerdo a su experiencia y a las características y reacciones del grupo informal que ha ingresado. Puede apoyarse en el Consejo de Unidad, pidiéndole a otros dirigentes y a los Guías y Subguías de las demás patrullas que le ayuden en tareas puntuales.

Como los nuevos integrantes vienen llenos de preguntas y a medida que participan en las actividades van adquiriendo la información a fragmentos, será difícil mantener una cierta secuencia en el proceso. Esta falta de estructuración ayudará a la recepción natural de la información y evitará las presentaciones teóricas colectivas.

No hay que apurar el ritmo natural. Lo primordial es la participación en las actividades y la integración a la Unidad. A medida que los jóvenes ven actuar a las otras patrullas, sin necesidad de motivación especial se interesarán en conocer sobre el sistema de objetivos.

EL CONSENSO SOBRE LOS OBJETIVOS PONE TÉRMINO AL PERÍODO DE INTRODUCCIÓN



Producido el consenso sobre los objetivos, se considera concluido el período de introducción. Esto genera algunos hechos importantes y visibles:



El joven o la joven deja constancia en su *Bitácora* de aquellos objetivos que se han considerado logrados, para lo cual pega en cada caso un sello del área respectiva, en la forma que se explica en las páginas 220 y 221 de esta Guía.



Un registro parecido se lleva en la *Hoja de control de la progresión*, que los dirigentes mantienen en la carpeta personal de cada joven.





Los objetivos logrados también se pueden representar en el *Cuadro de Avance*, que está a la vista de todos en el local. En este cuadro -que es optativo y podría estar motivado por un gran mapa de exploración- algunas patrullas o Unidades, utilizando los mismos sellos, llevan un registro visible del avance de todos sus miembros.



El Consejo de Unidad hace entrega al joven o a la joven de la insignia de la etapa en la cual se ha convenido que iniciará su progresión.



En cualquier momento del período de introducción se puede realizar una breve Ceremonia de Investidura con presencia de los padres, en que el joven o la joven recibe por primera vez la pañoleta del Grupo Scout al que pertenece la Unidad. Esto no es necesario si el nuevo integrante ya ha recibido su pañuelo durante su permanencia en la Manada.

Esta ceremonia puede realizarse de manera sencilla al término de una reunión habitual, o de un modo más formal con la participación de los padres del joven o de la joven a quien se está dando la bienvenida.

Algunas Unidades hacen de esta celebración una ocasión propicia para que todo el Grupo Scout se encuentre y festeje. Con esa intención sólo realizan investiduras de tiempo en tiempo, cuando se reúnen varios miembros que están ingresando en las distintas Ramas. En este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todos los padres de los jóvenes que ingresan, se invita a autoridades de la institución patrocinante y de la Asociación, se ornamenta un lugar especial, la entrega de símbolos puede enmarcarse dentro de una celebración religiosa y se culmina en una fiesta en que todo expresa la alegría por el crecimiento del Grupo Scout. Aun cuando se invista a varios jóvenes en una misma celebración, el momento de la investidura es individual y debe tener características que lo hagan *personal*.

Concluido el período de introducción, el joven o la joven puede hacer su Promesa en cualquier momento. La única condición para realizarla es que desee hacerlo y pida la aceptación del Consejo de Patrulla. Como se reitera en las páginas 142 y 224 de esta Guía, la Promesa no está ligada a las etapas de progresión y no se debe discutir la pertinencia de una Promesa que ha sido solicitada.

No obstante todos estos efectos que se producen al cierre del período de introducción, es conveniente recordar que los jóvenes son miembros de la Unidad desde su ingreso a ella y que desde ese momento participan con todos los derechos en el Consejo de Patrulla y en la Asamblea de Unidad, con la única diferencia que quienes vienen de fuera del Grupo Scout usan su uniforme sin pañoleta hasta que sean formalmente investidos.



EL SEGUIMIENTO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL



Una vez que un joven o una joven ha terminado su período introductorio, inicia su progresión personal a partir de la etapa en que ha sido ubicado.

Salvo la determinación de la etapa, para él o ella nada ha cambiado desde el momento en que se incorporó a la Unidad: continúa participando en su patrulla y en las actividades que se realizan de la misma manera en que lo hacen todos los demás jóvenes.

LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL ES CONTINUA Y FORMA PARTE DE LA VIDA DE LA UNIDAD



A medida que se observa el desarrollo de las actividades, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan los jóvenes

y comprobar los cambios que experimentan. De esta manera, la evaluación de la progresión personal es un proceso continuo, un *subsistema* dentro del sistema aplicado: integrado en todas las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.

DAR SEGUIMIENTO A LA PROGRESIÓN PERSONAL ES ACOMPAÑAR EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES



Entendemos por “progresión personal” el avance que un joven logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Comprende todos los aspectos de su personalidad e incorpora las ideas afines de crecimiento y desarrollo. Aun cuando estas expresiones tienen matices que las diferencian, a veces se usan como sinónimos de progresión personal.

El “seguimiento”, por su parte, no consiste sólo en recoger y acumular información con el objeto de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta de un joven y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación del joven en la Unidad, eleva su autoestima y lo ayuda a mejorar el nivel de logro de sus objetivos. Es acompañamiento y no control.

EL DESARROLLO DE LOS JÓVENES SE EVALÚA OBSERVANDO

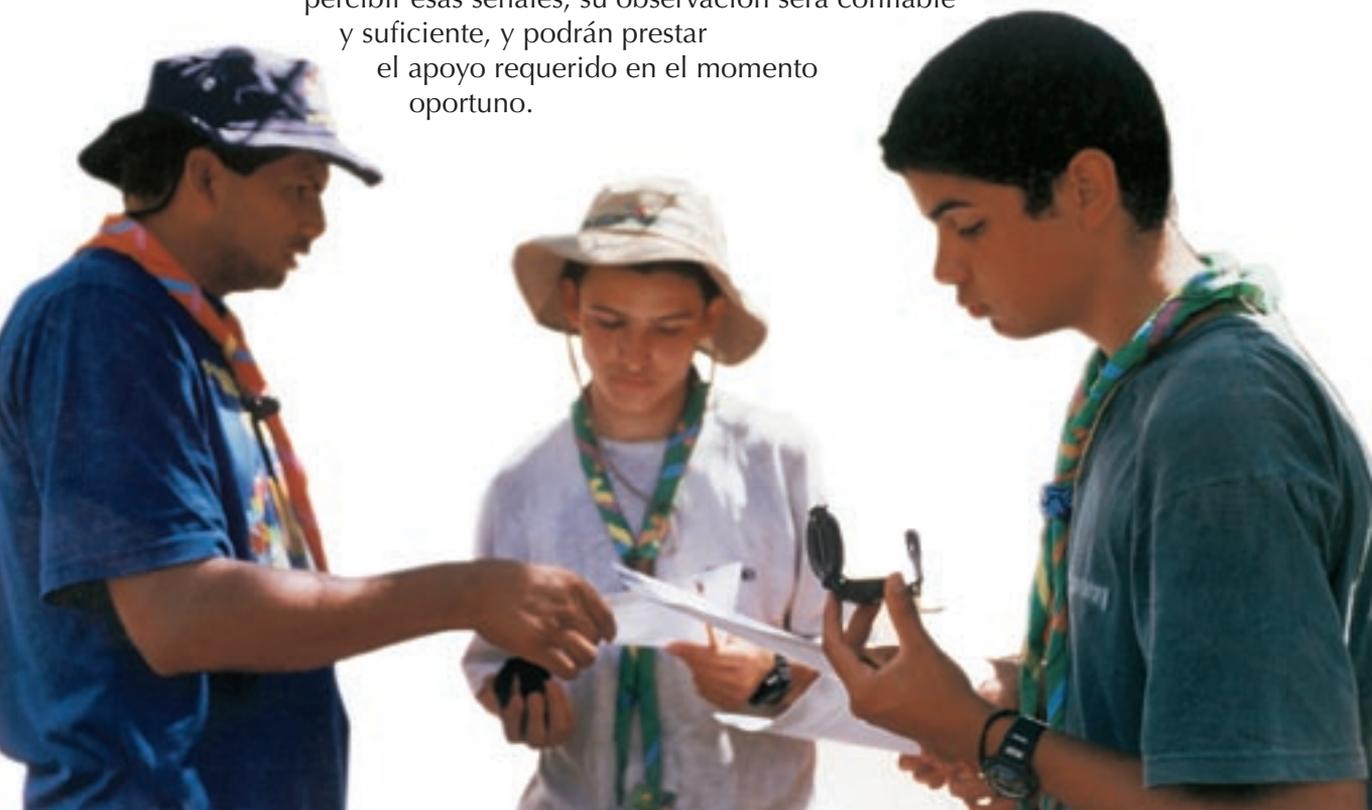


Hemos dicho que los objetivos personales de los jóvenes proponen el logro de conductas que se refieren a todos los aspectos de su personalidad. Esto significa que el desarrollo armónico de un joven también está integrado por componentes subjetivos que admiten un amplio grado de valoración.

Medir o calificar aspectos subjetivos es bastante más complejo que establecer el peso o determinar si se conoce o no un determinado teorema. Muchas mediciones simplemente no son practicables y otras exigen el uso de instrumentos técnicos o el empleo de personal especializado.

De ahí que para evaluar el desarrollo de un joven lo hacemos *por observación*, lo que es coincidente con la naturaleza subjetiva de la progresión personal, pero también con el propósito complementario del método scout respecto de otros agentes educativos y con el carácter voluntario de nuestros recursos humanos. No se debe pensar por eso que la evaluación por observación sea una evaluación de menor categoría. Por el contrario, es la más apropiada a un proceso educativo que comprende toda la persona.

En la atmósfera de la Unidad, a cada instante los jóvenes entregan señales que indican progreso hacia el logro de sus objetivos y los problemas que enfrentan. Si los dirigentes están preparados para actuar como educadores de tiempo libre, sabrán percibir esas señales, su observación será confiable y suficiente, y podrán prestar el apoyo requerido en el momento oportuno.



Para evaluar por observación se necesita tiempo. Tiempo para compartir con los jóvenes y enriquecer los contactos, visitar la familia, conocer a sus amigos, entrevistarse con sus profesores o practicar juntos un deporte o afición común. Un tiempo que nos permita hablar de todo lo que hay que hablar, escuchar todo lo que se necesita escuchar, pensar en lo que hay que decir y decir lo justo, con oportunidad y respeto. Un tiempo para acompañar, ya que el proceso es tan importante como el resultado: no sólo se trata de evaluar si se logró un objetivo, sino también saber cómo se logró o por qué no se logró.

EVALUAR POR OBSERVACIÓN REQUIERE TIEMPO, PACIENCIA Y ENTREGA



Igualmente se requiere paciencia. Para formarse criterios válidos que enriquezcan el apoyo que se presta a los jóvenes, hay que escuchar con calma, observar sin prisa, analizar con fundamentos y no desanimarse fácilmente ni buscar éxitos rápidos, que en educación son improbables.

Por último, evaluar por observación demanda capacidad de entrega. Practicar un examen o aplicar un test, son materias que dependen del manejo de las habilidades técnicas respectivas, pero acompañar constantemente a un joven en su desarrollo es un asunto de entrega voluntaria y generosa.



UN DIRIGENTE ACOMPAÑA A UN MÁXIMO DE 8 JÓVENES, POR LO MENOS DURANTE UN AÑO



Por las razones anteriores recomendamos que un dirigente debe asumir el seguimiento de un máximo de 8 jóvenes. Es poco probable que se evalúe con efectividad si esa tarea debe hacerse respecto de un número mayor.

Tampoco es apropiado que los dirigentes evalúen indistintamente a todos los jóvenes de una Unidad. Eso conduciría a apreciaciones generales, insuficientes para determinar el logro de objetivos e indicar el tipo de apoyo que es necesario prestar en un momento determinado. Además algunos jóvenes no tendrían de la atención personalizada que necesitan.

Si es posible, los 8 jóvenes deben pertenecer a la misma patrulla. Esto facilita la tarea del dirigente, ya que para acompañar a los jóvenes no necesitará estar interiorizado en detalle de lo que pasa en varias patrullas a la vez.

El acompañamiento debe hacerse durante un tiempo relativamente prolongado. Para hacer un buen seguimiento se necesita reunir información y obtener la confianza del joven, lo cual no es posible si los dirigentes cambian continuamente o se alternan por períodos breves. Es recomendable que los dirigentes se mantengan en esta función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen el reemplazo. Al producirse un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos del joven o la joven.

LA EVALUACIÓN DEL DIRIGENTE RECOGE LA EVALUACIÓN DE OTROS AGENTES EDUCATIVOS



Los diferentes agentes educativos que actúan en torno a la vida de un joven proporcionan al dirigente una información muy valiosa.

LOS PADRES

Por ser los principales educadores de sus hijos y en atención a que los objetivos son logrados por los jóvenes en su vida entera y no sólo en la Unidad, los padres son fundamentales en el proceso de evaluación de un joven. A su vez, ellos deben valorar y confiar en la formación que se entrega en la Unidad.

Para que la interacción entre el dirigente y los padres opere con fluidez, el dirigente debe acercarse a los padres, conocerlos y darse a conocer, crear vínculos y entrar poco a poco en el ambiente familiar. Los padres no consentirán fácilmente en dialogar sobre sus hijos con una persona en quien no hayan depositado previamente su confianza.

LOS PROFESORES

Los profesores o maestros de la escuela a la cual el joven asiste pueden entregar información importante sobre su comportamiento. Para eso también es necesario que el dirigente haya establecido un contacto anterior con esos maestros, más aún si el Grupo Scout no es parte de esa comunidad escolar. Los profesores tendrán dificultad en reconocer el rol educativo de una persona que colabora voluntariamente y que no es necesariamente profesional de la educación. Hay que aprender a vencer esa resistencia y validarse como interlocutor educativo.

OTROS AGENTES

En este caso se encuentran personas tales como las autoridades de la Iglesia a la que el joven pertenece, los monitores de una especialidad, los demás dirigentes de la Unidad, amigos no scouts. La opinión de estas personas es útil cuando mantienen un contacto permanente con el joven o tienen una influencia significativa en su educación y desarrollo.

Todas estas opiniones son complementarias, contribuyen a que el dirigente tenga una visión más amplia, pero en ningún caso sustituyen el consenso entre el dirigente y el joven.

LA OPINIÓN DEL JOVEN ES LA EVALUACIÓN MÁS IMPORTANTE



Los jóvenes de esta edad reflexionan continuamente sobre sí mismos, la mayoría de las veces en forma no consciente, y examinan sus actos, su vida, sus sueños, la actitud de sus amigos. Esta mirada suele contener pensamientos críticos sobre su modo de ser, ya que entre 11 y 15 años se tiende a ser muy exigente consigo mismo, incluso con riesgo de la autoestima, lo que a menudo debe ser compensado por los dirigentes con refuerzos positivos, que le ayuden a valorar lo valioso que él o ella es y la importancia de su participación en el grupo.

El método scout se apoya en esta tendencia del joven y cada cierto tiempo, con motivo de una actividad o en encuentros más personales, el dirigente encargado del seguimiento invita al joven a darle una mirada a los objetivos que se ha propuesto y a confrontarlos con la opinión que tiene de sí mismo. Las conclusiones que saque de este ejercicio puede compartirlas luego con su patrulla o con el dirigente encargado de su acompañamiento. También le puede ser útil ponerlas por escrito en su Bitácora, lo que le permitirá observar avances cuando más adelante repita el ejercicio.

Los jóvenes deben percibir el amable interés del dirigente por la opinión que ellos o ellas tienen de sí mismos. Esto facilita y hace consciente la autoevaluación y los ayuda a ser los primeros interesados en su crecimiento. No olvidemos que el método scout es básicamente un sistema de autoeducación.

Salvo las sugerencias esporádicas propuestas y los diálogos más o menos frecuentes, durante el proceso no es necesario hacer nada más. El resto hay que dejarlo a la propia iniciativa del joven, a la acción natural de los pares y a los resultados espontáneos del método utilizado. Los jóvenes no deben sentirse presionados y no existe ventaja educativa alguna en generar en ellos obsesiones de cualquier tipo.

Esta autoevaluación del joven es la base del consenso que se producirá al momento de las conclusiones, al final de un ciclo de programa.

LOS PARES CONTRIBUYEN A LA OPINIÓN QUE EL JOVEN SE FORMA DE SU AVANCE



Como se señaló en el capítulo 1, la evaluación de sus pares influye con fuerza en la opinión que los jóvenes tienen de sí mismos. En un grupo de amigos esta opinión se manifiesta informalmente de varias maneras, desde las bromas hasta las conversaciones más personales. Los jóvenes son muy sensibles, y aunque no siempre lo expresen, con facilidad detectan la opinión implícita que hay en cada gesto o actitud de sus compañeros.

A través de la vida interna de la patrulla, el método scout procura que esta opinión se manifieste como un apoyo, reduzca al máximo su agresividad y sea contribuyente al aprendizaje, en la forma que se explicó en detalle en el capítulo 3.

Como los dirigentes no participan en la vida interna de la patrulla, ellos perciben la opinión de los pares observando la relación entre los jóvenes. El único medio más formal que tienen para conocerla es el diálogo con el Guía de Patrulla respectivo y los análisis que se hacen en el Consejo de Unidad. A través de estos medios, y del contacto directo con el joven, el dirigente encargado del seguimiento procura matizar la opinión de los pares y motivar en el joven un análisis objetivo de las causas, contrarrestando o reforzando los eventuales efectos negativos o positivos de esa opinión.





CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL

EL CONSEJO DE UNIDAD FIJA LOS CRITERIOS PARA CONCLUIR LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL DURANTE UN CICLO



Poco antes del final de un ciclo de programa, el Consejo de Unidad considera las orientaciones generales en base a las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y los plazos en que ello tendrá lugar.

Puede que excepcionalmente, cuando el ciclo de programa sea muy largo o se prevea que deberá prolongarse, las conclusiones se saquen en dos momentos: promediando el ciclo y al final. En todo caso, como ya se indicó, sólo transcurrido un cierto tiempo se puede determinar si las actividades desarrolladas han servido para que un joven demuestre avances en el logro de sus objetivos.

Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema. Su único objeto es unificar modos de actuar y evitar posibles disparidades que pudieran darse entre los dirigentes encargados del seguimiento y en el interior de las patrullas.

Esta tarea está muy relacionada con el diagnóstico de la Unidad, particularmente con el desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento, con la atención individual que se ha prestado a cada joven y con el nivel de logro de los objetivos que se demuestra en general. Algunos ejemplos permitirán comprender la naturaleza de estos criterios:



Si durante el ciclo de programa que termina se ha puesto énfasis en actividades de servicio, una atención especial deberá ponerse también en la evaluación de los objetivos del área sociabilidad. Esto permitirá medir el nivel de resultados que produjo en los jóvenes el énfasis dado al ciclo.



Si en el ciclo se desarrollaron actividades de larga duración que concentraron la atención de los dirigentes y no se destinó el tiempo necesario al acompañamiento de los jóvenes, las conclusiones deberán dilatarse, ya que se necesitarán conversaciones más profundas o prolongadas.



Si en general se aprecian avances importantes en el logro de los objetivos, las conclusiones de la evaluación tenderán a reconocer el esfuerzo demostrado. Paradójicamente, si hay falta de motivación, también podría hacerse lo mismo, pero en este caso como una manera de reforzar positivamente la autoestima de los jóvenes.

La reunión en que el Consejo de Unidad fija estos criterios, debe realizarse antes de aquella en que hace el diagnóstico de la Unidad y fija el énfasis para el próximo ciclo. De esta forma, permite que haya tiempo suficiente para concluir la evaluación de la progresión personal, antes de que formule la propuesta de actividades para el ciclo siguiente, como se verá en el próximo capítulo.



EN EL CONSEJO DE PATRULLA SE CONFRONTA LA AUTOEVALUACIÓN CON LA OPINIÓN DE LOS PARES

Fijados los criterios que enmarcarán las conclusiones, los Guías convocan a reunión de los Consejos de Patrulla con el único propósito de intercambiar opiniones sobre el avance de sus integrantes. En esta reunión se evalúan individualmente los avances de los jóvenes a partir de la autoevaluación de cada uno de sus miembros.

La forma, duración e intensidad con la cual una patrulla realiza esta reunión dependen de la cultura interna de la patrulla. En cualquier caso es presumible y necesario un ambiente de intimidad y mutuo apoyo, especialmente si el Guía fija la pauta, controla la agresividad, anima a los tímidos y modera a los muy entusiastas u hostiles.

Los resultados de esta evaluación quedan en manos de cada joven, quien a partir de ellos reconsiderará la evaluación inicial que ha hecho de sí mismo.

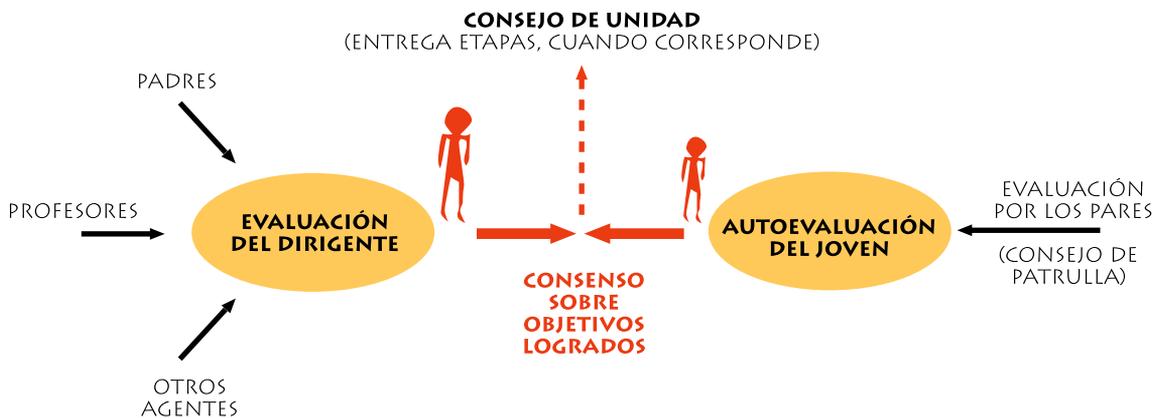


LA EVALUACIÓN CONCLUYE EN UN CONSENSO ENTRE EL JOVEN Y EL DIRIGENTE ENCARGADO DE SU SEGUIMIENTO



Para establecer este consenso es conveniente que el joven y el dirigente encargado de su seguimiento tengan un encuentro destinado sólo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

Esta reunión es una más de las tantas ocasiones en que el dirigente y el joven se encuentran, por lo que no será difícil obtener un ambiente relajado. Con esta conversación concluye para ese joven el proceso de evaluación de sus objetivos personales durante el ciclo.



En esta conversación el joven o la joven expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeros o compañeras de patrulla, indicando los objetivos que considera que ha logrado durante el ciclo que termina. El dirigente comparte con el joven su opinión, la que a su vez se ha alimentado con las observaciones que ha recogido de otros agentes evaluadores.

Además de convenir los objetivos que se considerarán logrados, este encuentro servirá para apoyar y animar al joven en su crecimiento, sugiriéndole correcciones destinadas a mejorar su participación y elevar el nivel de logro de sus objetivos. La reunión también servirá para evaluar la “permanencia” de las conductas antes logradas, esto es, constatar en conjunto cuánto de lo avanzado en ciclos anteriores ha permanecido en el tiempo.

Durante el diálogo, manteniéndose dentro de los criterios fijados por el Consejo de Unidad, el dirigente es libre para llegar al consenso que estime más conveniente para el desarrollo del joven o de la joven.

La opinión del dirigente es importante para el joven, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, el dirigente debe estar siempre dispuesto a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que reforzará más al joven aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

Si existieren discrepancias que no pudieran resolverse, siempre primará la autoevaluación. Es preferible que el joven se exceda en la estimación de sus logros y no que se afecte su autoestima o se le desanime para seguir adelante porque se le impuso el punto de vista del dirigente.

Al término de la reunión, el dirigente invitará al joven a que pegue en la Bitácora los sellos correspondientes a los objetivos que se consideraron logrados y luego estampará el timbre de la Unidad o del Grupo Scout, en la forma en que se indica en las páginas 220 y 221 de esta Guía. Ejemplares de los sellos puede aportarlos el dirigente o el joven, según se acostumbre en la Unidad.

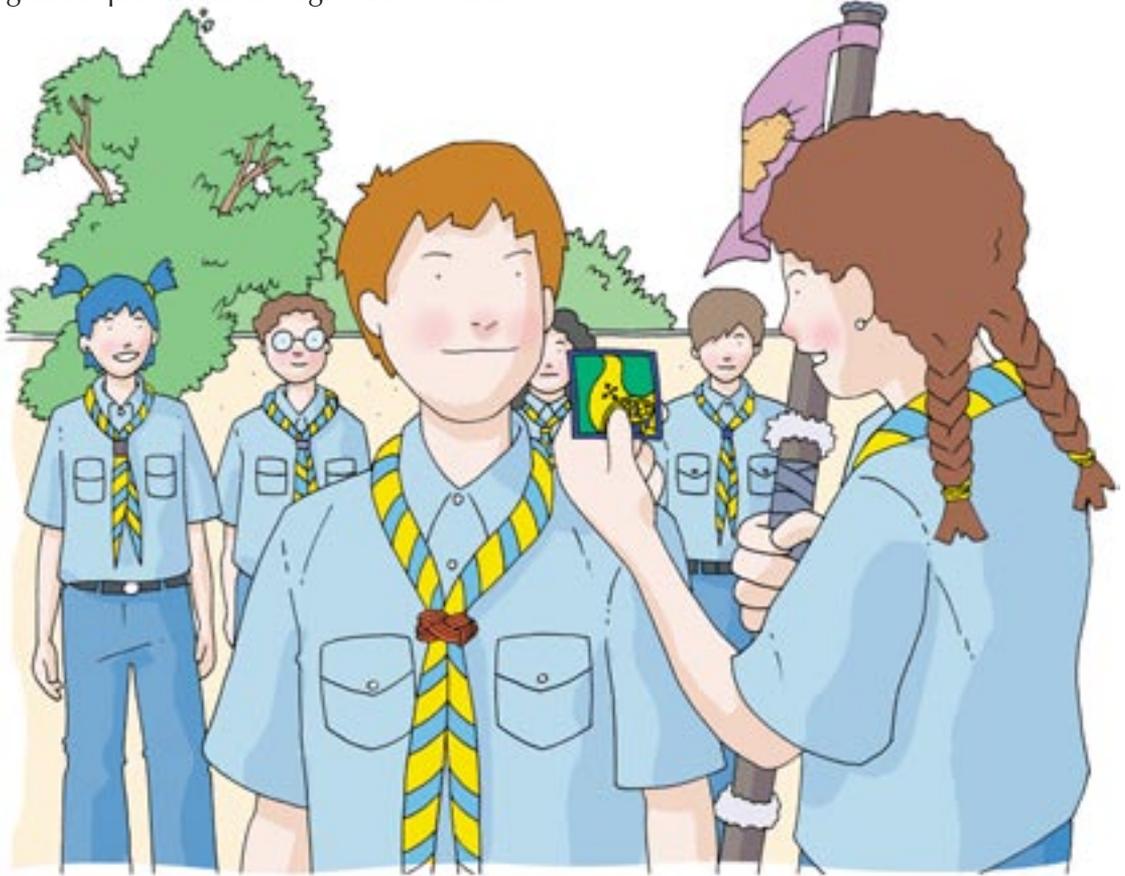
Si en virtud de los objetivos aprobados y aplicando los criterios generales descritos en las páginas 222 y 223, el joven o la joven estuviera en condiciones de cambiar de etapa de progresión, el dirigente hará la propuesta correspondiente al Consejo de Unidad.



EL CAMBIO DE ETAPA IMPLICA UN CAMBIO DE BITÁCORA



Al pasar de la etapa Pistas a la etapa Senda, o de la etapa Rumbo a la etapa Travesía, no hay cambio de objetivos, pero sí de Bitácora, por lo cual se deberá proporcionar al joven sellos suficientes para que vuelva a registrar, ahora en la nueva Bitácora, los objetivos logrados que se habían registrado en la anterior.



Al pasar de la etapa Senda a la etapa Rumbo, no sólo hay cambio de Bitácora sino también de objetivos. Es recomendable que en este momento se presente al joven la nueva columna de objetivos, la que si bien apunta a las mismas conductas, contiene objetivos ligeramente más exigentes.

La entrega de la insignia de la etapa por parte del Consejo de Unidad da motivo a una celebración, como se explicó en la página 224.





12 ^{El} **Ciclo** ^{de} PROGRAMA



CONTENIDO

CONCEPTOS GENERALES

- El ciclo de programa es la forma en que se articulan las actividades
- Un ciclo de programa tiene 4 fases sucesivas
- En un año se realizan alrededor de 3 ciclos
- El ciclo de programa es un instrumento educativo que convierte en sistema la consulta a los jóvenes

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD

- El diagnóstico se hace en los Consejos de Patrulla y en el Consejo de Unidad
- El diagnóstico de las patrullas es diferente al diagnóstico del Consejo de Unidad
- El diagnóstico tiene un carácter general
- El diagnóstico se refiere a la vida de grupo, a objetivos y actividades, y al desempeño de los dirigentes
- Concluido el diagnóstico se fija un énfasis para el ciclo que se inicia
- Una vez fijado el énfasis se preseleccionan actividades

PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES

- La propuesta contiene el énfasis, algunas actividades de patrulla y todas las actividades de Unidad
- La propuesta es analizada en los Consejos de Patrulla
- La Asamblea de Unidad selecciona las actividades comunes a todas las patrullas
- Los juegos democráticos son una actividad más y permiten que se exprese la voluntad de la mayoría
- Muchas actividades pueden ser utilizadas como juego democrático
- El resultado del juego democrático determina las actividades de Unidad

ORGANIZACIÓN, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE ACTIVIDADES

- Las actividades se organizan en un calendario
- La Asamblea de Unidad aprueba el calendario
- Aprobado el calendario se diseñan las actividades
- Definir los objetivos de la actividad es un elemento esencial del diseño
- Definidos los objetivos se ajustan los demás elementos del diseño
- Diseñada la actividad, ésta se prepara para ser realizada en una fecha determinada

DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- Se desarrollan al mismo tiempo actividades de patrulla y de Unidad
- La motivación de las actividades siempre es necesaria
- El desarrollo de las actividades necesita producir emociones
- Los responsables mantienen el ritmo de las actividades
- El desarrollo de las actividades permite crear el hábito de la responsabilidad
- Las actividades deben minimizar el riesgo implícito
- Las actividades se evalúan según el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente determinados
- Las actividades se evalúan por observación
- Las actividades se evalúan durante su desarrollo y a su término con la intervención de distintos actores
- La evaluación de las actividades alimenta la evaluación de la progresión personal



CONCEPTOS GENERALES

EL CICLO DE PROGRAMA ES LA FORMA EN QUE SE ARTICULAN LAS ACTIVIDADES



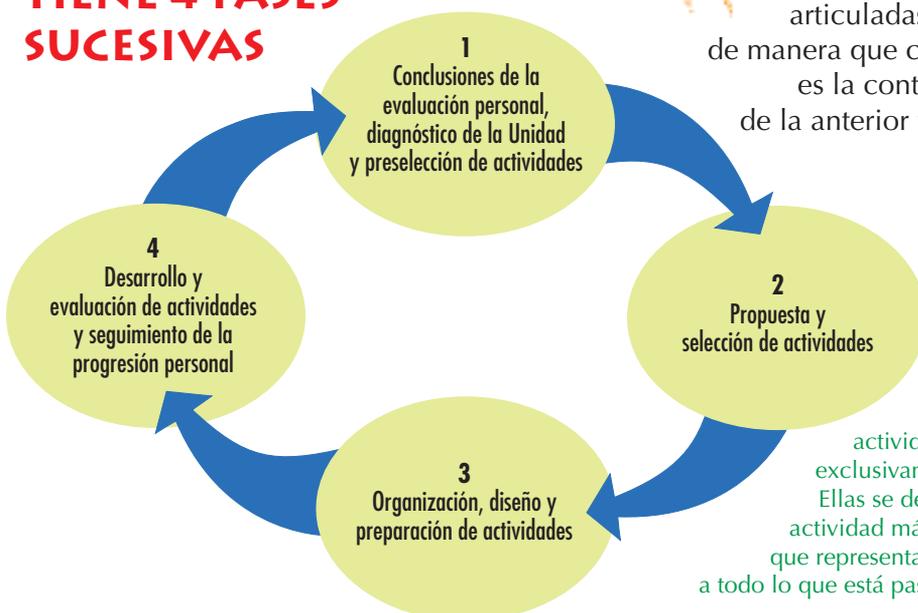
El ciclo de programa es un período en que a través de fases sucesivas se prepara, desarrolla y evalúa un conjunto de actividades, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el método scout y se observa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes.

Entre *vida de grupo* y *ciclo de programa* existe una estrecha relación: mientras la vida de grupo es el resultado de todo lo que pasa en la Unidad, el ciclo de programa es la manera en que se organiza todo lo que pasa.

Es un instrumento de planificación, ya que por su intermedio se diagnostica el estado actual de la Unidad, se programan cambios y ajustes para el futuro, se ejecuta ese programa y se evalúan sus resultados.

Es un instrumento de planificación participativa, ya que todo eso se hace con la participación activa de los jóvenes y sus patrullas.

UN CICLO DE PROGRAMA TIENE 4 FASES SUCESIVAS



Las fases de un ciclo están articuladas unas con otras, de manera que cada una de ellas es la continuación natural de la anterior y se prolonga en la siguiente.

La fase 4 ocupa el mayor tiempo disponible de un ciclo y las fases 1, 2 y 3 no implican una interrupción en el desarrollo de las

actividades para dedicarse exclusivamente "a planificar".

Ellas se desarrollan como una actividad más, en una secuencia que representa *un continuo* ligado a todo lo que está pasando en la Unidad.



EN UN AÑO SE REALIZAN ALREDEDOR DE 3 CICLOS

La duración del ciclo de programa es variable, pudiendo comprender de 3 a 4 meses, por lo que en un año se desarrollan alrededor de 3 ciclos.

Sin embargo, es el Consejo de Unidad el que determina la duración de cada ciclo de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Unidad y al tipo de actividades seleccionadas por los jóvenes, siendo este último factor el que más influye en su duración.



Además, la duración prevista inicialmente puede ser alterada durante su transcurso, lo que depende de la flexibilidad del ciclo: uno que contiene muchas actividades de corta o mediana duración es más flexible que otro que contiene pocas de larga duración.



En cualquier caso, es recomendable que el ciclo no dure menos del mínimo sugerido, ya que:

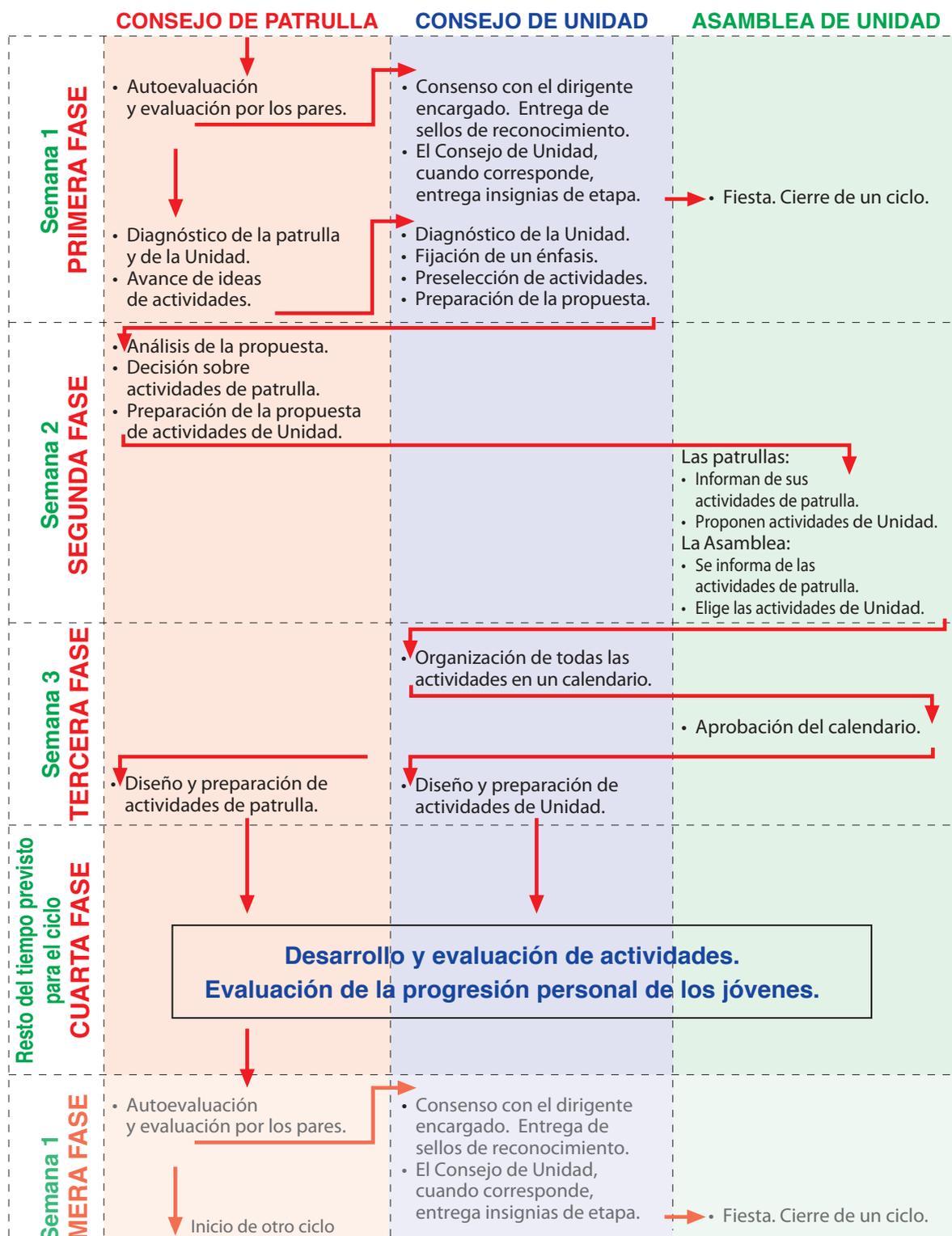
- La realización entrelazada de actividades de patrulla y de Unidad requiere tiempo para organizarse y para que ambos tipos de actividades se ejecuten con fluidez.
- Los adolescentes tienden a seleccionar con preferencia actividades de mediana y larga duración, las que no se organizan con comodidad en un ciclo demasiado corto.
- La apreciación sobre si los jóvenes han logrado o no las conductas contenidas en los objetivos demanda tiempo, ya que en esa evaluación intervienen varios actores, como lo vimos en el capítulo anterior.

Tampoco es conveniente que dure más del máximo sugerido, ya que:

- Un ciclo muy largo no se aviene con los intereses cambiantes de los jóvenes, especialmente de los menores.
- Los jóvenes necesitan estímulos constantes para avanzar en su progresión -entrega de sellos de reconocimiento e insignias de progresión- lo que, como se produce sólo al término de un ciclo, distanciaría mucho una motivación de otra.



Desarrollo de un Ciclo de Programa ESQUEMA



EL CICLO DE PROGRAMA ES UN INSTRUMENTO EDUCATIVO QUE CONVIERTE EN SISTEMA LA CONSULTA A LOS JÓVENES



El ciclo de programa no sólo es una manera de organizar todo lo que pasa

en la Unidad. Es también un instrumento educativo que permite practicar el tipo de aprendizaje postulado por el método scout. Por su intermedio los jóvenes:

- Aprenden a tener una opinión, a expresarla y a tomar decisiones que concuerdan con esa opinión.
- Ejercitan mecanismos de participación que consideran su opinión y que también les enseñan a respetar y valorar la opinión ajena.
- Aprenden a elaborar un proyecto, a presentarlo y a defenderlo.
- Adquieren capacidad de organización y desarrollan habilidades de negociación.



Las distintas fases de un ciclo de programa -especialmente las 3 primeras, que habitualmente ocupan igual número de semanas- articulan distintos momentos e instancias que permiten a los jóvenes participar y ejercitar la vida democrática.

Puede que en un principio esos distintos “pasos” parezcan una tarea compleja respecto de aquello que algunas Unidades Scouts realizan habitualmente, pero sólo se trata de una secuencia que ordena y pone nombre a lo que se necesita hacer para materializar la participación de los jóvenes.

Baden-Powell decía que “el sistema de patrullas permite a los scouts comprender gradualmente que tienen considerable capacidad de decisión sobre lo que hace su Unidad Scout. Este sistema es el que permite que la Unidad Scout, y por ende todo el Movimiento Scout, sea un esfuerzo genuinamente cooperativo”. (*Orientaciones para la tarea del dirigente scout*, 1919).

Para que haya “cooperación genuina” hay que tomarse un cierto tiempo. Tiempo para ver lo que está pasando, escuchar a todos y buscar la manera de hacerlo mejor. En el mismo libro citado anteriormente, Baden-Powell recomendaba: “Cuando un dirigente scout se encuentra en la oscuridad con respecto a su conocimiento de la preferencia o carácter de los jóvenes, puede hacerse bastante luz sabiendo escuchar. Oyendo, podrá descubrir lo más profundo del carácter de cada joven y percatarse de la manera en que más pueda interesarle”.

El ciclo de programa es un eficiente mecanismo para escuchar y para que los jóvenes aprendan a incorporar esa actitud en su modo de ser. Escuchando aparecen nuevas ideas y cuando no hay nuevas ideas se corre el riesgo de “imponer a los scouts actividades que a uno le parece que les han de agradar” (Baden-Powell, obra citada, 1919).

El fundador reitera esta preocupación en diferentes textos e incluso en su discurso de despedida en la Conferencia Mundial de La Haya en 1937, donde señaló que “...siempre antes de tomar cualquier decisión de esta índole (elección de actividades), consulto a la autoridad que considero mejor: el mismo joven”.

El ciclo de programa es una manera apropiada de hacer esa consulta.

DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD



Mientras culmina un ciclo con las conclusiones de la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y se entregan reconocimientos, se da inicio a otro mediante el diagnóstico de la Unidad, que además comprende la fijación de un énfasis, la preselección de actividades y la preparación de la propuesta que se hará a las patrullas.

Como de la evaluación personal de los jóvenes se habló en el capítulo anterior, en este capítulo iniciaremos el análisis del ciclo de programa a partir del diagnóstico de la Unidad.

EL DIAGNÓSTICO SE HACE EN LOS CONSEJOS DE PATRULLA Y EN EL CONSEJO DE UNIDAD



El diagnóstico se inicia durante una o varias reuniones de los Consejos de Patrulla. Puede ser en la misma reunión en que cada Consejo escuchó la autoevaluación de sus miembros y opinó sobre ella, o en la siguiente.

El Consejo de Patrulla hace un **diagnóstico** de la marcha de la patrulla y de la Unidad en el ciclo que está terminando; y **avanza ideas** sobre las actividades de patrulla y de Unidad que a sus integrantes les gustaría realizar en el próximo ciclo.

Los Consejos de Patrulla continúan con un Consejo de Unidad, en el cual:

-  Se analizan los diagnósticos de las patrullas y se completa un **diagnóstico general** de la Unidad, que comprende los aspectos que señalaremos más adelante.
-  De acuerdo con el énfasis y las ideas de actividades formuladas por las patrullas, se hace una **preselección** de ideas de actividades que se podrían realizar, tanto de patrulla como de Unidad.
-  En base al diagnóstico se define un **énfasis** para el ciclo que se inicia, especialmente en relación con las áreas de crecimiento que es necesario reforzar.
-  Preseleccionadas las actividades, se prepara la **propuesta** que se hará a las patrullas.

Estos pasos se recorren y concretan en términos simples y no es conveniente que el proceso se prolongue innecesariamente.



Debido a un determinado diagnóstico de la Unidad, surge espontáneamente el énfasis que se necesita poner en el ciclo siguiente. Definido el énfasis, hay que imaginar las actividades que lo hacen posible; y luego de idear actividades, hay que pensar en la forma de proponerlas a los jóvenes. Desde el punto de vista del Consejo de Unidad, basta una reunión bien llevada: en la conversación los pasos se encadenan y se suceden naturalmente unos a otros.

EL DIAGNÓSTICO DE LAS PATRULLAS ES DIFERENTE AL DIAGNÓSTICO DEL CONSEJO DE UNIDAD



Los diagnósticos de las patrullas tenderán a centrarse más en su patrulla que en la Unidad y se referirán a temas más cercanos a los jóvenes, tales como actividades futuras, ambiente existente en la patrulla, relaciones entre ellos, roles internos, avances logrados, problemas que se arrastran, tareas pendientes. No es necesario que estos diagnósticos sigan pauta de ningún tipo. La experiencia indica que da mejor resultado que los jóvenes compartan opiniones sin sujeción a esquemas. Naturalmente, de sus evaluaciones surgirán inquietudes que darán pistas valiosas sobre la forma en que marcha la Unidad.

El diagnóstico hecho por el Consejo de Unidad recoge esos diagnósticos, pero tiene en cambio un carácter marcadamente educativo, que se refiere a la aplicación del método, al desarrollo de las actividades, al logro de objetivos personales por parte de los jóvenes y al desempeño de los dirigentes.

La diferencia entre ambos diagnósticos es consecuencia del hecho que a los jóvenes les interesa organizar la aventura con su grupo de amigos, mientras que el acento en los resultados educativos es una preocupación del Consejo de Unidad y de los dirigentes.

El diagnóstico del Consejo de Unidad examina las patrullas y la Unidad

como un conjunto, tratando de averiguar cuánto se avanzó en el ciclo anterior y qué se debería hacer en el futuro inmediato. No se analizan los resultados de una determinada actividad ni la situación personal de cada joven, no obstante que el análisis general se nutre de las conclusiones de esas evaluaciones efectuadas en su oportunidad.



EL DIAGNÓSTICO TIENE UN CARÁCTER GENERAL

EL DIAGNÓSTICO SE REFIERE A LA VIDA DE GRUPO, A OBJETIVOS Y ACTIVIDADES, Y AL DESEMPEÑO DE LOS DIRIGENTES



De acuerdo a su carácter educativo, el diagnóstico del Consejo de Unidad debe responder ciertas preguntas básicas:

- **¿Se refleja en la vida de las patrullas y de la Unidad que se aplican todos los elementos del método scout?**
 - **¿Se mantiene un equilibrio entre actividades fijas y variables?**
 - **Las actividades fijas, ¿son significativas para los jóvenes?**
 - **Las actividades variables que se han realizado en las patrullas y en la Unidad, ¿han demostrado ser atractivas, desafiantes, útiles y recompensantes?**
- 
- **Las actividades realizadas, ¿ofrecen oportunidades de desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento?**
 - **¿Se atiende al crecimiento personal de cada joven?**
 - **¿Se observa en los jóvenes que éstos logran progresivamente los comportamientos previstos en los objetivos?**
 - **Los dirigentes, ¿desempeñan con eficacia el papel que les corresponde?**

En cada una de las preguntas señaladas es posible encontrar varios aspectos que pueden ser considerados o no, dependiendo de la extensión y profundidad que se desee dar al diagnóstico.

Cada Consejo de Unidad se formulará estas preguntas de la manera que le parezca más adecuada, como también podrá modificarlas o agregar otras, ya que no existe una fórmula única para hacer este diagnóstico. Sin embargo, el contenido no variará mucho, por cuanto un diagnóstico educativo dice relación con la misión misma de la Unidad.

CONCLUIDO EL DIAGNÓSTICO SE FIJA UN ÉNFASIS PARA EL CICLO QUE SE INICIA



El énfasis es un cierto realce o entonación que se dará al nuevo ciclo, que resulta de una confrontación entre el diagnóstico efectuado y los objetivos que la Unidad se ha fijado para ese año. Como los objetivos del año concretan la visión que la Unidad tiene de su futuro, el énfasis es una aproximación a la visión por la vía de fortalecer los aspectos positivos que se detectaron, tratar de reducir o eliminar los negativos y orientar las acciones correctoras que se desarrollarán durante el ciclo que comienza.

El énfasis fija un marco dentro del cual se desarrollará el ciclo de programa. Las patrullas intervienen en su fijación a través de Guías y Subguías, quienes son miembros del Consejo de Unidad.



Ejemplos de diagnóstico y de su énfasis correlativo

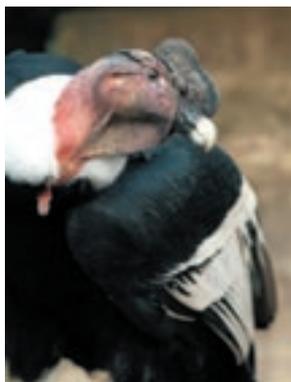
DIAGNÓSTICO

- Las actividades atraen a los jóvenes. Hay equilibrio entre actividades fijas y variables. Se cubren todas las áreas de crecimiento.
- Hay demasiadas actividades de Unidad y pocas de patrulla.
- La vida de las patrullas es poco intensa.
- El seguimiento individual no es constante.
- No hay contacto con otros agentes educativos.

ÉNFASIS

- Mantener el atractivo e incrementar la variedad de las actividades.
- Reducir las actividades de Unidad y promover actividades de patrulla.
- Fortalecer la cultura interna de las patrullas y acentuar la formación de Guías y Subguías.
- Cada dirigente reforzará el contacto personal con los jóvenes cuya progresión acompaña.
- Establecer vínculos con la familia y los profesores de los jóvenes.

En la Unidad del ejemplo anterior las actividades funcionan bien, pero el sistema de patrullas demuestra debilidades y el seguimiento personal es deficitario. Ambas carencias son delicadas y el énfasis se apresura a fijar orientaciones correctoras.



DIAGNÓSTICO

La Unidad marcha bien, pero las patrullas realizan demasiadas actividades en el local y en la ciudad; y se aprecia en la progresión de los jóvenes que han tenido pocas experiencias de vida en la naturaleza.

ÉNFASIS

Promover durante el ciclo que se inicia un incremento de las actividades de patrulla al aire libre.

En este otro ejemplo, menos descriptivo que el anterior, la Unidad ha constatado que vive “urbanizada” y se ha propuesto corregir esa situación en el próximo ciclo. El hecho que el diagnóstico sea más escueto no le quita validez. Podría tratarse de una Unidad nueva que ha limitado su diagnóstico al tema de la vida en naturaleza. También podría ser muy experimentada y ha decidido reducir los demás aspectos del diagnóstico a la expresión “la Unidad marcha bien”, concentrándose en el único tema que considera deficitario.

UNA VEZ FIJADO EL ÉNFASIS SE PRESELECCIONAN ACTIVIDADES



Establecido un énfasis para el ciclo que se inicia, se procede a preseleccionar las actividades que se

propondrán a las patrullas, tanto para ser efectuadas por ellas mismas (actividades de patrulla), como para ser consideradas por las patrullas en su propuesta a la Asamblea de Unidad (actividades de Unidad). En esta preselección se recogerá el mayor número de ideas que avanzaron las patrullas en sus Consejos, siempre que ellas no contradigan el énfasis o impliquen un riesgo considerando la edad de los jóvenes, a juicio del Consejo de Unidad.

Sólo se preseleccionan actividades variables y, excepcionalmente, algunos aspectos de las actividades fijas, como por ejemplo, el lugar al cual se irá de campamento. Las actividades fijas se incorporan al calendario al momento de organizar las actividades, como veremos más adelante.

En la preselección de actividades es conveniente considerar ciertos criterios:

- Las actividades deben guardar coherencia con el énfasis y contribuir al logro de objetivos en todas las áreas de crecimiento, aun cuando el énfasis privilegie una o varias áreas.
- Deben seleccionarse más actividades de patrulla que de Unidad.
- Las actividades de patrulla deben ser apropiadas a la edad de sus integrantes.
- La preselección debe ser variada y no repetir actividades realizadas recientemente.
- Las actividades escogidas deben ser de distinta duración.
- Es recomendable preseleccionar alrededor del doble de la cantidad de actividades que se estima factible realizar durante el ciclo. Esto incrementa la posibilidad de opción y promueve el surgimiento de otras ideas.



**Una vez preseleccionadas las actividades,
se prepara la propuesta que se hará a las patrullas.**

PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES



El énfasis es presentado a las patrullas junto con la propuesta de actividades preseleccionadas por el Consejo de Unidad.

Cada patrulla selecciona las actividades de patrulla que realizará y prepara una propuesta de actividades comunes para todas las patrullas.

Las patrullas informan a la Unidad de las actividades de patrulla que realizarán y presentan su propuesta de actividades de Unidad, las que se seleccionan utilizando distintos juegos democráticos.

Para lograr estos propósitos se realiza una nueva ronda de reuniones de los Consejos de Patrulla y una Asamblea de Unidad.

LA PROPUESTA CONTIENE EL ÉNFASIS, ALGUNAS ACTIVIDADES DE PATRULLA Y TODAS LAS ACTIVIDADES DE UNIDAD



El énfasis se da a conocer a las patrullas, ya que si éstas lo desconocen no sabrán en qué dirección decidir y proponer actividades. Es contraproducente hacer que las patrullas generen actividades que luego se desestiman por estar fuera del marco creado por el énfasis.

El énfasis se da a conocer sólo en la parte que dice relación con las actividades, ya que no tiene utilidad comunicar a la totalidad de los jóvenes la opinión del Consejo de Unidad sobre la aplicación del método o sobre la forma en que se evalúa su crecimiento personal.

Las actividades de patrulla que fueron preseleccionadas y que se originaron en los jóvenes, podrían volver a las mismas patrullas que las idearon, a menos que hayan sido propuestas para ser realizadas por todas. Las actividades de patrulla ideadas por el Consejo de Unidad pueden ser presentadas a todas las patrullas o sólo a algunas, según las características y necesidades de cada una.

Las actividades de Unidad preseleccionadas son propuestas a todas las patrullas sin excepción, cualquiera sea su origen.



LA PROPUESTA ES ANALIZADA EN LOS CONSEJOS DE PATRULLA



Formulada la propuesta se realiza una nueva ronda de reuniones de los Consejos de Patrulla. En estas reuniones ocurren los siguientes hechos:

-  Guía y Subguía presentan el énfasis acordado por el Consejo de Unidad, explicando sus fundamentos.
-  Dan a conocer las actividades preseleccionadas.
-  Motivan un intercambio de opiniones sobre las distintas ideas de actividades de patrulla que están circulando: las sugeridas por los propios jóvenes en el Consejo anterior, las propuestas por el Consejo de Unidad y otras que pueden surgir en ese momento como resultado de la consideración del énfasis fijado.
-  El intercambio anterior culmina en una decisión sobre las actividades que la patrulla realizará en el próximo ciclo.
-  Por último, la patrulla prepara su propia propuesta de actividades de Unidad que presentará ante la Asamblea.

LA ASAMBLEA DE UNIDAD SELECCIONA LAS ACTIVIDADES COMUNES A TODAS LAS PATRULLAS



En una Asamblea de Unidad, que culmina esta segunda fase, tienen lugar los siguientes hechos:

-  Cada patrulla presenta las actividades de patrulla que ha decidido realizar, incluyendo el orden de prioridad que les ha fijado y la duración estimada de cada una de ellas.
-  A continuación las patrullas, utilizando un juego democrático que previamente se ha determinado, presentan su propuesta de actividades de Unidad.
-  Siguiendo la dinámica del mismo juego democrático, la Unidad elige las actividades que desea realizar, las que se priorizan de acuerdo a las preferencias recibidas.

LOS JUEGOS DEMOCRÁTICOS SON UNA ACTIVIDAD MÁS Y PERMITEN QUE SE EXPRESE LA VOLUNTAD DE LA MAYORÍA



Los juegos democráticos son simulaciones en que los jóvenes representan un determinado papel y, actuando de acuerdo a las reglas del ambiente simulado, tratan de obtener el apoyo de la Unidad para su propuesta.

Se les llama de esta forma ya que permiten que a la manera de un *juego de desempeño de roles* se exprese la voluntad de la mayoría, aun cuando en dichas simulaciones no siempre se representa una institución o actividad privativa de la vida democrática.

A través del juego los jóvenes presentan sus ideas, defienden posiciones, aprenden a argumentar, toman opciones y desarrollan muchas otras habilidades y actitudes que son propias de un proceso democrático de toma de decisiones.

De esta manera, la selección de actividades, al igual que las demás fases del ciclo de programa, resulta ser una actividad más, que se funde con todas las otras que habitualmente realiza la Unidad.



MUCHAS ACTIVIDADES PUEDEN SER UTILIZADAS COMO JUEGO DEMOCRÁTICO

El juego democrático puede consistir en un debate parlamentario, un proceso electoral, un alegato ante un tribunal, una subasta pública, un recorrido de compras en el mercado, una rueda de intercambios en la bolsa de valores, una reunión de gabinete de ministros o cualquier otra situación similar.





JUEGOS DEMOCRÁTICOS

CONTENIDO

FORMA EN QUE SE REPRESENTAN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

VARIABLE QUE DETERMINA LA ELECCIÓN

UN DÍA DE ELECCIONES

Hay que elegir los miembros de un organismo de la comunidad: cada patrulla presenta sus candidatos y les hace campaña.

Cada idea es un candidato que se disputa el favor del electorado.

La cantidad de votos obtenida por cada candidato.

¡SE ABRE LA SESIÓN!

Una reunión del Parlamento en que cada patrulla representa a la bancada de un partido político imaginario.

Proyectos de ley presentados por las bancadas y cuya aprobación se trata de obtener.

La cantidad de votos obtenida determina la aprobación y el orden de prioridad entre los proyectos.

CONTENIDO

FORMA EN QUE SE REPRESENTAN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

VARIABLE QUE DETERMINA LA ELECCIÓN

ARRIESGANDO EN LA BOLSA

Provistos de un cierto capital, los scouts se convierten en inversionistas que compran y venden acciones.

Las ideas de actividades son acciones que se transan a distintos precios.

Las acciones que en las transacciones obtuvieron mayores utilidades.



¿QUIÉN DA MÁS?

Una subasta en que las patrullas, que han sido dotadas de un pequeño capital, compran y venden.

Cuadros u objetos de arte que se subastan.

Los objetos se priorizan por su valor, según el monto que se pagó por cada uno de ellos.

CONSEJO DE GABINETE

El Presidente y sus ministros analizan diferentes proyectos que pudieran poner en marcha.

Las ideas de actividades se transforman en proyectos de desarrollo para el país (la Unidad Scout).

Los proyectos que recibieron más votos de parte de los ministros (todos los jóvenes).

CONTENIDO

FORMA EN QUE SE REPRESENTAN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

VARIABLE QUE DETERMINA LA ELECCIÓN

UNA MAÑANA EN EL MERCADO

Los scouts, provistos de algunos billetes especialmente confeccionados, se transforman en comerciantes y clientes de un improvisado mercado.

Las ideas de actividades se convierten en productos típicos de un mercado popular que se venden y compran.

Los productos más vendidos.

JUICIO EN LA CORTE

La Unidad Scout se convierte en un tribunal de justicia.

Las ideas de actividades son sometidas a proceso y defensores y acusadores argumentan a favor o en contra.

Número de votos por el cual la Corte de Justicia (la Asamblea de Unidad) declaró inocente a una idea.



Entre las fichas de actividades disponibles en la Asociación se encuentran aquellas que describen en detalle el desarrollo de estas simulaciones y otras cuya dinámica permite convertirlas en un juego democrático. Según el juego escogido se pueden introducir complementos que se refieren a la ambientación, los materiales empleados y la vestimenta de los personajes que intervienen. Se trata de obtener el máximo provecho de la simulación, tanto en términos del ejercicio de la participación como del atractivo de la actividad en sí misma.

EL RESULTADO DEL JUEGO DEMOCRÁTICO DETERMINA LAS ACTIVIDADES DE UNIDAD



El juego democrático, que constituye una Asamblea de Unidad, define las actividades que se desarrollarán durante el ciclo, las que se ordenan con una prioridad que depende de las preferencias obtenidas. Los dirigentes facilitan la dinámica del juego, asumiendo tareas de apoyo que varían según el juego elegido. En ningún caso intervienen favoreciendo determinadas alternativas. Aun cuando el resultado no constituyera la mejor opción, es preciso mantener el respeto por la decisión tomada. Si sus determinaciones se desconocen, los jóvenes nunca ganarán la experiencia de enfrentar las consecuencias de sus propias decisiones, dentro de márgenes de seguridad razonables. Si al organizar las actividades en un calendario, tarea que corresponde al Consejo de Unidad, fuere necesario posponer o agregar algunas actividades de Unidad, esa intervención requiere acuerdo de la Asamblea de Unidad, como se analizará más adelante.

AL ZAPADORES



ORGANIZACIÓN, DISEÑO Y PREPARACIÓN DE ACTIVIDADES



En esta fase se organizan en un calendario las actividades de patrulla y de Unidad que han sido seleccionadas.

Aprobado el calendario por la Asamblea de Unidad se diseña y prepara cada actividad.

LAS ACTIVIDADES SE ORGANIZAN EN UN CALENDARIO



Todas las actividades seleccionadas, ya sea de patrulla o de Unidad, se disponen y articulan en un calendario del ciclo de programa.

Hacer un calendario es una tarea que supone una cierta habilidad para ensamblar con armonía actividades diferentes, de distinta duración, resolviendo las variables de tiempo, recursos disponibles y equilibrio entre actividades de patrulla y de Unidad y entre actividades fijas y variables.

Las actividades las organiza el Consejo de Unidad, donde todos los jóvenes están representados a través de Guías y Subguías de Patrulla. La forma en que se organice el calendario determinará la duración del ciclo.



Recomendaciones para la elaboración del calendario

-  Se consideran todas las actividades seleccionadas, ya sean de patrulla o de Unidad. Es probable que la articulación de todas las actividades requiera posponer o modificar algunas actividades seleccionadas, especialmente de Unidad, para lo cual se debe actuar considerando la prioridad establecida en la selección y los cambios deben ser aprobados por la Asamblea de Unidad.
-  Sin afectar el énfasis fijado, es conveniente incluir actividades que permitan a los jóvenes avanzar en las distintas áreas de crecimiento.
-  En todo lo posible se debe mantener diversidad entre los temas a que se refieren las actividades y equilibrio entre actividades fijas y variables y actividades de patrulla y de Unidad.
-  Para lograr diversidad y equilibrio, lo que por cualquier causa pudo perderse durante el proceso de selección, el Consejo de Unidad puede incorporar algunas actividades de Unidad con ese propósito, siempre que no alteren sustancialmente la selección efectuada por los jóvenes. Incorporar actividades de patrulla con este objeto requiere previo consentimiento del Consejo de Patrulla respectivo.
-  Es conveniente comenzar ubicando en el calendario las diferentes actividades fijas. Se debe considerar que algunas de ellas deben ser efectuadas en una fecha determinada (aniversario del Grupo Scout) y otras se prolongan durante varios días seguidos (un campamento).
-  Luego se ubican las actividades variables, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden realizarse de manera simultánea y que durante algunas actividades fijas (reuniones, campamentos) se desarrollan varias actividades variables. Es recomendable programar primero las de mayor duración, ya que aquellas que demandan menos tiempo es más fácil ajustarlas al final.
-  La variedad de actividades fijas de corta duración (juegos, cantos, relatos, danzas y otras espontáneas) no necesitan considerarse en el calendario. Basta que las reuniones, campamentos y actividades de larga y mediana duración, se realicen con suficiente holgura para intercalarlas cuando corresponda.
-  Lo mismo ocurre con las actividades de refuerzo y las especialidades, cuyo carácter individual impide programarlas en el calendario. Sólo se deben prever tiempos que permitan desarrollarlas en distintos momentos.
-  Hay que planificar la ejecución de una actividad y también considerar el tiempo necesario para su diseño y preparación. En la medida que el equilibrio entre actividades lo permita, es recomendable programar para la segunda parte del ciclo las actividades que requieren mayor preparación y calendarizar para el comienzo las de diseño más simple.
-  Sin dejar de hacer actividades, debe estimarse un tiempo al final del ciclo para las conclusiones del proceso de evaluación de la progresión personal de los jóvenes.
-  Junto con calendarizar se debe evaluar si el equipo de dirigentes de que se dispone es suficiente para desarrollar la tarea al ritmo deseado. De lo contrario, se tendrá que tomar una opción entre varias posibilidades: reducir las actividades, disminuir la velocidad de ejecución o reforzar el equipo.
-  El calendario debe ser flexible, permitiendo redistribuir o sustituir actividades ante situaciones imprevistas.



LA ASAMBLEA DE UNIDAD APRUEBA EL CALENDARIO



Concluido el calendario, el Consejo de Unidad lo somete a la consideración de la Asamblea de Unidad, que le da la aprobación final. Es conveniente que el calendario esté en conocimiento de las patrullas unos días antes de que se reúna la Asamblea, especialmente cuando se han introducido modificaciones a la selección o se han agregado actividades.



APROBADO EL CALENDARIO SE DISEÑAN LAS ACTIVIDADES

Entendemos por
diseño de una actividad

la determinación de sus componentes y el análisis de la interacción que existe entre ellos. El diseño de las actividades de patrulla lo hace la patrulla con el apoyo de algún dirigente, si es necesario; y el de las actividades de Unidad lo hace el Consejo de Unidad o un equipo especial que éste designa, con el apoyo de las patrullas.

Este trabajo se simplifica, aunque no se evita, cuando la actividad ha sido realizada antes o ha sido tomada de las fichas disponibles en la Asociación, ya que en estos casos se dispone de experiencias o sugerencias sobre cómo proceder. Más aún si proviene de una ficha, cuyas variantes han sido pensadas y experimentadas por un equipo especializado.



Pero la circunstancia anterior no ocurrirá siempre y en la mayoría de las oportunidades las actividades seleccionadas serán ideas de contornos gruesos, faltando detalles que afinar. Incluso cuando proviene de una ficha es necesario repensar la actividad, adaptando o creando en función de las particularidades de los jóvenes, de las características de las patrullas y de las condiciones en que opera la Unidad Scout.

El diseño puede comenzar por las actividades que se realizarán al inicio del ciclo, por cuanto las que se desarrollarán más adelante pueden ser diseñadas a medida que se aproxima la fecha en que se deberán ejecutar, sin dejar la tarea para el último minuto.

Lo habitual será diseñar en diversos momentos del ciclo de programa, conforme se acercan las fechas previstas. Se debe tener presente que las actividades de larga duración requerirán una anticipación mayor que las de corta duración, igual que las más complejas con relación a las más simples, las que necesitan muchos materiales respecto de las que no los necesitan, las que emplean recursos humanos externos en relación con aquellas que no los emplean y las que se hacen por primera vez respecto de las que se repiten.

DEFINIR LOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD ES UN ELEMENTO ESENCIAL DEL DISEÑO



Es probable que la actividad haya sido seleccionada y puesta en el calendario teniéndose un concepto implícito o muy general de lo que se pretende con ella. Eso no es suficiente, por lo que se deben definir con exactitud los objetivos que se persiguen al realizarla.



Esta definición, que necesariamente debe ser formulada por escrito, es fundamental para evaluar posteriormente la actividad, ya que evaluar es tratar de saber si se lograron los objetivos propuestos. Si esos objetivos no existen, la evaluación será impracticable; y si están sobrentendidos, la evaluación será confusa y ambigua.

Los objetivos de una actividad son los resultados que esperamos lograr en el grupo de participantes al término de una actividad.

EJEMPLOS DE OBJETIVOS DE UNA ACTIVIDAD

LA PATRULLA CON RITMO

Escoger una melodía, crear una canción, confeccionar los instrumentos necesarios para ejecutarla, organizar un festival, presentar las canciones y elegir la ganadora, son algunos de los desafíos que esta actividad presenta, poniendo a prueba las aptitudes musicales, la creatividad y el humor de los jóvenes.

OBJETIVOS

- Conocer y aprender a fabricar instrumentos musicales simples.
- Desarrollar habilidades de expresión artística y musical.
- Desarrollar la capacidad de trabajo en equipo.

LA FIESTA DEL FUEGO

Los integrantes de cada patrulla analizan las dificultades que han tenido como grupo. Las “fallas” son creativamente representadas en figuras de cartón, que serán quemadas una noche junto al fuego, al mismo tiempo que las patrullas formularán compromisos para corregir sus errores.

OBJETIVOS

- Expresar su punto de vista de una manera creativa.
- Tener una evaluación crítica de los aspectos mejorables de la vida de patrulla.
- Conocer y practicar la confección de muñecos de cartón.
- Revalorizar la tradición del fogón de campamento.



DEFINIDOS LOS OBJETIVOS SE AJUSTAN LOS DEMÁS ELEMENTOS DEL DISEÑO



Diseñar una actividad permite esperar un mejor nivel de resultados y evita las sorpresas al momento de su realización. Junto a la determinación de sus objetivos, otros elementos del diseño son los siguientes:

- ¿Dónde sería óptimo desarrollarla?
- ¿Cuánto tiempo va a durar?
- Si es actividad de Unidad, ¿en qué forma participan las patrullas? Y si es de patrulla, ¿cómo participan los jóvenes?
- ¿De qué tipo y cuántos son los recursos humanos y materiales que se necesitan?
- ¿Cuánto cuestan y dónde se obtienen esos recursos?
- ¿Se desarrolla de una sola vez o tiene varias fases?
- ¿Ofrece riesgos que es necesario prevenir?
- ¿Admite variantes?
- ¿Cómo se evalúa?
- ¿Qué criterios se aplicarán para evaluar?



DISEÑADA LA ACTIVIDAD, ÉSTA SE PREPARA PARA SER REALIZADA EN UNA FECHA DETERMINADA



Las tareas de preparación varían según la actividad de que se trate: es distinto preparar una actividad de una hora de duración que un campamento de 7 días.

En cualquier caso, será muy útil repasar la “hoja de ruta” que proponemos a continuación:

HOJA DE RUTA

Aunque en la preparación de una actividad intervienen varios dirigentes, jóvenes e incluso especialistas externos, siempre debe existir un **responsable** de la actividad, ante quien todos reportan.

Toda actividad, por muy atractiva que sea, necesita de una **motivación** que es necesario preparar anticipadamente.

El **lugar** en que se desarrollará la actividad es determinante para su éxito. Tamaño, privacidad, entorno apropiado, orden y limpieza, nivel de ruido, son factores que influirán en el resultado. Más determinante es el lugar cuando la actividad se desarrolla fuera del local. En el caso de campamentos y excursiones se debe visitar el lugar con suficiente anticipación y verificar si permite desarrollar las actividades previstas.

Algunas actividades cortas se desarrollan de una vez, pero otras, especialmente las de mayor duración, tienen diferentes **fases**, con duración y exigencias distintas.

¿Sabén todos quién dirige la actividad?

**¿Cómo se motivará la actividad?
¿Quién lo hará?
¿Qué elementos se emplearán?
¿Quién los obtendrá o confeccionará?**

**¿Se ha definido el lugar y la persona responsable de obtenerlo y prepararlo?
¿Se ha visitado el lugar y se ha constatado que reúne las condiciones apropiadas?
¿Se obtuvo la autorización para usarlo?**

¿Se han repasado las diversas fases de la actividad y se ha designado a sus responsables?



Casi todas las actividades admiten **variantes**, ya sea en forma sucesiva o simultánea.

¿Se han preparado los materiales necesarios para las distintas variantes previstas?

Las actividades de patrulla las preparan los jóvenes; y las de Unidad, el Consejo de Unidad con **participación** de los jóvenes.

¿Participan los jóvenes en la preparación de la actividad en la forma que corresponde?

Cuando se requiere la participación de **recursos humanos externos** se necesita motivarlos y comprometerlos con anticipación. No podríamos tener una madrugada de pesca sin un pescador experto, o un curso de fotografía sin el apoyo de un técnico.

¿Está comprometida y garantizada la participación de las personas externas que se necesitan?



Una noche oscura en una colina cercana a la ciudad, en que está todo listo para observar las estrellas, el responsable de conseguir el telescopio, que llegó atrasado, recuerda en ese momento que era él quien tenía que pasar a buscarlo. Quien ha vivido esta experiencia no se olvidará jamás de la importancia de los **materiales de apoyo**.

¿Se verificó si se obtuvieron o confeccionaron los materiales que necesita la actividad?



Muchas actividades no implican **costo**, pero otras, que duran más o que emplean muchos materiales, como los campamentos o las actividades variables de larga duración, necesitan que se reúnan ciertos recursos financieros y que éstos se administren adecuadamente.

¿Se hizo el presupuesto de la actividad?
¿Se obtuvieron los recursos necesarios?
¿Se designó al responsable de administrarlos?
¿Se fijaron normas para su rendición?

El responsable de la actividad debe efectuar una **supervisión** continua, verificando que se hayan cumplido las tareas asignadas, hasta lograr la total preparación de la actividad.

¿Se ha verificado, antes de iniciar la actividad, que todo está listo?

Al preparar una actividad se pueden producir modificaciones en el calendario original, ya que en esos momentos se establece finalmente el tiempo efectivo requerido por cada actividad. Si el calendario es flexible no habrá problemas en introducir ajustes.



DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES



Después que la Unidad ha destinado tiempo a tomar decisiones y a organizarse, entra en la fase central del ciclo, que ocupa la mayor parte del tiempo disponible.

**La fase comprende lo que más estimula a los jóvenes:
¡la emoción de hacer cosas!**

**También comprende lo que más interesa a los dirigentes:
contribuir a que los scouts crezcan
a través de las cosas que hacen.**

**Por eso en esta fase hay que distinguir entre
desarrollo y evaluación de actividades
y seguimiento de la progresión personal.**



Como en el capítulo anterior se habló del seguimiento de la progresión personal, sólo analizaremos el desarrollo y la evaluación de las actividades.

SE DESARROLLAN AL MISMO TIEMPO ACTIVIDADES DE PATRULLA Y DE UNIDAD



Conforme al calendario establecido, cada patrulla realiza sus actividades con autonomía bajo la coordinación del Guía de Patrulla, con el apoyo de los dirigentes cuando es solicitado y la supervisión del Consejo de Unidad.

Las actividades de patrulla se articulan con actividades de Unidad, las que a veces son sucesivas y en otras ocasiones simultáneas. Estas actividades son coordinadas por el Consejo de Unidad, quien lo hace directamente, a través de algunos dirigentes o designando equipos especiales formados por dirigentes y Guías o Subguías de Patrulla. Estos equipos nacen con motivo de una actividad y se disuelven a su término.

Las actividades de patrulla y de Unidad, fijas y variables, cualquiera sea su duración, se desarrollan ensamblándose unas con otras como las piezas de un rompecabezas, que aisladas es poco lo que parecen, pero que en su conjunto revelan la imagen que entre todas forman y que no sería la misma si algunas de esas piezas faltasen. El ensamble entre estas actividades es responsabilidad del Consejo de Unidad, el que hace seguimiento semanal al desarrollo del programa previsto en el calendario.

LA MOTIVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SIEMPRE ES NECESARIA



Aun cuando fueron seleccionadas por los jóvenes, las actividades siempre requieren ser motivadas, ya que entre el momento en que se efectuó la selección y aquel en que se inicia la actividad, los intereses de los jóvenes pueden variar. La motivación determina la fuerza con que los jóvenes se entregan a la acción y se comprometen en los resultados de la actividad.



La motivación no sólo procede en los instantes o días previos al inicio de una actividad sino también antes, de distintas formas, creando un ambiente expectante en espera del día o momento en que se desarrollará. También es necesaria durante la actividad, reforzando la confianza y el entusiasmo, los que pueden decaer cuando surgen dificultades y el resultado se ve más dudoso que al principio.

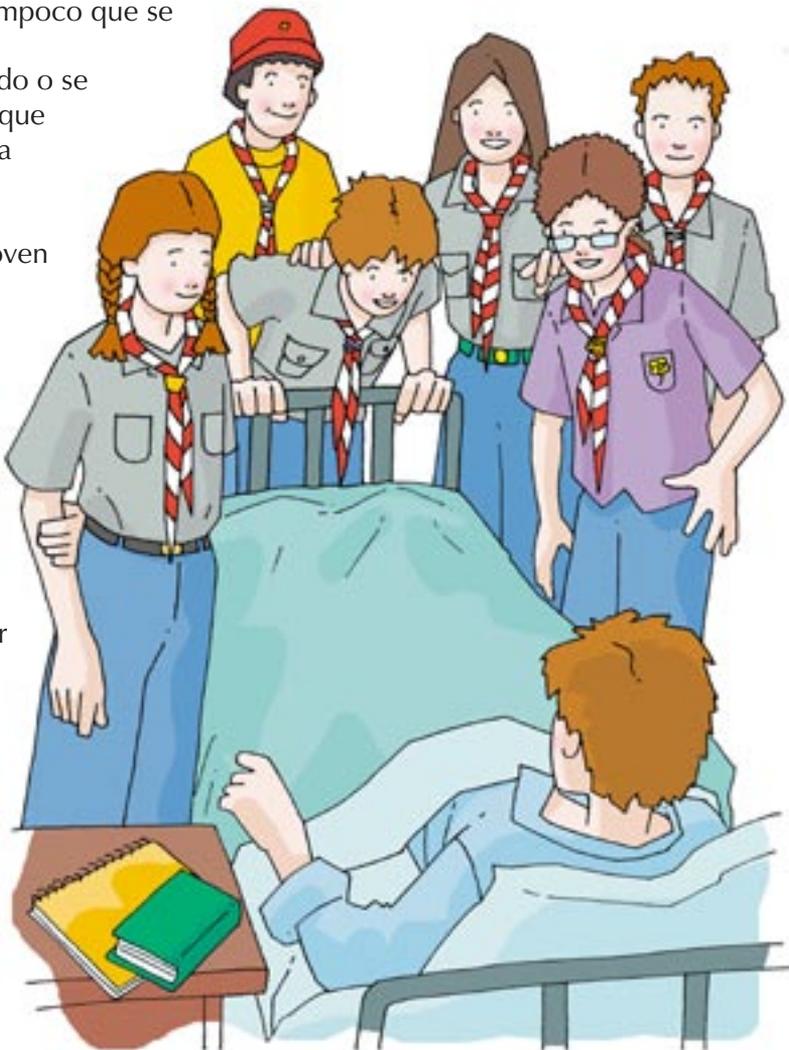
EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES NECESITA PRODUCIR EMOCIONES



La actividad debe ser una fiesta para los jóvenes, creando una *resonancia* emocional que los estimule a incorporarse en la próxima actividad con renovado entusiasmo. Si un joven o una joven no sitúa las actividades scouts entre sus primeras prioridades, difícilmente éstas producirán las experiencias que influirán en su crecimiento y en el logro de sus objetivos.

Para resguardar este aspecto es necesario considerar, entre otras, las siguientes sugerencias:

- Todos los jóvenes deben tener algo interesante que hacer en la actividad. Una actividad tiene actores y no espectadores.
- Las tareas que implica una actividad deben ser distribuidas por igual, teniendo sólo en cuenta las posibilidades personales de los participantes.
- No hay que dejarse influir por los estereotipos culturales relacionados con el género, asignando tareas desafiantes a los jóvenes y más pasivas a las jóvenes.
- Aunque el resultado de la actividad es importante, los dirigentes deben promover el interés por vivir y disfrutar el proceso, con independencia del resultado que se obtenga. Esto ayuda a desarrollar una cierta estabilidad emocional que no depende sólo de éxitos y fracasos.
- Hay que tener cuidado en que no se humille a quienes no logran los resultados esperados, como tampoco que se postergue a los de ritmo más pausado o se margine a aquellos que la mayoría considera menos simpáticos.
- Si un joven o una joven no desea participar o continuar en una actividad, su voluntad debe respetarse. Sería conveniente observar su conducta con mayor atención y dialogar con él o ella para averiguar qué está pasando y darle el apoyo que necesita. Este acompañamiento puede producirse en la patrulla o por medio del dirigente encargado del seguimiento.



LOS RESPONSABLES MANTIENEN EL RITMO DE LAS ACTIVIDADES



Las actividades se desarrollan de acuerdo a un determinado “ritmo”. Los dirigentes que están a cargo de la actividad -Guía y Subguía de Patrulla en el caso de las actividades de patrulla- son los responsables de *mantener el ritmo*.

La experiencia demuestra que hay ciertas situaciones que alteran “el ritmo”. Veamos algunas:

- Una actividad puede comenzar un poco fría o lenta, pero a medida que se obtienen resultados y la acción produce nuevas experiencias, el entusiasmo y el interés van aumentando. Un responsable cuyo entusiasmo no decae termina contagiando a todos.
- Para entusiasmar, el responsable no necesita armar bullicio ni convertirse en una atracción de primer plano. Impulsa la acción como si no estuviera presente, desapareciendo y reapareciendo cada vez que sea necesario.
- El responsable no soluciona todos los problemas. Hay que evitar el exceso de instrucciones o recomendaciones, dejando que los participantes resuelvan por sí mismos los obstáculos, piensen alternativas e inventen soluciones.



- Hay que evitar los espacios muertos, los que generalmente se producen por falta de preparación. Cuando obedecen a circunstancias imprevistas, hay que introducir modificaciones y refuerzos que permitan recuperar el ritmo. En las actividades de corta duración siempre es conveniente tener a la mano alternativas de reemplazo, como una actividad sorpresa, un juego de evaluación, una variante de la misma actividad o simplemente otra actividad.

-  En las actividades que son más pasivas es recomendable intercalar cantos, danzas, pequeños juegos u otras actividades menores que impliquen movimiento.
-  La intervención de terceros ajenos a la Unidad debe tener lugar en el momento previsto e insertarse en el contexto, evitando interrumpir el ritmo de la actividad. Para eso, las personas que prestan esta colaboración deben conocer con anterioridad su papel y no convertirse en un espectáculo aparte.
-  Los responsables son los primeros en llegar y estar preparados para la actividad, especialmente en las reuniones habituales. La presencia anticipada del responsable disminuye la ansiedad, permite verificar que todo esté preparado y ofrece una oportunidad para motivar.

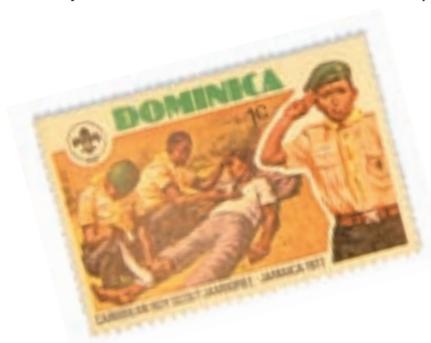
EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PERMITE CREAR EL HÁBITO DE LA RESPONSABILIDAD



Una actividad scout no es un encuentro circunstancial en la plaza del barrio y los responsables tienen que hacerlo sentir a los scouts. La actividad es una oportunidad privilegiada para crear hábitos que fortalezcan la responsabilidad.

Llegar a la hora acordada, cuidar el lugar que se recibió en préstamo y entregarlo más limpio de lo que estaba, devolver equipos facilitados en la fecha convenida, mantener en buen estado los implementos de la Unidad y de las patrullas, cumplir las tareas encomendadas y hacerlas exigibles son actitudes que forman hábitos y habilidades sociales muy importantes para el desarrollo de la personalidad.

Para quienes no cumplen estas condiciones las puertas se cierran. Los que son cumplidores ganarán un prestigio que será su mayor capital y su mejor tarjeta de presentación, en los scouts y fuera del Movimiento.



LAS ACTIVIDADES DEBEN MINIMIZAR EL RIESGO IMPLÍCITO

Todas las actividades que hacemos tienen riesgos implícitos. Es tarea de los responsables evitar que las actividades scouts produzcan accidentes.

El equipo, los materiales, el itinerario de una excursión, los medios de transporte, el tipo de actividad, el lugar en que se desarrolla, la ubicación de la cocina, el manejo del fuego, los alimentos que se consumen, la vestimenta, la ubicación de las carpas, todo lo que hacemos y todos los medios que utilizamos contienen un riesgo y pueden ser causa de enfermedad o accidente, por lo que deben recibir una atención cuidadosa, coincidente con nuestra preocupación por la seguridad de los jóvenes.

Algunas recomendaciones claves, útiles en cualquier situación y ambiente, deben ser conocidas y seguidas por los responsables de una actividad:



Prevenir: se debe emplear un tiempo en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en todas las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan ese riesgo y estableciendo claramente los límites.



Informar: todos deben conocer los riesgos existentes de una manera clara y directa, inhibiendo las conductas peligrosas. Cuando corresponda, debe agregarse un sistema de anuncios y señales.



Mantener la prevención y la información: la actitud de prevención debe ser constante, la información sobre el riesgo debe reiterarse continuamente y la señalización debe conservarse en buen estado.



Estar preparado para socorrer con efectividad: si a pesar que se mantuvieron constantes las medidas de prevención e información, se produce un accidente o situación de riesgo, hay que estar preparado con anterioridad para:

- saber qué se hará en ese caso;
- disponer

en el lugar de los elementos que se necesitan para socorrer; y

- conocer con anticipación qué medidas se tomarán para que la acción de socorro sea oportuna y no deje al descubierto otras áreas potencialmente peligrosas.





LAS ACTIVIDADES SE EVALÚAN SEGÚN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PREVIAMENTE DETERMINADOS



Evaluar una actividad consiste en:



Observar su desarrollo para saber si se puede mejorar su ejecución, es decir, acompañar la acción para tratar que se optimicen sus resultados; y



Analizar sus resultados para saber si se lograron los objetivos que se fijaron antes de realizarla, esto es, si se consiguió en el grupo de participantes lo que se esperaba obtener.

Para cumplir ambos aspectos de la evaluación de una actividad es necesario que sus objetivos se hayan fijado con anterioridad y que consten por escrito. Si no hay objetivos, no hay evaluación posible; y si los objetivos no están escritos, la evaluación será ambigua, ya que cada cual entenderá cosas distintas de lo que se esperaba lograr con la actividad.

Si los objetivos están difusos, será inevitable la tendencia a reducir la distancia que los separa de los resultados efectivamente logrados, exagerando ficticiamente el nivel de logro y favoreciendo evaluaciones autocomplacientes.

Las *actividades variables*, debido a su diversidad de propósitos y contenidos, siempre deben tener sus objetivos por escrito. Se exceptúan:



Las *actividades instantáneas*, que dado su carácter sorpresivo carece de sentido escribir sus objetivos.



Las *actividades individuales de refuerzo*, ya que son sugerencias hechas a un joven por el dirigente que sigue y evalúa su progresión, cuyos objetivos no se justifica poner por escrito.



Las *tareas personales dentro de una actividad común*, que sólo constituyen división de funciones.



Las *especialidades*, en que los objetivos pueden o no ponerse por escrito, dependiendo del criterio del respectivo dirigente y del monitor; y del acuerdo a que hayan llegado con el joven o la joven.

Las *actividades fijas*, en cambio, debido a su contenido casi siempre homogéneo y a su realización bastante estandarizada, en su mayoría no necesitan que sus objetivos se formulen por escrito. Es el caso de las reuniones semanales habituales, los juegos, las narraciones, los cantos, las danzas, las ceremonias y otros similares.

Sin embargo, algunas actividades fijas, como *campamentos* y *excursiones*, que se realizan con contenidos diversos e incorporan actividades variables, debieran expresar sus objetivos por escrito.

LAS ACTIVIDADES SE EVALÚAN POR OBSERVACIÓN



La manera de evaluar las actividades es por observación. Jóvenes, dirigentes, padres y otras personas que participan en la evaluación de una actividad, observan de la manera en que todos lo hacemos: miran, escuchan, experimentan, perciben, analizan, comparan y se forman opinión. En el capítulo anterior explicamos que de la misma manera se hacía respecto de la evaluación del logro de los objetivos. Es una buena costumbre anotar las observaciones en una libreta personal, ya que es natural que tiendan a olvidarse.



La evaluación *por medición*, tan propia de la educación formal y que a través de tests permite medir con relativa exactitud el aprendizaje logrado sobre determinados conocimientos o habilidades, es poco aplicable en las actividades scouts, ya que éstas tienen una incidencia relativa en la adquisición de conocimientos formales. Es la persona como un todo la que interesa y eso nos sitúa con prioridad en el terreno de las actitudes. Excepcionalmente, podrían evaluarse por medición algunas manualidades y técnicas específicas.



LAS ACTIVIDADES SE EVALÚAN DURANTE SU DESARROLLO Y A SU TÉRMINO CON LA INTERVENCIÓN DE DISTINTOS ACTORES

DURANTE SU DESARROLLO

Es recomendable evaluar durante su desarrollo aquellas actividades de larga y mediana duración que comprenden varias fases. Lo más frecuente es que estas actividades sean *actividades de Unidad*, por lo que intervendrán en su evaluación los jóvenes, los dirigentes y otros agentes, según los casos.



En el caso de estas actividades, la evaluación durante su desarrollo determina si es necesario introducir correcciones o refuerzos. Si no todos los jóvenes están participando, se deberá encontrar la forma en que todos participen; si se está alargando demasiado, habrá que apurar su desarrollo; si no se observa mucho interés, se diseñarán motivaciones adicionales; si está derivando a otros intereses no previstos, habrá que volverla a su cauce o convertirla en dos actividades paralelas.

Para que operen las rectificaciones sugeridas por esta evaluación, los responsables de la actividad deben tener flexibilidad y capacidad de reinventar.

AL TÉRMINO DE LA ACTIVIDAD

Todas las actividades deben ser evaluadas a su término. Incluso las más breves pueden tener una evaluación tan breve como la actividad misma.

Las *actividades de patrulla* se evalúan por el Consejo de Patrulla y los resultados de la evaluación son comunicados al Consejo de Unidad a través del Guía y del Subguía.

Las *actividades de Unidad* se evalúan primero en las patrullas y luego en el Consejo de Unidad. Una Asamblea de Unidad sólo podría convocarse excepcionalmente para concluir la evaluación de una actividad que ha sido muy significativa para todos, o cuando a su término se necesita establecer normas de convivencia derivadas de la misma actividad.

Los padres intervendrán en la evaluación en la medida en que participaron o colaboraron en la actividad. También cuando han sido testigos de su impacto, lo que ocurre cuando los jóvenes han debido realizar parte de la actividad en sus hogares y los padres han tenido la ocasión de ver lo que hacen; o cuando observaron la forma en que su hijo o hija se ha involucrado en una actividad de larga duración; o al regreso de un campamento de larga duración; o al inicio de un año con respecto a las actividades del período anterior.



Al igual que los padres, la evaluación de otros agentes es posible cuando han intervenido en la actividad o están en condiciones de medir impacto. Tal es el caso de un especialista que participó en una actividad que tenía por objetivo el aprendizaje de una determinada habilidad; o de los profesores, cuando la actividad involucra a la escuela.

El equipo de dirigentes siempre evalúa las actividades, durante su desarrollo y a su término, con posterioridad a las otras evaluaciones. Su evaluación tiene como objetivos sacar conclusiones sobre la aplicación del programa y examinarse a sí mismos, determinando si cumplieron las funciones que de ellos se esperaban.

LA EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ALIMENTA LA EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN PERSONAL



En esta Guía hemos subrayado la diferencia que existe entre la evaluación de una actividad y la evaluación del crecimiento personal de los jóvenes. Sin embargo, aunque tienen objetivos diferentes, es necesario decir que ambas evaluaciones se nutren de una misma observación.

Al observar el desarrollo de una actividad, es imposible no ver al mismo tiempo la forma en que se desempeña un joven o una joven y comprobar los cambios que ha experimentado. De ahí que al observar una actividad se acumula información sobre la progresión de los jóvenes.

Al final de un ciclo de programa, luego de algunos meses y después de transcurridas varias actividades, esta información permite llegar a una conclusión sobre el avance de un joven o una joven en el logro de sus objetivos personales, la que el dirigente encargado de su seguimiento compartirá con él o ella al momento del consenso, como se ha explicado en el capítulo anterior.





Glosario

A

actitud predisposición relativamente estable de conducta. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una actitud (saber ser).

actitud educativa predisposición de una persona para contribuir a la educación de otros. Involucra un componente cognitivo o intelectual: conocimiento de lo que se quiere enseñar; un componente afectivo: entrega personal y compromiso con el proceso educativo; y un componente reactivo: capacidad para reaccionar ante distintas situaciones de la manera apropiada.

actividades de refuerzo tareas específicas dentro o fuera de la Unidad Scout, que se sugieren al joven o a la joven por parte de la patrulla o del dirigente encargado de su seguimiento y evaluación, con el propósito de que adquiera experiencias que le permitan reforzar una determinada conducta que le ha sido difícil lograr.

actividades educativas son todas aquellas acciones que los jóvenes realizan dentro y fuera del Movimiento Scout, y que les permiten vivir experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos educativos.

actividades externas son aquellas actividades que los jóvenes realizan fuera del ambiente de la patrulla o la Unidad Scout y sin una vinculación directa con su programa de actividades.

actividades fijas son aquellas que para crear el ambiente previsto por el método scout, necesitan realizarse continuamente y de modo similar. Son actividades fijas de la Unidad Scout, por ejemplo, los campamentos, la fogata, las reuniones habituales, las ceremonias.

actividades instantáneas también llamadas “actividades sorpresa”, son aquellas actividades espontáneas, no planificadas en el calendario de actividades de la Unidad, que pretenden atraer la atención de los jóvenes, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo libre imprevisto.

actividades internas son aquellas que se realizan por iniciativa del programa de actividades de la patrulla o de la Unidad Scout, ya sea dentro o fuera de ella.

actividades variables actividades referidas a diversos contenidos, que contribuyen al logro de objetivos de manera específica y que no se repiten frecuentemente, salvo que los jóvenes así lo decidan.

adhesión a la Ley y la Promesa elemento del método scout que es una invitación personal a cada joven para que formule su Promesa Scout y, de esta manera, se comprometa libremente, ante su grupo de compañeros, a ser fiel a la palabra dada y hacer todo lo que de él o de ella dependa para vivir de acuerdo con la Ley Scout.

adolescencia período o etapa de la vida del hombre y la mujer en la que se produce la maduración sexual y social. En términos generales, se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y finaliza con la entrada en el mundo de los adultos.

adulthood período en que el organismo humano alcanza su completo desarrollo. Esta etapa comienza alrededor de los 25 años, como prolongación de la juventud, de la cual la separan límites difusos, y se extiende hasta la edad en que las personas son consideradas adultos mayores, con límites igualmente difusos.

afectividad una de las áreas de crecimiento definidas en el sistema educativo scout, que apunta al desarrollo de la capacidad de obtener y mantener un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional,

integrando la vida afectiva al comportamiento.

agentes de evaluación todas aquellas personas que intervienen o podrían intervenir para dar su opinión sobre el desarrollo y resultado de una actividad o sobre la progresión personal de los jóvenes y las jóvenes. Los agentes de la evaluación en la Unidad Scout son los propios jóvenes, los dirigentes, los padres y otras personas que intervienen ocasionalmente en las actividades, como el caso de un especialista; o están en condiciones de expresar juicios de valor sobre los logros obtenidos por los jóvenes, como los profesores.

agentes educativos personas, grupos, instituciones o ambientes que intervienen en el proceso educativo. Los agentes pueden ser intencionados, como la familia y la escuela; o sin intención educativa, como los medios de comunicación, los grupos de pertenencia y otros.

anexo técnico documento que acompaña a las fichas de actividades cuando éstas requieren información técnica específica para su realización.

aprendizaje proceso mediante el cual un sujeto incorpora contenidos, adquiere destrezas o habilidades prácticas, cambia sus actitudes o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción.

aprendizaje por la acción elemento del método scout que alude a la educación activa y en virtud del cual se plantea que los jóvenes aprenden por sí mismos a través de la observación, el descubrimiento, la elaboración, la innovación y la experimentación.

aprendizaje a través del juego elemento del método scout que promueve el aprendizaje fomentando en los jóvenes una “actitud de juego” y utilizando el juego como actividad que contribuye a la integración social.

aprendizaje a través del servicio elemento del método scout que, como expresión de los principios sociales del Movimiento, propicia que los jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades.

apropiación de un territorio uno de los tres dinamismos esenciales que apoyan el marco simbólico en la Unidad Scout, junto con el gusto por explorar y la pertenencia a un grupo de amigos. Responde a la necesidad de los jóvenes de descubrir y generar nuevos espacios, más amplios que los de la niñez, a través de los cuales puedan expresarse y proyectarse.

aptitud disposición o habilidad del individuo para ejercer cierta tarea o realizar determinada actividad.

área de crecimiento cada una de las dimensiones de la personalidad que en conjunto comprenden la totalidad de las expresiones del ser humano y que, para efectos metodológicos, la propuesta educativa del Movimiento Scout expresa por separado. Las áreas de crecimiento son: corporalidad, creatividad, carácter, afectividad, sociabilidad y espiritualidad.

Asamblea de Unidad uno de los tres componentes de la estructura de la Unidad Scout, junto con el Consejo de Unidad y el equipo de dirigentes. Fija las normas de convivencia, decide las actividades de Unidad y está integrada por todos sus miembros, aunque los dirigentes participan en ella sin derecho a voto.

Asesor Personal de Formación dirigente scout que acompaña y apoya a otro durante un período de su proceso de formación. Sus características son: actúa en la misma estructura en que ha sido nombrado el dirigente a quien asesora o en la más próxima posible; tiene un mayor conocimiento y vivencia del Movimiento Scout en la misma actividad de aquel a quien asesora; es apropiado al nivel

cultural del dirigente que apoya; tiene una posición en la vida de mayor experiencia y madurez; está calificado por la Asociación para desarrollar esa función.

Asistente de Unidad adulto o joven mayor de edad, miembro del Equipo de Unidad, que colabora en el desarrollo del programa de actividades, anima la participación de los jóvenes, contribuye al seguimiento de su progresión personal y participa en las tareas educativas y de gestión que corresponden a los dirigentes.

autoeducación en sentido estricto, se refiere a la educación de la persona por sí misma, oponiéndose a la heteroeducación, es decir, la educación que se logra con la participación de agentes externos. Vista en sentido absoluto, la autoeducación es imposible de lograr, pero el término ha sido utilizado para rescatar la participación y responsabilidad que cada uno tiene en su propio proceso de aprendizaje, poniendo la atención sobre los procesos que vive quien aprende, por sobre el proceso de enseñanza realizado por el maestro u otros agentes externos.

autoestima actitud valorativa o consideración, positiva o negativa, que cada uno tiene de sí mismo. La autoestima se va formando a través de un proceso de asimilación y reflexión por el cual los jóvenes interiorizan sus sucesivas autoevaluaciones y las opiniones que los demás manifiestan en relación a ellos y las utilizan como criterios para su propia conducta.

autoevaluación acción de la persona para valorar el trabajo, obras o actividades realizadas por sí misma y sus resultados. La autoevaluación supone la capacidad de diagnosticar las propias posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos y la participación en los procesos de aprendizaje que permiten lograrlos.

autonomía la autonomía es uno de los fines de la educación

y se refiere a la capacidad del ser humano de autogobernarse, de ser dueño de sí mismo, determinando su propia conducta.

B

Bitácora publicación orientada a los jóvenes y las jóvenes, que complementa la animación del programa que se ofrece en la Unidad Scout y que facilita el seguimiento y evaluación de su progresión personal. Existen cuatro bitácoras, una por cada etapa de progresión.

C

campo de aprendizaje estructura inmaterial pero real, que atraviesa una Unidad Scout en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje. Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje son la relevancia del método, el interés por el crecimiento personal de cada joven, los incentivos a la participación, la creatividad y la innovación, la información fluida, el reconocimiento oportuno de los logros, la estimulación de las opiniones divergentes, la disposición de los líderes a aprender, el respeto al sistema de patrullas.

capacidad aptitud y habilidad para realizar un acto físico o mental, ya sea innato o alcanzable por el aprendizaje. Se suele distinguir entre habilidades generales, relacionadas con todo tipo de tareas pero especialmente con aquellas del campo cognitivo e intelectual; y habilidades específicas, que tienen que ver con un tipo particular de tareas.

capacidad educativa aptitud y habilidad para contribuir a la educación de otra persona. Se trata de una de las condiciones necesarias para el ejercicio de las funciones de cualquier dirigente scout, especialmente si desarrolla su tarea en el área de programa de jóvenes.

carácter una de las áreas de crecimiento definidas en el sistema educativo scout, referida a la disposición permanente de la voluntad de la persona para organizar sus impulsos y fuerzas de acuerdo a un principio regulador de naturaleza ética, confirniéndole a su comportamiento cierto perfil personal.

carácter permanente uno de los elementos del grupo informal, junto con el principio de libre integración y la identidad propia. Este elemento refiere a que el grupo informal es un grupo estable con miembros estables, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones y pone en común su compromiso.

caracteres sexuales rasgos morfológicos y fisiológicos que se presentan en los organismos con relación a su sexualidad o simplemente a su actividad reproductora. Se clasifican en: *primarios*, los que afectan a las gónadas, testículos y ovarios, es decir, a los órganos directamente involucrados en los procesos de copulación y reproducción; y *secundarios*, que se refieren a las modificaciones físicas que guardan alguna relación con el sexo o con la reproducción, como por ejemplo, la aparición del vello púbico y axilar, cambios en el timbre de voz, sudoración con olor y otros.

carpeta personal carpeta individual que mantienen los dirigentes respecto de cada miembro de la Unidad Scout, en que se incluye la *ficha individual* y la *hoja de control de la progresión*, además de todo otro antecedente o documento que se estima importante para mantener la historia del paso de cada joven por la Unidad.

celebraciones término empleado en esta Guía para referirse tanto a las fiestas como a las ceremonias de la Unidad Scout.

ciclo de programa período de una duración aproximada de tres a cuatro meses, dentro del

cual se diagnostica el avance de la Unidad; se seleccionan, organizan, desarrollan y evalúan las actividades; y se evalúa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes.

ciclos de desarrollo períodos de edad determinados por las características evolutivas de niños y jóvenes y que dan origen a las Ramas del Movimiento Scout. El período de 11 a 15 años es considerado un ciclo de desarrollo y da origen a la Rama Scout.

competencia capacidad para llevar a cabo determinadas actividades o tareas.

conciencia moral facultad propiamente humana que permite al hombre y a la mujer reconocer el bien y el mal y que implica la percepción de normas y valores de carácter ético que guían su acción y orientan su proyecto de vida.

conducta forma en que actúan y reaccionan las personas, observable por otras personas. Así definida, la conducta es un hecho externo y objetivo, pero debemos advertir que hoy se le otorga a la expresión una amplitud mayor, incluyendo en ella los procesos internos de la persona asociados a sus manifestaciones externas, como la motivación y el propósito. En la Guía ha sido usada en este sentido amplio, llamando "conductas" a los conocimientos, actitudes y habilidades propuestas en los objetivos. Debemos también señalar que para algunos se denomina *conducta* a las reacciones que requieren un proceso consciente y *comportamiento* a cualquier tipo de reacción. Otros, consideran comportamiento sólo al conjunto de las manifestaciones externas de la personalidad. No obstante estas diferencias y matices, en la Guía ambas expresiones se han usado como sinónimas.

conocimiento usado en esta Guía en su sentido pedagógico, como comprensión que la

persona adquiere de algo que notoriamente pertenece a la realidad y que por el acto de aprendizaje pasa de desconocido a conocido. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de un conocimiento (saber). Se alude como *cognitivo* a todo aquello que pertenece a este campo.

Consejo de Grupo organismo máximo de toma de decisiones en el Grupo Scout. Está conformado por todos los dirigentes del Grupo, los representantes de los padres, los de la institución patrocinante y el Asesor Religioso del Grupo. Sus principales tareas son confeccionar el plan de Grupo, coordinar el trabajo de las Unidades, apoyar el desempeño de los dirigentes y evaluar los resultados.

Consejo de Patrulla organismo máximo de toma de decisiones en la Patrulla y su única estructura formal. En él participan todos los miembros de la patrulla bajo la presidencia del Guía de Patrulla. Tiene a su cargo asuntos relevantes como decidir las actividades de patrulla, determinar las actividades de Unidad que la patrulla propondrá a la Asamblea, evaluar las actividades, conocer la autoevaluación de la progresión de sus miembros y contribuir a ella, elegir al Guía y al Subguía de Patrulla y nombrar los demás cargos en la patrulla.

Consejo de Unidad uno de los tres componentes de la estructura de la Unidad Scout, junto con la Asamblea de Unidad y el equipo de dirigentes. Lo conforman los Guías y Subguías de Patrulla y el equipo de dirigentes, se reúne al menos una vez al mes y lo coordina, generalmente, el Responsable de Unidad. El Consejo cumple una doble función: es organismo de gobierno, encargado de las operaciones, e instancia de aprendizaje para sus miembros.

corporalidad una de las áreas de crecimiento definidas en el sistema educativo scout, que se refiere a la responsabilidad personal en el crecimiento y funcionamiento del propio cuerpo.

creatividad una de las áreas de crecimiento del sistema educativo scout que alude a la capacidad de pensar, innovar y utilizar la información de manera original y relevante.

crecimiento término usado preferentemente desde el ámbito biológico, que se refiere a aquellos aspectos cuantitativos relacionados con el aumento de la masa corporal en las sucesivas y progresivas etapas que sigue el individuo desde su nacimiento hasta su madurez. En numerosas partes de esta Guía la expresión ha sido usada como sinónimo de desarrollo, no obstante que esta última es más amplia.

cultura interna de la patrulla las normas que una patrulla se da y que dicen relación con la forma en que se hacen las cosas en ella. La cultura cambia a medida que la patrulla evoluciona.

D

desarrollo evolución de una persona y de sus funciones y capacidades hacia conductas de mayor calidad o consideradas superiores. Se diferencia de la expresión *crecimiento* en cuanto el desarrollo supone un proceso de construcción y no sólo algo dado, y en que si bien está ligado al crecimiento físico, le agrega componentes cualitativos. A pesar de esa diferencia, esta Guía usa ambas expresiones significando lo mismo.

desarrollo integral uno de los propósitos del Movimiento, que apunta al desarrollo simultáneo y equilibrado de todas las dimensiones de las personalidad de los jóvenes, suscitando, formando y dando oportunidades de pleno despliegue a la variedad de expresiones de la persona.

desarrollo de actividades una de las fases centrales del ciclo de programa que se realiza junto con la evaluación y que consiste en llevar a la práctica el plan de actividades trazado.

destreza habilidad, arte o dominio de la forma de hacer una cosa. Por lo general, la destreza se entiende vinculada a una actividad específica, por lo que supone el dominio de formas específicas de llevar a cabo determinada tarea. En esta Guía, se ha utilizado como sinónimo de *habilidad*.

diagnóstico de la Unidad

fase del ciclo de programa que empalma un ciclo con el siguiente y está destinada a analizar los resultados obtenidos en el ciclo de programa que finaliza.

dinamismos esenciales bajo este concepto se mencionan los centros de interés predominantes en los jóvenes durante la primera etapa de la adolescencia: el gusto por explorar, el interés por la apropiación de un territorio y la pertenencia a un grupo de amigos. Apoyado en ellos, se estructura el marco simbólico en la Unidad Scout.

dirigente scout adulto o joven mayor de edad que constituye un testimonio del proyecto educativo del Movimiento y que se caracteriza por su rectitud personal, su madurez emocional, su integración social y su capacidad de actuar asertivamente y formar equipo con otras personas. Existen distintas "líneas" en las que una persona puede desempeñarse como dirigente scout: *dirección de jóvenes*, en contacto educativo directo con jóvenes, en cualquiera de las Ramas del Movimiento; *dirección institucional*, prestando servicio en tareas administrativas y de gestión al interior de la Asociación; y *capacitación*, orientada a la formación de dirigentes en estas tres líneas.

diseño de una Unidad Scout bajo este concepto se entiende aquella tarea propia del equipo de dirigentes que consiste en ver cómo las partes del método scout se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. Las tareas que comprende el diseño de una Unidad Scout son diversas y para diseñar se estima que es necesario comprender el método scout en su totalidad, saber leer la realidad del entorno y conocer a los jóvenes que forman parte de la Unidad.

E

educación formal actividad intencionada, organizada y conducida por un establecimiento educacional e inscrita dentro de un sistema educativo legalmente establecido, cuyo fin es la promoción en los niños y jóvenes de cambios de conducta, actitudes, disposiciones y capacidades a través de métodos de enseñanza y aprendizaje de contenidos.

educación no formal actividad educativa intencionada y sistematizada, que se desarrolla de manera independiente del sistema educativo formal o paralela a él, y cuya finalidad puede ser la formación de un determinado aspecto de la vida personal, el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la personalidad o la adquisición de competencias para el desarrollo profesional y social, utilizando generalmente procesos de aprendizaje activo y enfatizando la relación personal.

educación permanente uno de los propósitos del Movimiento Scout, en virtud del cual se promueve el aprendizaje personal, la autoformación y la superación constante, en la convicción de que todas las personas aprenden sin cesar durante toda su existencia.

elementos del método scout conjunto de componentes del método scout. Se destacan el aprendizaje por la acción, la presencia estimulante del adulto, el sistema progresivo de objetivos y actividades, la adhesión a la Ley y la Promesa, el marco simbólico, el sistema de equipos, la vida en naturaleza, el aprendizaje a través del juego y el servicio a los demás.

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

énfasis educativo realce, entonación o acento que se da a un ciclo de programa, que resulta de una confrontación entre el diagnóstico efectuado y los objetivos que la Unidad se ha fijado. Es una aproximación a la visión por la vía de fortalecer los aspectos positivos detectados, reducir o eliminar los negativos y orientar las acciones correctoras a realizar durante el ciclo que comienza.

equipo de dirigentes o Equipo de Unidad grupo de dirigentes que asumen las distintas tareas que corresponden al educador adulto en una Unidad Scout, tales como diseñar la Unidad, custodiar la misión, administrar la visión, motivar, generar compromisos y acompañar el proceso de desarrollo de los jóvenes. El Equipo de Unidad debe estar integrado, al menos, por un dirigente cada ocho jóvenes.

especialidades actividades complementarias, individuales y voluntarias, que los jóvenes realizan en forma paralela al calendario de actividades de la Unidad. Tienen por objeto fomentar en los jóvenes la adquisición y ejercicio de habilidades en torno a un tema específico, estimular el desarrollo de sus aptitudes innatas, motivar la exploración de nuevas aficiones, mejorar su autoestima y contribuir a que presten un servicio más calificado.

espiritualidad una de las áreas de crecimiento del sistema educativo scout que alude a la tarea de establecer vínculos personales, íntimos y recíprocos con Dios, asumiendo la fe e integrándola a la vida, y respetando a la vez las opciones religiosas de los demás.

esquema corporal imagen interna que cada persona maneja de su propio cuerpo. Entre los 11 y los 15 años, esta imagen se ve alterada por las transformaciones propias de la primera etapa de la adolescencia.

estatus posición que a una persona se le reconoce por los demás dentro del grupo. En los grupos formales, el estatus se basa principalmente en la posición ocupada en la organización formal. En los grupos informales, en cambio, el estatus puede estar basado en cualquier circunstancia que el grupo determine como relevante. Esta última situación es el caso de la patrulla, donde los jóvenes se asignan estatus según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas.

estructura interna de la patrulla uno de los elementos que dice relación con la *identidad propia* de un grupo informal. La estructura interna, de carácter espontáneo y en constante evolución, se refiere al modelo de relación que existe entre las distintas posiciones dentro del grupo.

etapas de progresión etapas que reconocen el avance en el crecimiento de un joven o una joven, evaluado a través del logro de sus objetivos educativos personales. En la Unidad Scout, las etapas de progresión son cuatro: pistas, senda, rumbo y travesía.

evaluación actividad sistemática y continua, cuya función principal es recoger información sobre el proceso educativo, ayudando a mejorar ese proceso y elevando la calidad del aprendizaje de niños y jóvenes.

Puede estar referida al joven (evaluación del crecimiento personal); al instrumento (evaluación de las actividades); o al dirigente (evaluación del desempeño).

evaluación de la actividad observación del desarrollo y resultados de una actividad para saber si se puede mejorar su ejecución o si se lograron los objetivos que se fijaron para ella antes de realizarla.

evaluación de la progresión personal proceso sistemático y continuo que forma parte de la vida de grupo de la Unidad Scout y que recoge y acumula información, permitiendo mejorar la participación del joven o la joven, elevar el nivel de logro de sus objetivos y determinar el grado de identificación o discrepancia existente entre su conducta y los objetivos que se ha propuesto.

evaluación por medición forma de evaluación comúnmente usada en educación formal, consistente en comparar una cierta medida con una norma estadística ya establecida o con determinados patrones de conducta. De escasa aplicación en la Unidad Scout.

evaluación por observación forma de evaluación que consiste en formular un juicio de valor sobre una descripción cualitativa. Con este fin, los propios jóvenes, los dirigentes y otros agentes de la evaluación, miran, escuchan, analizan, comparan y sacan conclusiones sobre la información obtenida por esas vías.

experiencia percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas, que los jóvenes adquieren al participar en las actividades educativas y que les permiten practicar y adquirir la conducta (conocimiento, actitud, habilidad) prevista en un determinado objetivo educativo. La experiencia personal es un concepto clave en el sistema educativo scout, basado en el aprendizaje por la acción. En esa acepción ha sido empleada la palabra en esta Guía.

F

ficha de actividad recurso metodológico en el cual se diseña una actividad educativa describiendo los elementos que la componen y las posibles relaciones entre todos ellos. Estas fichas ponen a disposición de dirigentes y jóvenes un conjunto de actividades alternativas, que éstos pueden proponer a la patrulla o a la Unidad Scout tal como se han diseñado o introduciéndoles modificaciones o variantes.

ficha individual documento que contiene información personal relativa a cada uno de los jóvenes y las jóvenes que forman parte de la Unidad Scout. En ella se incluyen antecedentes de identificación individual y familiar, así como información médica imprescindible.

G

grupo en términos de la teoría organizacional, se entiende como grupo a un conjunto de personas dentro del cual la conducta o el rendimiento de una de ellas está influido por la conducta o el rendimiento de las demás.

grupo formal aquellos grupos creados por decisión de la autoridad de una organización para llevar a cabo los objetivos predefinidos por la misma organización, con el propósito de alcanzar sus metas.

grupo informal aquellos grupos que se crean a partir de esfuerzos individuales y se desarrollan alrededor de intereses comunes y de la amistad, más que por un propósito intencionado.

Guía de Patrulla un joven o una joven, elegido directamente por sus compañeros de patrulla, que tiene como tarea primordial coordinar el trabajo de la patrulla.

gusto por explorar uno de los tres dinamismos esenciales que sustentan el marco simbólico

en la Unidad Scout. Responde al impulso de los jóvenes por explorar sus cambios, descubrir sus potencialidades y encontrar nuevas identificaciones que configurarán su futura identidad como adultos.

H

habilidad dominio de la forma de hacer una cosa. Supone una capacidad perceptiva de los estímulos externos que redundan en una actuación eficaz, consiguiendo velocidad y precisión en la realización. Se ha usado en esta Guía como sinónimo de *destreza*. Generalmente todo objetivo educativo contiene, entre otras conductas deseables, el logro de una habilidad (saber hacer).

historia de propósito explicación general de por qué la Unidad necesita evolucionar y cómo esa evolución es parte de algo más grande, de una "historia más amplia". La historia de propósito está dada por los valores universales del Movimiento Scout, por la trayectoria del Grupo Scout del cual la Unidad es parte, por los valores aportados por la institución que lo patrocina, por las luchas y conquistas del pasado, por las "leyendas" que se transmiten de unos a otros sobre los grandes momentos vividos por la Unidad. Ella crea un horizonte donde sueños y metas personales destacan como hitos en una travesía más larga y sostiene la estabilidad de la Unidad.

hoja de control de la progresión documento en el cual el dirigente encargado del seguimiento y evaluación de un determinado joven, registra los objetivos personales que de común acuerdo se han considerado logrados, las etapas de progresión alcanzadas y las observaciones relevantes sobre el crecimiento personal de ese joven, obtenidas a través de las distintas fuentes y mecanismos de evaluación.

I

identidad en latín, esta palabra quería significar *carácter de lo que es lo mismo*, es decir, calidad de lo que no tiene diferencias ni variantes, lo que es igual. En términos psicológicos la identidad se refiere a ser uno mismo, a ser lo que decimos ser. Implica una permanencia de la conciencia del yo en situaciones diferentes y en el transcurso del tiempo: reconocimiento de que mi yo, que participó en momentos y lugares distintos a los actuales, es sin embargo igual, el mismo yo del presente.

identidad propia uno de los elementos del grupo informal, junto con la libre integración y el carácter permanente. Se refiere a la conciencia que el grupo informal tiene de ser de una determinada manera a través del transcurso del tiempo y a pesar de las diferentes situaciones que se le puedan presentar.

insignia de asociación insignia que indica la pertenencia a la organización scout nacional reconocida por la Organización Mundial del Movimiento Scout. En la Unidad Scout puede otorgarse cuando el joven o la joven ingresa, o cuando empieza a usar su uniforme o en la ceremonia de investidura, junto con la pañoleta.

insignia de especialidad insignia que indica la especialidad que el joven o la joven ha desarrollado durante un período determinado y que se otorga una vez lograda.

insignia de eventos distintivo que indica la participación del joven o la joven en un evento específico. Se ubica en el uniforme temporalmente, mientras dura el evento respectivo y un cierto tiempo después.

insignia de Grupo distintivo que indica el Grupo Scout al cual pertenece la Unidad Scout y que se otorga cuando el joven o la joven comienza a usar su uniforme.

insignia de progresión insignia que indica la etapa de progresión en que se encuentra el joven o la joven y que se entrega al comienzo de la etapa respectiva.

insignia de Promesa insignia que indica la realización de la Promesa y que se entrega en la ceremonia respectiva.

institución patrocinante organismo de la comunidad que promueve la creación de un Grupo Scout, apoya su gestión educativa con servicios de distinta naturaleza y generalmente le proporciona el espacio físico donde funcionar.

Investidura ceremonia en que se reconoce formalmente el ingreso de un joven o una joven a la Unidad Scout entregándole la pañoleta, símbolo de su Grupo y de la pertenencia al Movimiento Scout.

J

juego de evaluación mecanismo rápido de evaluación, que permite conocer la opinión de los participantes sobre el desarrollo de una actividad mientras ésta se encuentra en proceso.

juegos democráticos juegos de simulación en que los jóvenes asumen papeles distintos según el ambiente que se simula; y cuyo fin principal es manifestar la voluntad de la mayoría sobre las actividades que se desea desarrollar durante un ciclo de programa.

L

Lema frase que resume y recuerda la Promesa. El lema de los scouts o las scouts es *siempre listos o siempre listas*.

Ley Scout instrumento educativo mediante el cual se expresan de manera comprensible para los jóvenes los valores del proyecto educativo scout que pueden ser entendidos y vividos a su edad. Los jóvenes adhieren a la Ley a través de su Promesa.

libre integración la libre integración es uno de los elementos de la esencia de un grupo informal y dice relación con que el hecho de pertenecer o no a determinado grupo depende de la propia elección de cada joven y de la aceptación del resto de los integrantes.

libro de oro o Libro de Patrulla, o Tally, es el libro donde se registran todos los hechos y sucesos importantes de la vida de la patrulla y de sus integrantes. Es un libro privado, se guarda en un lugar especial y sólo si la patrulla lo desea se exhibe a otras personas. La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a un miembro de la patrulla, aunque todos escriben en él.

Libro de Unidad libro simple de acuerdos en el que se deja constancia de las decisiones tomadas por la Asamblea de Unidad y por el Consejo de Unidad.

M

maduración aparición en la persona de cambios morfológicos y conductas específicas determinadas biológicamente y sin la ayuda de ningún aprendizaje. La interacción entre maduración y aprendizaje da lugar al desarrollo. No obstante, el progreso cuantitativo y cualitativo de los jóvenes hacia su madurez ha sido tratado como un todo e indistintamente bajo las expresiones *crecimiento*, *desarrollo* o *progresión*.

madurez esta expresión dice relación con un patrón del proceso de desarrollo, aludiéndose comúnmente a ella como a un estado terminal de plenitud y suficiencia de la persona. Se aplica tanto a la totalidad de la persona, en cuyo caso se habla de personalidad madura; como a algunas de sus dimensiones, como podría ser la madurez social; o a funciones o destrezas, como la madurez lectora. En esta Guía

ha sido aplicada más bien a la dimensión afectiva, por lo que se ha hablado de equilibrio y madurez emocional.

madurez sexual en este caso la expresión está específicamente referida al estado de plenitud y suficiencia biológica que permite a hombres y mujeres realizar las funciones de procreación propias de la especie.

marco simbólico recurso metodológico de carácter simbólico, representado en esta edad por la expresión *explorar nuevos territorios con un grupo de amigos*, que actúa como signifiante del dinamismo de los jóvenes por acceder a nuevas dimensiones de la vida y de su personalidad en unión con sus pares. En la práctica educativa se manifiesta en la evocación continua y la transferencia simbólica de los testimonios de las grandes exploraciones y sus protagonistas, entendiendo por tales todas aquellas personas que han abierto nuevos rumbos a la humanidad. El marco simbólico constituye uno de los elementos del método scout.

mediación educativa acción de un agente educativo que sirve de intermediario entre el sujeto que aprende y aquello que aprende. El carácter relacional de la mediación educativa en el Movimiento Scout está referido fundamentalmente a la acción del dirigente, quien supervisa el valor educativo de las actividades y establece vínculos personales que ayudan a los jóvenes a lograr sus objetivos.

método scout sistema de autoeducación progresiva fundado sobre la interacción de varios elementos, entre los cuales se destacan como esenciales el sistema de equipos, la presencia estimulante del adulto, el sistema progresivo de objetivos y actividades, el aprendizaje por la acción, la adhesión a la Promesa y a la Ley, el marco simbólico, la vida en naturaleza, el aprendizaje a través del juego y el servicio a los demás.

misión del Movimiento Scout equivale al propósito del Movimiento Scout, es común para todos los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de las asociaciones. Mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y la Promesa, la misión del Movimiento Scout es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad. Esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte al joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

módulo de formación actividad de capacitación que ofrece a los dirigentes scouts la oportunidad de aprender y practicar por separado capacidades específicas propias de su función en base a su realidad personal. La flexibilidad de un sistema de formación modular se opone a la rigidez de los sistemas apoyados en la sucesión de cursos de idéntica conformación para todos sus participantes.

motivación conjunto de variables que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

N

necesidad de afiliación necesidad de todo ser humano que expresa su deseo de sentirse parte de un grupo y ser reconocido por él.

normas del grupo informal son los estándares que comparten sus miembros y que se presentan como importantes para ellos. Por lo general, estas normas se crean teniendo en cuenta los aspectos que son más significativos para sus integrantes. Se comunican

de manera verbal y no escrita, no están explícitamente definidas, pero de alguna manera son conocidas por todos los integrantes. Entre las principales normas, presentes en casi todos los grupos informales de jóvenes, están las que fomentan la confianza mutua basada en la verdad, la lealtad y el compromiso entre sus miembros.

O

objetivo este término refiere, en su acepción más general, al carácter propositivo e intencional de toda actividad humana, la que, con mayor o menor grado de explicitación, está orientada a la obtención de un resultado. Por su parte, la actividad educativa es impensable sin que se formulen los objetivos a los que está orientada.

objetivos de la actividad resultados específicos, en su mayoría observables, que se espera que una actividad genere, tanto en lo que se refiere a productos concretos, como a las conductas que los jóvenes expresan como consecuencia de su participación en ella.

objetivos educativos de manera general son conocimientos, actitudes y habilidades que el proceso de formación trata de conseguir en el sujeto en situación de educación.

objetivos educativos de la Unidad Scout conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades, establecido de acuerdo a ciertos objetivos terminales y que es posible y deseable que los jóvenes logren entre 11 y 15 años. Están formados por una secuencia de pasos intermedios que se describen para cada rango de edad, cubren todas las áreas de crecimiento y están redactados en un lenguaje que los jóvenes pueden asumir como propio.

objetivos educativos personales son los objetivos educativos de

la Unidad Scout luego que cada joven los ha asumido como propios, mediante un proceso de comprensión, adaptación y complementación.

objetivos terminales llamados también “finales” describen, en cada una de las áreas de crecimiento, las conductas que los jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 20 años. Son “terminales” en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona, la que durante toda su vida nunca deja de completarse. Los objetivos terminales se construyen en base al proyecto educativo del Movimiento Scout y permiten concretar el perfil de egreso enunciado en el mismo.

organización de actividades disposición y articulación coherente de las actividades en el calendario de un ciclo de programa. Se realiza de acuerdo a criterios de equilibrio entre las distintas áreas de crecimiento, entre actividades fijas y variables, entre actividades de patrulla y de Unidad y entre actividades de corta, mediana y larga duración.

P

pandilla aun cuando esta palabra también se utiliza para designar al grupo que se reúne con fines delictivos o ilícitos, uno de sus significados, y en este sentido se utiliza en esta Guía, se refiere al grupo informal de amigos que se reúne para disfrutar la amistad y apoyarse mutuamente.

patrulla en la Unidad Scout, forma de organización y aprendizaje por el cual jóvenes amigos integran con libertad y ánimo permanente un pequeño grupo con identidad propia, con el propósito de disfrutar su amistad, apoyarse mutuamente en su desarrollo personal, comprometerse en un proyecto común e interactuar con otros grupos similares.

patrulla homogénea aquella que integra jóvenes de un mismo sexo.

patrulla horizontal es aquella que está compuesta por jóvenes de una edad similar. Este hecho facilita la integración entre los jóvenes y la realización de actividades que resulten atrayentes para todos. La intensidad del acompañamiento es menor que en la patrulla vertical y, al egresar todos sus integrantes en un período corto, dificulta la creación de tradiciones y la continuidad de la patrulla con nuevos integrantes.

patrulla mixta es aquella que integra jóvenes de uno y otro sexo.

patrulla vertical es aquella que integra jóvenes de las diversas edades que comprende la Rama Scout (11 a 15 años). La heterogeneidad de edades propia de la patrulla vertical puede dificultar la necesaria comunión de intereses que debe haber entre sus miembros y la realización de actividades adaptadas a las edades de todos sus integrantes. Pero, por otro lado, la diversidad de edades permite el aprendizaje de los más nuevos gracias a los más antiguos.

período de introducción proceso de duración variable que se inicia al momento del ingreso de un joven o una joven a la Unidad Scout y que termina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. En este período el joven se integra a la Unidad y se familiariza con el sistema de objetivos y actividades.

personalidad modo de ser específico del ser humano que comprende el conjunto de sus rasgos o dimensiones.

pertenencia a un grupo de amigos uno de los tres dinamismos esenciales que sustentan el marco simbólico en la Unidad Scout, junto con el gusto por explorar y el interés por la apropiación de nuevos territorios.

plan de adelanto expresión tradicional utilizada para referirse a un conjunto de pruebas o requisitos que los jóvenes debían superar para “adelantar” en su progresión personal. Tanto la expresión, como la fijación de pruebas o requisitos, han sido abandonadas en el método propuesto en esta Guía, por ser prácticas incompatibles con un sistema de progresión en base a objetivos educativos personales.

Plan Personal de Formación documento que resulta del acuerdo entre un dirigente y su Asesor Personal de Formación, en virtud del cual se determinan los módulos y actividades formativas en que aquel participará, por considerarse útiles para la función que desarrolla.

potencial de aprendizaje en teoría organizacional se conoce con este nombre al proceso por medio del cual un individuo, o una organización, aprende a aprender. En pedagogía, este proceso se conoce también como metacognición y Baden-Powell lo llamaba “autoeducación”.

preparación de actividades preparativos necesarios para realizar una actividad en una fecha determinada y que comprende tareas que varían según el tipo de actividad. Entre estas tareas previas cabe mencionar la designación del responsable, la forma en que se motivará a los participantes, la puesta a punto del lugar, la consideración de las diversas fases de la actividad, la introducción de variantes y la obtención de los materiales.

preselección de actividades selección previa de actividades, efectuada por el Consejo de Patrulla y el Consejo de Unidad, de distinta forma según se trate de actividades de patrulla o de Unidad.

presencia estimulante del adulto elemento del método que incorpora al educador adulto en el dinamismo juvenil, dando testimonio de los valores del Movimiento y ayudando a los jóvenes a descubrir lo que a ellos solos les permanecería oculto.

principios del Movimiento Scout marco referencial de valores esenciales del Movimiento Scout que constituyen su ideario y son la base de su propuesta. Se ordenan en cuatro grupos que consideran la relación del hombre consigo mismo, con los demás, con el mundo y con Dios.

programa de jóvenes en sentido estricto, todo aquello que niños y jóvenes hacen en el Movimiento Scout. Suele dársele una connotación más amplia, incluyendo en el concepto la forma en que lo hacen (el método) y el fundamento de lo que hacen (propósito, principios). En esta Guía la expresión ha sido usada en su sentido estricto, como “conjunto de actividades”. La expresión “de jóvenes”, pone énfasis en que son los propios jóvenes quienes proponen y eligen su programa, lo que resalta su carácter dinámico y ubica a los adultos en un papel de facilitadores. La expresión “programa de jóvenes” se usa también en contraposición a “programa scout”, para resaltar que está destinado a todos los jóvenes y no sólo a los scouts, y que es un programa para la vida y no sólo para la actividad propiamente scout.

progresión personal avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos personales. La progresión personal se observa y acompaña constantemente y, al término de cada ciclo de programa, jóvenes y dirigentes se ponen de acuerdo sobre los objetivos logrados durante ese ciclo. Aunque tienen matices de diferencia, progresión personal se usa en esta Guía como sinónimo de crecimiento y de desarrollo personal.

Promesa elemento fundamental del método scout que consiste en un compromiso del joven y de la joven, libre y voluntario, ante sí mismo y los demás, para amar a Dios, servir a su país, trabajar por la paz y vivir la Ley Scout.

propósito del Movimiento Scout objetivo central del Movimiento Scout, equivalente a la misión, que consiste en el desarrollo integral y la educación permanente de los jóvenes para que se conviertan en personas autónomas, solidarias, responsables y comprometidas, que participan en la construcción de un mundo mejor.

propuesta de actividades propuesta que los dirigentes hacen a los jóvenes y que luego de aceptarla, modificarla o complementarla, éstos hacen a la Unidad Scout, con el objeto que sean desarrolladas durante un determinado ciclo de programa.

proyecto dentro del programa de actividades, un proyecto es un conjunto de actividades que conforma una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, asumiendo las patrullas diferentes actividades que se complementan entre sí para el logro de un objetivo común.

proyecto educativo del Movimiento Scout declaración sobre la naturaleza, principios y método del Movimiento Scout, formulada para jóvenes y adultos. Para los scouts y las scouts los valores que propone se expresan en la Ley Scout.

pubertad aptitud fisiológica para la procreación, a partir de la cual se inicia la adolescencia y que se reconoce por la aparición de los llamados *caracteres sexuales secundarios*. La edad de inicio de la pubertad varía según las razas, el sexo, las situaciones hereditarias, las condiciones del hábitat y otros factores.

R

Rama comprende todos los jóvenes de una asociación scout de edades correspondientes a un mismo ciclo de desarrollo, las estructuras a las que pertenecen o los apoyan y los dirigentes que los sirven a todos los niveles. Con distintos nombres, se distinguen la Rama Lobatos y Lobeznas o Menor (7 a 11 años), la Rama Scout o Intermedia (11 a 15 años) y las Ramas Mayores (15 a 21 años). Como sinónimo de "Rama", en algunos países se usa la palabra "Sección".

Rama Scout comprende todos los jóvenes y las jóvenes de entre 11 y 15 años que forman parte de una asociación scout, las estructuras a las que pertenecen o los apoyan y los dirigentes que los sirven a todos los niveles.

rangos de edad en la propuesta scout, períodos de edad establecidos para efectos metodológicos dentro de un ciclo de desarrollo. En el ciclo de desarrollo de 11 a 15 años es posible distinguir dos rangos de edad: 11 a 13 años y 13 a 15 años. Para cada uno de esos rangos de edad se establecen objetivos educativos.

relación educativa en un sentido amplio, relación que se establece entre las personas que participan en un proceso educativo. En el Movimiento Scout, se trata de la relación interactiva, de comunicación y colaboración, existente entre jóvenes y dirigentes, en la que aquellos adoptan un papel activo en la adquisición de experiencias y en el logro de sus objetivos, y éstos actúan como facilitadores, acompañando el crecimiento.

Responsable de Unidad miembro del equipo de dirigentes que además de compartir tareas con los Asistentes de Unidad, coordina el equipo.

rincón de patrulla es el espacio o local, idealmente exclusivo, que ocupa una patrulla para

realizar sus reuniones y guardar sus pertenencias. Es uno de sus principales símbolos de identidad y surge como manifestación básica de la necesidad de apropiación de territorios que es particular en esta edad. Cuando la patrulla acampa junto con la Unidad, esta necesidad de un espacio propio debe reflejarse en la elección de los sitios de patrulla por parte de los jóvenes, los que deben ser lo suficientemente independientes unos de otros para permitir intimidad y vida propia.

rol en las ciencias sociales, esta palabra designa el conjunto de las expectativas del comportamiento que el individuo está llamado a ofrecer en una determinada posición adquirida o estatus. Puede referirse a las conductas que los demás esperan que debe tener o manifestar quien ejerce determinado rol (rol esperado); a las conductas que quien ejerce determinado rol cree que debe asumir (rol percibido); o al comportamiento que efectivamente ejerce quien desempeña determinado rol (rol representado).

S

selección de actividades determinación de las actividades a realizar durante un ciclo de programa, efectuada por la patrulla en el caso de las actividades de patrulla, y por el Consejo de Unidad tratándose de actividades de Unidad.

servicio como principio del Movimiento es un valor, ya que invita a los jóvenes a adoptar una actitud solidaria ante la comunidad. Como elemento del método scout, el aprendizaje a través del servicio es promovido como forma de exploración de la realidad; de conocimiento de sí mismo y construcción de la autoimagen; de descubrimiento de otras dimensiones culturales y sociales; y de estímulo a iniciativas de cambio y mejoramiento de la vida en común.

sexualidad en sentido amplio, la sexualidad es el conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo. En el ser humano, comprende además un conjunto de fenómenos psicológicos y sociales de gran importancia para la persona y la sociedad. Se halla, además, estrechamente relacionada al mundo de los afectos y al plano de los valores, ampliando su esfera más allá de la función reproductora y de la mera genitalidad.

símbolo representación sensorialmente perceptible de una realidad en virtud de rasgos que se asocian con esta por una convención socialmente aceptada. Todo símbolo está compuesto de significante y significado. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia.

sistema educativo en su sentido más amplio, se entiende por sistema educativo la síntesis institucional de las concepciones jurídicas y pedagógicas de quienes gobiernan un Estado. En un apreciación más concreta, se trata de la forma peculiar y objetiva en la que un país planifica y desarrolla la educación del pueblo en un momento determinado de su historia. En esta Guía, hemos utilizado el término para referirnos al conjunto de la propuesta educativa del Movimiento Scout, que comprende la misión, los principios, el método y el programa de actividades.

sistema de equipos elemento del método que promueve la pertenencia a pequeños grupos de jóvenes de edad similar como medio para acelerar la socialización, facilitar la identificación con objetivos comunes, enseñar a establecer vínculos profundos con otras personas, entregar responsabilidades progresivas, promover la confianza en sí mismo y crear un espacio privilegiado para crecer y desarrollarse.

sistema de objetivos y actividades expresión análoga a “programa de jóvenes” o, en algunos casos, a “programa scout”, que alude más específicamente al conjunto de objetivos y actividades educativas que el Movimiento Scout ofrece a niños y jóvenes, y que son el centro de lo que ellos hacen. Las actividades permiten a los jóvenes tener experiencias personales que los conducen progresivamente al logro de los objetivos propuestos para las distintas etapas de su crecimiento.

sistema de patrullas uno de los elementos del método scout que se construye sobre la base de uno de los dinámicos esenciales de los jóvenes: la pandilla o grupo informal de amigos. El sistema de patrullas, al organizar el grupo informal de amigos, lo convierte en comunidad de aprendizaje.

sociabilidad una de las áreas de crecimiento del sistema educativo scout, que se refiere a la relación de las personas con la sociedad, con un énfasis particular en el aprendizaje de la libertad y en la práctica de la solidaridad.

Subguía de Patrulla un joven o una joven, elegidos directamente por sus compañeros de patrulla, que tiene como tarea primordial colaborar con el Guía de Patrulla en sus responsabilidades de coordinación.

U

unidad mixta Unidad integrada por jóvenes de distinto sexo. La mixticidad de una Unidad puede adoptar diferentes formas: Unidad compuesta por patrullas mixtas; Unidad compuesta por patrullas homogéneas, en cuyo caso habrá patrullas femeninas y patrullas masculinas; o ambas situaciones, patrullas mixtas y patrullas homogéneas dentro de una misma Unidad.

Unidad Scout nombre que recibe en el Grupo Scout la Rama o Sección integrada por hombres y/o mujeres de entre 11 y 15 años. Una Unidad Scout es una federación de patrullas disímiles pero coherentes respecto de sí mismas.

V

valores en un sentido general y simple, es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad. Los valores scouts están contenidos en la Ley Scout que se propone a los jóvenes.

vida de grupo atmósfera que se vive en la Unidad Scout gracias a las actividades que se realizan y a las relaciones que se establecen entre sus miembros. Depende de la intensidad con que se aplican los elementos del método scout.

vida en naturaleza es un principio del Movimiento y a la vez un elemento del método scout. En el primer caso, es una invitación a niños y jóvenes a incorporar la vida al aire libre en su estilo personal de vida, comprometiéndose a contribuir a la preservación, mantenimiento y renovación del mundo natural. También es considerada por el método scout como un elemento formativo que permite a los jóvenes descubrir el mundo, desarrollar su cuerpo, ejercer espontáneamente su libertad, desplegar sus aptitudes creativas, descubrir y maravillarse ante el orden de la Creación y obtener otros beneficios educativos difíciles de lograr por otros medios.

visión de la Unidad imagen que la Unidad Scout tiene de su propio futuro y que responde a la pregunta ¿hacia dónde vamos? Es una *visión compartida* que se expresa en objetivos anuales, los que se consignan en el Plan del Grupo Scout al cual la Unidad pertenece.

LOS AUTORES

ELABORACIÓN

DE CONTENIDOS Y REDACCIÓN

Dominique Bénard, Alberto Del Brutto,
Felipe Fantini, Loreto González,
Gerardo González, Gabriel Oldenburg,
Juan Palacios y Luiz Cesar de Simas Horn

INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Loreto Jansana

REVISIÓN DE CONTENIDOS Y TEXTOS

Jorge Fernández, José Accaputo, Héctor Carrer,
Isabel Amor y Mónica Leiva, Argentina
Jorge Fuentes, Bolivia
Osny Câmara Fagundes,
Luiz Cesar de Simas Horn
y Marcos Carvalho, Brasil
Omar Rincón, Gabriel Merchán y
Juan Francisco Maradei, Colombia
María Esther López, Oscar Calderón
y Mauricio Castro, Costa Rica
Jorge Becerra y Carlos Lalama, Ecuador
Danilo Bonilla y Manuel Romero, El Salvador
Madelyn Paiz, Guatemala
Salvador Padilla y Omar Lugo, México
Leonel Marín, Nicaragua
Fernando Sánchez, Julio Arosemena
y Luis Arango, Panamá
Elena Ojeda de Ruiz Díaz, Paraguay
Víctor Cuestas, Perú
Humberto Artilles, Julio Escoto
y Dionisio Hernández, República Dominicana
Pedro Correa, Venezuela
Melissa Martins Casagrande y Arturo Romboli,
Red de Jóvenes
Jocelyne Gendrin-Guinebault,
Oficina Scout Europea
Jacqueline Collier, Dominique Bénard y
Jacques Moreillon, Oficina Scout Mundial

ILUSTRACIONES

Mariano Ramos

DISEÑO GRÁFICO

Maritza Pelz
Caterina Calderón

FOTOGRAFÍA

Jesús Inostroza

EDICIÓN ELECTRÓNICA

Procolor Limitada

IMPRESORES

Morgan S.A.

PRODUCCIÓN

Oficina Scout Interamericana

EDICIÓN Y

DIRECCIÓN

Gerardo González

CONSTANCIAS Y

AGRADECIMIENTOS

Los autores dejan constancia que para la descripción de las características de los adolescentes se documentaron en el libro *Adolescencia y Educación* (3ª edición, San José, 1997), de la psicóloga chilena Sra. Dina Krauskopf, Profesora Emérita de la Universidad de Costa Rica; y en el estudio de la Universidad de Harvard titulado *Raising Teens: A Synthesis of Research and a Foundation for Action*.
A. Rae Simpson, Ph. D., Center for Health Communication, Harvard School of Public Health, Boston, USA, 2001.

Para describir el funcionamiento de la patrulla como grupo informal se han tomado conceptos del psicólogo Edgar Schein (*Psicología de la Organización*, Prentice Hall Hispanoamericana, 3ª edición, México, 1997).

Algunas ideas sobre el rol de los líderes, desarrollo de organizaciones y aprendizaje en equipo, han sido tomadas de *La Quinta Disciplina en la práctica*, de Peter Senge y otros, 1ª edición en español, Granica, Barcelona, 1995. La rueda del aprendizaje es una adaptación de la taxonomía de los estilos de aprendizaje, de David Kolb y el concepto de campo de aprendizaje es de Margaret J. Wheatley (*El liderazgo y la nueva ciencia*, Editorial Granica S. A., Barcelona, 1994).

Algunas fotografías han sido facilitadas por la Asociación de Scouts Dominicanos o tomadas durante el 19º Jamboree Scout Mundial para el archivo fotográfico de la OSI por fotógrafos aficionados (Pizarquín, Chile, 1998-1999). Todas las demás son obra de Jesús Inostroza.

Los sellos scouts han sido proporcionados por las asociaciones scouts de Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras y Perú, o se han fotografiado de las colecciones privadas de los Srs. Sergio Guim y Fernando Marchant.

Algunas ilustraciones se han inspirado en los diseños del célebre dibujante francés Pierre Joubert.

**ESTA PUBLICACIÓN ES UN ESFUERZO COMÚN
AL SERVICIO DE LAS ASOCIACIONES SCOUTS
DE HABLA HISPANA
DE LA REGIÓN INTERAMERICANA**

Scouts de Argentina
Asociación de Scouts de Bolivia
Asociación de Guías y Scouts de Chile
Asociación Scouts de Colombia
Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica
Asociación de Scouts del Ecuador
Asociación de Scouts de El Salvador
Asociación de Scouts de Guatemala
Asociación de Scouts de Honduras
Asociación de Scouts de México, A. C.
Asociación de Scouts de Nicaragua
Asociación Nacional de Scouts de Panamá
Asociación de Scouts del Paraguay
Asociación de Scouts del Perú
Asociación de Scouts Dominicanos, Inc.
Movimiento Scout del Uruguay
Asociación de Scouts de Venezuela



Esta Guía forma parte de las publicaciones contempladas en el Plan Regional para el desarrollo de Macpro a nivel de la Rama Intermedia.



**Método de
Actualización y
Creación Permanente
del Programa de
Jóvenes**



Región Interamericana
Organización Mundial del Movimiento Scout