



**SCOUTS**  
Panamá



# **CÓMO DIRIGIR UNA UNIDAD SCOUT 2019**

*Dirección Nacional de Programa*



ASOCIACIÓN NACIONAL DE SCOUTS DE PANAMÁ  
CONSEJO SCOUT NACIONAL

“Cómo Dirigir una Unidad Scout” fue aprobado mediante Resolución del Consejo Scout Nacional N° 016/2019-2020 del 29 de noviembre de 2019. y deroga toda Resolución o Reglamento anterior.

Cumple por lo establecido en el GSAT,  
Código GS-DNP-CNUS-GSAT.0804 y el Código GD-DNP-CNUS-GSAT.0804





# COMO DIRIGIR LA UNIDAD SCOUT

Comisión Nacional de Unidad  
Scout



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Panamá

**2019**

## **AGRADECIMIENTO**

Este proyecto se lo agradecemos primero a Dios, ya que con sus bendiciones y protección a este movimiento hemos podido lograr que muchos de nuestros jóvenes hayan logrado sus propósitos y metas.

A todos los dirigentes formadores y los que formaron parte de la idea de realizar una guía de cómo dirigir a los jóvenes desde el 2016 en especial a los dirigentes educativos Armando Kwiers, Velkis Rojas, Olmedo Rodríguez, Maylín Viveros y todos los Dirigentes que participaron en el Encuentro Nacional de Programa quien formalizó el primer Cómo panameñizado y que del cual extrajimos la estructura capitular para la homologación de los temas en las secciones.

Agradecemos también a los dirigentes educativos Luis Bermúdez, Gilberto Zambrano y Harold Fairclough quien con su apoyo logramos el éxito y seguimiento de las mejoras educativas no formales para el aprendizaje adecuado de los jóvenes de nuestra asociación.

A todos ustedes lectores que, con su apoyo y buenas prácticas en la enseñanza, logran el futuro que merecen nuestros jóvenes.

## **INDICE GENERAL**

DEFINICIONES FUNDAMENTALES

MÉTODO SCOUT

SISTEMA DE EQUIPOS

ORGANISMO DE GOBIERNO

MARCO SIMBOLICO

ÁREAS DE CRECIMIENTO

SISTEMA DE PROGRESIÓN

ETAPAS DE PROGRESIÓN

OBJETIVOS EDUCATIVOS

CICLO DE PROGRAMA

LOS SEGMENTOS

INSIGNIA DE LOGRO

PROGRAMAS MUNDIALES

## DEFINICIONES FUNDAMENTALES

### Definición del Movimiento Scout

El Movimiento Scout es un movimiento educativo voluntario y no político para los jóvenes, abierto a todos sin distinción de género, origen, raza o credo, de acuerdo con el propósito, los principios y el método concebidos por el Fundador y que se exponen a continuación.

### Misión del Movimiento Scout

La Misión del Movimiento Scout, adaptada en la Conferencia Scout Mundial de Durban, Sudáfrica, en 1999, es:

“Contribuir a la educación de los jóvenes, mediante un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, 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:

- Con la participación de los jóvenes en un proceso de educación no formal durante sus años de formación;
- Utilizando un método específico que convierte a cada scout en el principal agente de su propio desarrollo, de modo que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida;
- Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores para su vida, basado en principios espirituales, sociales y personales que se expresan en la Promesa y en la Ley.

### Principios del Movimiento Scout

El Movimiento Scout está basado en los siguientes principios:

- **“Deber para con Dios ”** - la relación de una persona con los valores espirituales de la vida, la creencia fundamental en una fuerza por encima de la humanidad.
- **“Deber con los demás”** - relación de una persona con, y de manera responsable parte de la sociedad en el sentido amplio de la palabra: su familia, la comunidad local, el país y el mundo en general, así como el respeto por los demás y por el mundo natural.
- **"Deber consigo mismo"** - la responsabilidad de una persona para desarrollar su potencial, al máximo, de acuerdo con sus posibilidades.

## MÉTODO SCOUT

Es un sistema exclusivo del Movimiento Scout de auto educación progresiva a través de:

- **Una Promesa y una Ley**
- **Aprender haciendo**
- **Marco simbólico**
- **Pertenencia a pequeños grupos** (la patrulla) involucrando,
- **Participación estimulante de adultos**, el descubrimiento y aceptación progresiva de responsabilidades y formando hacia el autogobierno, dirigido hacia el desarrollo del carácter, y la adquisición de competencia, confianza en sí mismo, confiabilidad y capacidades; tanto para cooperar como para dirigir.
- **Programas progresivos y estimulantes** de actividades variadas basadas en los intereses de los participantes, que incluyen juegos, habilidades útiles y servicios a la comunidad, que tienen lugar en gran medida en un escenario al aire libre en contacto con la
- **Naturaleza** escenario en el que tiene lugar gran parte de las actividades.

### Promesa y Ley

La promesa es un compromiso voluntario personal con un conjunto de valores compartidos, que es la base de todo lo que un Scout hace y un Scout quiere ser.

#### PROMESA SCOUT

##### PROMETO:

**hacer cuanto de mí dependa para**

**amar a Dios,**

**servir a mi país,**

**trabajar por la paz**

**y vivir la Ley Scout.**

La promesa nos lleva a asumir los Principios del Movimiento Scout al aceptar voluntariamente deberes (yo prometo): para con Dios; Deberes para con los demás, que implica servir a la patria y trabajar por la paz y deberes para consigo mismo (hacer todo lo que de uno dependa), esforzarse al límite y vivir la Ley.

La Promesa nos convierte en Scouts cuando nos Promesamos y debe hacerse formalmente cada vez que hay una reunión o apertura de actividades del día (sea esto de día o de noche) y alternarse con la repetición motivada de la Ley. Es el punto central de la Ceremonia de



promesa, donde recibimos a un nuevo Hermano Scout y todos nos reafirmamos renovando la Promesa.

## **Ley Scout**

Es un código de vida - para cada Scout individual y para los miembros de la unidad colectivamente - basado en los principios del Movimiento Scout. A través de la experiencia práctica de un código de vida aplicado a la vida cotidiana, la Ley Scout proporciona una manera concreta (es decir, no abstracta) y práctica para que los jóvenes comprendan los valores universales que el Movimiento Scout propone como base de su vida. Es una declaración resonante que nos ayuda a lo largo del viaje de la planificación, hacer y revisar las aventuras dentro del programa.

### **LEY SCOUT**

El scout /La scout.

Es una persona digna de confianza

Es leal

Sirve a los demás

Comparte con todos

Es amable

Protege la vida y la naturaleza

Se organiza y no hace nada a medias

Enfrenta la vida con alegría

Cuida las cosas y valora el trabajo

Es una persona limpia en pensamientos, palabras y obras

A través de su trayecto en el Movimiento Scout, la comprensión de un joven de la Promesa y la Ley evolucionará y llegará a significar más para ellos. Esta travesía de aprendizaje es una parte central del desarrollo espiritual y emocional experimentado a través del Movimiento Scout. La Promesa y la Ley son consideradas como un elemento porque están estrechamente vinculadas.

## **LEMA DE LA UNIDAD**

El Lema de la Unidad está completamente ligado a la promesa y a la ley:



***¡SIEMPRE LISTO!***

***¡SIEMPRE LISTA!***

Es una voz de alerta por lo que los jóvenes recuerdan su compromiso con la promesa y la ley scout. Se puede proclamar al inicio del día, a la clausura de una reunión o a la despedida de un campamento.

## ***Oración***

***Señor***

***Enséñame a ser generoso,***

***A servirte como lo mereces,***

***A dar sin medida,***

***A combatir sin miedo a que nos hieran,***

***A trabajar sin descanso***

***Y a no buscar otra recompensa***

***Que saber que hacemos Tu voluntad.***

***Amén***



## El saludo Scout

Es la señal que nos identifica como scout se hace extendiendo los dedos índice, medio y anular y apoyando el pulgar sobre el meñique.

Significado:

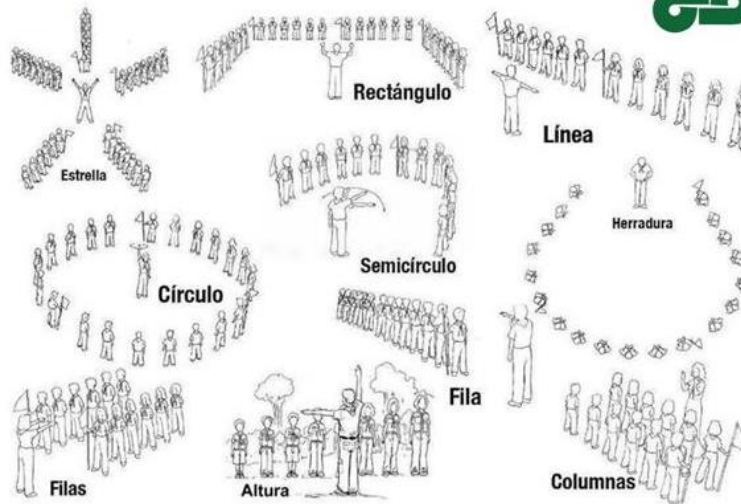


1. Índice: Ayuda al prójimo
2. Medio: Dios y patria
3. Anular: Ley scout
4. El pulgar apoyado sobre el meñique significa la protección que le deben los grandes a los pequeños
5. La línea recta que nos recuerda el camino del scout

## Señales de brazos para formaciones

Las señales de brazos permiten a los scouts mantener el orden ayudando de esta manera al dirigente en diferentes situaciones que se encuentre tanto en una reunión, excursión o campamento. Las señales de brazos más comunes se presentan en la siguiente imagen:

## FORMACIONES SCOUTS



Otras señales que permiten a los scouts seguir indicaciones sin necesidad de hablar son las siguientes:



1. Encontrar o encontrado. Se levanta una mano con la palma abierta y agitándola. Señal de que lo que buscamos fue hallado sin problemas.
2. Más rápido. Se levanta y baja una mano en sucesivos movimientos. Apuremos nuestros pasos o apurar el procedimiento.

3. Agacharse o bajarse: Con ambas manos y las palmas hacia abajo moverlas indicando la idea. Debemos ocultarnos.
4. Regresar. Una mano en la altura y haciendo círculo. Debemos volver a nuestro punto de salida o base.
5. Alto. Mano arriba y palma al frente. Detengamos la actividad.
6. ¿Me puedes ver? Esta consulta se hace con la palma de una mano abierta y frente a nuestro rostro y con movimiento de abanico. Si me puedes ver te puedo indicar alguna información.
7. Yo veo o puedo verte. Ambas manos arriba y con un báculo o palo tomado entre ambas manos.
8. Nada que temer. Esta señal con ambas manos arriba significa que no hay peligro, que podemos avanzar o regresar a nuestra base sin problemas.
9. Avanzar: movimiento de la mano desde arriba hacia al frente.

## **SISTEMA DE EQUIPOS**

El uso de pequeños equipos como una forma de participar en el aprendizaje colaborativo, con el objetivo de desarrollar un trabajo en equipo eficaz, habilidades interpersonales, liderazgo, así como la construcción de un sentido de responsabilidad y pertenencia.

El sistema de equipo (o sistema de "patrulla" como se suele llamar) es la estructura organizativa básica de la unidad local, que está compuesta por pequeños equipos de jóvenes apoyados por el adulto.

Cada pequeño equipo, que normalmente comprende de 6 a 8 jóvenes, funciona como un equipo que proporciona su propio liderazgo. Dentro de cada equipo y de manera apropiada a sus capacidades, los jóvenes organizan su vida como un grupo, comparten responsabilidades, deciden, organizan, realizan y evalúan sus actividades. Un sistema de representación asegura que los jóvenes también participen en los procesos de toma de decisión de la unidad en consulta y asociación con los adultos.

El sistema de equipo, basado en las tendencias naturales de los jóvenes para formar pequeños grupos, canaliza la influencia sustancial que los pares tienen entre sí en una dirección constructiva. Permite a los jóvenes desarrollar sus capacidades personales y colectivas a través de la puesta en común y la construcción de sus habilidades individuales, talentos y experiencia y mediante el desarrollo de un espíritu de equipo de apoyo mutuo donde los problemas se resuelven colectivamente. Proporciona a los Scouts oportunidades

de liderazgo, apoyo y de aprender sobre la singularidad de cada individuo, ayudándoles así a apreciar la diversidad. También les permite desarrollar relaciones constructivas con otros jóvenes y adultos y aprender a vivir de acuerdo con una forma democrática de autogobierno.

### **¿QUE ES EL SISTEMA DE PATRULLAS?**

**“EL SISTEMA DE PATRULLA NO ES SOLAMENTE UN METODO QUE PUEDE SER ADOPTADO EN EL MOVIMIENTO SCOUT, SINO QUE ES EL UNICO MEDIO QUE EXISTE PARA PRACTICARLO.”**

Roland Phillips “El Sistema de Patrullas”

El Sistema de Patrullas es la base del Método Scout en la Unidad. Dicho sistema fue desarrollado por B-P en función de las características psico-sociales del joven en edad scout. El sistema de Patrulla es de hecho la base operativa del Movimiento Scout en la Unidad y permite que los mismos jóvenes se ayuden a sí mismos a madurar y desarrollar su personalidad. Sistema de Patrullas significa confianza de los Dirigentes en sus muchachos. No es más que los jóvenes dirigidos por ellos mismos con el apoyo continuo de los Dirigentes. El Sistema de Patrullas es algo que tenemos que tomar muy en serio, pero sin perder la alegría y el ánimo que le caracterizan. Si el Movimiento Scout es un juego este debe ser clasificado como un juego divertido pero serio que exige responsabilidad y dedicación de quienes lo practican.

#### **Los valores**

El Sistema de Patrullas es la forma que toma el Movimiento Scout en la Unidad y aun cuando sin el Sistema de Patrullas es imposible concebir el Movimiento Scout en la Unidad, así mismo es imposible concebir el Sistema de Patrullas sin que este firmemente fundado sobre la aceptación voluntaria de la Ley y la Promesa.

#### **ASPECTOS IMPORTANTANTES DEL SISTEMA DE PATRULLA:**

- A. La Patrulla es la unidad fundamental de nuestra sección.
- B. Los Dirigentes deben velar por la vigencia de este sistema.
- C. Se tiene que capacitar a los Guías de Patrulla, en el manejo del Sistema de Patrullas.

#### **Autogobierno significa:**

1. Un código de conducta, la Ley Scout.
2. Una estructura interna de cargos: Guías, Sub-guías etc.
3. Autonomía responsable, aceptación de responsabilidades y rendimiento de cuentas.
4. Normas internas.



5. Sistema democrático de toma de decisiones, incluye la elección de los cargos de Patrulla.
6. Búsqueda de consenso y respeto de las minorías.

### **La Patrulla como comunidad de aprendizaje:**

- Oportunidad para interactuar libremente.
- Visión compartida, metas y objetivos comunes.
- Compartir conocimientos, aptitudes, actitudes y valores
- Favorecer el aprendizaje de Patrulla, la Patrulla HACE y APRENDE.
- Percepción de Membresía, Marcos Simbólicos claros y aceptados.
- Marcos de referencias comunes a los miembros. Parten de las ideas individuales divergentes y convergentes y crean marcos de referencias que son más que la suma de todas las ideas. La capacidad de la Patrulla para sumar las capacidades individuales y llegar a una solución como grupo que todos aceptan y pueden aplicar. Con el tiempo podemos anticipar las actitudes, conductas y soluciones de la Patrulla.
- Auto motivación como Patrulla y de cada uno de los miembros, así se mantienen orientados a logro de sus metas.

...Todo esto nos lleva a entender que: los... “Rasgos básicos del aprendizaje a través del Método Scout son la participación, la anticipación y el compromiso”.

Resultados concretos del trabajo en Patrulla a nivel del desarrollo del carácter:

LOGRO DE COMPETENCIAS

AUTO-CONFIANZA

CONFIABILIDAD

LIDERAZGO, CAPACIDAD PARA COOPERAR Y DIRIGIR

### **Adiestramiento y Formación de la Patrulla:**

El adiestramiento y la formación de la Patrulla son el resultado de Aprender Haciendo, este proceso puede partir de:

1. El auto adiestramiento de la Patrulla como resultado de aptitudes de los miembros o insumos externos que esta utilice.
2. El Consejo de Unidad es otro camino, no excluyente, de importancia en el adiestramiento y la formación de la Patrulla. El Consejo de Unidad tiene como uno de sus objetivos la preparación de los Guías de Patrulla para que a la vez adiestren y formen sus Patrullas. Así

sus reuniones y la Patrulla de Guías y Sub-guías (Barras Verdes) resultan en instancias “Ad Hoc” para realizar esta función.

3. Las Reuniones de Unidad son instancias propicias para la práctica del Sistema de Patrullas y Aprender Haciendo. Se dan instrucciones a los Guías quien a la vez se reúnen con su Patrulla para transmitir lo aprendido y así se preparan para actividades o juegos de aplicación.

## **ELEMENTOS DEL SISTEMA DE PATRULLAS**

**El Sistema de Patrulla está compuesto de cinco elementos básicos que son:**

1. Asignación de cargos y responsabilidades a los miembros.
2. El Espíritu de Patrulla.
3. La organización de la Patrulla.
4. El Consejo de Patrulla.
5. El Consejo de Unidad/Asamblea de Unidad.
6. Planificación de reuniones y actividades de Patrulla.

### **1. LA ASIGNACION DE CARGOS Y RESPONSABILIDADES A LOS MIEMBROS.**

Es menester, conocer y comprender cuales son los cargos que hay en una Patrulla y cuáles son las reglas del juego. Los cargos que hay en una Patrulla se basan en la importancia y la participación de todos, razón por la cual no importa que una Patrulla sea pequeña o grande ya que en ambos casos cada miembro deberá tener un cargo y asimilar las responsabilidades asociadas con él. Los cargos en una Patrulla son alcanzados por elección y esto significa que los miembros de la Patrulla son los que los determinan. Aun cuando es cierto que todos eligen hay que tener en cuenta algunos elementos básicos que ayudaran a que se pueda ejercer el derecho propio con responsabilidad, honestidad y justicia para todos:

#### **Espíritu Democrático**

Significa esto que en toda unidad establecida debe privar un espíritu democrático que una a todos en un proceso constante de solución de los problemas, evitando en todo momento la intolerancia de las ideas de las minorías y procurando incorporar sus ideas a las soluciones acordadas.

#### **Liderazgo**

Recordemos que en el juego scout todos deben contar con la oportunidad de ejercer un liderazgo de acuerdo a sus cualidades personales, a los conocimientos y habilidades no scouts, el adelanto personal y el cargo que va a ser ejercido.

### **Rotación Democrática**

Por lo menos una vez al año y no más de dos veces al año (o sea cada seis meses) los cargos de patrulla se deben llevar a la prueba de la elección o re elección de manera que todos tengan oportunidad de aspirar a los cargos y que de esta manera puedan existir renovaciones. La renovación es importante tanto para la patrulla como para el individuo que desempeña un cargo.

Es la democracia el espíritu imperante en el gobierno de la patrulla. Esta no es la propiedad del guía, así como la secretaria sea propiedad de tal scout que no la cede. La rotación democrática de los cargos impide que algunos jóvenes operen dentro de su zona de confort suponiendo así que no hay nada más para él en el movimiento scout. Saber que la renovación es algo natural y necesario permite a una patrulla lograr patrulleros que sepan de todo un poco y por lo tanto pueden ayudar a la patrulla y al nuevo scout con propiedad.

La renovación significa saber que no somos dueños de un cargo y que cederlo no significa que no nos quieren o que no servimos, sino que hay que darles la oportunidad a otros.

La re-elección no es nada malo cuando es un reconocimiento a los logros que ha tenido alguien en el desempeño de este, pero como todo hay un límite a esta. El asunto no es cambiar por cambiar o re elegir por re elegir lo más importante es que seamos justos en nuestra decisión cambiar por cambiar puede significar debilitar a la patrulla y re elegir por re elegir puede significar falta de compromiso e interés de los miembros de la patrulla.

Ahora bien, para cada individuo el desempeño de un cargo tiene un significado diferente, por lo tanto, no existe una sola razón por la cual todos deseen ser guía. Sin importar las razones personales, para los individuos al igual que para la patrulla, es importante la renovación de los cargos. Los individuos llegan a cansarse, con el tiempo, de desempeñar el mismo cargo; cuando se desempeña el mismo cargo por mucho tiempo se priva a los demás de tener las experiencias que hemos tenido; cuando se desempeña un cargo por mucho tiempo sin competencia alguna el desempeño baja y se rinde menos al esfuerzo conjunto de la patrulla.

### **LOS CARGOS QUE DEBE HABER EN UNA PATRULLA SON LOS SIGUIENTES:**

Guía de patrulla, Sub-guía de patrulla, secretario, tesorero, Intendente, Histrión, bibliotecario, mensajero etc.)

Significa esto que hay cinco cargos básicos y otros que son de acuerdo a las realidades de cada patrulla; a la vez a cada miembro de la patrulla le corresponde un número y una designación acorde. Por ejemplo, el Guía es no.1; el Sub-guía es no.2. El scout con más mérito, habilidades y adelanto le corresponde la designación de primer scout; y de esta manera hasta llegar al octavo scout; las funciones de los cargos son:

**Guía de Patrulla** Es el encargado de la dirección y la orientación de su Patrulla, resaltando lo mejor de los demás y enseñando a todos, el trabajo cooperativo y la planificación continúa. Preside el Consejo de Patrulla, guía a su patrulla en toda actividad y representa a su patrulla en el Consejo de Unidad

**Sub-guía de Patrulla** Es la mano derecha del Guía de patrulla y le reemplaza en sus ausencias. Es un asistente del guía y el este le asigna responsabilidades compartiendo así la dirección de la patrulla. El Guía no puede llegar a todos a la vez, pero con un buen Sub-guía esto sí le es posible.

**Secretario** redacta las actas de los consejos de patrulla, en términos sencillos y basándose en los acuerdos que se han logrado, mantener al día el álbum de oro de la patrulla.

**Tesorero** Recauda y guarda la cuota de Patrulla, lleva un registro del pago de cuotas y de los gastos. Rinde informe de la cantidad actual de fondos ante el consejo de patrulla. Es responsable de motivar iniciativas para la recaudación de fondos.

**Intendente** Es el encargado del buen estado y mantenimiento del equipo de la patrulla.

**Histrión** Es el encargado de mantener a la patrulla animada en los momentos de sosiego y en aquellos de arduo trabajo.

**Mensajero** Lleva los mensajes a los dirigentes, como en una invitación a la patrulla o a las otras patrullas.

**Bibliotecario** Es el encargado de la literatura de la patrulla, tiene a la mano siempre información útil que sirva para desarrollar las actividades de patrulla.

nota: Si excepcionalmente hay más de ocho scouts, deberán tener también funciones.  
Sugerimos: Enfermero

## **2. ESPIRITU DE PATRULLA**

El Espíritu de Patrulla es el Espíritu Scout en la Patrulla, es decir, el Espíritu de la Promesa y la Ley Scout. Contribuye a que la Patrulla sea un bloque sólido cuya base descansa en el legítimo orgullo que los muchachos sienten por ella.

El Espíritu de Patrulla persigue que cada muchacho sienta que es una parte esencial de la misma, la Patrulla es un cuerpo integrado por cada uno de ellos y al llevar a cabo su misión individual, logrando así una interacción armónica donde cada uno es el complemento de los demás.

El Espíritu de Patrulla logra que todos deseen el éxito. Y este como únicamente depende de ellos, logra que todos se esfuercen por conseguirlo.

Cada muchacho se sacrifica a favor de los intereses de la Patrulla, logrando así la buena marcha de su Patrulla y está a la vez se preocupa por el bienestar de cada uno de sus miembros.

### **“FACTORES QUE VIGORIZAN EL ESPIRITU DE PATRULLA”**

Entre los factores que crean y vigorizan el Espíritu de Patrulla, están:

- a. **La personalidad** ejemplar del Guía y Sub-guía.
- b. **Las cosas propias de la Patrulla** (tradición) que la distinguen de las otras Patrullas. (Nombre, banderín, el grito, la cinta con los colores de la Patrulla, el álbum, el canto, el lema.)
- c. **Las cosas que posee la Patrulla**, sus bienes comunes; (rincón de Patrulla, equipo y material de la Patrulla, biblioteca de la Patrulla etc.).
- d. **Las cosas que hace la Patrulla**; (reuniones, juegos, excursiones, campamentos, buenas acciones colectivas, la especialidad de la Patrulla y todas las actividades que realice.

### **“TRADICIONES DE PATRULLA”**

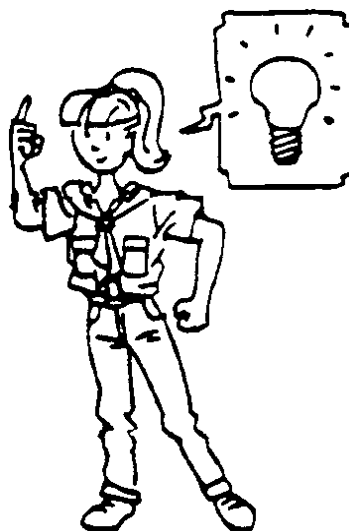
Estas son las características de la Patrulla, solo el Consejo de Patrulla puede aceptarlas, modificarlas, añadir otras o anularlas, y para su aprobación las presenta al Consejo de Unidad para su conocimiento.

Las tradiciones de patrullas dan coherencia e identificación, son un motor impulsor siempre presente en los jóvenes de esta edad y de esa necesidad de sentido de pertenencia a una agrupación de jóvenes con intereses comunes. Algunos de los elementos más representativos de las tradiciones patrullas son

## Rincón de Patrulla

La patrulla demanda sus propios espacios, ya sea en el grupo, o en la casa de uno de los chicos/a, un banco de plaza, un garaje, construyendo y delimitando su rincón en campamento. Lo importante es que ese lugar es también el territorio de los jóvenes, el lugar de reunión de la pandilla, donde se toman decisiones, donde comparten sus sueños y conflictos.

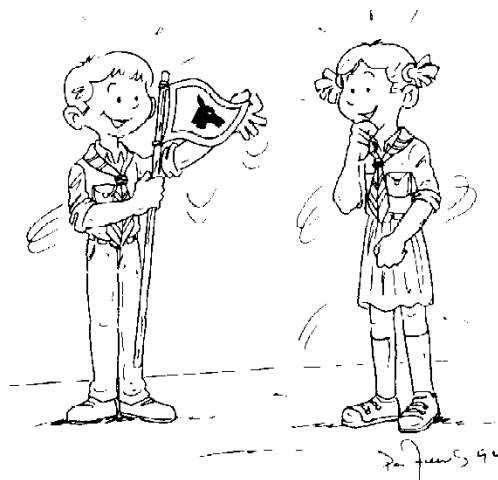
Es el territorio del pequeño grupo. El lugar propio de la Patrulla en el cual normalmente se reúne, realiza sus Consejos, comparten sus secretos, sueñan.



**Este lugar puede estar dentro del local del Grupo Scout (si es que el Grupo posee uno), o bien fuera del mismo, en la casa de algún joven, un banco de plaza, un garaje.**

## Un nombre, un banderín y un lema para cada patrulla

Cada una de las Patrullas que integran la Unidad Scout se identifican mediante un nombre, un banderín y un lema que eligen en un Consejo de Patrulla. La Patrulla adopta un nombre de un animal con el cual se identifiquen, tomando de este las características más sobresalientes.



**El Banderín de patrulla** es la representación del alma de la patrulla en donde se coloca la silueta del animal emblema de la patrulla; en diversos libros hay recomendaciones para elegir los colores y símbolos de cada uno. El animal emblema es escogido por los miembros de la patrulla de la cual se deberán imitar las buenas costumbres y cualidades. La cinta de patrulla es la representación del banderín en el propio uniforme donde se representan los colores del banderín.

Cada Patrulla diseñará y usará en sus actividades un banderín que casi siempre es llevado por el/la Guía de Patrulla. Puede llevar la silueta que los identifica y da nombre a la Patrulla, pero el formato, los materiales, colores y demás elementos que lo conforman queda a criterio de cada Patrulla, a partir de lo que decide su Consejo.



El grito de patrulla es el grito de guerra de la patrulla con el cual dicen que están listos para la acción, celebran los triunfos, reportan el haber terminado alguna labor, etc. Este tiene distintas partes como pueden ser grito, llamado, código, divisa, etc. El lema expresa la intención y la voluntad de este grupo de hacer realidad su ideal.

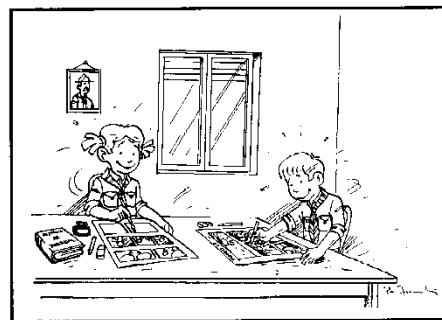
### Firma de patrulla



El corazón de la firma scout es la silueta del animal, dentro de esta va colocado tu número de patrullero (guía: 1, Sub-guía: 2, etc.). A la derecha va colocada una señal de inicio de pista con la progresión Pista (P), Senda (S), Rumbo (R) o Travesía (T), debajo va indicado el país, la provincia y el nombre y o número de unidad.

### Libro de oro

Es en el libro de oro donde se anotan los relatos de la patrulla, los nombres de los guías, la historia de la patrulla, el día de fundación, etc. se agregan fotos, relatos recordatorios invitaciones, es el registro ricamente adornado de la vida y tradiciones de la patrulla



## 3. LA ORGANIZACION DE LA PATRULLA

La organización de la Patrulla no es más que el proceso mediante el cual se organiza una patrulla para que funcione con éxito y logre así las metas que sus miembros se han trazado. Organización y disciplina son temas inseparables y por esta razón la disciplina de la patrulla se evidencia en su adecuada organización.

El Objetivo principal del Sistema de Patrullas es dar responsabilidad al muchacho. Esta es la mejor manera de formar su carácter.

Conduce a cada muchacho, a la consideración de que él tiene una responsabilidad individual en el bienestar de su patrulla. Lleva a toda la patrulla a darse cuenta de que tiene una responsabilidad definida respecto al bienestar general de la sección. Por medio del Sistema de Patrullas los muchachos aprenden a participar en la dirección de la Sección.

La Patrulla es la unidad en todas las actividades de la Sección, satisface es tendencia gregaria de los jóvenes que les lleva a la formación de pandillas, propios de los jóvenes; el Sistema de Patrullas canaliza hacia fines más elevados esa tendencia y la lleva a convertirse en propósitos y realizaciones útiles a la sociedad.

### **IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN**

La organización de la Patrulla Scout es importante y básica para el logro de un verdadero Movimiento Scout, una patrulla sin la adecuada organización no es una Patrulla Scout. Una Patrulla con la adecuada organización desarrolla, como una de las consecuencias de esta, un espíritu de patrulla cuya base es el orgullo y la identificación de todos con la patrulla.

### **NUMERO DE MIEMBROS EN LA PATRULLA**

El número de miembros que debe tener una Patrulla ha sido establecido como una manera de evitar el fracaso del Sistema de Patrullas debido a un exceso o falta de miembros que impidan una dinámica grupal formativa, el número ideal es de 8, pero ocasionalmente una patrulla podrá llegar a nueve y en ningún caso debe tener menos de 5 miembros.

### **EL GUIA DE PATRULLA Y EL SUBGUIA**

“Yo os pido a vosotros los Guías, formar el provenir de vuestras Patrullas enteramente solos; así podréis ocuparos mejor de vuestros patrulleros y hacer de ellos bravos muchachos. De nada sirve tener en la Patrulla uno o dos tipos admirables y el resto de los individuos que no valgan nada. Lo que hace falta es que consigáis elevarlos a todos a un nivel conveniente.”

Para lograr esto, lo esencial es que **PREDIQUEIS CON EL EJEMPLO**; lo que hagáis lo harán también vuestros muchachos. Demostradles que sabéis obedecer las órdenes, sean de viva voz, por escrito o impresas y que las ejecutáis igual en presencia del responsable de la Unidad que en su ausencia. Demostradles que sabéis ganar Insignias de Especialidades y los chicos seguirán vuestros consejos mejor que exhortándolos con brillantes discursos.

“Recordad que vuestra misión es GUIAR y no EMPUJAR ni mucho menos ARREAR a vuestros scouts”

Baden-Powell Jefe Scout Mundial

La Patrulla constituye una unidad de trabajo, en juegos, disciplina, campamentos y buenas acciones, por lo tanto, es esencial que un muchacho capaz sea investido con la “autoridad” como el Guía de Patrulla, capaz en cualidades de dirección y mando.

Tales cualidades son en parte naturales y en parte adquiridas. Las adquiridas se desarrollan rápidamente por medio del adiestramiento bajo el Sistema de Patrullas.

Los Guías de Patrulla son miembros importantes del grupo de ayudantes del responsable de la sección y de hecho la espina dorsal de esta. La sección se organiza en beneficio a los jóvenes y los Guías como representantes de estos deben tomar parte efectiva en su gobierno.

El responsable de la Unidad debe supervisar parte del trabajo de los Guías, pero sin interferir en el desarrollo de la patrulla; su trabajo consiste en encender en sus Guías la llama del entusiasmo por la responsabilidad depositada en ellos y a la vez ellos han de despertar la habilidad Scout de cada uno de los miembros en su Patrulla profundizando la unión y el trabajo conjunto que lleva a todos a desarrollar la confianza mutua y una visión común.

Todo Guía de Patrulla, aun cuando posea las cualidades para el cargo, necesita de la asistencia de un Sub-guía de Patrulla.

Lo selecciona el Guía de Patrulla con la aprobación de la patrulla, y se notifica de ello al Consejo de Unidad.

El Sub-guía debe estar capacitado para cumplir con todas las funciones del Guía de Patrulla, ayuda al Guía en la elaboración y desarrollo de los programas de la Patrulla y en las participaciones a nivel de Unidad.

#### **4. EL CONSEJO DE PATRULLA**

Es la reunión formal de todos los miembros de la Patrulla donde estos discuten sus asuntos internos y expresan su opinión, que recoge el Guía para llevarla al Consejo de Unidad. Todos los Scouts promesados o no forman parte del Consejo de Patrulla. El Guía de Patrulla la preside con la ayuda del Sub-guía como vicepresidente, el resto de los miembros asumen el resto de los cargos (administrativos).

#### **"ASPECTOS IMPORTANTES DEL CONSEJO DE PATRULLA".**

En el Consejo de Patrulla se define el adecuado funcionamiento de la misma, tomando en cuenta los aspectos de:

A. **Disciplina de Patrulla;** responsabilidad de sus miembros, orden y presentación de la patrulla.

B. **Participaciones y competencias de Patrulla;** la adecuada preparación de la Patrulla para las competencias entre Patrullas.

C. **La Patrulla en los juegos;** mantener el espíritu de patrulla y participar con orgullo y dignidad.

D. **Buenas acciones de patrulla;** organizar buenas acciones Colectivas (de patrullas).

E. **Visitas entre patrullas;** organizar reuniones con otras Patrullas para intercambiar conocimientos y fomentar la integración de las Patrullas.

F. **Adiestramiento de la Patrulla;** capacitar a los miembros de la patrulla, de manera que logre los conocimientos técnicos necesarios para participar con facilidad y agrado (sin pasar paramos) de las actividades fijas y de todas las actividades scouts y personales.

G. **Progresión personal;** logro de objetivos intermedios mediante su participación en la escuela, la familia, actividades sociales, actividades fijas (reuniones, campamentos, excursiones, segmentos) y actividades variables (especialidades).

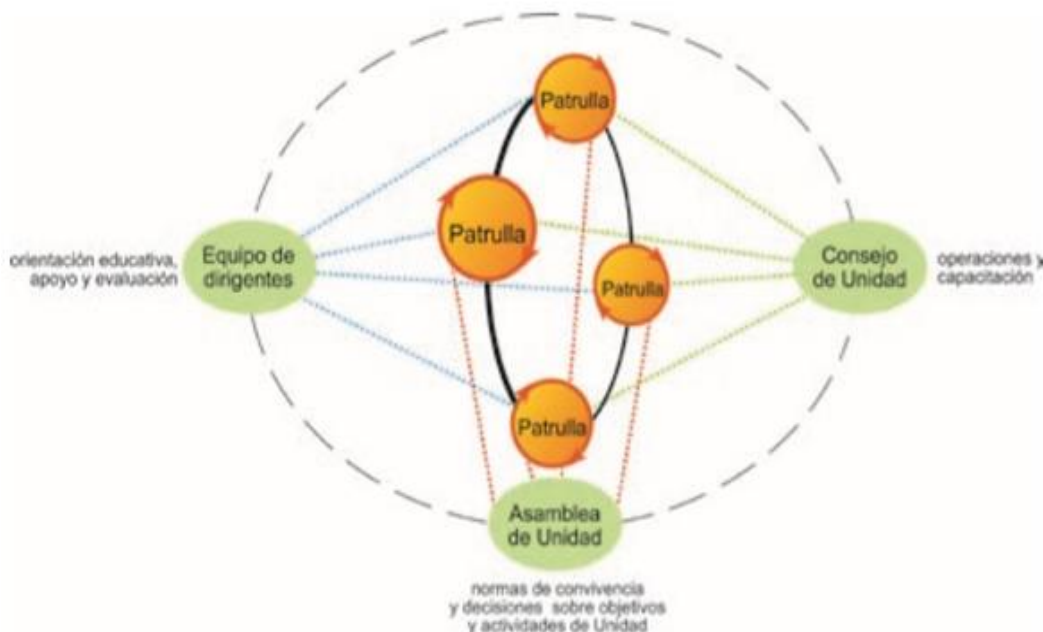
H. **Contribución de ideas y actividades,** validación de actividades para que sean presentadas en el consejo de unidad.

I. **Participación de todos;** en cuanto al Cargo y responsabilidades.

## **5. PLANIFICACION DE REUNIONES Y ACTIVIDADES DE PATRULLA.**

El que, como, cuando y donde de las reuniones de Patrulla lo determina la misma Patrulla quien puede celebrar reuniones de acuerdo a sus intereses, desarrollándolas en variados contextos y de acuerdo a la disponibilidad horaria de los miembros. Las reuniones de Patrulla se pueden celebrar antes o después de la reunión de Unidad, como parte de la reunión de Unidad o en cualquier otro momento conveniente para los miembros. Normalmente la Patrulla se reúne una vez a la semana, pero la frecuencia de las reuniones depende de actividades y/o eventos próximos, así como de la disponibilidad de tiempo de los integrantes. Así en las épocas de vacaciones la Patrulla se puede reunir más de una vez por semana si así lo decide.

La Patrulla tiene autonomía para decidir cuando y donde hacer su reunión, pero esto está sujeto a haber notificado previamente al Consejo de Unidad y de no ser posible al responsable de la Unidad.



## ORGANISMO DE GOBIERNO

### El Consejo de Unidad

#### "EL CONSEJO DE UNIDAD ES ESENCIAL EN EL SISTEMA DE PATRULLAS"

Es el gobierno de la Unidad. Está integrada por los Dirigentes de Unidad, y los Guías de Patrulla. En las Unidades con tres o menos Patrullas, también asisten los Sub-guías. En sus reuniones se planean las actividades de la Unidad, se discuten sus finanzas y se observa el progreso logrado por los Scouts.

El concepto del consejo de unidad demuestra los principios democráticos desarrollándose en la práctica. Enseña a los Scouts a elaborar sus propias actividades e intereses sin que le sean administrados como recetas, y puede hacer énfasis en las buenas tradiciones que ha desarrollado una comunidad pequeña como lo es la Unidad.

Dentro de los temas a debatir en un consejo de Unidad después de la Oración, se sugiere hoy día lo siguiente:

1. Acta anterior: Para ver el desarrollo de las asignaciones y supervisión de los proyectos de la unidad.

Consejos de Patrulla: Cada Guía debe presentar un resumen de su último Consejo de Patrulla. Esto es muy importante para conocer las necesidades e intereses de los Scouts que componen las Patrullas, así como los proyectos particulares de cada una.

Próxima actividad: Recomendaciones o asignaciones para las Patrullas.

Varios: Cualquier otro tema que sea de interés para la Unidad, por ejemplo; actividades de patrulla que van desde simples reuniones a campamentos.

**IMPORTANTE: ES VITAL** resaltar en el Consejo de Unidad, la evaluación de parte del Responsable de Unidad, hacia los Guías de Patrulla, para reforzar las conductas, habilidades y destrezas positivas que estén aplicando, contribuyendo de este modo en la formación del liderazgo.

¿Cada cuánto debe reunirse el Consejo de Unidad? Esta frecuencia varía de acuerdo a las posibilidades de cada Unidad. Sin embargo, se recomienda que el CT se reúna, de ser posible, semanalmente.

“La norma general aproximada para desarrollar una reunión de la Consejo de Unidad puede basarse en lo siguiente:

- Apertura de la reunión por el presidente del Consejo de Unidad

- Lectura del acta de la reunión anterior, redactada por un Guía de turno que actuó como secretario, en un libro especial y nunca en hojas sueltas. No es necesario insistir en la importancia de que no se olvide nada:

Fecha, Asuntos, Presentes y Ausentes, Resoluciones, etc., firmando al final el Guía - secretario. La redacción de las actas es una buena práctica que ayuda a coordinar las ideas y expresarlas debidamente.

- Los Guías de Patrulla deben conocer el Orden del día o Asuntos a tratar.

Durante la sesión, una vez comenzada ésta, cada Guía deberá informar brevemente sobre las actividades de su Patrulla durante la semana anterior, acerca de la asistencia de sus Scouts, conducta observada por ellos, etc.

Se presentan los aspectos correspondientes a la fase del Ciclo de Programa en que se esté.

El responsable de la Unidad informará sobre el programa del mes siguiente o dará las indicaciones generales sobre el mismo, así como las instrucciones necesarias para el buen funcionamiento de la Unidad. Tanto el programa como las instrucciones deberán proporcionarlas escritas a sus Guías aclarándoles verbalmente algún punto dudoso.

A continuación, los Guías presentarán sus reclamaciones o advertencias si las hubiere.

Los Guías deben acostumbrarse a ser breves cuando tienen la palabra. No debe hablar solamente el responsable de la Unidad, pues éste debe conocer las opiniones de sus colaboradores y examinar atentamente sus críticas. La estrecha colaboración entre los Guías y el responsable de la Unidad es el factor básico del éxito del Movimiento Scout.

La reunión puede terminar con la libre discusión sobre cualquier punto de la Ley Scout o el procedimiento de alguna práctica o actividad. Esta es una excelente ocasión para que el responsable de la Unidad conozca las aspiraciones de sus Scouts.”

### **"EL PAPEL DEL GUIA Y SUB GUIA EN EL CONSEJO DE UNIDAD"**

1. Como delegado de la Patrulla, para llevar los intereses y proyectos de la Patrulla, informar sobre el desarrollo de la Patrulla, sus objetivos y metas por lograr, progresos y dificultades de cada muchacho.
2. Como miembro con voz y voto, individuo pensante, con iniciativa y ante todo ético.
3. Como consejero de los Dirigentes expresando su punto de vista como joven y receptor del Programa.

### **LA ASAMBLEA DE UNIDAD:**

La asamblea de unidad está integrada por todos los jóvenes que la forma, quienes intervienen en ella individualmente no como representante de sus patrullas. Se reúnen al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando la circunstancia lo hace innecesario. La presidir joven que ha sido elegido con ese propósito al comienzo de la asamblea. Los dirigentes participan en ella sin votar.

Entre sus funciones tenemos:

1. Fijar normas de funcionamiento o convivencia
2. Determinar los objetivos a largo plazo de la unidad, es decir fijar la visión.
3. Decide las actividades de unidad que se realizarán en un ciclo de programa



4. Aprueba el calendario actividades presentado por el consejo de unidad.

## **LAS REUNIONES DEL EQUIPO DE DIRIGENTES**

Las reuniones del Equipo de Dirigentes son la oportunidad de cómo educadores de jóvenes tener la oportunidad de diseñar la Unidad en el aspecto general o sea el manejo de las interacciones programadas entre actividades, estructuras, marcos simbólicos y progresión y específico o sea las responsabilidades que recaen en los Dirigentes y que se revelan en su actuar de manera que la conducta de los Dirigentes refleja la Misión y permanentemente se administra la Visión de la Unidad. El diseño no solo se preocupa de los aspectos macros, sino que también se refiere a los pequeños detalles que los Dirigentes deben cubrir o proporcionar para que fluya de manera eficaz y eficiente el Programa en la Unidad.

### **Reuniones Informales**

Existen las reuniones informales, antes de las actividades reunión o a su final. Antes de las actividades son buenas para coordinar aspectos de último minuto y hacer ajustes. Después de las actividades sirven para hacer una breve evaluación mientras el desarrollo de la actividad está fresco en la mente de todos, ahí se hace un tipo de resumen ejecutivo que resalta lo más importante (éxitos o fallos).

### **Reuniones formales**

Se realizan de manera periódica procurando que sean posteriores al Consejo de Unidad, pero previas al Consejo de Grupo de ese mes. De esta manera se tienen resultados de lo anterior y se visualizan las actividades que vienen de manera que en el consejo de Grupo se pueda hablar con propiedad.

Estas reuniones se hacen por lo menos una vez al mes y normalmente se realizan en el local cuando este se presta para ello, de no ser adecuado se suelen hacer en casa de alguno de los Dirigentes de la Unidad.

### **La agenda de la reunión**

La agenda de la reunión la Lleva el responsable de unidad que ha ido consultando su posible contenido con los demás Dirigentes. La agenda no debe ser extremadamente cargada, sino es mejor dividirla en dos reuniones seguidas. La reunión no debe tener una duración mayor de dos horas. Para ello los asuntos deben tratarse de manera objetiva en base a, cifras indicadoras, resultados y evaluaciones en lo posible. Las opiniones deben ser recibidas y después seleccionadas para encontrar la que se necesita, este proceso debe ser por medio del consenso. Si ya no hay otra alternativa o para asuntos muy sencillos o triviales votamos.

### **El acta de la Reunión**

El acta debe ser sencilla y debe recopilar los acuerdos a los que se llegó. Se debe utilizar un lenguaje sencillo pero preciso de manera que sea entendible a todos. Estas actas las deben tener todos miembros y se debe guardar copia en archivo.

## **TRADICIONES DE LA SECCIÓN**

La Sección media tiene características especiales que la diferencian de otras y hacen sentir ese Espíritu Scout en la Sección.

- A. Bandera de Unidad; es el emblema de la Sección.
- B. El periódico de la Sección/unidad; medio informativo de unidad.
- C. El nombre de la Sección, puede adoptarse de algún ex miembro de la Unidad, algún patrocinador etc.

## **MARCO SIMBÓLICO**

Es una estructura unificadora de temas y símbolos para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de una identidad única como Scout.

Un símbolo puede ser descrito como algo familiar que representa algo más vasto o más abstracto (por ejemplo, una idea o un concepto). Los símbolos se usan a menudo (por ejemplo, en la publicidad) para ayudar a las personas a comprender e identificarse con los conceptos a través de un llamamiento a la imaginación. En el Movimiento Scout, el marco simbólico es un conjunto de símbolos que representan nuestra propuesta educativa para un rango de edad particular. El propósito del marco simbólico es desarrollar la capacidad de imaginación, aventura, creatividad e inventiva de los jóvenes de una manera que estimule su desarrollo, les ayude a identificarse con las direcciones del desarrollo y los valores subyacentes al Movimiento Scout y estimule la cohesión y la solidaridad dentro del grupo.

El mismo nombre del Movimiento, "Escultismo", es un elemento de un marco simbólico adoptado por Baden-Powell cuando escribió "Escultismo para Muchachos", destinado a inspirar a la juventud de sus días. "El Escultismo significa el trabajo y los atributos de los sembradores, exploradores, cazadores, marineros, aviadores, pioneros y hombres de la frontera." El Escultismo representaba la aventura, los grupos cercanos, los poderes de observación desarrollados y la vida sana y sencilla aire libre, todas las cualidades que Baden-Powell promovía.

En la medida en que el Movimiento Scout se dirige ahora a una gama de edades más amplia que cuando fue creado, cada sección tiene un marco simbólico distinto que corresponde al nivel de madurez del rango de edad y se centra en una necesidad educativa específica que es característica de la propia sección en cuestión. El marco simbólico reconoce la progresión

personal del Programa de Jóvenes a través de elementos como insignias distintivas y diferentes uniformes para diferentes secciones, etc.

## ÁREAS DE CRECIMIENTO

El Movimiento Scout presenta a los jóvenes un conjunto de ofertas relevantes que somete a su libre elección. Una de ellas, probablemente la más relevante de todas, es la propuesta contenida en la Ley Scout, donde se reúnen los valores esenciales de su proyecto educativo. Otra oferta, no menos significativa que la anterior, es la invitación al joven a que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad. Es un convite a explorar la riqueza de sus posibilidades y a ser un hombre o una mujer plenos. Para lograr ese propósito, distinguimos áreas de crecimiento que consideran la variedad de expresiones de la persona y la ordenan en base a la estructura de la personalidad:



Es útil distinguir estas diferentes áreas de crecimiento, aunque en la práctica las personas se desenvuelven como un todo indivisible

| <b>DIMENSIÓN DE LA PERSONALIDAD</b> | <b>ÁREAS DE CRECIMIENTO</b> | <b>INTERÉS EDUCATIVO</b>                                                                        | <b>SÍMBOLO</b> |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <i>El cuerpo</i>                    | <i>Corporalidad</i>         | <i>Esquema corporal y afirmación del rol sexual</i>                                             | <i>PEZ</i>     |
| <i>La inteligencia</i>              | <i>Creatividad</i>          | <i>Desarrollo de nuevas formas de pensar, juicio crítico y comprensión más amplia del mundo</i> | <i>AVE</i>     |
| <i>La voluntad</i>                  | <i>Carácter</i>             | <i>Autoestima, opción por valores, formación de la</i>                                          | <i>TORTUGA</i> |

|                                    |                       |                                                                                                                             |              |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                    |                       | <i>conciencia moral y búsqueda de la identidad</i>                                                                          |              |
| <i>Los afectos</i>                 | <i>Afectividad</i>    | <i>Manejo y orientación de los afectos y vivencia de la amistad</i>                                                         | <i>FLOR</i>  |
| <i>La integración social</i>       | <i>Sociabilidad</i>   | <i>Aprendizaje de respeto por la opinión ajena, construcción de normas consensuadas e integración a la sociedad cercana</i> | <i>ABEJA</i> |
| <i>El sentido de la existencia</i> | <i>Espiritualidad</i> | <i>Una fe personal construída desde dentro</i>                                                                              | <i>ARBOL</i> |

### **Las áreas de crecimiento y los objetivos educativos**

Las áreas de crecimiento sirven para ordenar los objetivos que se proponen a los jóvenes y que luego, de común acuerdo con su patrulla y sus dirigentes, ellos convierten en sus objetivos personales.

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

### **El testimonio de exploradores y descubridores**

Para motivar a los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos, las áreas de crecimiento se interconectan con el marco simbólico. El símbolo, coincidente con la etapa de búsqueda y el espíritu de aventura de los jóvenes de 11 a 15 años, consiste en la exploración de nuevas tierras y en los testimonios de vida de hombres y mujeres que abrieron para la humanidad nuevos territorios.

### **EVALUACION DEL CRECIMIENTO PERSONAL DE LOS JOVENES**

Evaluar el crecimiento personal de un joven es evaluar si éste ha logrado o no las conductas deseables previstas en los distintos objetivos educativos de su Rama.

En los distintos momentos en que se hace esta evaluación -que cuando la hacen los dirigentes es constante- ningún objetivo educativo es descartable, ya que el crecimiento del joven es continuo en todos los aspectos de su personalidad, por lo que también debe ser observado de

una manera integral, considerando todos los objetivos educativos de esa Rama y aquellos que el joven se hubiese fijado, según corresponda.

## **EL PERÍODO INTRODUCTORIO**

El primer paso en un período introductorio, se inicia con la incorporación del joven y culmina con la entrega de la insignia de la etapa en que comenzará su progresión. Aun cuando se incorporen a la unidad varios jóvenes al mismo tiempo, este período es personal, por lo que cada cual lo vive individualmente.

Es de la manada y en este caso se trata de un nuevo integrante que conoce la unidad y a la mayoría de sus miembros.

Es amigo o amiga de un miembro de una patrulla y ha decidido incorporarse. Es normalmente un nuevo integrante de una patrulla preexistente.

Es motivado por sus padres, un profesor o ha tomado su decisión propia. Posiblemente no tiene amigos en la unidad.

Es miembros de un grupo informal de amigos o amigas, quienes han decidido como grupo “hacerse scouts”. Así nace una nueva patrulla sin experiencia Scout.

Obviamente, las características del período introductorio varían según el caso.

Objetivos fundamentales:

Integrar al joven o a la joven en la patrulla.

Determinar el nivel inicial del logro de los objetivos y decidir la etapa en que le corresponde iniciar su progresión.

### **Responsabilidad compartida entre la patrulla y el dirigente**

La integración del joven en la patrulla y la presentación de la propuesta de objetivos, son tareas del Consejo de Patrulla con apoyo del dirigente encargado del seguimiento.

La determinación de los objetivos que se pueden considerar logrados con anterioridad, es función del dirigente encargado del seguimiento de común acuerdo con el joven.

La decisión de la etapa en que le corresponde iniciar su progresión la toma el Consejo de Unidad a proposición del dirigente encargado del seguimiento.

¿Qué pasa durante este período?

Punto de vista del joven:

Establece una amistad cada vez más profunda con el dirigente encargado del seguimiento.

Toma contacto con la vida del grupo de la Unidad, su estructura, visión, nombres, símbolos y tradiciones.

Se familiariza con el sistema de objetivos: sellos, etapas, insignias y Bitácoras.

Punto de vista de la patrulla:

Integra al joven a las actividades y lo estimula para que participe en el Consejo de Patrulla.

Ajusta sus equilibrios internos a la presencia de un nuevo integrante, refuerza los lazos de amistad existentes y lo vincula con aquellos miembros que no lo conocían.

Lo pone en contacto con la información básica que debe conocer sobre la patrulla, la unidad y el grupo scout.

Le da a conocer el sistema de objetivos y le ayuda a formarse una opinión sobre su propio avance respecto de los objetivos propuestos para su edad.

Punto de vista del dirigente:

Establece lazos de amistad con el joven o la joven y se presenta a su familia, iniciando la relación con sus padres.

Trata de conocer lo mejor que puede al joven o a la joven en su ambiente, observando su comportamiento y manteniendo un contacto frecuente. Este conocimiento es más necesario cuando el joven o la joven no han tenido amistad previa con otros jóvenes de la patrulla o de la unidad.

Apoya al guía en la integración del joven en la patrulla y en la información que se le proporciona sobre el sistema de objetivos.

Se forma una opinión personal sobre su estado de avance respecto del logro de los objetivos.

## **SISTEMA DE PROGRESIÓN**

### **El seguimiento de la progresión personal**

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. Dar seguimiento a la progresión personal es acompañar el desarrollo de los jóvenes.

**Progresión personal** es el avance que un joven logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas sus objetivos.

**Seguimiento** 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. Importante: Acompañamiento no es control.

### **El desarrollo de los jóvenes se evalúa observando.**

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.

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. 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.

Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y entrega.

Se requiere 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.

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.

Se requiere entrega porque 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. 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 la 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 dispondrán de la atención personalizada que necesitan. Si es posible, los 8 jóvenes deben pertenecer a la misma patrulla.

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. Al producir un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos del joven.

La evaluación del dirigente recoge la evaluación de otros agentes educativos.



Los padres son 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 haya depositado previamente su confianza.

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.

Entre otros agentes, 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.



## 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 sobre la base de las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y los plazos en que ello tendrá lugar.

Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema. Su único objetivo es de 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.

En el consejo de patrulla se confronta la auto evaluación 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 auto evaluación 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 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 expresa su auto evaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeros 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.

De acuerdo a esto podemos clasificar el siguiente cuadro:

| Quien                    | Cuando                                                                                                            | Como                                                                            |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Auto evaluación          | al término un ciclo de programas<br>al término una actividad de larga duración                                    | Por observación                                                                 |
| Evaluación por los pares | En el consejo de patrulla al final de un ciclo<br>en el consejo de unidad al ratificar la entrega de una insignia | Por observación                                                                 |
| Los dirigentes           | Cuando joven entra a la unidad                                                                                    | Por observación<br>muy rara vez por medición, incluso en aquellas conductas que |

|                          |                                                                                                                            |                                                                                                                                           |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | <p>en todo momento durante el ciclo de programa</p> <p>en una conversación con el joven al final del ciclo de programa</p> | <p>suponen un conocimiento o técnica específica tiene escasa utilidad o necesidad</p> <p>recopilando información de los demás agentes</p> |
| Los padres o familiares  | De manera complementaria pero habitual, cuando los dirigentes estimen conveniente                                          | Por observación                                                                                                                           |
| Otros agentes educativos | De manera complementaria y ocasional, cuando los dirigentes estimen necesario                                              | Por observación<br>eventualmente por medición                                                                                             |

**ETAPAS DE PROGRESIÓN:** Identifican el grupo de edad y los objetivos intermedios que están al alcance del joven en la progresión personal. Las insignias de progresión, tienen por objeto reconocer la etapa de acuerdo al rango de edad y por lo tanto el avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos personales y se entregan al inicio de una etapa, ya que son la distinción del desarrollo del joven dentro de la Unidad Scout, estas son Marcos Simbólicos que refuerzan la pertenencia a la sección o rama. La entrega de la Insignia de Progresión es una actividad fija que se realiza de manera individual.

En estrecha relación a marco simbólico se determinan los nombres de las diferentes etapas de progresión:

#### **Etapas Pista**



### **Etapas Senda**

Cuando un joven o una joven comienza a trabajar con los objetivos personales correspondientes a las edades 11 a 13 años.

Cuando un joven o una joven ha alcanzado aproximadamente la mitad de los objetivos para las edades 12 a 13 años



### **Etapas Rumbo**



Desde que un joven o una joven ha alcanzado la totalidad, poco más o poco menos, de los objetivos personales para edades 13 a 14 años.

### **Etapas Travesía**

En el momento en que un joven o una joven ha logrado desarrollar con éxito al menos la mitad de los objetivos personales para las edades 14 a 15 años.



Las etapas de progresión tienen por objeto motivar por reconocimiento el avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos personales y se identifican por una insignia que éstos lucen en su uniforme. Las etapas de progresión son 4 y sus insignias se entregan por el Consejo de Patrulla, con acuerdo del dirigente encargado del seguimiento, con bastante flexibilidad. Cada una de las etapas tiene su propia bitácora. Las que corresponden a las etapas Pista y Senda se refieren a los objetivos de 11 a 13 años, mientras que las de Rumbo y Travesía lo hacen respecto de los objetivos de 13 a 15 años.

## **OBJETIVOS EDUCATIVOS**

### **11 a 13 AÑOS**

#### **CORPORALIDAD**

1. Participo en actividades que me ayudan a mantener mi cuerpo fuerte y sano.
2. Me doy cuenta de los cambios que se están produciendo en mi cuerpo.
3. Trato de evitar situaciones que puedan dañar mi salud y la de mis compañeras.
4. Se lo que puedo y no puedo hacer con mi cuerpo
5. Trato de no ser agresivo en juegos y actividades.
6. Me preocupo por mi aspecto personal y porque mi cuerpo este limpio.
7. Ayudo a ordenar y limpiar mi casa y los lugares en que estudio y juego.
8. Como los alimentos que me ayudan a crecer y lo hago a las horas adecuadas.
9. Sé por qué es importante la limpieza al preparar y comer los alimentos.

10. Le dedico al estudio el tiempo necesario.
11. Me gusta participar en distintas actividades recreativas.
1. Participo en los juegos excursiones y campamentos que organiza mi patrulla.
2. Practico regularmente un deporte.
3. Conozco y practico diferentes juegos y respeto sus reglas.

## **CREATIVIDAD**

1. Aprendo cosas nuevas además de las que me enseñan en las escuelas.
2. Me intereso por conocer más sobre lo que pasa a mi alrededor.
3. Busco mis propias lecturas y puedo relacionarlas con las cosas.
4. Doy mi opinión sobre las cosas que me pasan.
5. Ayudo en la preparación de los temas que discutimos en mi patrulla.
6. Participo en la organización de las excursiones de mi patrulla.
7. Perfecciono mis habilidades manuales.
8. Conozco y uso algunas técnicas de campismo y pionerismo.
9. Elijo y completo una destreza.
10. Uso las destrezas que he adquirido para resolver problemas cotidianos.
11. Participo con entusiasmo en las actividades artísticas de mi unidad.
12. Expreso mis pensamientos y experiencias en el Libro de Patrulla.
13. Puedo identificar las principales partes de un problema
14. Conozco diferentes técnicas de comunicación y se utilizar algunas de ellas.

## **CARÁCTER**

1. Me gusta participar en actividades que me ayudan a conocerme.
2. Escucho las críticas que me hacen los demás y reflexiono sobre ellas.
3. Sé que puedo ser mejor cada día.
4. Me propongo metas para ser mejor.
5. Hago cosas que me ayudan a cumplir mis metas.
6. Me ofrezco para ayudar en mi patrulla y en mi casa
7. Conozco y comprendo la Ley y la Promesa Scout.
8. He prometido esforzarme por vivir la Ley y la Promesa Scout.
9. Se lo que significa ser leal.
10. Trato de ser leal con lo que creo, conmigo mismo y con los demás.
11. Participo en actividades que muestran la importancia de actuar con lealtad.
12. Enfrento y resuelvo mis dificultades con alegría.
13. Contribuyo al ambiente de alegría de mi unidad.
14. Expreso mi alegría sin burlarme de los demás.
15. Aprecio los consejos que me dan en mi patrulla.
16. Respeto las decisiones tomadas en mi patrulla, aun cuando piense distinto.

## **AFFECTIVIDAD**

1. Me doy cuenta y puedo hablar de las cosas que me atemorizan.
2. Me doy cuenta porque reacciono de la manera en que a veces lo hago.
3. Busco apoyo en mi patrulla cuando estoy triste o algo me confunde.
4. Escucho las opiniones de los demás y si no estoy de acuerdo lo digo con respeto.
5. Soy capaz de decir que no cuando creo que algo es incorrecto.
6. Soy leal con mis amigos sin dejar de lado o tratar mal a quienes no lo son.



7. Me gusta querer y que me quieran.
8. Me intereso por los demás y soy generoso.
9. Me informo adecuadamente sobre lo que significa ser hombre y mujer.
10. Entiendo que la sexualidad humana está unida al amor.
11. Comparto por igual con mis hermanas y hermanos las tareas que nos piden en la casa.
12. Le cuento a mi familia lo que hacemos en los scouts y trato que ellos participen en las actividades a las que son invitados.
13. Me gusta hacer las cosas con mi familia y ayudo en lo que me piden para organizarlas.

## **SOCIABILIDAD**

1. Procuro que respetemos a nuestros compañeros cualquiera sea su manera de ser.
2. Cumpló los compromisos que asumo.
3. Converso con mi patrulla sobre los derechos humanos.
4. Entiendo cuáles son mis responsabilidades cuando tengo un cargo.
5. Participo en las elecciones de mi patrulla y coopero con los que son elegidos.
6. Trabajo con los demás para lograr las metas que nos hemos propuesto.
7. Conozco y respeto las principales normas de convivencia.
8. Digo mi opinión cuando establecemos normas en mi patrulla, entre mis amigos o en mi escuela.
9. Sé que hacen los bomberos, la policía, los hospitales, el municipio y otros servicios públicos de mi comunidad.
10. Trato realizar una buena acción todos los días.
11. Participo en las actividades de servicio que organiza mi patrulla.
12. Conozco los principales productos propios de la cultura de mi país.
13. Me gusta sentirme parte de la cultura de mi país.
14. Participo en las actividades de mi patrulla que muestran la cultura de mi país.

15. Conozco los principales símbolos del Movimiento Scout.
16. Participo en actividades organizadas por mi Asociación.
17. Conozco las principales culturas originarias de América.
18. Participo en actividades y talleres en que aprendo la importancia de la comprensión internacional y la paz.
19. Conozco los diferentes ecosistemas de mi país.
20. Ayudo en la limpieza y el mejoramiento de los lugares en que paseo y acampo.
21. He participado con mi patrulla en el mantenimiento de un huerto productivo u otro proyecto similar.

## **ESPIRITUALIDAD**

1. Reflexiono con mi patrulla cuando hacemos excursiones o campamentos.
2. Escucho a los demás y aprendo de ellos.
3. Conozco los fundamentos de mi fe.
4. Soy constante en los compromisos que he asumido con mi religión.
5. Asumo tareas en las celebraciones religiosas que hacemos en mi Unidad.
6. Me gusta rezar y/o hacer oración tratando de hacerlo todos los días.
7. Siempre encuentro en lo que hago razones para pedir y dar gracias a Dios.
8. Rezo y/o hago oración habitualmente con mi patrulla.
9. Trato de vivir las enseñanzas de mi fe en todo lo que hago.
10. Entiendo por qué mi fe me pide que ayude a los demás.
11. Comparto con todas las personas, sean o no de mi religión.
12. Se cuáles son las principales religiones que hay en mi país.

## **OBJETIVOS EDUCATIVOS**

### **13-15 AÑOS**

#### **CORPORALIDAD**

1. Respeto mi cuerpo y el de los demás.
2. Comprendo que los cambios que se están produciendo en mi cuerpo influyen en mi manera de ser.
3. Sé que hacer frente a una enfermedad o accidente.
4. Trato de superar las dificultades físicas propias de mi crecimiento.
5. Converso con mis compañeros para resolver los problemas que se producen entre nosotros.
6. Me preocupo por mi aspecto personal y siempre trato de estar limpio y ordenado.
7. Mantengo limpios y ordenados mi dormitorio y mis cosas.
8. Cuido, limpio y ordeno los lugares en que acampo.
9. Sé que alimentos me ayudan a crecer y cuáles no.
10. Sé preparar comidas sencillas y lo hago con orden y limpieza.
11. Organizo bien mi tiempo para estudiar, compartir con mi familia y estar con mis amigos.
12. Sé elegir entre las diferentes actividades recreativas.
13. Ayudo a preparar los juegos, excursiones y campamentos de mi patrulla y unidad.
14. Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el deporte que practico y sé ganar y perder.
15. Preparo juego para distintas ocasiones.

#### **CREATIVIDAD**

1. Me preocupo por saber cada vez más sobre los temas que me interesan.
2. Saco mis propias conclusiones de los hechos que pasan a mi alrededor.
3. Me intereso en leer sobre diferentes temas.

4. Puedo analizar una situación desde distintos puntos de vista.
5. Propongo temas para discutir en mi patrulla.
6. Organizo actividades novedosas para realizar con mi patrulla.
7. Coopero en la manutención y renovación del local y materiales de mi patrulla.
8. Participo en el diseño e instalación de las construcciones de campamento.
9. Perfecciono mis conocimientos en las especialidades que he elegido
10. Aplico mis especialidades en las actividades de servicio.
11. Expreso por distintos medios mis intereses y aptitudes artísticas.
12. Me gusta cantar y conozco muchas canciones.
13. Ayudo a preparar materiales para las representaciones artísticas.
14. Conozco cómo funcionan los servicios que uso habitualmente, como el teléfono, la electricidad, la radio, la televisión y otros.
15. He participado en un proyecto que presenta una solución novedosa a un problema técnico habitual.

## **CARÁCTER**

1. Pienso sobre mi manera de ser y trato cada día de mejorar.
2. Soy capaz de criticarme.
3. Sé que soy capaz de hacer cosas y hacerla bien.
4. Me esfuerzo cada vez más en superar mis defectos.
5. Soy constante en mi propósito.
6. Cumpló las responsabilidades que asumo.
7. Comprendo que lo que me piden la Ley y la Promesa Scout es importante para mi vida.
8. Me esfuerzo por vivir la Ley y la Promesa.
9. Entiendo que es importante actuar de acuerdo a lo que pienso.
10. Me esfuerzo por hacer las cosas según lo que pienso.

11. Contribuyo para que en mi patrulla nos comprometamos con lo que creemos.
12. Soy alegre.
13. Comparto mi alegría con mis amigos y mi familia.
14. Ayudo para que en mi unidad seamos alegres sin ofender a los demás.
15. Ayudo a mis compañeros de patrulla a superarse.
16. Opino y asumo responsabilidades en el Consejo de Patrulla.

## **AFECTIVIDAD**

1. Trato de dominar mis reacciones, aun en situaciones difíciles o inesperadas.
2. Sé que es normal que a veces prefiera la soledad, o no me atreva a hacer algo, o sienta inseguridad o rabia; y trato de manejar estos sentimientos.
3. Comparto mis sentimientos y emociones con mi patrulla.
4. Digo lo que pienso con respeto hacia los demás.
5. Mantengo mi opinión cuando estoy convencido que es correcta.
6. Aprecio a mis amigos y amigas y no me enojo por cualquier cosa.
7. Entiendo la importancia del amor en la vida.
8. Estoy siempre dispuesto a ayudar a mis compañeros de patrulla.
9. Aprecio a las personas por lo que son.
10. Comparto con los demás, sin vergüenza ni burla, lo que se sabe sobre sexualidad del hombre y de la mujer.
11. Me preparo para vivir mi sexualidad unida al amor.
12. Considero con igual dignidad a hombres y mujeres.
13. Soy cariñoso con mi familia y acepto las decisiones que se toman en mi casa.
14. Converso con mis padres sobre lo que consideran bueno para mí y mis hermanos y hermanas.
15. Estoy siempre dispuesto a ayudar a mis hermanos.

## **SOCIABILIDAD**

1. Respeto a todas las personas independientemente de sus ideas, su clase social y su forma de vida.
2. Ayudo a mi patrulla en los compromisos que tomamos.
3. No me gusta cuando no se respetan los derechos humanos y lo digo.
4. Participo en actividades relacionadas con los derechos de las personas.
5. Sé cómo se toman las decisiones en mi país y quienes interviene en ellas.
6. Opino con respeto sobre las personas que ejercen autoridad.
7. Considero las opiniones de los demás cuando tengo que tomar decisiones que los afectan.
8. Respeto las normas de los distintos ambientes en que actúo, aunque no siempre este de acuerdo con ellas.
9. Opino sobre lo que me gusta o no de las normas de los distintos ambientes en que actúo.
10. Mantengo una agenda de direcciones útiles.
11. Realizo una buena acción cada día.
12. Propongo actividades de servicio de mi patrulla y Unidad y colaboro en su organización.
13. Me gusta participar en actividades que ayuden a superar las diferencias sociales.
14. Conozco las diferentes posiciones políticas de mi país.
15. Conozco la geografía de mi país y su influencia en su cultura.
16. Aprecio la cultura de mi país y me identifico con ella.
17. Propongo actividades que muestren valores propios de la cultura de nuestro país.
18. Conozco el movimiento scout de mi país.
19. Participo en los contactos que mantienen mi grupo con scouts de otros países.
20. Me intereso en conocer en detalle una cultura originaria de América.
21. Me gusta saber cómo viven las personas de otros países.
22. Se cuáles son los principales problemas ambientales de mi país.

23. Aplico técnicas que me permiten mejorar el medio ambiente y no dañar los lugares en que acampo.

24. He participado con mi patrulla en proyectos de conservación.

## **ESPIRITUALIDAD**

1. Preparo y conduzco algunas actividades que nos ayuden a descubrir a Dios en la naturaleza.

2. Procuro que en mi patrulla nos escuchemos y aprendamos unos de otros.

3. Leo los libros sagrados de mi fe y converso con adultos que me ayuden a conocerla mejor.

4. Participo en las celebraciones y actividades de mi religión.

5. Comparto con mi patrulla reflexiones de los textos sagrados de mi fe.

6. Entiendo la oración como una manera de conversar con Dios.

7. Practico habitualmente la oración personal en distintas ocasiones.

8. Organizo actividades de oración con mi patrulla y mi familia.

9. Trato de ser testimonio de mis principios religiosos.

10. Participo con mis compañeros de patrulla en celebraciones propias de mi fe.

11. Incentivo en mi Patrulla el respeto por las diferentes de las personas.

12. Respeto las otras expresiones religiosas.

## **EVALUACION DE LA PROGRESIÓN**

El proceso de Evaluación supone tres instancias:

1. Autoevaluación: La evaluación recae principalmente en el Scout

2. Evaluación por los pares: Es una forma de evaluación donde participa la patrulla en pleno.

3. Evaluación del Dirigente: que recoge las observaciones de otros dirigentes y otros agentes educativos como profesores, padres, asesores religiosos, y sobre todo las propias observaciones del comportamiento y actitudes del joven dentro y fuera de las actividades scouts.

Diez principios de evaluación para el aprendizaje:

1. La evaluación es continua, requiere una actitud activa de parte de Dirigentes y exige también generar espacios y momentos dedicados a la evaluación.
2. La evaluación es un proceso longitudinal que evalúa el alcance Programa y como aprenden y se convierten en competentes en diferentes áreas.
3. Es la base para tener una progresión basada en objetivos.
4. Requiere que el Dirigente sepa que no debe ser interferente y que su actitud es de quien ayuda al joven a encontrar sus propias palabras.
5. Es una dialogo objetivo para el análisis de resultados, pero el mismo genera importantes cambios a nivel de la reconfiguración de las actitudes y emociones en el joven.
6. Indica que nos preocupamos por el joven y nos permite reforzar las conductas y actitudes positivas que surgen en el dialogo, genera un campo motivacional que se extiende y refuerza el campo de aprendizaje.
7. Genera una oportunidad para el futuro monitoreo objetivo de la progresión acordando con el joven los indicadores que indicarán el logro de los objetivos que se ha propuesto.
8. Genera una oportunidad para el monitoreo objetivo de la progresión mediante el análisis de los indicadores que se acordaron.
9. Presenta un modelo de apoyo y permite perfeccionar el desarrollo de las iniciativas del joven y reconocer como reorientar sus objetivos para el logro de sus metas.
10. Es un proceso que lleva al joven a ser competente en las áreas de su interés, agrado y reto e incluye un balance entre objetivos actividades, especialidades y vivencias.

## COMO ACONSEJAR

La primera regla es “NO DAR CONSEJOS”. Es una enorme tentación la de resolver los problemas del joven diciendo todo lo que debe hacer. Pero eso da como resultado:

- a) El consejo es apropiado. Ya que ha tomado la decisión correcta por el joven, él dependerá de usted para todas sus decisiones, debilitando así su crecimiento como persona y quitando su confianza en sí mismo.
- b) El Consejo es errado. El joven perderá confianza en usted y puede culparlo por cualquier resultado adverso que ocurriera. Esto puede ser el principio de un problema de comunicación.



Muchas veces cuando el joven viene por consejo, realmente no quiere ese consejo. Lo que desea es sondearnos con su respuesta que ya tiene en mente. Si se le da una respuesta que es diferente a la de él, se le complica la vida todavía más. Al tener dos alternativas, él puede dudar de si su respuesta es la correcta. También al seguir adelante con su conclusión se preocupará de no herir nuestros sentimientos por haber rechazado nuestra solución.

Si no debemos aconsejar, ¿qué debemos hacer?

Escuchar al joven. Mostrar interés por lo que está hablando, haciendo comentarios o solicitando que explique algunos puntos que no están muy claros. Simplemente buscar una información, y no una discusión.

Invocar sus emociones. Pregúntele cómo se siente por lo sucedido: ¿Existe miedo, exaltación, alegría, depresión, tristeza, felicidad etc.?

Expresar en sus propias palabras la posición del joven. Si no entendemos el problema, es difícil de apoyar. También esta paráfrasis de las palabras del joven le muestra que lo estamos escuchando.

No se involucre emocionalmente en el problema. La mejor forma de cortar la comunicación es demostrar disgusto, repugnancia, impaciencia sorpresa por lo que él pudiera decir.

Pregúntale qué piensa él. En esta forma sabemos si él tiene una solución en mente y si está enterado de las consecuencias de la decisión que quiere tomar.

Presentarle alternativas. A veces el pensamiento del joven no es muy claro y necesita ayuda para ver todas las alternativas posibles.

Deje que el joven tome la decisión final. Si la decisión tomada es, según nuestro parecer, equivocada, debemos dejarlo actuar como piensa, esto, siempre y cuando no exista peligro moral, físico o espiritual.

Obviamente este proceso tomará más tiempo que cuando se da una solución basada en su experiencia como adulto. Pero la intención deberá ser la de educar. No pierdas la oportunidad de usar esta herramienta valiosa, la cual servirá para mantener una línea de comunicación abierta durante este período importante del crecimiento del joven.

Para el desarrollo de la labor de evaluación de la progresión existen ciertas ayudas como lo son las bitácoras para los jóvenes en la cual se presentan los objetivos educativos de una manera agradable a la vista, las cartillas de progresión en donde se enlistan los objetivos educativos, ambas ayudas se usan en conjunto con los sellos de progresión que ofrecen una manera divertida de llevar un registro de los avances en la progresión de los jóvenes, es importante también el dirigente mantenga el archivo personal un registro de la progresión de

los jóvenes y que durante la ejecución de actividades mantenga un registro de notas importantes para que al momento de ejecutar la evaluación de progresión pueda aportar ideas concretas.

## **CICLO DE PROGRAMA**

### **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 de los jóvenes y sus patrullas.

### **Fases del ciclo de programa**

1. Conclusiones de la evaluación personal, diagnóstico de la Unidad y preselección de actividades.
2. Propuesta y selección de actividades.
3. Organización, diseño y preparación de actividades.
4. Desarrollo y evaluación de actividades y seguimiento de la progresión personal.

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 imagen:

# EL CICLO DE PROGRAMA



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”.

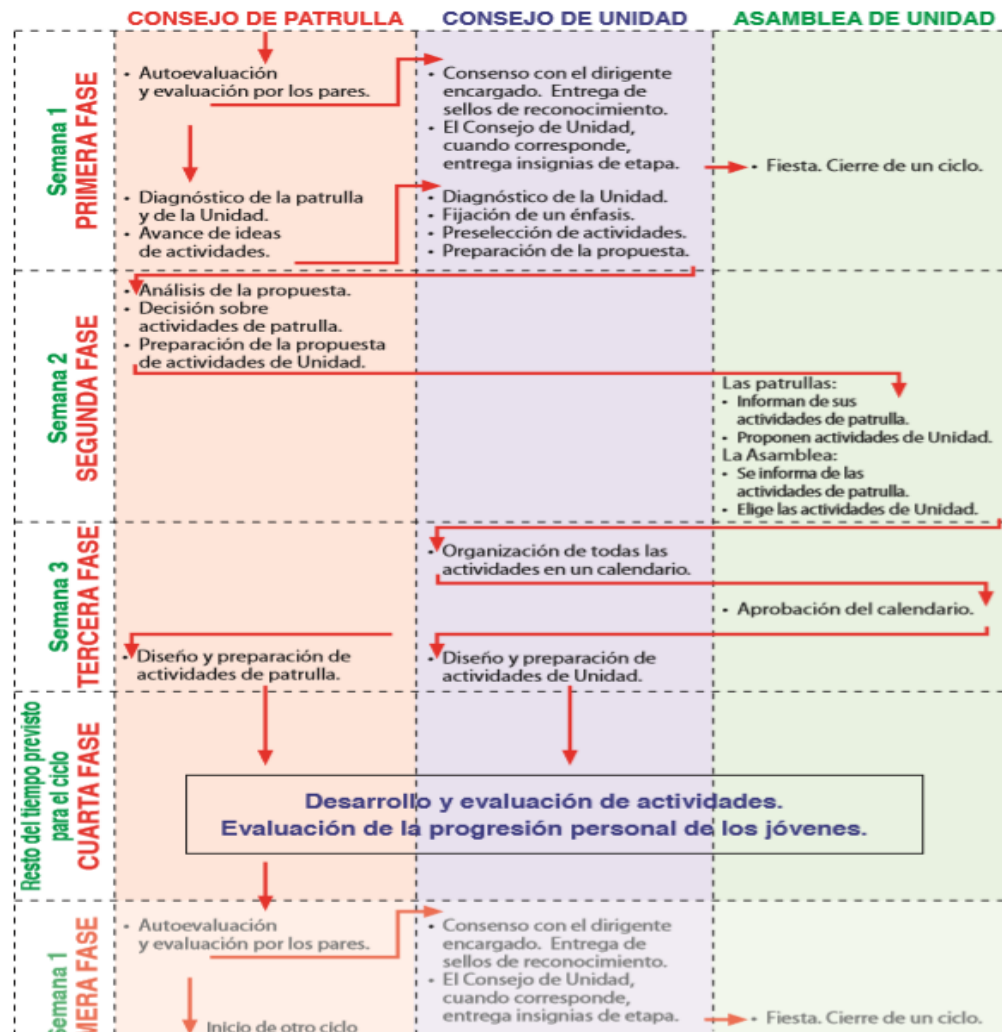
Ellas se desarrollan como una actividad más, en una secuencia que representa un continuo ligado a todo lo que está pasando en la Unidad.

## **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.

## ESTRUCTURAS INVOLUCRADAS EN EL CICLO DE PROGRAMA



**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 intermedio de 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.

## 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 hablará en otra ocasión, y en los grupos que empiezan a implementar el sistema es más fácil empezar por el diagnóstico empezaremos por este.

### **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 auto evaluación 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.

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.

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. 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 existentes 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. Lo cual es un elemento muy importante para medir el desarrollo y calidad de programa que se está ofreciendo a los jóvenes.

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. Por tal motivo es importante el conocer cómo podemos aplicar los elementos del método para el mayor desarrollo de nuestros jóvenes al momento de organizar y diseñar las actividades que se incluirán en el ciclo.

### **El diagnóstico tiene un carácter general**

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 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 recompensables?**
- **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 sección definirá su forma de trabajo.

### **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 Sub-guías, quienes son miembros del Consejo de Unidad.

### **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 Sub-guías.
- 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 deficiente.

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:**

1. 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, sin embargo, podría darse el caso que la actividad logre objetivos en un área que tal vez no se contempló, ya que la experiencia resultante es interna y particular en cada joven.
2. Deben seleccionar más actividades de patrulla que de unidad.
3. Las actividades de patrulla deben ser apropiadas a la edad de sus integrantes.
4. La preselección debe ser variada y no repetir actividades realizadas recientemente. la repetición de actividades aun cuando los jóvenes les guste causa monotonía y apatía lo cual es peligroso para el éxito de nuestro programa scout
5. Las actividades escogidas deben ser de distinta duración.
6. 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.
7. Se puede dar el caso que una actividad agrupe una o varias ideas de los jóvenes.

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

## PROPUESTA Y SELECCIÓN DE ACTIVIDADES

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 contiene el énfasis, algunas actividades de patrulla y todas las actividades de Unidad.

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 pueden seleccionar 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 es analizada en los Consejos de Patrulla.

En estas reuniones ocurren los siguientes hechos:

1. Guía y Sub-guía presentan el énfasis acordado por el Consejo de Unidad, explicando sus fundamentos.
2. Dan a conocer las actividades preseleccionadas.
3. Motivan un intercambio de opiniones sobre las distintas ideas de actividades de patrulla que están circulando:
4. 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.
5. El intercambio anterior culmina en una decisión sobre las actividades que la patrulla realizará en el próximo ciclo.
6. 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 con las preferencias recibidas.

## **LOS JUEGOS DEMOCRÁTICOS**

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 con las reglas del ambiente simulado, tratan de obtener el apoyo de la Unidad para su propuesta.

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.

## **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
- cualquier otra situación similar.

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. También es una opción práctica simplemente discutir las propuestas de actividades y acordar una priorización de actividades tomando en cuenta que ninguna actividad se desecha totalmente, en el juego y rejuego democrático esta puede ser modificada anexada o reformulada logrando un acuerdo favorable para todos los involucrados. En esta fase debemos cuidar que sea respetada la esencia aprobada por los jóvenes y como dirigentes velar por el carácter educativo de toda actividad.

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.

| 1-Diagnostico y preparaci3n de la propuesta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2-Propuesta y selecci3n de actividades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 3-Organizaci3n, dise1o y preparaci3n de actividades                                                                                                                                                                                                               | 4-Desarrollo y evaluaci3n de las actividades y seguimiento de programa personal                                                                                                                                                                                                                        | 4-Desarrollo y evaluaci3n de las actividades y seguimiento de programa personal                                                                                                                                                        | Conclusi3n de evaluaci3n de progresi3n |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <p>Las <b>Patrullas</b> Se re1unen en <b>Consejo de Patrulla</b>, eval1an su propia marcha, la de sus integrantes y la de la U. Scout.</p> <p>Producen ideas para futuras actividades de Patrulla.</p> <p>Posteriormente el <b>Consejo de secci3n</b> establece un <b>diagn3stico general de la Unidad Scout</b>, adem1s se <b>discuten y enriquecen las ideas de las actividades de cada Patrulla</b> Presentadas por cada Gu1a.</p> <p>Finalmente se <b> fija un 1nfasis</b> para todas las actividades de Unidad Scout.</p> | <p>Un segundo <b>Consejo de Patrulla</b> organiza las <b>actividades de Patrulla</b> y, a partir del 1nfasis, piensa actividades que propondr1 en el pr3ximo <b>Juego Democr1tico</b> para toda la Unidad Scout.</p> <p>En un <b>Juego Democr1tico</b> cada Patrulla propone actividades y se <b>eligen</b> aquellas que <b>toda la Unidad Scout</b> desarrollar1 en este ciclo de programa.</p> | <p>El equipo de dirigentes calendariza y articula las actividades y el calendario es discutido y aprobadas en el <b>Consejo de secci3n</b></p> <p>Las actividades de toda la Unidad Scout se calendarizan a partir de las actividades de todas las Patrullas.</p> | <p>Las actividades de <b>Patrulla</b> son ejecutadas por la Patrulla y evaluadas en <b>Consejo de Patrulla</b></p> <p>Las actividades de <b>Unidad Scout</b> son ejecutadas por todas las Patrullas de la Unidad Scout y evaluadas por los Consejos de Patrulla y por el <b>Consejo de Unidad</b>.</p> | <p>Cada <b>joven</b> llega a un acuerdo <b>con el dirigente</b> sobre los <b>objetivos personales logrados</b>.</p> <p>y... <b>Fiesta!!!</b></p> <p><b>Cada cierre de Ciclo de programa podr1n celebrar los objetivos logrados</b></p> |                                        |

## **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. Por lo que recomendamos que sea preparado un borrador con antelación al consejo de sección para hacer la discusión y aprobación en el consejo más práctica y expedita en conjunto con los Guías y Sub-guías de Patrulla.

La forma en que se organice el calendario determinará la duración del ciclo.

### **RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL CALENDARIO**

1. Se consideran las actividades a nivel nacional, regional y local en la elaboración.
2. 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.
3. Sin afectar el énfasis fijado, es conveniente que los dirigentes incluyan actividades que permitan a los jóvenes avanzar en las distintas áreas de crecimiento.
4. En lo posible se deben mantener diversidad entre los temas a que se refieren las actividades, equilibrio entre actividades fijas y variables, y actividades de patrulla y de unidad.
5. 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 este 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.
6. Es conveniente comenzar ubicando en el calendario las diferentes actividades fijas.

7. Se debe considerar que algunas de ellas deben ser efectuadas en una fecha determinada (Ej. aniversario del grupo scout) y otras se prolongan durante varios días seguidos (Ej. un campamento).

8. 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 son más fáciles de ajustar al final.

9. 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 corresponde.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

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.

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.

### **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.

### **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 |
|--------------|



|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Debe existir un responsable de la actividad ante quien todos reportan.                                                                                               | ¿Saben todos quién dirige la actividad?                                                                                                                                                                              |
| Toda actividad necesita una motivación que se necesario preparar anticipadamente.                                                                                    | ¿Cómo se motivará la actividad?<br><br>¿Quién lo hará?<br><br>¿Qué elementos se emplearán?<br><br>¿Quién los obtendrá o confeccionará?                                                                               |
| El lugar debe ser adecuado para realizar la actividad.                                                                                                               | ¿Se ha definido el lugar y la persona responsable de obtenerlo y prepararlo?<br><br>¿Se ha visitado el lugar y se ha constatado que reúne las condiciones apropiadas?<br><br>¿Se obtuvo la autorización para usarlo? |
| Algunas actividades cortas se desarrollan de una vez, pero otras, especialmente las de mayor duración, tienen diferentes fases, con duración y exigencias distintas. | ¿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 ha preparado los materiales necesarios para las distintas variantes previstas?                                                                                                                                   |
| Las actividades de patrullas 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.                                          | ¿Está comprometida y garantizada la participación de las personas externas que se necesitan?                                                                                                                         |
| Los materiales de apoyo son disponibles en el momento oportuno.                                                                                                      | ¿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                                                 | ¿Se hizo el presupuesto de la actividad?<br><br>¿Se obtuvieron los recursos necesarios?                                                                                                                              |

|                                                                                                                                                                                          |                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>o las actividades variables de larga duración</p> <p>necesitan que se reúnan ciertos recursos</p> <p>Financieros y que éstos se administren adecuadamente.</p>                        | <p>¿Se designó al responsable de administrarlos?</p> <p>¿Se fijaron normas para la rendición de cuentas?</p> |
| <p>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.</p> | <p>¿Se ha verificado, antes de iniciar la actividad, que todo está listo?</p>                                |

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.

### **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 óptima 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?



## **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 otra ocasión hablaremos 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 Sub-guías 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. El desarrollo de las actividades necesita producir emociones, por consiguiente:

1. Todos los jóvenes deben tener algo interesante que hacer en la actividad. Una actividad tiene actores y no espectadores. Para lo cual es importante tomar en cuenta a todos los jóvenes y sus peculiaridades e intereses para lograr que todos puedan obtener el mayor beneficio de cada actividad

2. Las tareas que implica una actividad deben ser distribuidas por igual, teniendo sólo en cuenta las posibilidades personales de los participantes. Debemos ser cuidadosos de no ofrecer a los jóvenes un modelo educativo que separe o limite a los jóvenes por su género, debemos educar en la igualdad respetando las diferencias

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Si un joven o una joven no desean 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.

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.

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

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

2. 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.

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

4. Las destrezas, 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.

5. 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. 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 test 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.

### **¿Cómo se evalúa una actividad?**

Desde el punto de vista del «cómo», las actividades pueden ser evaluadas por medición o por observación.

La evaluación por medición es la menos frecuente y depende del tipo de actividad.

Es poco frecuente ya que exige de evaluaciones tipo «test», en que es preciso medir con cierta exactitud cuánto el grupo aprendió o asimiló sobre un determinado saber o hacer. Además, como normalmente opera de manera generalizada en la educación formal, la medición tiene un sentido de valoración académica contradictorio con el método scout. No hay que olvidar que el método scout procura desarrollar la capacidad de pensar antes que la adquisición de conocimientos o habilidades específicas.

De ahí que la regla general sea la evaluación por observación, en que los jóvenes, los dirigentes, los padres y los terceros, participando constantemente en la actividad, observan

todo lo que pasa, en sus detalles y en sus aspectos generales, por distintos medios, mirando, escuchando, sintiendo, analizando, comparando, sacando conclusiones, es importante estar atentos a las experiencias obtenidas individualmente, como patrulla y como unidad para tener una mejor idea del cumplimiento de los objetivos de las actividades.

### **¿Cuándo se evalúa una actividad?**

En lo que dice relación con el «cuándo», se pueden distinguir 4 momentos para evaluar:

- \* Con anterioridad al inicio del proceso
- \* Durante el proceso
- \* Al término del proceso
- \* Con posterioridad al término del proceso

La evaluación con anterioridad al inicio del proceso, o evaluación preliminar, consiste en una especie de «test de entrada» que nos entrega un estado inicial de una situación o persona antes de nuestra intervención.

Dado el carácter colectivo de una actividad educativa, la simplicidad que debe tener tratándose de un grupo de jóvenes, la naturalidad que guarda en su elección y desarrollo a fin de que sea atractiva, la duración breve que en general tienen en promedio y el tiempo reducido de que disponen los dirigentes para actuar con los jóvenes, la evaluación preliminar de las actividades aparece muy claramente como poco factible y no es necesaria.

La evaluación durante el desarrollo de la actividad es conveniente en las actividades de larga duración y en aquellas que tienen varias etapas o fases.

En estos casos la evaluación tiene por objeto introducir correcciones y refuerzos. Si no todos están participando hay que ver qué podemos hacer para que todos participen; si no se observa mucho interés, tendremos que diseñar motivaciones adicionales; si se está alargando demasiado, habrá que acelerar su desarrollo; si está derivando a otros intereses no previstos, veremos la forma de ampliar sus objetivos o convertirla en dos actividades paralelas.

Son múltiples las rectificaciones que se pueden originar como consecuencia de esta evaluación.

Es parte del sistema de actividades que estas rectificaciones operen, para lo cual el equipo de dirigentes debe demostrar flexibilidad, imaginación y capacidad de reinventar.

Esta evaluación no es posible en las actividades cortas y espontáneas. En las de duración mediana - alrededor de dos horas- aunque es posible, puede no ser necesaria, dependiendo de la actividad. La evaluación al término de la actividad es siempre posible y recomendable.

Más aún, todas las actividades debieran concluir en su evaluación. Hasta las actividades de muy corta duración pueden ser objeto de una evaluación igualmente corta, tan «flash» como la actividad misma. En la evaluación al término de la actividad siempre intervienen como actores los jóvenes y los dirigentes.

La auto evaluación, como se explicó, procederá mayormente en las de duración mediana y prolongada. La evaluación por los padres y los terceros dependerá de su grado de intervención, como también se señaló anteriormente.

La evaluación con posterioridad al término de la actividad, o evaluación de permanencia, es una evaluación que tiene por objeto medir, luego de transcurrido un cierto lapso después de terminado un proceso, cuánto de lo aprendido o asimilado ha permanecido en el tiempo, o, dicho de otra manera, cuánto se prolonga la consistencia de lo aprendido.

Esta evaluación, muy interesante cuando se trata de conductas, no es útil programarla especialmente para la evaluación de las actividades.

Sin embargo, se produce a veces y de una manera indirecta y no prevista. Pongamos un ejemplo: si después de transcurrido un tiempo en que realizamos una actividad que entregaba conocimientos sobre nudos y amarres, realizamos una actividad diferente, probablemente más desafiante, que requiere de esos conocimientos adquiridos, observando en esta segunda ocasión la destreza de los jóvenes, estaremos en la práctica evaluando cuánto permanecieron en el tiempo los conocimientos y habilidades anteriormente adquiridas.

Este ejemplo nos permite volver sobre la interrelación que existe entre las actividades. Un buen programa permite que las actividades se acoplen unas con otras, como las piezas de un rompecabezas, formando una trama en que las líneas divisorias casi no se perciben, apreciándose sólo la figura que dibujan en su conjunto, de igual forma, siguiendo el ejemplo antes citado, nos permite verificar si el método utilizado para enseñar a los jóvenes es funcional para todos o necesitamos aplicar otros métodos a ciertos jóvenes de forma tal que obtener los mejores beneficios de la actividad.

### **La evaluación de las actividades alimenta la evaluación de la progresión personal que es un elemento importante en cada fin de ciclo**

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 de la conversación informal en que se efectúa la evaluación de la progresión entre el adulto que aporta las observaciones hechas durante el ciclo, las observaciones hechas por otros agentes educativos y el joven que trae la evaluación por los pares hecha a lo interno de la patrulla y su auto evaluación, para así llegar al consenso y siguiendo los parámetros fijados por el consejo de sección, se procederá a los cambios de etapa y correspondiente insignia a los que ameriten, dando por finalizado el ciclo y empezando el próximo.

## **EL CALENDARIO ANUAL**

### **PLANIFICACION ANUAL, EL CALENDARIO ANUAL DE LA UNIDAD.**

El Grupo Scout, en el Consejo de Grupo elabora el Calendario Anual del Grupo y de este salen los Calendarios Anuales de cada Sección.

El calendario debe ser flexible, permitiendo redistribuir o sustituir actividades ante situaciones imprevistas en cada ciclo de programa que emana del Programa anual de actividades fijas.

Para elaborar el Calendario anual de actividades fijas de la sección se da un proceso cíclico de planificación anual, basándose en el Calendario anual de la Asociación se incluyen las actividades Nacionales, Distritales, las actividades propias del calendario como fiestas religiosas y fiestas patrias también se incluyen las actividades fijas en fecha como aniversario de grupo campamentos de vacaciones y actividades tradicionales de grupo.

En base al calendario anual el Consejo de Unidad determinara el costo de las

actividades del calendario y lo remitirá al Consejo de Grupo que aprobara el Presupuesto del Grupo y por lo tanto estará incluido como parte, el de la Unidad.



## **LAS ACTIVIDADES**

### **REUNIONES DE PATRULLA**

#### **Como se planifica una reunión de Patrulla**



## 1. ¿Qué hacer y cuándo?

Dentro del ciclo de programa se han determinado las actividades de patrulla y estas se han calendarizado por lo cual con anterioridad cada patrulla sabrá el tema y fecha de sus actividades lo que facilita la planificación y seguimiento, los guías de patrulla con la orientación y apoyo de los dirigentes serán los responsables de planificar y organizar sus actividades.

A veces por razones fuera del control de los miembros se requiere hacer una reunión que no fue decidida anteriormente en el ciclo de programa y entonces hay que ponerse de acuerdo en persona (si todos se ven diariamente), telefónicamente, por e-mail o chat. La Patrulla decide que es lo que quiere hacer.

Que se va a hacer define el contenido de la reunión, las reuniones pueden ser de diferentes tipos, así:

1. Reuniones ordinarias, toman su tiempo y existe un programa que establece una variedad de momentos que mezclan, deberes, diversión, aprendizaje y participación democrática.

2. Reuniones breves, más bien ejecutivas, para la toma de decisiones cuando se da esta oportunidad durante la reunión de Unidad.

3. Reunión con un solo objetivo, así la Patrulla se

reúne solo en Consejo de Patrulla para deliberar o para desarrollar una labor específica.

4. En cada Reunión de Patrulla el responsable por el programa de la reunión es el Guía de Patrulla. A él le toca interpretar la voluntad de la Patrulla y juntamente con la Patrulla desarrollar el programa.

5. Una vez desarrollado el programa el Guía de Patrulla debe darle el contenido a la reunión y

repartir entre todas las responsabilidades, él es el responsable de la reunión y su dirección. A la vez el Guía debe considerar los acuerdos del Consejo de Unidad y las recomendaciones de los Dirigentes.



## ¿Dónde hacer la reunión?

El sitio de la Reunión de Patrulla tiene mucho que ver con el propósito de la reunión. Ambos deben coincidir de manera que la reunión pueda lograr sus objetivos. Hay que armonizar que se desea hacer y cómo se hará para determinar el mejor lugar para la reunión.

### **¿Cómo hacer la Reunión?, el programa y ¿quién dirigirá cada actividad?**

El Programa de la reunión da respuesta a la pregunta: ¿Cómo hacer la reunión? y ¿Quién dirigirá cada actividad?

El Guía es el responsable de elaborar el programa de la reunión en su forma final, él es asistido por el Sub-guía de Patrulla.

Otros miembros de la Patrulla e inclusive otras personas expertas en algún tema pueden ser invitados a trabajar en la elaboración del programa. La reunión debe tener sentido para la Patrulla, ser significativa. Por supuesto que también esta debe ser atractiva, organizada, equilibrada y formativa. Cada uno y todos los miembros de la Patrulla deben sentirse integrados e identificados con la reunión.



Estando el programa definido, hay que estar claro de qué significa y requiere cada actividad en el programa y asignarle un responsable.

## **REUNION DE PATRULLA**

### **“REUNION DURANTE LA REUNION DE UNIDAD”**

|   |                   |
|---|-------------------|
| 1 | GRITO DE PATRULLA |
|---|-------------------|

|   |                                                                                                                                                                                                              |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | ORACION                                                                                                                                                                                                      |
| 3 | PALABRAS DEL G. P.                                                                                                                                                                                           |
| 4 | CONSEJO DE PATRULLA CORTO Y AL GRANO, SOBRE ALGUN ASUNTO PRESENTADO A TODA LA UNIDAD O UNA OPORTUNIDAD DE REORGANIZACION PROBABLEMENTE DEDICADA A ESTABLECER LA PROXIMA REUNION DE PATRULLA FUERA DEL LOCAL. |
| 5 | INSTRUCCIÓN TECNICA                                                                                                                                                                                          |
| 6 | AVISOS                                                                                                                                                                                                       |
| 7 | PROMESA Y/LEY                                                                                                                                                                                                |
| 8 | GRITO DE PATRULLA                                                                                                                                                                                            |

## REUNIÓN ORDINARIA DE PATRULLA

En este ejemplo encontrarás diversas opciones en los puntos de la reunión; el desarrollo que sigue la reunión es el que podríamos llamar "tradicional" en las Reuniones de Patrulla. El tiempo estimado para su desarrollo es de 1 hora y media a 2 horas.

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| 1  | GRITO DE PATRULLA                  |
| 2  | DEBERES PARA CON DIOS              |
| 3  | DEBERES PARA CON LA PATRIA         |
| 4  | PALABRAS DEL G. P.                 |
| 5  | JUEGO ACTIVO                       |
| 6  | PREPARACION TÉCNICA O PRACTICA     |
| 7  | JUEGO DE APLICACIÓN                |
| 8  | CONSEJO DE PATRULLA                |
| 9  | REVISION DE LA PROGRESION PERSONAL |
| 10 | JUEGO SOSEGADO                     |
| 11 | CANCIONES                          |

|    |                   |
|----|-------------------|
| 12 | AVISOS            |
| 13 | PROMESA Y/LEY     |
| 14 | GRITO DE PATRULLA |

## GRITO DE PATRULLA

Marco Simbólico que da identidad a la Patrulla, y se refiere al animal o símbolo de la patrulla. Indispensable, es parte del Espíritu de Patrulla, unifica y es una señal anticipatoria que prepara para la acción.

## ORACIÓN SCOUT

Espontánea, rotando entre los miembros o si la Patrulla tiene oración propia, sería mejor iniciar con ella. Puede ser remplazada con alguna lectura sobre religión, cuyo tema esté relacionado con el objetivo de la reunión, llevando a cabo una breve reflexión posterior. Con anterioridad se le encargará a un scout la selección de la lectura. (5 minutos)

## PALABRAS DEL G. P.

Aquí es donde el G. P. dará la consigna de la semana, y lo hará por medio de: a. una historia, anécdota o un ejemplo de actualidad; obteniendo una moraleja al respecto. b. citar cómo puede crecer la patrulla en ese aspecto. c. dar la consigna, dando ejemplos claros de cómo llevarla a cabo. Utilizar un lenguaje sencillo y sobre todo recordar siempre que el G. P. debe predicar con el ejemplo. (5-10 minutos)

## JUEGO ACTIVO.

Organizado por el S. G. P. o el Encargado de juegos en la Patrulla. Introduce a la reunión, despereza y pone a la patrulla lista para la acción. (5 minutos)

Actividad scout colectiva. Aquí puede utilizarse el tiempo para que la patrulla se prepare en alguna técnica específica o especialidad. Por ejemplo: Cabuyería, vendajes, Morse, etc. Esta actividad es dirigida por el scout más experimentado en el tema, o bien por el G. P. o el S. G. P. esta se auto evaluará en el subsiguiente juego técnico. (20 minutos) Ocasionalmente puede ser una Instrucción de un invitado y en lugar del Juego Técnico se haría una aplicación con el invitado.

En otras ocasiones el tiempo se puede utilizar en algún proyecto de patrulla que se está elaborando.

Juego Técnico: Relacionado con el tema tratado anteriormente. ejemplo.: juego de cabuyería (nudos). Coordinado por el responsable del punto anterior. (10 minutos)

## CONSEJO DE PATRULLA

Debe ser bien planificado y eficiente. Por lo general, el Guía de la patrulla llama a la reunión al orden, el secretario lee el acta anterior, se aprueba; el tesorero, recoge las cuotas. (30 minutos)

El Guía de patrulla transmite la información del último consejo de unidad. una parte de la reunión se dedica al estado de los miembros en cuanto al logro de insignias, segmento y especialidades. la mayor parte de la reunión se dedica a la planificación de sus próximas actividades, con tareas específicas asignadas a cada miembro de la patrulla.

## CONTENIDOS TÉCNICOS

Se trabaja sobre la técnica individual y de patrulla. aquí los aspirantes y los nuevos scouts recibirán el apoyo necesario para recorrer las sendas de la aventura. el G. P. se preocupará por apoyar y aconsejar a sus scouts para que trabajen en el logro de las insignias. Entre otras acciones se revisarán la progresión personal y se analizarán los avances obtenidos. (20 minutos)

## JUEGO SOSEGADO

Como en todos los casos de juegos, se debe buscar que sean distintos en cada reunión. (5 minutos)

## CANCIONES

Pueden intercambiarse a lo largo de la reunión. El responsable es el histrión que procurará que éstos sean variados, entre nuevas y viejas canciones en el repertorio de la patrulla. (10 minutos)

## AVISOS

El Guía de Patrulla recordará la consigna de la semana y avisará sobre las decisiones tomadas en el consejo de patrulla. (5 minutos)

## PROMESA Y LEY

## GRITO DE PATRULLA

## COMPETENCIA DE PATRULLA Y EL BANDERIN DE HONOR

1. Las competencias se basan en el logro de estándares de desempeño o sea poder hacer algo en particular competentemente.

2. Las puntuaciones deben mantener un criterio común y no dar puntos por dar puntos a una actividad, en especial a las técnicas o que implican un aprendizaje de un conocimiento o habilidad. Los puntos podrán ser:

Logro el Estándar 4

Todavía puede mejorar 2

Requiere practicar más 1

Así nadie estará lejos del otro y no se perderá la esperanza de estar en la competencia y lo que enfatizamos no es los ganadores sino el logro de un estándar. En una competencia todas o varias Patrullas podrán lograr los 3 puntos. No es cuestión de quien le gano a las demás es cuestión del logro de metas de la Patrulla a lo interno.

3. En cuanto a los juegos debe privar el mismo espíritu, no solo la velocidad o llegar primero requiere puntuación sino como se logró (orden y disciplina). Habiendo definido de antemano que por velocidad la primera Patrulla recibirá 3 puntos, la segunda 2 y el demás 1 punto. Veremos que la Patrulla que logro terminar primero puede tener 3 puntos en velocidad y 1 punto en orden y disciplina (promedio de 2). Otra Patrulla puede haber llegado de ultima logrando 1 punto en velocidad, pero logro 3 en orden y disciplina (promedio de 2).

Si todo fuera por la velocidad y cantidades de puntos de diferencia entre los llamados “ganadores” y “perdedores” podríamos estar enseñando que lo que importa es ganar y no hacerlo bien.

4. La competencia por el Banderín de Honor no debe ser interminable debe tener máximo dos meses de duración de manera que este alterne seis veces durante el año.

El Banderín de Honor y el proceso que lleve a él no debe centrarse en lo pequeño como es solo competencias, sino que debe llevar a un proceso de funcionamiento efectivo de la Patrulla. Una lista de puntuación para el Banderín de Honor semanal podría ser realizada en no más de 10 minutos:

#### 1. Reunión de Patrulla

- Haber realizado Reunión de Patrulla fuera del local 3 puntos
- Haberla realizado en el local/antes de la reunión 2 puntos
- Por realizarse al final de la reunión/dentro de la reunión 1 punto

## 2. Asistencia

- Todos asistieron: 3 puntos
- Falto 1: 2 puntos
- Falto más de 1: 1 punto

## 3. Inspección de Uniforme

- Patrullas bien uniformadas: 3 puntos
- Patrulla con un patrullero sin estar bien uniformado: 2 puntos
- Patrulla con más de dos patrulleros sin estar bien uniformados: 1 punto

## 4. Inspección del Rincón de Patrulla

- Rincón ordenado y mejorado: 3 puntos
- Rincón ordenado 2 puntos
- Rincón puede mejorar 1 punto

## 5. Competencias Técnicas

- hasta 12 puntos

## 6. Competencias Juegos

- hasta 12 puntos

## 7. Proyectos\*

- hasta 6 puntos

## 8. Buena Acción de Patrulla\*

- hasta 8 puntos

\*La Patrulla, las demás Patrullas y los Dirigentes dan puntuación (evaluación compartida)

## **LAS REUNIONES DE UNIDAD**

**LO PRIMERO PARA REALIZAR UNA REUNIÓN DE UNIDAD ES LA ORGANIZACIÓN.**

Organizar, es disponer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para que lo que hemos soñado se pueda realizar de acuerdo con una planificación que se desarrolla en reuniones y se plasma en el programa de la reunión.

Algunas preguntas se deben responder, primero:

¿Qué tipo de reunión? ¿Dónde?, ¿Para quienes?, ¿Cuándo?, ¿Con qué? y ¿Quiénes la dirigirán?

### **El Objetivo de la Reunión, ¿Qué tipo de Reunión?**

El objetivo que debe cumplir la reunión posiblemente, en algunos casos, definirá la respuesta a todas las demás preguntas que nos hicimos. Que pretendemos hacer en una reunión; o sea, el tipo de reunión es la primera y fundamental pregunta. Los Dirigentes tienen que estar muy alerta en los Consejos de Unidad para determinar, a partir de las aspiraciones, fortalezas y debilidades de las Patrullas que debe realizarse en una próxima reunión.

Existen diversos tipos de reuniones de acuerdo con sus objetivos generales, estas son:

**Reuniones ordinarias:** Responden a la continuidad dentro del Calendario anual de Actividades de la Unidad. Van dirigidas a preparar a las Patrullas y a todos para actividades que hemos planificado y que vamos a ir desarrollando. Así, una o varias reuniones se dedican a prepararnos técnicamente para actividades al aire libre que emprenderemos pronto y en la reunión se afianzaran conocimientos necesarios para la participación efectiva de todos en la actividad.

**Reuniones Especiales:** Pueden ser de varias índoles: reuniones con otras Unidades o reuniones con un tema central a desarrollarse (las Patrullas, una actividad educativa etc.).

**Reuniones en el local:** Lo ideal es que la Unidad no debe tener ni una sola reunión en el interior de un local, idealmente todas deben ser al aire libre.

Sin embargo, debido al clima, que en Panamá es lluvioso nueve (9) meses del año y debido a que el desarrollo urbano nos limita muchas veces a un local tenemos que realizar reuniones bajo techo.

Afortunados los grupos que pueden usar gimnasios, parques y áreas verdes colindantes de forma permanente.

**Reuniones al aire libre:** Todas las reuniones deben estar situadas en el aire libre. Idealmente, se dice que el Movimiento Scout es un movimiento al aire libre, enseñando en



este ambiente la ciudadanía a través de actividades progresivas y estimulantes. Hay que salir de bajo techo, de adentro de las cuatro paredes de un local y aprovechar el poco o mucha área al aire libre que tengamos.

### **El lugar, ¿Dónde?**

Comienza partiendo de lo que tiene cada Unidad, pero podemos decir que este comienza a las afueras de la puerta del local. Debe haber ambiente de aire libre en todas las reuniones que se pueda, si no fuera por toda la reunión, al menos para parte de ella. Las Unidades que están en un campo o pueblo, tienen el campo ahí mismo, pero aquellas de la ciudad podrán reunirse en un parque o el patio o en la escuela para la reunión completa. O la reunión puede comenzar y seguir bajo techo si llueve.

Si la Unidad es del interior, cerca del campo, se puede planificar en su totalidad al aire libre para mayor diversión. La cocina por Patrulla puede ser parte del programa, y usted puede terminar con una fogata o un juego nocturno.

Algunas Unidades tienen la fortuna de contar con un local amplio, bajo techo, con decoración Scout y un rincón para cada Patrulla.

Otras Unidades tienen que compartir el local con otras instituciones o grupos. Tienen a veces el uso de salones de clases de la escuela local que se encuentran en las habitaciones utilizadas por otros grupos en las salas de la iglesia de semana, las habitaciones de la escuela dominical, salas de club. Estas Unidades deben procurar que se les asigne un depósito para que con un pequeño esfuerzo se pueda crear un ambiente scout con los cuadros, banderas, mapas en las paredes los cuales son desmontados y almacenados entre las reuniones. Con unas mamparas se pueden hacer rincones de Patrullas temporales.

### **El joven y la joven ¿Quiénes?**

¿A quiénes va dirigida la reunión? Si la Unidad es nueva, el programa de la reunión va de lo sencillo y poco a poco toca aspectos más complejos, es progresiva. Si la Unidad tiene un tiempo de existir los programas de reuniones son más complejos y existen más actividades que los mismos jóvenes demandan, aunque aquí hay que tener cuidado de no imponer actividades y que solo queden en la Unidad a quienes les gustan las actividades que proponen los Dirigentes.

### **Día de reunión y horario ¿Cuándo?**

Establecer los días de reunión de antemano, de manera que todos estén claros de antemano que fechas hay y en qué ocasiones especiales no hay reunión. Hay que mantener los días y horas de la reunión, no deben estar cambiándose. Cada Scout debe poder reservar el día y la hora para la reunión de antemano. Esto ayudara a que los jóvenes puedan planificar adecuadamente su tiempo entre las diversas actividades en que participan, sin afectar a ninguna de ellas.

### **LAS REUNIONES DE UNIDAD FORTALECEN LA MISMA DE LAS SIGUIENTES MANERAS:**

1. Ayudando a cada Patrulla para convertirse en un equipo con más cohesión, más fuerte ya que si conocen de antemano la temática de la reunión pueden practicar o prepararse por Patrulla antes de la reunión. El responsable de la Unidad ha de dar a veces idea de cuál será el objetivo de las próximas reuniones.
2. La reunión de Unidad puede dar a cada Scout una oportunidad para aprender algo nuevo que hará que la experiencia al aire libre que sigue sea más agradable.
3. La reunión de Unidad puede tener gran valor simplemente permitiendo a la Patrulla cohesionarse en base a enfrentar una experiencia en común. Se potencia la interdependencia y se logra que efectivamente funcione el Sistema de Patrullas y el liderazgo interno.

### **PAUTAS PARA UNA REUNION DE UNIDAD**

- Tener actividades mientras van llegando los Scouts (juegos, ajedrez, damas, enseñanza de habilidades técnicas, o lo que divierta y entretenga a los Scouts de manera que no tengamos una multitud ociosa y sin nada que hacer.
- Comenzar la reunión a tiempo (abrir la reunión a tiempo).
- Terminar la reunión a tiempo (cerrar la reunión a tiempo).

### **IDEAS PARA MANTENER EL INTERES EN LA REUNION**

Recuerde en el Sistema de Patrullas, las palabras de los Scouts tienen mayor influencia que la de los Dirigentes. El Sistema de Patrullas implica que los jóvenes se dirijan a sí mismos, de oportunidad para la instrucción a los Guías y la subsecuente transmisión a la Patrulla en Reunión de Patrulla, siga con juegos por Patrulla para comprobar lo aprendido.

1. El respeto es la piedra angular detrás de una buena relación entre los adultos y jóvenes, es una muestra de confianza.
2. Tenga algo viejo (un par de los juegos viejitos pero gustados).
3. Traiga algo nuevo (un juego completamente nuevo, un canto nuevo, un truco de habilidad Scout nuevo)
4. Presente algo sorprendente (un regalo, un visitante especial por un tema de interés, un visitante especial con fotos o película de un evento nacional o internacional).
5. Narre algo verdadero (una historia basada en la Ley Scout, la historia de un héroe).
6. No estén mucho tiempo: en formación, sentado o sin nada que hacer.
7. No deje caer el ritmo de la reunión: CERO BACHES.
8. Como regla general, no permitir más de veinte minutos para una sola actividad.
9. Planifique para más tiempo de lo planificado, mejor tener algo más en reserva que quedar sin nada que hacer (esto les toca a los Dirigentes).
10. Si se están aburriendo cambie rápidamente a otra cosa, no insista en algo que no funcione.
11. Si el programa previsto no funciona, sea ingenioso, use el ingenio y cambie de acuerdo con los gustos del grupo.
12. Anime a los PADRES DE FAMILIA en especial a los representantes al Consejo de Grupo para que asistan regularmente. Cuando lleguen involúcrelos y tenga algo concreto para ellos.
13. Mantenga a los visitantes que vienen a ver lo que está sucediendo fuera del área del de trabajo. No deje que interrumpan la reunión.

## **¿QUE DEBE CONTENER UNA REUNIÓN DE UNIDAD?**

**Juegos:** Mientras llegan los Scouts de acuerdo con lo que guste en la Unidad, puede haber tableros de damas o ajedrez, juegan argolla, futbol u otra actividad o juegos que les guste.

**Instrucción Técnica:** Con esto nos referimos a la introducción de la Técnica Scout para que la Patrulla y cada Scout estén mejor preparados. La instrucción técnica debe generalmente tomar el formato de aprender haciendo:

Hablar de forma breve, por alguien calificado para ello, apoyar la presentación con imágenes (cartulina, rota folio, diapositivas o película) y pausar de vez en cuando para aplicar lo conocido. Las dramatizaciones son especialmente útiles en primeros auxilios y rescates, una vez se hace la dramatización las Patrullas hacen una aplicación.

**Práctica Técnica:** Uso real durante la reunión de la Unidad Scout de algún conocimiento, para la práctica en un tema técnico, o de usar el tema del mes se basaría en este.

**Juegos de Aplicación Técnica:** Los proyectos técnicos que se asignan a cada Patrulla de manera que esta demuestren su capacidad o habilidad en la misma. Tales proyectos se prestan especialmente bien a las competencias de Patrullas.

**Actividades y/o juegos de observación:** uso de los sentidos y desarrollo del carácter, creatividad, afectividad, sociabilidad y espiritualidad.

**Juegos con las Patrullas:** que implican la rapidez de la acción o el pensamiento, la observación y la deducción, el uso de los sentidos y aquellas que desarrollan el carácter, la creatividad, la afectividad, la sociabilidad y la espiritualidad.

**Formaciones Scouts:** Uso y práctica de las señales de brazo y así en silencio mantener a los Scouts observando, alertas listas para movilizarse como Patrullas rápidamente en varias formaciones para los juegos y otras actividades.

**Actividades divertidas y diferentes:** Juegos activos, juegos amplios al inicio de las reuniones y juegos pasivos o mentales al ir terminando la Reunión.

Canciones Scouts o Típicas promoviendo diferentes estados anímicos.

Gritos y aplausos logrando la unidad y moral.

Narración de historias o anécdotas por invitados u ocasionalmente por los Dirigentes Scouts.

## **La apertura y clausura de la Reunión**

### **La apertura**

La apertura tiene dos aspectos; uno ceremonial y otro administrativo.

Antes de los Deberes para con Dios y la patria, partimos con el aspecto administrativo ya que se acostumbra hacer la inspección general de la Unidad en formación. Pueden ser los

Asistentes o pueden ser los Guías de Patrulla. De ser los Guías de Patrulla puede ser inspeccionar a la propia Patrulla o a otra Patrulla.

A continuación, se hacen los honores para con Dios y la Patria. Para ello hay que tener listas las banderas (de haber una asta se izan las banderas) y tener los responsables de izarla o portarla y de hacer el Juramento a la Bandera. También se debe haber asignado el responsable de los deberes para con Dios que normalmente será la Oración Scout.

Después de los deberes se puede recitar la Ley Scout o hacer la Promesa Scout, algunos hacen la Promesa en la apertura y la Ley en la clausura. Se continúa con aspectos administrativos como son la asistencia y anuncios de asuntos que se desarrollaran durante o después de la reunión.

### **La Clausura**

Esta también está dividida entre lo ceremonial y lo administrativo, se parte nuevamente con una inspección, en este caso una auto inspección para partir con el uniforme bien presentado. Se da gracias a Dios por reunirnos y se le pide por el arribo segura a casa. Se recita la Ley Scout, se dan los anuncios finales, en atención a actividades o reuniones futuras y entonces se arrea la bandera o se saluda a la misma y se hace el llamado: Scouts de Panamá, a lo que contestan todos saludando: **“Siempre Listos”**.

**Ceremonias:** De ascenso, de investidura de Promesa y las ceremonias de entrega de cintas de Cargo de Patrullas y de entrega de insignias de progresión y de segmentos y especialidades.

**Los Cinco Minutos del Responsable de Unidad:** El Responsable de la Unidad debe dar una breve charla, de inspiración pero no improvisada. Se toman temas de corte moral y ético que sirvan para orientar a los jóvenes y crear una actitud colectiva que refuerce el compromiso con la Promesa y la Ley, pueden usarse casos de la vida real tomados de un diario, revista o internet.

**Reuniones de Patrulla** En cada unidad funcionaran diferentes alternativas para las reuniones de Patrullas. Debemos recordar que hay que favorecer que las Patrullas se reúnan por su cuenta en el transcurso de la semana, fortaleciendo así la Patrulla. No obstante, se encuentran momentos antes, después o durante la reunión de Unidad así siempre existe un momento de para una reunión breve de la Patrulla, en ella se ponen de acuerdo en cuanto a la recolección de la cuota de Patrulla o la hora y el lugar de la siguiente reunión. Estas se deben diferenciar de las reuniones en rincón de Patrulla que se separan en la reunión para que los guías instruyan a su Patrulla.

**Asamblea de Unidad:** En ocasiones se celebrará una Asamblea de Unidad para ver aquellos asuntos que tienen que ver con las normas de convivencia en la unidad. A esta se le da un tiempo oportuno dentro de la reunión, hay que ver que los tiempos estén bien calculados o no se llevara a cabo una adecuada asamblea o reunión.

**Después de la Reunión:** La Patrulla de servicio y el Intendente de la Unidad se encargan de que todo haya quedado en su lugar. El Consejo de Unidad puede reunirse para desarrollar su agenda, siempre se puede hacer una pequeña evaluación de la reunión la cual es reforzada por la retroalimentación que reciban los Guías de Patrullas en sus Reuniones.

Tendremos aparte fichas con modelos de reuniones para su uso.

## **EL JUEGO Y SU PAPEL DENTRO DEL MOVIMIENTO SCOUT**

El juego es una actividad fija ya que está dentro del Programa y es característicamente Scout porque está directamente asociada al Método Scout.

### **EL JUEGO Y B-P**

El genio de B-P fue descubrir que el juego tenía aplicaciones formativas más allá de la diversión por sí misma. B-P utilizó en el siglo XIX, el juego con éxito en el entrenamiento de los soldados a su cargo; posteriormente utilizó estas experiencias para desarrollar el movimiento scout.

La formación de los Scouts se realiza principalmente por medio de juegos, prácticas y competencias tales como les interesa a ellos, y al mismo tiempo, poner en servicio los atributos y la buena ciudadanía que queremos inculcar en ellos.

En estos días en una proporción tan grande de la humanidad es físicamente errónea e incapaz de cualquier gran esfuerzo de duro trabajo. Los Jefes de Unidades están prestando un servicio muy valioso en la transformación de una nueva generación de ciudadanos sanos de cuerpo y mente que sus predecesores. “Lord Baden Powell”

El Movimiento Scout es un Gran Juego Educativo ya que de alguna forma este tiene al igual que cualquier juego:

1. Un objetivo que lograr de la participación.
2. Reglas por las cuales ceñirse.
3. Un criterio para medir si hemos logrado el objetivo, en el caso del movimiento scout sería la satisfacción individual del joven.

El juego hace atractivo el Movimiento Scout para los jóvenes y nos permite enseñarles en su medio natural, llegando al joven con su propio lenguaje y así se puede desenvolver mejor en su medio.

### **Uso del juego en la unidad**

En el Movimiento Scout jamás se juega por jugar ya que el juego es un medio de aprender y por lo tanto tiene un objetivo.

### **EL JUEGO ES UN MEDIO QUE SE UTILIZA DESDE DOS PERSPECTIVAS:**

Desde el punto de vista de la formación del joven:

1. Para colaborar en su desarrollo físico y fomentar la salud.
2. Para poner el temperamento bajo control.
3. Para desarrollar el auto estima y confianza en sí mismo.
4. Para lograr una mejor y mayor adaptación social.
5. Para el desarrollo de los sentidos.
6. Para desarrollar su capacidad de transformar y evolucionar los juegos, siendo creativo.
7. Para que se divierta y sea feliz.



Como instrumento pedagógico:



1. Instruir.

2. Aplicar lo aprendido.
3. Darles dinamismo y atractivo a las actividades.
4. Para cumplir deberes que nadie quiere cumplir.
5. Para fomentar el espíritu de patrulla.
6. Para crear y fortalecer el buen espíritu deportivo.
7. Para desarrollar liderazgo.
8. Para romper el hielo.
9. Para poner bajo control la unidad.
10. Para motivar mediante la diversión.

## **CÓMO ORGANIZAR Y DIRIGIR UN JUEGO**

Consideraciones iniciales:

1. Utilice el juego apropiado para los participantes y adecuado al lugar.
2. Deje que los muchachos sean quienes dirijan el desarrollo del juego, límitese a ser Juez de honor.
3. Todos deben participar activamente.
4. Varíe los juegos, pero utilice aquellos que le piden los muchachos como sus favoritos.
5. Utilice la Patrulla como unidad de juego.
6. Detenga el juego antes de que los muchachos se aburran.



## **ORGANIZACIÓN PRELIMINAR**

### **(ORGANIZÁNDONOS ANTES DE COMENZAR A JUGAR)**

1. Determine las necesidades de acuerdo con la actividad a desarrollar.
2. Determine para que le va a servir el juego.
3. Busque varios juegos que puedan servir, analice sus objetivos y escoja los mejores.
4. Utilice distintas clases de juegos.
5. Adapte sus juegos a los temas de moda.
6. Asigne un responsable para cada juego.
7. Vea que se cuente con todo el material necesario.

## **DIRIGIENDO UN JUEGO**

1. Estudie su juego bien, usted es el encargado de explicarlo y ponerlo en marcha.
2. Utilice la formación adecuada para el juego.
3. Dele nombre del juego y explíquelo, de las reglas.
4. Monte un breve ensayo del juego.
5. Pregunte si todos han entendido. De no haberlo entendido explíquelo de nuevo y haga un nuevo ensayo de ser necesario.
6. Déjelo en manos de los muchachos velando porque se juegue en base a la explicación y el ensayo.

## **CLASIFICANDO LOS TIPOS DE JUEGOS (CADA SITUACION UN JUEGO DIFERENTE)**

De acuerdo con su objetivo general estos pueden ser de adiestramiento o por diversión.

De acuerdo con donde se juega se clasifican los juegos como de juegos en el local o juegos al aire libre.

De jugarse de día son diurnos y de noche nocturnos.

De acuerdo con su nivel de actividad física estos se pueden clasificar como activos o pasivos.

De acuerdo con cómo se agrupan los jugadores estos pueden ser:

Por patrulla, y cuando lo hace la patrulla (individuales, de equipo)

## **ACTIVIDADES DE ÍNDOLE LÚDICAS QUE DESARROLLAN LA SOCIABILIDAD**

### **“El Role Play o “Representación de Roles**

Sirve "para analizar las situaciones y las tácticas, para entender a la gente y sus roles, para anticiparse a situaciones nuevas, para revelar aspectos emotivos de la acción, para desarrollar las habilidades interpersonales, para desarrollar la estrategia y la teoría de la prueba. " (Martin Gelfes)

### **Dramatización**

Utilizar una situación particular o una serie de situaciones para tratar de aprender de ella o ellas. Es entrar en acción y tomar roles para resaltar un concepto o una posición, lleva al desarrollo personal; al manejo del lenguaje verbal y corporal. Permite situarse sin el peligro que la situación real supondría dándole a los participantes confianza en sí mismos y la capacidad de comunicarse asertivamente.

### **Socio Drama**

El socio drama es un método según el que un grupo estudia un tema en concreto, una situación social, cultural o a sí mismo mediante un proceso de grupo creativo. Las escenas que se reflejan la preocupación del grupo por pertenecer a una categoría particular, por ejemplo, clase, sexo, religión, cultura, raza, edad, etc., y el efecto que esto tiene sobre su experiencia de vida. Solo resta decir que debemos a través de Formación producir facilitadores que hayan aprendido como aplicarla y así puedan dirigir el guión, los personajes, las acciones, expresiones verbales y sentimientos. Y finalmente el análisis participativo de todos los integrantes del grupo.

## **LA TÉCNICA SCOUT O HABILIDADES SCOUT TAMBIÉN CONOCIDA COMO SCOUTCRAFT**

La técnica Scout es el fundamento práctico de las actividades propias del Movimiento Scout las llamadas actividades “fijas”. El Scout parte de los objetivos definidos por el fundador B-P como necesarios para el disfrute de la vida al aire libre. Estos objetivos llevan **a aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser**, de manera que implican ser competentes en diferentes aspectos de la vida al aire libre que estén validados por la práctica y la experiencia de los Scouts en el campo.

Ser competente implica diferentes niveles o posicionamiento de las competencias que surgen de la técnica Scout. La técnica Scout comienza a vivenciarse en la Manada y en la sección Media o Unidad permite al joven ser competente en estas; a nivel básico, profundizándose más y logrando un nivel mayor en la sección intermedia, la Comunidad de Caminantes. Esta misma técnica Scout puede inclusive llegar a niveles superiores pero que no son necesarios para la Unidad. Dejamos las técnicas avanzadas y el logro de niveles de competencias mayores como algo que lleva al joven a desear ser un caminante. Dicho esto, no obstante, es en la Unidad que se fundamentan las habilidades Técnicas Scouts.

## **PRINCIPALES ACTIVIDADES TÉCNICAS EN LA UNIDAD**

### **Excursionismo**

El arte de saber equiparse y caminar por carreteras, senderos y el bosque con el propósito de alcanzar un objetivo pre determinado que podrá ser una distancia dada o un lugar en particular.

### **Cabuyería**

El arte de los nudos, incluye los nudos básicos para los Scouts, existen muchos otros nudos que pueden ser aprendidos, también están los remates de fin de cuerda que evitan que esta se deshilache; los empalmes y los amarres.

### **Pionerismo**

Implica el proceso de diseño y construcción de equipos para usos prácticos y requiere conocer y saber hacer nudos y amarres y su uso apropiado. Puede servir a muchos propósitos prácticos y útiles.

- **Pionerismo Menor**

Un campamento de largo se hace aún más cómodo con la adición de una cocina en alto, mesa, puertas, bancos, lavamanos, vestidores, duchas y otros elementos. Las construcciones básicas y las astucias de campamento constituyen el pionerismo menor.

- **Pionerismo Mayor**

Las cuerdas, nudos y empalmes junto con la capacidad para construir estructuras rústicas con amarres uniendo varas y postes para hacer caballetes, así como otras técnicas para entonces hacer grandes construcciones como puentes y torres.

### **Orientación**

Es la ciencia de cómo determinar la posición y desplazarnos de manera que se pueda llegar a sitios mediante, el sentido común, el conocimiento de la topografía, los mapas y la brújula.

#### Mapa

Orientación por mapa es la manera en que se puede usar un mapa para hacer un recorrido de un sitio a otro mediante el conocimiento de los símbolos del mapa y la orientación en el campo del mismo.

#### Brújula

El uso de la brújula con el propósito de determinar azimuts y retro azimuts y poder establecer rutas a ser recorridas y o verificar las posiciones en el mapa.

#### Rastreo

Es la técnica para reconocer huellas de animales, máquinas y el ser humano y poderlas seguir a través de diferentes suelos y condiciones.

#### Acecho

Es la técnica de cómo acercarse a un animal o persona para observarlo sin ser detectado.

#### Pistas

Es la técnica de leer y saber dejar rastros con pistas.

#### Astronomía

Conocimiento de estrellas y constelaciones con el propósito de orientarse.

#### Señalización

Uso de semáforo, Morse y uso de tecnología con el propósito de transmitir mensajes de un punto a otro. Señales de brazo para trabajar sin gritos y al unísono.

#### Primeros auxilios

Atención inmediata, temporal y eficaz que se le brinda a la víctima de un accidente, incluye atención y transporte

#### Salud

Atención preventiva para evitar contagio de enfermedades y las acciones básicas para el cuidado de un enfermo.

#### Natación

Implica aprender a nadar y los procedimientos de seguridad y rescate acuático.

Uso de cuchilla y cuchillo

Implica el arte de saber portar, limpiar, afilar y usar una cuchilla o cuchillo.

Machete

Implica el arte de saber portar, limpiar, afilar y usar un machete para cortar hierba o madera ligera.

Hacha de mano

Implica el arte de saber portar, limpiar, afilar y usar un hacha de mano para cortar madera de diámetro pequeño y mediano.

Hacha de leñador

Implica el arte de saber portar, limpiar, afilar y usar un hacha de leñador no para cortar madera de diámetro mediano y grande, así como la técnica para derribar un árbol.

Encendido de fuegos y fogatas

El conocimiento y el uso de yesca, astillas y madera con el propósito de hacer fuegos, conformar hogueras y hacer fogatas.

Cocina con utensilios

Es el arte y la ciencia de preparar los alimentos con utensilios tradicionales de cocina como ollas y sartenes. Implica confección de menús y comprensión de la nutrición.

Cocina sin utensilios

Es el arte y la ciencia de preparar los alimentos sin utensilios de manera que se puede alimentar a una o varias personas solamente con elementos que se encuentran en el campo.

Montaje de toldas

Como escoger el lugar y montar una tolda de manera que esta esté bien montada y templada, dispuesta a resistir los elementos y cobijar a las personas de estas inclemencias.

Empacar equipo

Como empacar el equipo en una mochila sea para una excursión o para un campamento.

## **LA PARTICIPACION COMUNITARIA COMO HERRAMIENTA EDUCATIVA**

## Desarrollo de la conciencia social

Se trata de la formación social y cívica o ciudadana de la muchacha y del muchacho, uno de los aspectos que más ha enfatizado el Movimiento Scout y que resume el conocido lema de Siempre Listos (en inglés Be Prepared: Estar preparado, dos palabras que recuerdan el B-P. de Baden Powell. En latín: estote parati: Estar preparados). Continuamente se dice en nuestro Movimiento que su fin es la formación del buen ciudadano; que el servicio a la comunidad más importante que hace nuestra Asociación es entregarle jóvenes bien formados, es decir, los ciudadanos mejores para una Patria mejor. De esta manera, la formación social de nuestros muchachos constituye una de las piedras angulares del Movimiento Scout, aquí y en todo el mundo. Dice Baden-Powell:

“El objeto fundamental del Movimiento Scout es tomar el carácter del joven cuando está pletórico de entusiasmo, para moldearlo en su apropiada forma, y estimular al muchacho a desarrollar su individualidad, con el fin de que pueda educarse a sí mismo y convertirse en hombre probo y ciudadano útil para su país. Así esperamos desempeñar un papel constructivo en el fortalecimiento Moral de la nación”. (Baden Powell, 1981, p. 68).

Sobre este particular, así se expresa M. D. Forestar en su gran obra Escultismo, Ruta de Libertad: "La ley del desarrollo psicológico del muchacho exige que descubra, más allá de la familia, la camaradería y luego la amistad". (p. 58). En la Patrulla. "se hace el aprendizaje de la amistad y del don de sí mismo. El individuo se crece al mismo tiempo que se entrega. Es la prefiguración de una sociedad hecha para el hombre". (p. 64). Y añade: "Lo que se dice de la Patrulla vale, con las correcciones debidas a las diferencias de edad, para la Seisena de Lobatos y el Equipo de Rover". (p. 64).

Vivimos en la época de la multitud solitaria. La urbanización no ha estado nunca tan desarrollada en la historia de la humanidad y, por tanto, nunca el aislamiento e, incluso el individualismo, han sido tan masivos. ¿Cómo recrear el sentido de la solidaridad? ¿Cómo encontrar de nuevo las relaciones comunitarias? ¿No ha llegado el momento de desarrollar el aprendizaje de la vida social, de educar en el sentido del bien común? ¿Pero dónde aprenden los muchachos de hoy a salir de sí mismos, a descubrir a los demás, a vivir y a trabajar en equipo, a organizarse en grupo, a darse reglas, a tomar decisiones en común, a militar al servicio de los demás? (Scouts de Francia, 1980, p.28).

Una de las prácticas más típicas del Movimiento Scout, llena de hondo contenido pedagógico y valor moral y que forma parte de la mística y del Espíritu Scout, es la así llamada **Buena Acción**. Todo Scout en nuestra Asociación -sea niño, joven o adulto lo mismo que en el resto mundo, acepta el compromiso de por vida de hacer cada día al menos una Buena Acción. Por Buena Acción no se entiende, generalmente, una ayuda de gran importancia hecha a una persona, institución o comunidad, sino más bien un servicio, a veces inadvertido al mismo beneficiario, hecho al calor de una ocasión y, por así decir, circunstancial. Sobra decir que la

Buena Acción no se satisface con el cumplimiento de las obligaciones de estado o laborales. No es Buena Acción (en este sentido Scout que estamos exponiendo) las lecciones bien preparadas e impartidas por un profesor, ni el estudio responsable del alumno, ni la atención normal a los clientes por parte de un funcionario público o privado. La Buena Acción, va más allá de estos deberes morales y servicios que podríamos llamar ex officio, es decir, como consecuencia obligada de nuestro mismo tipo de trabajo o profesión. La Buena Acción no surge de esta línea corriente de servicios y obligaciones. En inglés el término original usado por Baden-Powell, traducido al español como Buena Acción, es Good turn (literalmente: buena vuelta) y tiene el sentido de buen empujoncito, ayudita, darle a otro una manita.

Cabe señalar que los muchachos, cuando andan uniformados, hacen un nudo en uno de los extremos o puntas de su pañoleta como recordatorio de la Buena Acción diaria. Una vez hecha, lo desatan. También se usa a veces una especie de moneda o medalla, con la leyenda: "Pásame de un bolsillo a otro, sin que nadie se dé cuenta, cuando hayas hecho tu Buena Acción". Con idénticos fines recordatorios, los muchachos suelen ponerse en la mañana el reloj en la mano derecha o bien recurren a otras estrategias similares. Pero el fondo del asunto es el mismo y vale tanto para los jóvenes como para nosotros, los adultos: habituarnos a la práctica de la benevolencia en relación con el mundo que nos rodea. Afirma Erich Fromm que una de las características del hombre espiritualmente desarrollado y con salud mental es que "se relaciona amorosamente con la realidad". La Buena Acción Scout tiene mucho de esta relación amorosa, de esta mirada pura, limpia, cálida y transparente con que un Francisco de Asís miraba el mundo de las criaturas amadas por el Creador.

Las actividades de servicio comunitario son la oportunidad que nos ofrece el movimiento scout no solo de sensibilizarse con las necesidades de las comunidades tanto cercanas como lejanas, si no la de pasar a la acción y ser un actor temprano en la misión del movimiento scout expresada en las palabras de dejar el mundo mejor.

## **LAS CEREMONIAS**

Las Ceremonias Scouts son demostración de la alegría y el orgullo que sentimos por nuestro gentilicio, por nuestra pertenencia al Movimiento Scout y por nuestra forma de ser y sentir.

No niega que en el contexto de cada Grupo Scout existan realidades que pueden enriquecer la misma, pero alerta sobre la necesidad que ninguna ceremonia Scout se convierta en un rito y complicaciones que la haga perder su significado y su contenido educativo.

Así mismo es de suma importancia que las ceremonias sean lo más uniformes posibles entre todos los Grupos que forman la Asociación.

## **TIPOS DE CEREMONIAS**

Las Ceremonias Scout las podemos dividir en:

**Individuales:** Las Ceremonias Individuales son el vehículo por medio del cual hacemos un reconocimiento público del compromiso y progreso de los miembros del Movimiento Scout. Ya sean aquellas donde entregamos insignias o reconocimientos que demuestran el dominio de los conocimientos y habilidades, las actitudes adquiridas y el esfuerzo realizado.

1. De Compromiso.
2. De Progresión.
3. De Reconocimiento

**Colectivas:** Las Ceremonias Colectivas por su parte nos ayudan a recordar y reconocer nuestra Identidad Nacional. Tanto para el que recibe, como para el que otorga el reconocimiento y los que participan en la ceremonia, debe ser un estímulo que motive a continuar con más ahínco en el camino emprendido.

1. Realce de los Logros y Antigüedad.
2. Realce de Valores del Movimiento Scout.

Las ceremonias Scouts se llevarán a cabo en sujeción a las disposiciones del presente documento, sin aditamentos que distraigan o en alguna forma alteren la sobriedad del acto. Igual cuidado deberá tenerse en mantener la reserva (mas no el secreto) de la ceremonia y el ambiente íntimo, de preferencia en contacto con la naturaleza, que deberá reinar para que ningún factor externo la perturbe.

La Asociación Nacional de Scouts de Panamá, fiel a estos lineamientos generales, edita el manual de ceremonias para mayor información puedes referirte a él para garantizar la correcta realización de las ceremonias Scouts.

## **CONSIDERACIONES**

Las ceremonias tienen propósitos comunes, y deben reunir las siguientes características:

1. Oportuna, se debe entregar de manera contingente (inmediatamente después, a la mayor brevedad) al cumplimiento de los requisitos para ser otorgada la insignia o la condición. Así la condición otorgada o la insignia refuerzan las conductas que desarrollo el joven para hacerse acreedor del reconocimiento. Dice el dicho que la justicia tardía no es justicia.
2. Todas las ceremonias deben ser preparadas con antelación.
3. Debe cuidarse que la ceremonia se realice en el lugar y momento adecuados. El sentido común debe ser tomado en cuenta en toda Ceremonia Scout. De existir cualquier duda debe consultarse el presente documento.



4. Las ceremonias deben atenerse a lo establecido en el presente documento. Cualquier componente adicional solo responderá a la realidad del o la joven, atendiendo su interés superior. Estos componentes adicionales afectarán sólo la forma y no el fondo de una ceremonia en especial, para un o una joven en particular. En ningún caso serán adiciones que afecten a todas las ceremonias que realicen en el Grupo Scout a lo largo del tiempo. Estos cambios serán discutidos y aprobados en Consejo de Grupo, luego de determinar el valor educativo, y si el componente adicional es adecuado y oportuno. En caso de que los cambios a introducir sean dentro de lo establecido para las Secciones, deben atender los lineamientos establecidos en el Marco Simbólico de la respectiva Sección.
5. En las ceremonias participan todos los miembros de la Unidad o Grupo, sin distinción.
6. Todos los participantes Promesados deben asistir a las ceremonias Scouts correctamente uniformados. Tomando en cuenta que cada vez que se utiliza el uniforme Scout en cualquier tipo de actividad o ceremonia se cuidará por que estén presentes todos sus elementos (zapatos, medias, pantalón o falda, correa, camisa y pañoleta) apegándose a lo establecido en el catálogo de vestimenta vigente a la fecha de la actividad o ceremonia.
7. Todas las ceremonias que tengan que ver con reconocimientos o compromisos de los o las jóvenes deben ser individuales, no deben ser ceremonias en masa. Recordemos que él o la joven debe sentir que es su Ceremonia. No debemos hacer varias ceremonias al mismo tiempo. En todo caso debemos realizarla en distintos momentos de una actividad.
8. Las ceremonias deben ser sinceras, sencillas, breves y solemnes; con respeto, pero también con alegría. Sin opacar su objetivo para que tenga éxito.
9. La Disciplina es un punto importante en la realización de una ceremonia.
10. Las ceremonias no son secretas, podemos mostrarlas con orgullo, pudiendo haber invitados a la misma (especialmente representantes, familiares o personas vinculadas con el o la joven sujeto de la ceremonia). Es importante aclarar que las ceremonias, a pesar de ser públicas, no son una exhibición.
11. El o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo deberá ser invitado o invitada a las ceremonias Scouts de las secciones para darle realce, como símbolo de hermandad y unión entre todas las y los jóvenes del Grupo, como testigo y como garante del cumplimiento del Método Scout, del Método Scout en Acción y del presente documento, debe asegurarse que su presencia no desvíe afecte la atención de los participantes, que debe estar centrada en él o la joven celebrante.
12. Deben ser breves, como las de entrega de insignias de progresión, segmentos, destrezas o insignias de eventos deben durar unos minutos, no más de 10. Ceremonias de pase o Promesa deben tener una duración máxima de 30 minutos evitando así la pérdida de la

dinámica y del ritmo, la desconcentración de los participantes y por lo tanto la pérdida del sentido de la ceremonia.

13. Para estas ocasiones debemos considerar:

1. Antes de todo hay que limpiar; limpio el local podemos proseguir.
2. Antes del día de la actividad hay que engalanar el lugar de reunión.
3. Prepare una exhibición de actividades de la Unidad, fotos y premios que han ganado.
4. Asignar Scouts a la puerta para recibir a los invitados conforme vayan llegando.
5. Asegúrese de tener asientos adecuados.
6. Tener una agenda impresa y una copia del calendario de la Unidad en cada asiento.
7. Haga asignaciones para cada parte de la agenda con suficiente antelación.
8. Prepare refrigerios para sus invitados si lo desea.

## **CEREMONIAS EN LA SECCIÓN**

### **1- Saludo Scout**

Esta seña está formada por la unión extendida de los dedos índice, medio y anular y el dedo pulgar sobre el meñique. Se realiza con la mano derecha a la altura de la sien, apoyando el dedo índice en la misma. Los dedos índices, medio y anular simbolizan los Principios Scout y el doblar el pulgar sobre el meñique, simbolizan “El fuerte protege al débil” así como la unión en la hermandad Scout.

### **2- La Promesa**

A la ceremonia pueden estar invitadas personas que estén vinculadas al joven, de modo que su presencia en la ceremonia aumente el simbolismo y contenido educativo del mismo ejemplo: Padres, abuelos, tíos, maestros, entrenadores o profesores que tengan cercanía afectiva con él o la joven. También pueden estar hermanos, primos, o compañeros de clase o equipo (la presente lista es meramente ilustrativa y en ningún caso limitativa). En cualquier caso, todas las personas asistentes deben ser debidamente informadas del significado de la ceremonia y la importancia de la misma para el Escultismo y en especial para él o la joven participante. Si se tiene prevista la participación activa de alguno de los invitados este debe saber exactamente qué hacer y cuando, el número de invitados no debe ser tan grande que distraiga al o la joven y reste solemnidad al acto. De tres (3) a cinco (5) personas es un buen número (lista meramente ilustrativa):

- La Unidad Scout se forma en herradura, la Bandera Nacional y la Bandera Scout del Grupo, frente a la formación y delante de ella él o la responsable de la Unidad y los o las Asistentes, quienes se mantienen a ambos lados. Es recomendable que él Director de Grupo, siempre esté presente y se formará a un lado del o la responsable de la Unidad.
- Uno de los o las Asistentes tendrá la pañoleta y otro la insignia de Sección.
- El o la Asistente de la Unidad llama al joven por su nombre y éste o ésta, en compañía de su Guía de Patrulla, sale de formación hasta quedar enfrente del o la Asistente de Unidad, donde es presentado o presentada por él o la Guía de Patrulla.
- El o la Responsable de Unidad entabla un breve dialogo relacionado con el significado de la ceremonia que se va a realizar y lo que implica para él o la que recitará la Promesa. Dicho diálogo debe servir de referencia y motivación para el cumplimiento de la Ley y la Promesa Scout, refiriéndose también a las Propósitos, los Principios y el Lema Scout. Debemos insistir que, al momento de realizar esta ceremonia, estamos realizando una promesa a nosotros mismos y que el resto de los participantes son testigos de un hecho importante y significativo en la vida de cualquier persona.
- Una vez finalizado el dialogo, él o la Responsable de Unidad invita al o la Joven a decir, en voz alta la Promesa Scout, a la vez de que da la voz de saludo para el resto de los presentes, quienes realizan el Medio Saludo.
- El o la Responsable de Unidad da la voz de descanso, al tiempo que él Director de Grupo o Subdirector de Grupo explica al o la Scout lo que significan los colores de la pañoleta (de no estar él o la Director de Grupo presente esta función es asumida por el o la Responsable de Unidad).
- El o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo le coloca la pañoleta con la ayuda del Guía de Patrulla, él o la Director de Grupo puede pedir al representante del o la joven que le coloque la pañoleta, de no estar el Director de Grupo presente esta función es asumida por el o la Responsable de Unidad.
- A continuación, los o las Asistentes de Unidad le colocan la insignia de Sección. El o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo interviene para felicitarlo o felicitarla y darle la bienvenida al Movimiento Scout Mundial.
- Concluidos los pasos anteriores, el nuevo o la nueva Scout saludará al o la Responsable de Unidad, dará media vuelta y, de frente a la Unidad Scout, saludará a sus compañeros o compañeras con la Señal Scout. Seguidamente y acompañado de su Guía, regresará a su Patrulla.
- Una Ceremonia de Promesa no deberá ser efectuada para varios Scouts al mismo tiempo. En caso extremo, cuando haya dos o más personas a promesarse el mismo día, debe realizarse en diferentes momentos de la actividad.

### **3- Entrega de la Cinta de Patrulla.**

Esta ceremonia es propia de la Patrulla Scout, y la entrega de los colores de la Patrulla la realiza el Guía de la Patrulla a los Patrulleros que la conforman. El diálogo lo diseñan en el Consejo de Patrulla. Es recomendable que esta ceremonia se realice inmediatamente después de la Promesa Scout. La Patrulla se forma en círculo rodeando el Banderín de la Patrulla, todos los miembros de la Patrulla colocan su mano izquierda sobre el Banderín o el bordón que lo soporta y realizan el medio saludo con su mano derecha al tiempo que él o la joven que se está integrando a la Patrulla recita la promesa de fidelidad al Guía y a la Patrulla. Esta Promesa dice así:

**“Prometo obedecerte como jefe,  
quererte como hermano mayor,  
ser leal a mi Patrulla  
y no desanimarme jamás”**

Una vez finalizada se entregan el Distintivo de Patrulla al nuevo o la nueva patrullero o patrullera y se presenta a todos los o las patrulleros o patrulleras por su nombre. Esta es una ceremonia privada (más no secreta), por lo cual es recomendable que sólo estén presentes los integrantes de la Patrulla.

#### **4- Entrega de Insignias de Progresión, Segmentos, Destrezas y Reconocimientos.**

Como se mencionó antes, éstas entregas de Insignias de Progresión, Segmentos y Destrezas o cualquier reconocimiento especial se realiza en formación de Rectángulo, pudiendo ser cuando se esté en formación de Bandera con todo el Grupo, procurando la existencia del mejor ambiente para él o la joven que recibe el mencionado reconocimiento, para que se sienta realmente halagado.

A continuación, se presenta cómo debería ser la entrega:

- La Unidad Scout se forma en Rectángulo con sus dirigentes al frente. El o la Responsable de Grupo o Subdirector de Grupo, (es aconsejable que esté presente) se forma junto a ellos.
- El o la Responsable de Unidad llama al o la Scout que recibirá la distinción y lo invita a que pase al centro de la formación enfrente del o la Responsable de Unidad.
- El o la Responsable de Unidad realiza una corta intervención donde resalta el comportamiento del joven que va a recibir el reconocimiento, mencionando las acciones que demostraron su dominio del tema o sus méritos para recibir el reconocimiento.

- El o la Responsable de Unidad entrega la insignia correspondiente, saludando y felicitando al o la Scout que recibe el reconocimiento.
- El o la Scout gira media vuelta. Saluda a la Unidad Scout, al tiempo que la Unidad Scout contesta el saludo. Una vez hecho esto, el Responsable de Unidad invita al o la joven a regresar a su lugar en la formación.

## **5- Entrega de Insignia de Logro Scout Balboa**

La insignia Scout Balboa es el reconocimiento al esfuerzo y Progresión que un o una Scout logra como producto de su trabajo constante y sistemático. La insignia es aprobada por el Consejo de Unidad Scout y refrendada por el director de grupo, tramitada y registrada por la estructura nacional, tras lo cual el Comisionado de la Sección Media y con el Director de Programa emite el respectivo certificado, que será asentado en los libros de registro correspondientes.

Dada su importancia dentro de la vida de todo o toda Scout es conveniente que la entrega de la misma forme parte de las actividades especiales, ya sea en el ámbito de Grupo, Distrito o Región. Para dicha ceremonia deben ser invitados los familiares del o la joven que recibe el reconocimiento y debemos establecer los acuerdos correspondientes para que la misma sea entregada con la participación de los representantes de la Sociedad Civil debidamente reconocido por el colectivo (Ej.: alcalde o Gobernador, Obispo, director de la Escuela, Director de Distrito o Regional, etc.). Todas estas invitaciones serán aprobadas por el Consejo de Unidad Scout (la presente lista es meramente ilustrativa y en ningún caso limitativa). En cualquier caso, todas las personas asistentes deben ser debidamente informadas del significado de la ceremonia y la importancia de la misma para el Escultismo y en especial para él o la joven participante; los invitados recibirán en forma verbal y escrita:

- Información sobre el Movimiento Scout (folleto).
- Datos sobre el Grupo Scout (folleto).
- El Proyecto Educativo de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

El o la directora (a) de Grupo o Subdirector (a) de Grupo deben prever el tiempo suficiente para atender a estos invitados, y será él o ella en definitiva quien evaluará el grado de profundidad y lo extensa de la información, tomando en cuenta:

- El número de invitados.
- El tiempo del que disponen.
- Si ya tienen conocimientos sobre el Movimiento y el Grupo Scout o por el contrario no los conoce.

El o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo atenderá los aspectos descritos y tomará la previsión de no caer en la tentación de realizar una inducción o pretender dar un curso. Si se tiene prevista la participación activa de alguno de los invitados, éste debe saber

exactamente qué hacer y cuándo. El número de invitados no debe ser tan grande que distraiga a él o a la joven y reste solemnidad al acto; de diez (10) a quince (15) personas es un buen número (cifras meramente ilustrativas).

La ceremonia recomendada para la entrega de esta insignia es la siguiente:

- La Unidad Scout se forma en Herradura con sus dirigentes al frente. Si es una concentración Scout de varias Unidades Scouts, igualmente se hará una sola Herradura y los dirigentes se formarán al frente con él o la Responsable de Unidad y el o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo del joven a ser reconocido en el centro. Si existen invitados especiales, éstos se colocarán junto al o la Responsable de Unidad y al o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo.
- El o la Responsable de Unidad llama al o la Scout a ser reconocido al centro de la formación, frente a él.
- El o la Responsable de Unidad dirigirá las palabras de felicitación y hará una breve narración de la vida del o la Scout en el Movimiento y como ciudadano, y de todos aquellos elementos que lo hacen o la hacen una persona especial.
- Un invitado o invitada seleccionado (a) dirigirá palabras resaltando la trayectoria del o la joven y la importancia del haber elegido el Escultismo como su forma de expresión ciudadana.
- El invitado o invitada especial en compañía de los representantes del o la joven y de los o las Dirigentes harán entrega de la insignia y el certificado correspondiente, dirigiendo las palabras de estímulo y reconocimiento al o la joven, motivándolo (a) para que continúe con su trabajo.
- El o la Responsable de Unidad hace una intervención dirigida a todos los jóvenes para que imiten a su compañero o compañera Scout, el o la cual habrá dado la media vuelta y estará de frente a sus compañeros, a los cuales saludará.
- El o la nuevo Scout Balboa dirigirá unas palabras a la concurrencia, terminada su intervención regresará a su lugar en la formación. Pese a los pasos descritos y a las distintas intervenciones ésta debe ser una ceremonia muy corta, de modo que las intervenciones deben ser breves.

## **6- Promesa como Guía de Patrulla**

El o la Guía de Patrulla es electo por la Patrulla en Consejo de Patrulla y refrendado por el Consejo de Unidad Scout. Realiza su promesa en presencia del o la responsable, Asistente y

miembros de la Unidad Scout. La Unidad Scout se forma en herradura y en la parte abierta de la misma se colocan los Dirigentes. Los Dirigentes de la Unidad Scout deberán tener en su poder el Certificado del Cargo, la Barra de Guía de Patrulla y el Banderín de la Patrulla que él o la joven habrá de dirigir.

A una indicación del o la Responsable de Unidad, uno o una de los Asistentes da la voz de alerta, y a continuación el o la Responsable de Unidad comienza el siguiente diálogo:

**Responsable:** Scout... (Nombre del o la Scout). El o la Scout que va a hacer su Promesa Scout sale de la formación y avanza hasta donde se encuentran los o las dirigentes de la Unidad Scout y los o las saluda. En este momento el o la Consejero de Unidad Scout hablará sobre las responsabilidades de un o una Guía de Patrulla.

**Responsable:** Scout (nombre del o la Scout), la Patrulla (nombre de la Patrulla), a la cual perteneces te ha elegidos para ser su Guía. ¿Prometes ser un buen (una buena) Guía de Patrulla?

**Guía de Patrulla:** Si, lo prometo.

**Responsable:** ¿Prometes observar la Promesa y Ley Scout, los reglamentos de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá y los de este Grupo?

**Guía de Patrulla:** Si, lo prometo.

**Responsable:** Por tus propios méritos, de ahora en adelante serás considerado (o considerada) por los o las Scouts como un verdadero o verdadera Guía y tomarás el mando de la Patrulla (nombre de la Patrulla).

**Guía de Patrulla:** Realizando el medio saludo repite:

**“Prometo obedecerte como jefe,**

**quererte como hermano mayor,**

**ser leal a mi Patrulla**

**y no desanimarme jamás”**

A continuación, el o la Responsable de Unidad le entrega el Certificado del Cargo, le coloca la Cinta de Guía de Patrulla y le sede el Banderín de la Patrulla. Luego el nuevo o la nueva Guía da la mano izquierda a los o las Dirigentes de la Unidad Scout, da media vuelta y saluda a toda la Unidad Scout. Al regresar a su Patrulla, ésta da su Grito, terminando con un grito colectivo, canto o aplauso por toda la Unidad Scout. La formación se deshace ordenadamente.

## **7- Pase o Ascenso del o la Scout de la Unidad Scout a la Comunidad de Caminantes.**

- La ceremonia debe llevarse a cabo, cuando sea posible, al aire libre y en contacto con la naturaleza.
- Debe ser emotiva pero muy alegre, demostrando que todos estamos (como hermanos o hermanas) felices por el avance o crecimiento del o la joven.
- La Unidad Scout estará formada en Herradura en un lado del lugar escogido y la Comunidad de Caminantes estará en semi círculo en el otro. Los o las dirigentes de los Caminantes estarán formadas, junto con el o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo, esperando al o la joven junto a la Comunidad de Caminantes. El paso de Unidad Scout a la Comunidad de caminantes se debe realizar al final de una actividad de Unidad Scout.
- El o la Responsable de Unidad llama a él o a la joven que pasará a la siguiente Sección y pronuncia unas palabras de estímulo y reconocimiento sobre el trabajo realizado en la Unidad Scout, y de las esperanzas que en él o ella se cifran para que continúe su vida Scout en la Comunidad de Caminantes.
- El o la Scout saluda con un apretón de mano izquierda a cada uno o una de los o las miembros de la Unidad Scout y finalmente a sus dirigentes. Su Patrulla da el Grito de Patrulla como despedida.
- La Unidad Scout cierra la formación en un círculo y entona la canción de despedida.
- Luego de dos (2) o tres (3) estrofas el o la Responsable de Unidad saca al o la joven de la formación, acompañándolo a donde está la Comunidad dejando detrás de sí la Unidad Scout que continúa cantando la canción por unos instantes más.
- El o la Responsable de Unidad dirigiéndose al responsable de la Comunidad de Caminantes en presencia del Director de Grupo o Subdirector de Grupo (si se encuentran presentes) y la Comunidad de Caminantes le presenta al o la joven que pasará de la Unidad, haciendo una breve descripción de su trabajo en la Unidad precedente. De inmediato el responsable de la Comunidad de Caminantes le da la bienvenida y le describe lo que del o ella se espera en la Comunidad. Igualmente, alguno de los o las dirigentes del Comunidad le dará una breve descripción de lo que él o ella deberá hacer, relacionado con el Marco Simbólico de la Comunidad, y utilizando la simbología propia de la Comunidad.
- De inmediato él o la responsable de la Comunidad procede a tomar la Promesa al o la joven recién ingresada o ingresada haciendo hincapié en que en este momento la realiza como un joven o adolescente y no como un muchacho o una muchacha; a continuación, pasa a hacerle entrega de las insignias correspondientes de la Comunidad, indicándole que para la próxima actividad deberá quitarse sus insignias de Unidad Scout y colocarse las insignias de la Comunidad de Caminantes. Es importante que las insignias que son iguales en la Unidad Scout y La Comunidad no sean retiradas.
- El o la joven da la media vuelta y colocándose enfrente de las o los otros miembros de la Comunidad saluda, al tiempo que la Comunidad responden el saludo. El o la



responsable de la Comunidad le da la bienvenida y el o la joven pasa a formarse con su nueva Sección.

- El o la Director de Grupo o Subdirector de Grupo, primero con la Comunidad y luego con la Unidad Scout da las palabras de cierre de la ceremonia, hablando sobre el significado de lo que acaba de suceder.
- A esta ceremonia pueden estar invitados padres y representantes del o la joven, así como otras personas que estén vinculadas de manera afectiva con él o ella y que él o ella desee que estén presentes (amistades, padrinos, compañeros, etc.). En cualquier caso, con los invitados o invitadas se seguirá el patrón establecido para los invitados en la Ceremonia de Scout Balboa.

## **LAS TRADICIONES**

Lo primero que hay que decir de las tradiciones es lo que dijo B-P: “Las tradiciones son muy buenos sirvientes pero muy malos amos”. Significa esto que:

- 1. Las tradiciones deben tener vigencia, hacer cosas que no se entienden ni se sabe su significado no es aceptable.
- 2. Las tradiciones deben evocar simbolismos acordes con lo preceptuado dentro del Movimiento Scout.
- Permiten personalizar actividades y empoderar a los que participan de ellas.
- No existen tradiciones negativas, humillantes, secretas...las tradiciones, las perpetúan los jóvenes porque le da sentido de pertenencia, los inspira o motiva. No son un juego de adultos.

## **LOS SEGMENTOS**

Son insignias que se colocan alrededor de la insignia de sección, tienen forma de segmentos de círculos. Se utilizarán para estimular todo tipo de conocimiento en habilidades Scout,

como pueden ser campismo, pionerismo, cabuyería, primeros auxilios, excursionismo, comunicaciones, herramientas, civismo, fuego y fogatas, conocimiento del Movimiento Scout, también pueden utilizarse como distintivo de algún tipo de actividad o evento en que el joven haya participado como cursos de guías de Patrulla, foros, etc.

Los Segmentos nos permiten que los jóvenes se familiaricen con la técnica Scout que constituye la base de las llamadas actividades fijas o típicamente Scouts. Todos los jóvenes deben lograr los segmentos Scouts, no pasando pruebas sino aprenderán haciendo en las actividades Scouts y en la medida que logren las competencias específicas o la participación requerida se les deberá entregar el segmento, el logro de los segmentos también implica el logro o el apuntalamiento de objetivos intermedios y por lo tanto se consideran también en la progresión personal del joven.

El pase de los segmentos es una actividad fija de carácter individual.

Tendremos a disposición una ficha especial para el tema de los segmentos.

## **LAS DESTREZAS**

Las destrezas son habilidades y experiencias en la realización de una actividad determinada. El término destreza se utilizará cambiando al término de especialidad. Son complementarias a la progresión personal, brindan oportunidades para que el joven voluntariamente explore o amplíe conocimientos, intereses, habilidades o aficiones. Estas serán de forma circular con un arte relacionado al tema de esta. Las posibilidades de destrezas son variadas y dependerán de los intereses de los scouts, para su reconocimiento contarán con el aval de un sinodal que le acordara en conjunto con el dirigente responsable y con el joven: los objetivos, las acciones y los requisitos para escogerlas.

El trabajo de un Scout para cumplir con los requisitos de una destreza es una actividad variable que se realiza de manera individual que debe tomar mínimo entre 3 y 6 meses de trabajo del joven.

Las destrezas son la aplicación del marco simbólico “exploración de nuevos territorios en compañía de un grupo de amigos” representan la exploración de las propias capacidades y aptitudes de los jóvenes, son conocimientos o habilidades particulares del joven sobre una materia específica

El sistema de destrezas es la oportunidad que brinda el movimiento scout al joven de explorar todas sus potencialidades e ir ubicando poco a poco su lugar en el mundo, estas le dan al scout la oportunidad no solo de adquirir nuevos conocimientos y habilidades si no también ayudar a su comunidad cercana (compañeros scouts, lobatos, padres, familiares y

amigos) si no también la lejana. Al scout no solo debe interesarle su mejoramiento personal sino también poner esos conocimientos al servicio de los demás.

Las destrezas son un reto personal y **VOLUNTARIO** y los contenidos enunciados en dicho manual no son más que una referencia concreta para llegar un acuerdo con tu asesor o sinodal de acuerdo con tus conocimientos y habilidades previas de tal manera que se puedan adaptar los contenidos a la necesidad individual de cada joven.

El Manual de Destrezas Scouts es el documento orientador de la forma de obtener una destreza, contenidos sugeridos y orientaciones generales del sistema de destrezas. Que una no esté desarrollada en dicho manual no es limitante alguna para que el joven pueda aprobarla, en conjunto con un sinodal del área y luego se pueden recomendar los requisitos para esta, para que pueda ser agregada en ediciones posteriores.

Elegido la destreza y el sinodal, éste último se pone de acuerdo con el joven o la joven y el dirigente encargado de su seguimiento, respecto a los objetivos que tendrá la especialidad, de las acciones que se desarrollarán y de los requisitos que se establecerán para considerarla lograda o adquirida. Aún cuando una destreza se hubiese escogido del manual, es conveniente repasar los objetivos, acciones y requisitos establecidos en el, ya que estos pueden adaptarse teniendo en cuenta las diferencias geográficas, culturales, sociales, económicas y otras propias del medio en que actúan los jóvenes.

Los contenidos de las destrezas están dirigidos a la acción aplicando el principio fundamental del aprendizaje scouts “**APRENDER HACIENDO**”, también está dirigidos al servicio a los demás, la orientación profesional y a compartir con la patrulla o equipo.

El logro se reconoce mediante la entrega de una insignia representativa de la especialidad obtenida en una celebración sencilla pero significativa que sirva de incentivo al resto de la unidad.

### **Las destrezas desarrollan aptitudes innatas**

Para llegar a lograr una destreza se necesita tiempo, estudio y dedicación, pero por algo se comienza, generalmente gracias a que alguna persona o circunstancia nos estimulan en una determinada dirección. Desgraciadamente, no todos los jóvenes tienen esa ocasión o pueden aprovecharla, y es común escuchar a algunas personas decir que en su vida les habría gustado ser tal o cual cosa, pero que nunca tuvieron la oportunidad o dispusieron de las condiciones para hacerlo.

Las destrezas que proponemos a los jóvenes pretenden ser ese punto de partida, fomentando la adquisición y el ejercicio de habilidades en torno a un tema específico, desarrollando aptitudes innatas, motivando la exploración de opciones en su futuro, realizar acciones, servir a los demás, compartir con sus pares y, como consecuencia, mejorando su autoestima gracias a la seguridad que comporta el manejo de una destreza.

## **Las destrezas complementan la progresión personal**

Los objetivos educativos personales de cada joven representan un eje central a lo largo del cual se desarrolla su personalidad, mientras que las destrezas operan como una línea envolvente que circula alrededor de ese eje. En cualquier punto del eje en que pueda ubicarse, la destreza implica una profundización, un esfuerzo adicional del joven o la joven que complementa y enriquece su proceso educativo global.

Como la variedad de destrezas imaginables casi no tiene límite, éstas pueden ayudar a reforzar los objetivos educativos en todas las áreas de crecimiento, sin dejar de mencionar que la mayoría de las destrezas desarrollan actitudes y habilidades que atraviesan varias áreas.

## **Las destrezas aumentan la necesidad de atención personal a los jóvenes**

### **MECANISMO PARA LA OBTENCIÓN DE DESTREZAS**

#### **Cada joven**

Primero debe definir cuáles son sus aficiones y aptitudes, sobre la base de ellas deberás tener una conversación con el dirigente encargado de seguir su progresión para escoger las destrezas que más se acerquen a ellas, luego él se referirá a las oficinas nacionales para contactar al sinodal más allegado a tus necesidades o en su defecto buscara entre los adultos relacionados al grupo o en la comunidad cercana a un adulto conocedor del tema de amplia trayectoria y experiencia en el campo, de sólidos valores morales y con disponibilidad de tiempo para orientar a un joven en los aspectos relacionados con la destreza escogida, con el cual se pondrá en contacto para empezar la destreza, cada destreza es un reto individual, al cual el joven tendrá que dedicarle una cuota adicional de tiempo y esfuerzo, que se verá recompensado con la insignia que lo acredita con la destreza obtenida.

El sistema trata de explorar con ellas muchos de los aspectos que le gustan y en los que demuestras habilidades sobresalientes cada joven en su propia individualidad, esto le servirá de herramienta para determinar su rumbo en la vida.

Como Dirigente debes saber que cada joven es un individuo con diferentes necesidades, aptitudes e intereses y las destrezas en gran parte cumplen con las necesidades de atención individual de cada joven, son una excelente herramienta para explorar las aptitudes de cada joven y así poder orientar el porvenir de cada uno de ellos, por consiguiente, como dirigentes debemos darnos el tiempo para guiar y acompañar a nuestros jóvenes por la senda de las destrezas.

El sinodal es el capacitado en el tema que se encargara en conjunto con el joven de preparar el plan de trabajo de cada uno en los aspectos a evaluar de la destreza, la cual en si misma, representa un reto personal para el joven; pero debe generar actividades enriquecedoras que

motiven experiencias significativas para el joven, por consiguiente, las destrezas son actividades scouts de carácter individual.

Cuando el muchacho o la muchacha se acerca a su dirigente en busca de orientación, ya él tiene una idea general de los requisitos de la destreza, y es deber del dirigente orientar al joven de acuerdo a su conocimiento personal de este para que haga la mejor elección de su próxima destreza, se debe procurar que el joven dedique tiempo y esfuerzo a cada destreza por separado.

Un sinodal apoya al joven en el desarrollo de la destreza. Esta función puede ser desempeñada por algún miembro del equipo de dirigentes que domine el tema respectivo o por una persona capacitada y nombrada por dicho equipo. Los dirigentes deben disponer de información confiable sobre la idoneidad profesional e integridad moral de las personas externas que nominen para esta tarea, ya que ellas mantendrán una relación directa con el joven o la joven y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa.

Cada grupo procurara entre sus allegados, padres de familia, colaboradores, dirigentes o familiares de los jóvenes el levantar una lista de profesiones o aficiones que nos pueden ser útiles en el trabajo de las destrezas, de tal manera que dependiendo del grado de conocimiento o especialización del colaborador, pueda apoyar como sinodal de las diferentes secciones del grupo, al obtener esta información deberá registrar al sinodal en las oficinas nacionales para inscribirlo en el “DIRECTORIO NACIONAL DE SINODALES” al inscribirse el colaborador, deberá llenar el formulario de inscripción para sinodales, el cual será remitido a las respectivas comisiones nacionales para ser revisado y admitido, luego se le hará llegar el folleto explicativo del sistema de destrezas, del trabajo de sinodal y los requisitos para la o las destrezas propuestas.

Todas las destrezas entregadas deberán ser acompañadas del respectivo certificado firmado por un sinodal competente.

Al sinodal:

El sistema de destrezas es el método de actividades individuales llamado a llenar la necesidad de atención individual de cada uno de los jóvenes miembros del movimiento scout. Este es necesario para explorar cada una de las potencialidades del joven en una etapa de la vida donde se define el futuro laboral, social y cultural de estos, por consiguiente, este además de llenar las necesidades de atención tiene un carácter de orientación profesional que no debe ser ignorado.

Como para hacer cosas se requiere un mínimo de información previa, se deberá estimular en primer lugar la búsqueda de información por parte del propio joven, procurando que las cosas que se hacen, o se van a hacer, motiven a aprender por sí mismo.

El sinodal promoverá esa búsqueda de información introduciendo en el tema, estimulando para que se produzcan nuevos descubrimientos y ayudando a sacar conclusiones de las acciones desarrolladas. Excepcionalmente, sólo cuando la autoformación ha sido insuficiente, entregará directamente conocimientos.

Los requisitos de cada destreza están planeados para tomar en cuenta cuatro aspectos de la vida del joven:

1. Su experiencia personal, es decir sus aptitudes, interés, experiencias y necesidades de tal manera que si bien es cierto los requisitos aquí propuestos son bastante específicos, no son más que una orientación a tomar en cuenta a la hora de establecer el plan personal de las destrezas, ya que cada una de ellas debe ser un reto personal para el joven.

2. Su trabajo en la patrulla o equipo, muchas de las destrezas conllevan un trabajo a realizar en conjunto con su comunidad cercana que en este caso es la patrulla o equipo, ya sea orientar a alguien más, ayudar o enseñar, debe tenerse en cuenta que el método scout es un aprendizaje mediante la acción más que la observación, por consiguiente, la mayoría de los requisitos conllevan una acción del propio joven y algunas veces en conjunto con su patrulla o equipo específico.

3. El servicio a los demás, en el movimiento scout el manejo de las diversas habilidades y conocimientos siempre posee una orientación al servir más que a uno mismo, al servicio a los demás ya que es en este en que se encuentra la felicidad más pura y verdadera.

4. Orientación profesional, el sistema de destrezas es una excelente orientación profesional para los jóvenes de nuestra organización ya que ofrece a estos la oportunidad de conversar con profesional de las áreas de su interés acerca de cosas como estudios y habilidades requeridas, oportunidades laborales, campo de aplicación y escalas salariales, lo que lleva a nuestros jóvenes a tomar mejores decisiones para su futuro.

Estos son aspectos a considerar al elaborar un plan personal de destrezas, otros aspectos son el periodo de seguimiento y evaluación, requisitos específicos y alternos, visitas guiadas, investigaciones, pruebas, etc. Todos estos aspectos se escribirán en la hoja de control del sinodal, en donde se le determinará un tiempo específico para la realización de cada acción, este deberá ser conocido por el joven y controlado por el sinodal.

Dada la naturaleza objetiva de los temas de destrezas, éstas se pueden agrupar en conjuntos, cada uno de los cuales se refiere a un campo del conocimiento o de la actividad humana.

**Ciencia y tecnología**  
**Arte, expresión y cultura**  
**Deportes**  
**Servicio a los demás**  
**Vida en la naturaleza**

## **INSIGNIA DE LOGRO SCOUT BALBOA**

La Insignia Scout Balboa es la Insignia de Logro de la Sección Media, es concedida por el Consejo de Unidad a los jóvenes que además de demostrar el

compromiso con los valores que propugna el movimiento scout en todos los aspectos de su vida cumplen con los siguientes requisitos:

1. Proyecto institucional 1 + 1.
2. Progresión de acuerdo a la edad.
3. Segmentos de conocimiento del escultismo y civismo.
4. Una de las siguientes destrezas: explorador, excursionista o acampador
5. Destreza en primeros auxilios.
6. Una destreza adicional en cada una de las áreas de desarrollo.

Al considerar el Consejo de Unidad que un joven cumple con los requisitos para el reconocimiento de la sección, se remite un informe a la Comisión Nacional de la Sección Media para su certificación y registro; numerando los logros importantes del joven y los hechos que acrediten al scout para dicho reconocimiento. Esta como todas las ceremonias debe ser sencilla pero significativa donde se realce delante de los jóvenes de la sección los valores y compromiso demostrado por el joven con los valores del movimiento scout.

## **RECONOCIMIENTOS JUVENILES**

De acuerdo a las normas institucionales los jóvenes de la sección pueden optar por los siguientes reconocimientos:

**1. LOS RECONOCIMIENTOS POR PARTICIPACIÓN DISTINGUIDA EN SU SECCIÓN** se conceden a los jóvenes a discreción del Director de Grupo por recomendación del Consejo de Unidad. Consiste en un pin, en forma de escudo, con el nombre del Área de reconocimiento abajo y en el centro una Flor de lis Nacional sobre fondo morado mundial. Las Áreas son: Asistencia, Compañerismo, Responsabilidad y Comunidad.



**2. RECONOCIMIENTO POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES CON SU RELIGIÓN.** Pin de 1 pulgada de Diámetro en el que aparece una cruz con una flor de lis sobrepuesta y lee al rededor: "DIOS-FE-EJEMPLO".

Es otorgada previa aprobación del Asesor Religioso o por un ministro o Religioso de la fe o Denominación Religiosa del aspirante quien certificará que el joven es un miembro practicante y activo de su Denominación Religiosa.

### **3. RECONOCIMIENTO DE OPERACIONES POR COADYUVAR AL CRECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SCOUT A NIVEL GRUPAL O DISTRITAL.**

Sección Media (Circulo de color verde con una flecha en el centro, de color negro, en forma de incremento escalonado.) Se otorga al (la) Scout que forma una Patrulla y la mantiene por un año. Es otorgada por el responsable de la Sección.

### **4. INSIGNIA DE ENLACE**

Se concederá a los y las Scouts de catorce (14) años en adelante la Insignia de Enlace, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Haber participado en dos reuniones de la Comunidad de Caminantes.

**5. SERVICIO SCOUT** La Dirección Nacional de Operaciones tendrá a disposición segmentos que progresivamente reconozcan las horas de servicio de los miembros. De 100 horas (naranja con negro), 200(verdes con negro), 300 horas (rojo con blanco)

**6. INTERPRETE** Añadir la siguiente insignia al Uniforme Scout:

Un segmento de forma rectangular bordado en tela con el fondo rojo y letras blancas con el idioma que habla el portador. Por Ejemplo: INGLES, FRANCES, ALEMÁN, RUSO, PORTUGUES, MANDARIN, ETC

## **PROGRAMAS MUNDIALES**

Los programas mundiales van dirigidos a todo scout que deseen desarrollar y dejar una huella en el planeta y en la sociedad para dejarlo mejor de cómo lo encontramos, para los programas de medio ambiente y mensajeros de la paz está diseñado para todas las secciones.



## RECONOCIMIENTO DE SCOUT DEL MUNDO

El Reconocimiento Scout del Mundo desafía a todos los jóvenes Scouts y no Scouts de 15 a 26 años; reconocimiento para jóvenes otorgado por el ONS. Como parte de la experiencia de aprendizaje, puedes obtener el conocimiento, habilidades y actitudes necesarias para ayudar a resolver problemas globales a un nivel local.



El Programa Scout Mundial de Medio Ambiente es una colección de herramientas, recursos e iniciativas que tienen como fin apoyar el desarrollo de la educación en medio ambiente en el Movimiento Scout Mundial.



Los Scouts hacen cosas increíbles, desde acciones comunitarias simples hasta proyectos a gran escala, tales como ayudar a las pandillas callejeras, a reducir la violencia, limpiar un parque infantil y sembrar árboles. En muchas de las áreas de conflicto más difíciles del mundo los Scouts se han reunido en comunidades locales para hacer la diferencia. Sumando todo esto, los Scouts, como parte de un movimiento global, están haciendo del mundo un lugar más pacífico.

**Para cada insignia y su colocación dentro de la vestimenta scout visitar Catálogo de Vestimenta.**