



SCOUTS
Panamá

CÓMO DIRIGIR UNA COMUNIDAD ROVER



2025

DIRECCIÓN NACIONAL DE PROGRAMA



Asociación Nacional de Scouts de Panamá

Consejo Scout Nacional

El Cómo para el Dirigente de Sección Rover fue aprobado mediante Resolución del Consejo Scout Nacional **Nº A06/CNS/2025** del 30 de agosto de 2025

Deroega toda resolución o Reglamento anterior

CONTENIDOS

1. La Comunidad Rover

2. Áreas de crecimiento y objetivos educativos

3. Diseño de proyecto de vida

4. Ciclo de programa

5. Programas mundiales

6. Sistema de Progresión

7. Estructura de la sección

8. El rol del dirigente Rover



LA COMUNIDAD ROVER



Bajo un marco de referencia de **“Tengo un plan para mi vida”**; La comunidad Rover es el espacio que permite a los jóvenes de 18 a 20 y 364 días **CONSTRUYAN SU PROPIO PLAN DE VIDA** mediante la propuesta de valores esenciales, del proyecto Educativo del Movimiento Scout, contenido en La Ley Scout, y la invitación al joven a que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad.

Método Scout

La Misión del Movimiento se logra aplicando el método scout

“mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales”, la Misión del Movimiento Scout, según lo declaró la Conferencia Scout Mundial, consiste en “contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad”.

Agrega la declaración de la Conferencia Scout Mundial que “esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte al joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida”

La aplicación del método scout crea un clima educativo

El método scout es un sistema de **autoeducación progresiva**, complementario de la familia y de la escuela, que se funda en la interacción de diversos componentes articulados entre sí, varios de los cuales proceden del sistema de valores scouts.

Entre esos componentes, los principales son los siguientes:

La aplicación parcial de uno o varios de estos componentes produce resultados educativos que no son despreciables, pero la plena eficacia del método scout sólo se logra mediante la aplicación articulada de todos ellos. Sólo así se crea progresivamente una atmósfera que llamamos vida de grupo o clima educativo.



En la comunidad Rover los componentes del método scout presentan particularidades especiales

Componente del método	Particularidad Rover
Sistema progresivo de objetivos y actividades	Cada joven construye un Proyecto Personal , que contiene sus objetivos y las actividades y proyectos que desea realizar durante un período. A medida que es evaluado, el Proyecto Personal experimenta cambios, hasta que cada joven interioriza el hábito de tener un proyecto para su futuro.
Aprendizaje por la acción	Por ser la última sección que el Movimiento Scout ofrece a los jóvenes, el método trata de asegurar que el joven no egrese sin haber experimentado un proyecto relevante propio del estilo scout y coincidente con las necesidades de la edad. Por eso cada joven debe participar en un proyecto significativo, a su libre elección y diseño, en por lo menos tres de cuatro campos de acción prioritarios: naturaleza, servicio, viaje y vocación .
Presencia estimulante del adulto	Si bien el dirigente conserva funciones de tipo organizativo, debe desarrollar habilidades personales para servir de consejero , tutor o asesor, lo que constituye su principal tarea.

Adhesión a la Promesa y a la Ley	En la edad del juicio reflexivo y del pensamiento crítico, los jóvenes Rover son invitados a considerar más profundamente el contenido de la Ley. Es la oportunidad para confrontarse con el perfil de egreso propuesto en el proyecto educativo del Movimiento. Como resultado de esa confrontación y más próximos a la madurez, es también el tiempo de formular por primera vez o renovar la Promesa Scout en términos más reflexivos. Es lo que llamamos Compromiso.
Marco simbólico	En esta edad se trata de encontrar un espacio en la sociedad, por lo que la proposición simbólica se manifiesta en la expresión Tengo un proyecto para mi vida. Eso no es puramente simbólico, ya que en la práctica la gran tarea de los Rovers es la formulación, desarrollo, evaluación y reformulación, por escrito, de un Proyecto Personal.
Sistema de equipos	El equipo Rover se mantiene como comunidad de vida, unido por la relación. Los jóvenes no dejarán de ser amigos ni de apoyarse mutuamente por haber cambiado de sección, sobre todo si en la mayoría de los casos el paso desde los Caminantes ha sido “en equipo”. Se mantienen igualmente los grupos de trabajo temporales, pero es frecuente que se constituyan sólo para proyectos. Sin embargo, al ir cada joven buscando su camino propio, es inevitable el énfasis en lo individual que en esta etapa la realidad de la vida impone a las preocupaciones y a los diálogos entre los jóvenes, lo que se percibe en el ambiente interno de la Comunidad Rover, el que no por eso deja de mantener su espíritu de grupo. Paralelamente, las tareas de consejo o tutoría de los dirigentes se intensifican en la relación bilateral entre dirigentes y jóvenes.
Aprendizaje por el servicio	La importancia que el servicio tiene como campo de acción, tanto en el método como en el estilo scout, determina que en esta sección se le asigne el carácter de campo de acción prioritario.



Vida en naturaleza	La misma importancia que tiene el servicio, el método atribuye a la vida en naturaleza, por lo que también la singulariza como un campo de acción prioritario de los proyectos en la Comunidad Rover
Aprendizaje a través del juego	El juego en los rovers está presente de diversas formas, ya que el movimiento scout considera muy importante el aprendizaje mediante el juego y este no puede ser excluido en los rovers.

El Marco Simbólico de los Rovers: “Tengo un proyecto para mi vida”

Tengo un proyecto para mi vida, expresión simbólica que el método propone a los Rovers, coincide con la sugerencia que el fundador de los scouts hacía a los jóvenes de esta edad: **“rema tu propia canoa”**.

Ya no se trata de vivir una aventura que es en parte individual y parte en equipo. Más o menos próximo a definir su identidad personal, ahora es el tiempo en que **el joven deberá comenzar paralelamente a definir un propósito personal para su vida**. Y el equipo, que está presente, pero de un modo distinto, puede ayudar mucho en esta tarea. Sin embargo, la responsabilidad es individual. **Nadie podrá vivir por los jóvenes la vida que él o ella comenzarán a vivir a partir de esta etapa.**



Entonces, hay que tener un proyecto para la vida. La expresión no es puramente simbólica: **en la práctica, la gran tarea de los Rovers en la Comunidad es la construcción, desarrollo, evaluación y reformulación continua, por escrito, de un Proyecto**

Personal. Como en esta sección no existen objetivos intermedios, los jóvenes deben **diseñar los objetivos de su Proyecto Personal a partir de los objetivos terminales** del proceso educativo scout. La diferencia es que esta vez ellos y ellas deberán hacerlo por sí mismo y de acuerdo a esos dos componentes: **la propuesta de valores contenidos en los objetivos terminales y aquello que han decidido ser.**

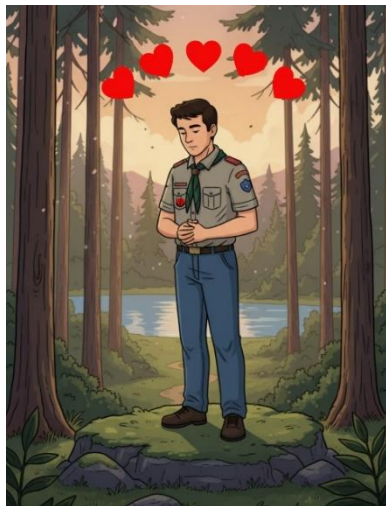
No se espera que en la etapa Rover un joven diseñe completamente el que será su proyecto durante su vida adulta. Lo que se busca es que se acostumbre al ejercicio de proponerse un futuro y comenzar a caminar en dirección a él. La

maduración creciente propia de esta edad y la experiencia en el cumplimiento progresivo del Proyecto, irán determinando sus cambios, que sin duda serán muchos. De hecho, en su etapa Rover los jóvenes reformulan varias veces su **Proyecto Personal**, ya que tan importante como el Proyecto es el proceso, es decir, el aprendizaje e interiorización de la idea de tener siempre una visión de sí mismo, de saber cuánto se está avanzando en el camino de ser lo que se quiere ser.

Es sólo una estrategia educativa que promueve que los jóvenes anticipen el futuro deseado para sí mismos y vean que es posible lograrlo mediante la consecución de un Proyecto Personal.

ORACION ROVER

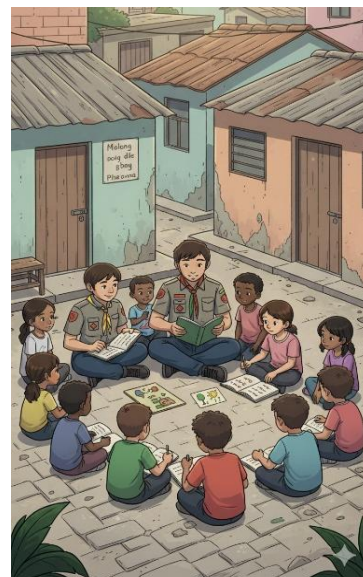
La oración Rover es una hermosa plegaria adoptada a nivel regional para pedir a todo el poderoso nos brinde las características deseadas por los Rover para enfrentar la dura labor de remar su propia canoa



Dame, señor
Un corazón vigilante
Que ningún pensamiento vano me aleje de ti
Un corazón noble
Que ningún afecto indigno rebaje
Un corazón recto
Que ninguna, maldad desvíe
Un corazón fuerte
Que ninguna pasión esclavice
Un corazón
Generoso para servirte

LEMA ROVER SERVIR

Es un llamado a la acción a encontrar la felicidad en el servir al prójimo, define en una sola palabra todo el sentimiento expresado en todas las religiones del mundo y en la felicidad encontrada en el servir al prójimo como lo expresa el fundador en la frase: “El que no vive para servir, no sirve para vivir”



UN “CAMINO SIMBÓLICO” MARCA EL AVANCE DE LOS JÓVENES

El Paso

El Paso está determinado por el momento del ingreso de un joven a la Comunidad Rover. El Paso necesita un momento simbólico especial que puede ser representado con la entrega de la insignia Rover que destaque el hecho que se pasa de la vivencia de la aventura a la construcción de un proyecto personal para la vida. La aventura se convierte en proyecto.

El Compromiso

El Compromiso está representado por la formulación de la Promesa Scout o su renovación en una ceremonia delante de sus compañeros, lo que dependerá de si los jóvenes lo formularon o no con anterioridad. En cualquier caso, esta responsabilidad se adopta en esta edad de una manera

Prometo hacer cuanto de mí
dependa para amar a
Dios, servir a mi país,
trabajar por la paz
y vivir la Ley Scout.

más reflexiva, propia de la forma de pensar de los jóvenes en la adultez emergente, pero su contenido y sus palabras son las mismas que las empleadas en las dos secciones anteriores.



El Compromiso Rover es un acto voluntario hecho ante sí mismo, los demás y Dios. Es un ofrecimiento y no un juramento. Por el Compromiso se adhiere a un modo de ser. No se reniega de nada ni se hace un voto de carácter militar o religioso.

La Partida

La Partida simboliza el momento en que los jóvenes dejan la Comunidad y demuestran estar preparados para seguir solo su camino hacia el mundo adulto. Está determinada por la presencia de varios factores que es probable que se den conjuntamente, algunos medibles y otros observables.





ÁREAS DE CRECIMIENTO Y OBJETIVOS EDUCATIVOS

El desarrollo integral de la persona supone considerar los distintos aspectos de su personalidad

Como el Movimiento Scout busca contribuir al crecimiento del ser humano completo, su método invita a los jóvenes a desarrollar en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad. Para ayudarlos a lograr ese propósito, esas dimensiones se ordenan en áreas de crecimiento, que consideran la variedad de expresiones de la persona:

Dimensión de la personalidad	Área de crecimiento	Énfasis educativos en la adultez emergente
El cuerpo	Corporalidad	Integración permanente en la conducta de la responsabilidad por el cuidado del cuerpo.
La inteligencia	Creatividad	Desarrollo del pensamiento crítico y de la capacidad de innovar y aventurar; y elección y desarrollo de la vocación según aptitudes, intereses y posibilidades.
La voluntad	Carácter	Fortalecimiento de la conciencia ética; construcción de su proyecto de vida en base a una escala de valores personalmente aceptados; adecuación de la conducta a esos valores; y desarrollo de la capacidad de comprometerse.
Los afectos	Afectividad	Logro de un estado interior de madurez emocional; y mantenimiento de relaciones de pareja y género estables y armónicas, fundadas en el amor.
La integración social	Sociabilidad	Adquisición progresiva de una identidad social y laboral estable; e integración solidaria en su comunidad.
El sentido de la existencia	Espiritualidad	Búsqueda de Dios, vivencia de una fe personal y respeto por las opciones religiosas de los demás.

Los énfasis educativos anteriores comprenden toda la adultez emergente, por lo cual el logro de las conductas previstas en ellos no constituye para los jóvenes un requisito de egreso del Movimiento. Para los efectos de la Partida de los jóvenes, basta que a través de la evaluación de su Proyecto Personal se pueda observar que ha interiorizado la importancia de crecer con relación a esas conductas y que entrega señales positivas de que las logrará con posterioridad a su egreso.

¿Para qué sirven las áreas de crecimiento?

En el método scout cumplen una función ordenadora importante:

- Permiten que los jóvenes se conozcan más a sí mismos, reconociendo y diferenciando las distintas dimensiones de su personalidad.
- Ayudan a descubrir que estas dimensiones actúan articuladas entre sí influenciándose mutuamente, hasta conformar el particular modo de ser de una persona, es decir, su personalidad.
- Facilitan el ordenamiento de la propuesta de objetivos terminales del proceso educativo scout.

- Contribuyen a que los jóvenes organicen los objetivos de su Proyecto Personal.
- Sirven para evaluar el crecimiento en las distintas dimensiones y reforzar debilidades y carencias.
- Evitan que las actividades y proyectos desarrollados se concentren sólo en algunos aspectos de la personalidad de los jóvenes, descuidando otros.

En cada área de crecimiento el método scout propone a los jóvenes objetivos a lograr.

El método scout propone a los jóvenes que en cada área de crecimiento traten de lograr determinados objetivos personales, esto es, que se esfuercen deliberadamente por alcanzar un conjunto de conductas deseables que les permitan crecer.

Los objetivos terminales describen, para cada área de crecimiento, las conductas que se espera que los jóvenes logren o estén en proceso de lograr al momento de su egreso del Movimiento, esto es, hasta cumplir la edad 21 años. Marcan “el fin de la pista scout”, ya que la contribución del Movimiento al desarrollo de la persona está limitada a un cierto período de la vida. Entonces, son “terminales” o “finales” en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona. La persona, en un proceso que se extiende durante toda la vida, nunca deja de completarse.

Los objetivos intermedios son una secuencia de pasos hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que Lobatos, Lobeznas, Scouts y Caminantes pueden lograr de acuerdo con su edad. La existencia de objetivos terminales permite que esos objetivos intermedios sean coherentes entre sí, dando unidad y articulación a todo el proceso de formación scout. Al igual que los objetivos terminales, los objetivos intermedios se establecen para todas las áreas de crecimiento, tratando de cubrir en forma equilibrada el desarrollo de los diversos aspectos de la personalidad de los jóvenes.



Propuesta de objetivos y proyecto personal

Los objetivos terminales son una propuesta

El conjunto de objetivos es una propuesta que ofrece a los jóvenes la oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento personal. Por medio del diálogo entre esa propuesta y lo que un joven desea de sí mismo, los objetivos terminales asumidos, modificados o complementados, se convierten en los objetivos del Proyecto Personal de cada uno.

Los jóvenes adaptan la propuesta de objetivos a sus necesidades y expectativas y la convierten en un Proyecto Personal

Al hablar **Marco Simbólico** de los Rovers, dijimos que **la formulación de un Proyecto Personal es la estrategia educativa** propia de esta Rama, mediante la cual se procura que los jóvenes anticipen el futuro deseado para sí mismos y experimenten que es posible lograrlo accediendo a él paso a paso.

El principal desafío que plantea el Proyecto Personal es adaptar la propuesta de objetivos a la **realidad individual**. Los objetivos terminales, analizados y adaptados, cada joven los hace propios siguiendo un camino que, con ligeras variantes, se replica cada vez que el Proyecto se evalúa y se rectifica. Es lo que constituye el proceso de **apropiación de la propuesta**.

Proceso de apropiación de la propuesta

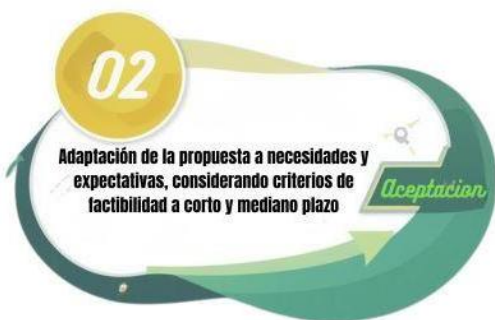
Fase1, los jóvenes analizan la propuesta de objetivos terminales y la confronta con sus necesidades y expectativas personales. En esta edad existe una mirada diferente y los objetivos serán analizados desde la perspectiva de las nuevas capacidades emergentes: pensamiento crítico, juicio reflexivo y conciencia ética. Fase de inducción.

Fase2, y como resultado de la confrontación anterior, los jóvenes procederán a adaptar la propuesta a sus necesidades y expectativas. El contenido de la adaptación dependerá básicamente de la edad, del nivel de madurez, de la certeza que exista sobre el futuro deseado, de si ha formulado o no **Proyecto de vida** con anterioridad y de otros factores. En esta fase deberá considerar también criterios de factibilidad, esto es, lo que cada joven estima que para él o ella es posible fijarse como objetivos a lograr, tanto a mediano como a corto plazo.



Finalmente, **fase3**, el Proyecto de vida se expresa por escrito, pudiendo adoptar muchas formas, por lo que el joven debe ser muy libre para hacerlo de la manera que estime conveniente. El Proyecto de vida debe contener una visión a mediano plazo, 3 a 5 años, y objetivos concretos para el período que comprende el Proyecto de vida, generalmente se revisa este cada 6 mes.

Proceso de Apropiación del Proyecto Personal Rover



Es muy importante comprender que el método no pretende que en la etapa Rover un joven diseñe completamente el que será su proyecto durante su vida adulta. Desde luego que la visión a mediano plazo tendrá más proyección que los objetivos semestrales, pero incluso esa visión se modifica en la medida en que el joven crece y varían sus intereses o circunstancias de vida.

De ahí que el Proyecto de vida establecido para un período determinado sea esencialmente modificable, no sólo al final del período sino incluso durante su desarrollo. Los jóvenes que periódicamente introducen ajustes y rectificaciones en su Proyecto de vida están dando una señal de interés, tanto en el logro de sus propósitos como en la valoración del sistema.

Los jóvenes preparan su Proyecto de vida de manera escrita según su disposición, pero debe poder editarse, consultarse y actualizarse periódicamente. Como el registro está diseñado para consignar las diversas propuestas y rectificaciones que se formulan continuamente, para él o ella es un testimonio valioso de la historia de sus cambios, retrocesos y avances.



DISEÑO DE PROYECTO DE VIDA

Mi sueño (descripción de sus expectativas personales de mediano y largo plazo)	
Áreas de crecimientos relacionados con mi sueño	
Objetivos terminales relacionados con mi sueño	
Objetivos adaptados a mis necesidades y expectativas	
Metas	

Actividades que voy hacer relacionados a mi sueño	Fecha de inicio	Fecha de término	Estado de Actividad

Estados de la actividad:
Completo, incompleto, por iniciar, modificado

Actividades educativas:

Las actividades contribuyen al logro de los objetivos

Los jóvenes aprenden haciendo, ya que todo el programa se realiza bajo la forma de actividades que ellos proponen, eligen, preparan, desarrollan y evalúan con el apoyo de sus dirigentes.

Las actividades permiten que los jóvenes tengan experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas que se han propuesto en su Proyecto Personal. Este aprendizaje por la acción permite un aprendizaje por descubrimiento, que hace que los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas se interioricen de manera profunda y permanente.

Actividades y proyectos, contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera paulatina, secuencial y acumulativa

Entre las actividades y los objetivos educativos no existe una relación directa e inmediata, es decir, la realización de una actividad no produce automáticamente el logro de una determinada conducta. A través de las sucesivas y variadas experiencias que generan en los jóvenes, las actividades que se realizan contribuyen progresivamente a que ellos y ellas logren sus objetivos personales.

Esto significa que al término de una actividad o proyecto lo único que podemos evaluar es la actividad o el proyecto mismos. La evaluación del desarrollo personal de los jóvenes, es decir, de su progresión, sólo será posible cada cierto tiempo, al final de un ciclo de programa o cada vez que un joven introduzca ajustes en su Proyecto Personal. Al evaluar objetivos de crecimiento se está midiendo madurez y la madurez de la persona es un estado de plenitud al que se llega por medio de un proceso de desarrollo paulatino, secuencial y acumulativo.

Clasificación de las actividades

Dependiendo del punto de vista desde el cual se analicen, las actividades admiten varias clasificaciones. Analizaremos primero las que distinguen entre internas y externas y fijas y variables

Internas

- Aquellas que se realizan en la Comunidad Rover o fuera de ella por iniciativa de subprograma de actividades.

Externas

- Aquellas que los jóvenes efectúan fuera de su Comunidad y sin vinculación directa con ella misma, sus equipos o grupos de trabajo.

Actividades fijas

- Mantienen los procesos propios del método scout.
- Utilizan una misma forma y por lo general dicen relación con un mismo contenido.
- Se necesita realizarlas continuamente para crear el ambiente deseado por el método scout.
- Contribuyen de manera genérica al logro de los objetivos educativos.

Actividades variadas

- Responden a las inquietudes expresadas por los jóvenes.
- Utilizan distintas formas y se refieren a contenidos muy diversos.
- No se repiten continuamente, salvo que los jóvenes deseen hacerlo y después de transcurrido cierto tiempo.
- Contribuyen a la obtención de determinados objetivos educativos

Actividades fijas son, por ejemplo, las distintas celebraciones que se realizan en la Comunidad Rover. Según el motivo que conmemoran, su contenido siempre es similar; su realización frecuente contribuye a crear el clima educativo de la Comunidad

Las **actividades variables** son ilimitadas. Entre ellas podemos mencionar como ejemplos el mantenimiento de un programa para jóvenes en una emisora local, la creación y mantenimiento de un vivero forestal, la preparación de una obra de teatro, un viaje a otro país, una experiencia laboral en una fábrica, la elaboración de un audiovisual para crear conciencia de un problema comunitario, un reportaje fotográfico a condiciones de insalubridad de un vecindario o una excursión itinerante en sectores rurales de atractivo cultural.

Actividades fijas y variables se conectan y equilibran entre sí

Actividades fijas

- Fortalecen el método, aseguran la participación juvenil y la toma de decisiones colectivas, mantienen el sentido de pertenencia en el equipo y renuevan la adhesión a los valores.
- Contribuyen a crear el clima educativo de la Comunidad y producen vivencias propiamente scouts.

Actividades variadas

- Aseguran que el programa responda a las inquietudes e intereses de los jóvenes y los vincule con la diversidad del entorno.
- Se relacionan directamente con las necesidades de la comunidad.



Características de las actividades variables en la Comunidad Rover

Las actividades variables en la sección Rover tienen rasgos comunes y diferentes con las otras secciones:

Dependiendo de los intereses de los jóvenes y de las necesidades de la comunidad en que ellos y ellas actúan, las actividades variables pueden referirse a los contenidos más diversos. Sin embargo, por distintas razones, existen determinadas áreas o materias que atraen las preferencias de los jóvenes, a los que llamamos **áreas de interés**:

Principales áreas de interés

- | | |
|--|--|
| • Técnicas y habilidades manuales. | • Alfabetización. |
| • Trabajo y capacitación para obtener empleo. | • Acción con niños en situación de riesgo social. |
| • Producción de alimentos. | • Promoción de la diversidad cultural y comprensión intercultural. |
| • Desarrollo personal. | • Derechos humanos y democracia. |
| • Expresión artística. | • Educación para la paz. |
| • Vida en naturaleza. | • Prevención de la violencia intrafamiliar y del trabajo infantil. |
| • Servicio a la comunidad local. | • Viajes y conocimiento de otros pueblos. |
| • Integración de personas con necesidades especiales. | • Asistencia en emergencias. |
| • Contribución al desarrollo de políticas de juventud. | • Prevención del consumo de drogas. |
| • Educación para la salud. | • Deportes. |

Derechos y deberes como ciudadanos

La educación en derechos y deberes ciudadanos es fundamental para formar individuos responsables y comprometidos con su comunidad. En el contexto del movimiento Rover, esta formación adquiere una relevancia especial, ya que los Rovers, como adultos jóvenes, tienen la capacidad y el deber de influir positivamente en la sociedad. Este documento está dirigido a los dirigentes de la sección Rover, proporcionándoles una referencia clara y práctica sobre los derechos y deberes ciudadanos, y cómo estos se integran en la vida y valores del movimiento scout.

Algunos aspectos importantes para incluir la educación y la formación en valores dentro de la sección podrían tomar aspectos o puntos importantes de lo siguiente:

Los Derechos del Ciudadano:

- Derechos Fundamentales:

- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
- Derecho a la educación y al trabajo.
- Derecho a la salud y la protección social.

- Derechos Civiles y Políticos:

- Derecho a la libertad de expresión y reunión.
- Derecho al voto y a la participación política.
- Derecho a la igualdad ante la ley.

- Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a la educación y a la cultura.
- Derecho a la protección laboral y a condiciones de trabajo justas.



Deberes del Ciudadano:

- Deberes Cívicos:

- Obedecer las leyes y respetar las instituciones.
- Participar activamente en la comunidad y en la vida política.
- Contribuir al bien común y proteger el medio ambiente.

- Deberes Sociales:

- Respetar los derechos y libertades de los demás.
- Colaborar en la creación de una sociedad justa y equitativa.
- Participar en actividades de servicio comunitario.

- Deberes Económicos:

- Contribuir al desarrollo económico mediante el trabajo honesto.
- Pagar impuestos y cumplir con las obligaciones fiscales.

Relación con los Valores Rover:

- Cómo los Derechos y Deberes se Integran en la Vida Rover:

- Ejemplificar cómo los derechos y deberes fortalecen los principios de la Ley Scout.
- Mostrar cómo el servicio y la participación cívica son pilares fundamentales en la formación de los Rovers.

- Casos Prácticos:

- Presentar ejemplos de proyectos Rover que promuevan el cumplimiento de los derechos y deberes ciudadanos.
- Describir experiencias de Rovers que han contribuido positivamente a su comunidad.

Conclusión:

- Importancia de la Educación Ciudadana:

- Resaltar la necesidad de educar a los Rovers en derechos y deberes para formar ciudadanos responsables y comprometidos.
- Animar a los dirigentes a utilizar este documento como guía para inspirar y motivar a sus Rovers.

- Invitación a la Acción:

- Invitar a los Rovers a participar activamente en la promoción de los derechos y deberes ciudadanos.
- Fomentar la colaboración entre los Rovers y la comunidad en proyectos

que reflejen estos valores.

Es importante que todos estos aspectos sean tomados en cuenta en la elaboración de los programas dentro de la sección.

Estas áreas de interés son una simple constatación estadística y no son parte del método. De ahí que en todas las secciones los jóvenes son libres para escoger sus actividades y proyectos sin ninguna referencia a estos campos de acción. Sin afectar esa libertad, en la sección Rover se seleccionan **cuatro que se consideran prioritarios: naturaleza, servicio, viaje y vocación**; y se pide a los jóvenes que al menos en tres de ellos desarrollen un proyecto. Esta es una novedad importante que presenta el método en esta sección.

El proyecto es una actividad que integra varias actividades

Esta palabra se utiliza con distintas acepciones dentro del método scout. Cuando se habla de proyecto en relación con las actividades, se alude a un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, y que pueden ser realizadas por la Comunidad o por un grupo de trabajo, asumiendo los equipos, o sus integrantes individualmente, actividades y competencias que se complementan entre sí para el logro de un objetivo común. También pueden ser individuales, como es el caso de algunos de los proyectos que un joven emprende en ciertos campos de acción prioritarios, como es el caso de los proyectos de trabajo.

En un proyecto hay actividades centrales y conexas

Además de incluir en su desarrollo actividades de mediana y larga duración, como también actividades fijas y variables, el proyecto contiene actividades centrales y conexas. Las actividades centrales son aquellas insustituibles para la realización de un proyecto, mientras que actividades conexas son las que amplían su alcance, sin afectar su realización en caso de faltar.

Si la Comunidad ha decidido descender por un río navegable en una o varias embarcaciones construidas por los jóvenes con el propósito de conocer el entorno, acampar en las riberas y visitar las comunidades vecinas, las actividades centrales para que el proyecto cumpla su objetivo básico serán las siguientes: construcción de balsas u otras embarcaciones, destrezas de navegación, habilidades de cocina

en ruta, natación y técnicas de campamento itinerante. Si se quiere dar al proyecto un alcance mayor viviendo de la pesca, haciendo un reportaje fotográfico al entorno natural, confeccionando una carta del itinerario o prestando servicios a las comunidades riverañas, habrá que incluir en el proyecto actividades conexas tales como pesca, fotografía, cartografía y servicio a la comunidad.

Actividades y proyectos se evalúan según el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente determinados

Evaluar una actividad o proyecto 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 con la actividad lo que se esperaba obtener.

Para cumplir ambos aspectos es necesario que los 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 puede entender cosas distintas de lo que se esperaba lograr con la actividad.

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

Para profundizar en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos pueden consultar la “Guía para dirigentes de la rama rover” (Páginas 205 a 216)

El ciclo de desarrollo de un proyecto se inicia desde los intereses de los jóvenes

El ciclo de desarrollo de un proyecto comienza proponiendo a los jóvenes que expresen sus necesidades y aspiraciones: “¿Qué les gustaría hacer?”.

La estructura del ciclo de planificación propuesto a continuación es simple, de pocas etapas, al alcance de jóvenes y dirigentes. Sus fases aumentan cuando se trata de un proyecto de intervención social o ambiental.



Ciclo de desarrollo de un proyecto



EL CICLO DE PROGRAMA:

El ciclo de programa organiza la acción

El ciclo de programa es un proceso por el cual la **Comunidad prepara, desarrolla y evalúa actividades y proyectos, al mismo tiempo que observa, evalúa y reconoce el crecimiento personal** de los jóvenes. Es **un instrumento de planificación** participativa que en fases sucesivas articula el programa y permite organizar el apoyo a los jóvenes en el logro de sus Proyectos Personales. El ciclo de programa tiene 3 fases sucesivas

Fases del ciclo de programa

Estas fases están articuladas unas con otras, de manera que cada una de ellas continúa a la anterior y se prolonga en la siguiente. De la misma forma, un ciclo culmina con el inicio de otro. Así, el programa de la Comunidad es un continuo en que los ciclos se suceden sin interrupciones.



Dos ciclos en un año

En la Rama Rover el ciclo de programa tiene una duración aproximada de 6 meses, por lo que en un año se pueden realizar dos ciclos. Sin embargo, es el Comité de Comunidad el que determina la duración de cada ciclo de acuerdo a su experiencia, a la realidad de la Comunidad y al tipo de actividades elegidas por los jóvenes.

El ciclo de programa permite la participación de los jóvenes

El ciclo de programa no sólo es un proceso para organizar y desarrollar el programa. Es también un instrumento educativo que permite practicar el tipo de aprendizaje postulado por el método scout. Por su intermedio los jóvenes:

- ☐ Ejercitan su emergente capacidad de tener opiniones, se acostumbran a expresarlas, se hacen cargo de ellas, y adquieren la responsabilidad de tomar y enfrentar decisiones que concuerden con sus opiniones.
- ☐ Ejercitan mecanismos de participación que consideran su opinión y que también les enseñan a respetar y valorar la opinión ajena.
- ☐ Adquieren destrezas para elaborar, presentar y defender un proyecto.
- ☐ Desarrollan capacidades de organización, negociación y ejecución.

Evaluación de los Proyectos Personales decisiones sobre actividades y proyectos

En la Rama Rover el ciclo comienza con la evaluación individual que los jóvenes hacen de sus Proyectos Personales. Esto da lugar a varios pasos que a veces se suceden y otras se superponen. Estos pasos coexisten con la realización de otras actividades del ciclo que termina, por lo que en general esta fase **ocupa entre tres semanas y un mes.**

Evaluación personal por los jóvenes

Mediante un proceso de reflexión, que es estimulado y orientado por los dirigentes y por los Coordinadores de Equipo, cada joven examina su avance con relación a sus objetivos personales.

Los jóvenes, culminando las reflexiones que sobre sí mismo ha hecho en distintos momentos, saca conclusiones de las que puede tomar nota en su Proyecto Personal.

Los jóvenes comparten sus conclusiones con su equipo, con el dirigente encargado de su seguimiento y con las personas que estime conveniente.

Culmina esta reflexión personal con la consideración por parte de los jóvenes de lo que le gustaría hacer durante el ciclo que se inicia: competencias que desearía adquirir, actividades individuales que espera realizar y actividades y proyectos que le gustaría que el equipo o la Comunidad pusieran en marcha.

Diálogo y decisiones en el equipo

En un ambiente relajado, de intimidad y mutuo apoyo, en el tiempo que sea necesario, el equipo escucha aquello que los jóvenes desean compartir de sus reflexiones personales y sus miembros dan su opinión.

El equipo **escucha a sus miembros que relatan sus planes de adquisición de competencias y sus actividades y Proyectos Personales** para el ciclo que

se inicia

De manera progresiva irán surgiendo **iniciativas para ser realizadas en equipo**, las que pueden complementar, integrar o modificar los proyectos individuales.

Esta parte se cierra con **el acuerdo sobre las actividades de equipo y Comunidad que se presentarán al Comité de Comunidad** para ser incluidos en la propuesta al Congreso

El Comité de Comunidad prepara una propuesta

Los Coordinadores de Equipo presentan al Comité un resumen de la evaluación que cada joven ha hecho de su Proyecto Personal y los dirigentes que acompañan la progresión comparten su opinión sobre esos jóvenes.

El Comité analiza esa información y decide la entrega de **reconocimientos sicosocorresponden, ya sea por avance en la progresión personal.**

Los Coordinadores hacen llegar opiniones de los jóvenes sobre el funcionamiento de la Comunidad o de los equipos, que será lo más probable, estas opiniones serán analizadas, ordenadas y presentadas al Congreso. El Comité puede reunir esas opiniones y las propias en un diagnóstico, presentarlo al Congreso.

Teniendo a la vista todas las ideas producidas por los equipos y el contenido del diagnóstico, el Comité de Comunidad elabora una propuesta que someterá a la consideración del Congreso

La propuesta se prepara en base a los siguientes criterios:

- La conciliación no debe afectar a las actividades y proyectos individuales y, en lo posible, procurará mantener sin alteraciones las actividades de equipo
- Los proyectos deben considerar el número de actividades centrales y conexas que comprenderían, como también los grupos de trabajo que se pondrían en marcha.
- El ajuste debe ser efectuado, en lo posible, con el acuerdo de todos los Coordinadores de Equipo.

El Congreso decide sobre la propuesta

El Congreso de Comunidad se inicia con su análisis y, como consecuencia, se establecen las normas de funcionamiento y convivencia destinadas a corregir las situaciones diagnosticadas.

El Congreso de Comunidad se inicia con su análisis y, como consecuencia, se establecen las normas de funcionamiento y convivencia destinadas a corregir las situaciones diagnosticadas.

El Comité de Comunidad organiza actividades y proyectos en un calendario.

Hechos los ajustes a nivel de Comité y de equipos, el Comité de Comunidad dispone y articula todas las actividades y proyectos en un calendario del ciclo de programa. Los ajustes a las actividades individuales pueden realizarse al mismo tiempo o con posterioridad, ya que ellas no se incluyen en el calendario.

El Congreso de Comunidad aprueba el calendario

Concluida la confección del calendario, el Comité de Comunidad lo somete a la consideración del Congreso de Comunidad, que le otorga la aprobación final.

MARCO DE TRABAJO MUNDO MEJOR - PROGRAMAS MUNDIALES:

En el movimiento scout, la etapa Rover representa un período crucial de desarrollo para los jóvenes, donde tienen la oportunidad de explorar su potencial, liderazgo y compromiso con la sociedad. Dentro de esta etapa, los programas mundiales scout juegan un papel fundamental al ofrecer experiencias enriquecedoras y oportunidades de crecimiento personal y comunitario para los rover scouts de entre 18 y 20 años.



Estos programas mundiales están diseñados para involucrar a los jóvenes en actividades significativas que abarcan desde el servicio a la comunidad hasta la exploración de culturas diversas, pasando por la conservación del medio ambiente y el desarrollo de habilidades vocacionales. A través de estas iniciativas, los rover scouts tienen la posibilidad de expandir sus horizontes, construir relaciones significativas y contribuir de manera activa al bienestar de la sociedad.

En este documento, exploraremos en detalle los diversos programas mundiales scout disponibles para los rover scouts de 18 a 20 años, destacando sus objetivos, estructuras y beneficios. Desde proyectos de servicio a la comunidad hasta aventuras internacionales, cada programa ofrece una experiencia única que nutre el crecimiento personal y la formación de líderes responsables y comprometidos.

Además, examinaremos cómo estos programas pueden adaptarse y aplicarse de manera efectiva en diferentes contextos locales, teniendo en cuenta las necesidades y características específicas de cada comunidad y grupo scout. Al hacerlo, buscamos inspirar a líderes y jóvenes a participar activamente en estas iniciativas y aprovechar al máximo su potencial transformador.

Sin más preámbulos, adentrémonos en el fascinante mundo de los programas mundiales scout, donde la aventura, el servicio y el compañerismo convergen para forjar un futuro brillante para los Rover scouts de hoy y las generaciones venideras.



Scouts del mundo

El Reconocimiento Scout del Mundo desafía a todos los jóvenes Scouts y no Scouts de 15 a 26 años (dirigentes jóvenes), a pensar en problemas mundiales y a actuar en consecuencia en sus comunidades locales. Es el único reconocimiento para jóvenes otorgado por el MMS. 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.



GUIA DE IMPLEMENTACIÓN

1. Explorar y descubrir un problema que enfrenta tu comunidad local. Este problema debe estar relacionado con un desafío enfrentado por el mundo o en tu comunidad.



2. Estar relacionado con una o más áreas: Desarrollo, Paz y el Medio Ambiente.

3. Una vez que comprendas el desafío, puedes responder a lo que has descubierto. Entonces investigarás y verás cómo te impacta a ti y a tu comunidad.

4. Finalmente, una vez que hayas adquirido las habilidades relevantes durante nuestros talleres de entrenamiento, puedes empezar a planear un

proyecto de servicio diseñado para abordar este desafío.

El descubrimiento

Servicio voluntario o desarrollo del proyecto seleccionado y sustentado (guía de elaboración de proyectos).

Red de reconocimiento: inscripción de **proyecto después de su aprobación por ONS en la red de reconocimiento de scout del mundo**

BASES SCOUT DEL MUNDO

Una base de Scout del Mundo es donde se llevan a cabo los descubrimientos del programa SDM y que en este se da soporte al resto del programa, estos pueden ser de dos tipos permanente o temporal. En Panamá se utilizará la base temporal (**nota: dicho descubrimiento se podrá realizar en los distritos según las necesidades y después de haber tomado la capacitación para dicha base**).

QUE ES UNA BASE TEMPORAL

Base temporal: como a su nombre lo indica es una base que tiene un ~~tiempo~~ limitado de apertura y su aplicación sería en un inicio el descubrimiento, el voluntariado y se cierra la base.

La manera de registrar tu participación en la base temporal es mediante **EL PASAPORTE** el cual estará en CASA SCOUT para que el encargado de la base temporal pueda disponer lo requerido para los participantes



Patrimonio

¿PARA QUIÉN ES?

Para cualquier joven de 15 a 26 años, Scout o no

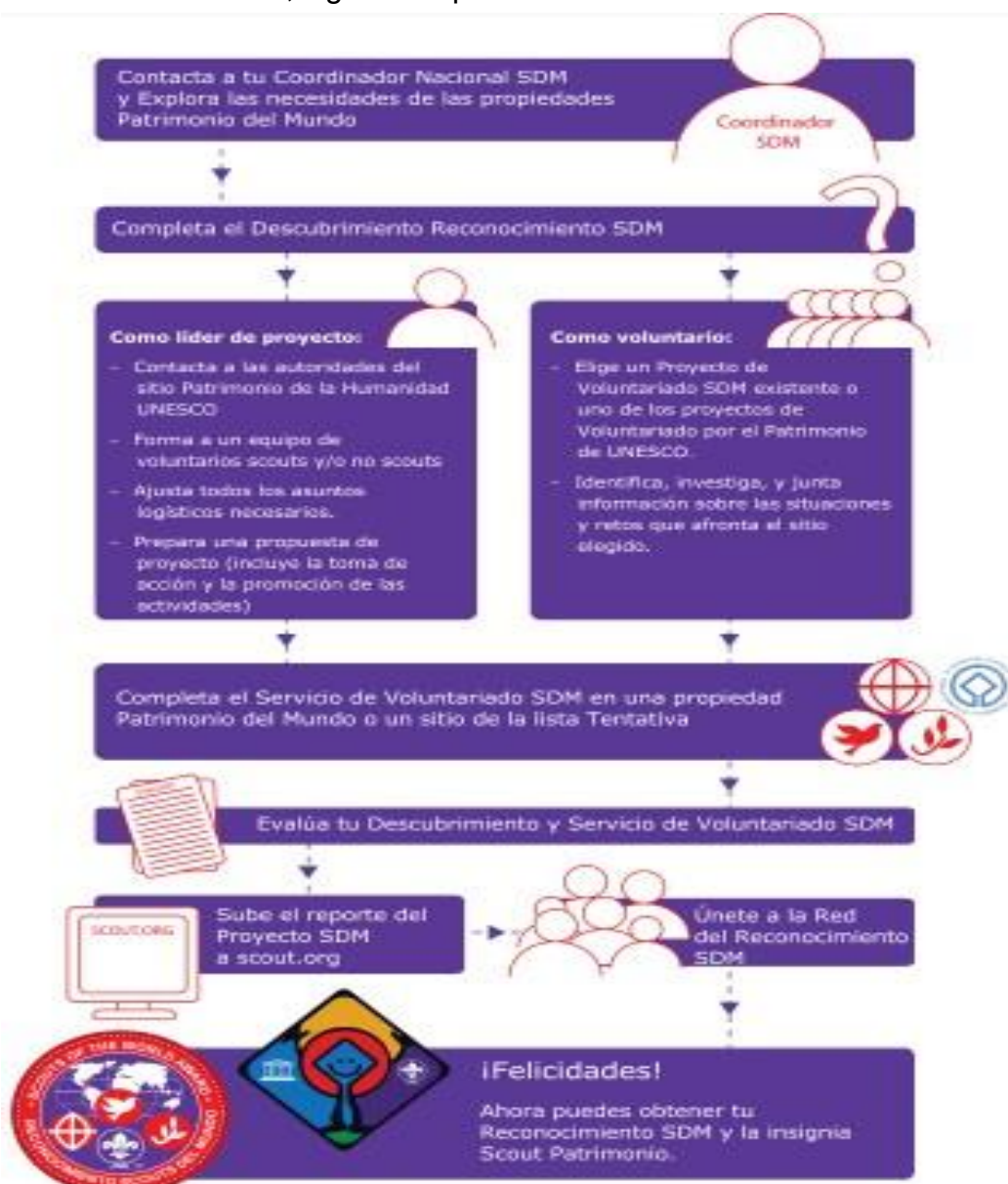
¿DÓNDE PUEDO HACER MI PROYECTO?

En cualquier propiedad de Patrimonio Mundial de UNESCO (<https://whc.unesco.org/es/list/>) o un sitio inscrito en la Lista de Tentativos (<https://whc.unesco.org/en/tentativelists/>) Éste puede estar dentro o fuera de su país y conducido en cooperación con las autoridades que administran el sitio.



¿CUÁLES SON LOS PASOS QUE DEBO TOMAR PARA QUE MI TRABAJO SEA RECONOCIDO?

Para recibir el reconocimiento conjunto de WOSM y UNESCO por su trabajo en el área de Patrimonio Mundial, siga estos pasos:





Scout mensajeros de la paz

Los Scouts y las acciones Scouts se inspiran en valores relacionados con la unidad, la paz y la amistad. Esto significa que los Scouts ya trabajan para construir la paz en muchas formas. Mensajeros de la Paz busca que tú te conviertas mensajero de este mismo mensaje al compartir tus acciones con los demás. El objetivo principal es inspirarlos a hacer lo mismo que tú o a unir esfuerzos contigo y tus amigos Scouts.

4 pasos para ser un Mensajero de la Paz y un Ciudadano Activo

Explora e investiga sobre los problemas locales, las personas en acción y las buenas prácticas.

Identifica tu motivación y talentos. Escoge un campo de acción. Usa conocimientos útiles, habilidades e ideas para aplicarlas.



Comparte lo que hiciste, experiencias, resultados y lecciones aprendidas

Planifica tus acciones, ejecuta, supervisa, evalúa y reporta



Cómo conseguir tu insignia de Mensajeros de la Paz





Yunga

ALIANZA MUNDIAL DE LA JUVENTUD DE LAS NACIONES UNIDAS

Desarrolladas en colaboración con las agencias de las Naciones Unidas, la sociedad civil y otras organizaciones, las Insignias de la YUNGA buscan despertar tu conciencia, educarte y motivarte a cambiar tu comportamiento y a convertirte en un agente de cambio activo en tu comunidad local. La serie de Insignias puede ser usada por maestros en clases escolares, así como por dirigentes juveniles, especialmente por grupos scouts. ¡Las actividades de las Insignias son tanto educativas como divertidas! ¡Deseamos que te diviertas al aprender sobre la forma cómo hacer que nuestro mundo sea un lugar más sostenible y justo! En este documento encontraras los links que te redireccionaran a la YUNGA que desees desarrollar con tu grupo scout en tu respectiva sección y que llegara a ser un complemento de tu programa pero que a su vez sea de diversión para los chicos y de obtención de este reconocimiento mundial. Encontraran una yunga para cada área de desarrollo sostenible que desees desarrollar.



NOTA: Todas las YUNGA se pueden encontrar en la biblioteca virtual o utilizar este link <https://sdgs.scout.org/project/circulos-de-interes-yunga-yunga-interest-circles> para acceder a ellos y la documentación completa, en estos documentos encontrar los parámetros internacionales para la obtención de estos reconocimientos. Para Panamá, las insignias estarán a la venta en tienda scout, con costo indicado por la tienda. Para cada insignia y su colocación dentro la vestimenta scout, visitar catálogo de indumentaria scout. Puedes encontrar más información en <https://www.fao.org/yunga/activities/yungacountryprogrammes/es/>



Earth Tribe es el Marco de referencia que cobija los programas de Medio ambiente de nuestra organización, y el Cual las actividades para la obtención de estas insignias se encuentran en la Guías de Champion of Nature, Scout Go Solar, Plastic Tide Turner



Mares limpios

El mundo ha logrado una expansión económica impresionante en las últimas décadas, lo cual ha desencadenado el deterioro de las fuentes de agua y el decrecimiento de los recursos hídricos en nuestro país.



La realidad de Panamá, gracias a nuestra posición geográfica y al gran recurso hídrico que tenemos, la población panameña no se concientiza y se preocupa por este recurso ya que como tenemos la ventaja de poseer muchos ríos muchos de ellos se les da un mal uso, y en las casas ni tienen la cultura de ahorro de agua ya que piensan que es un recurso inagotable.

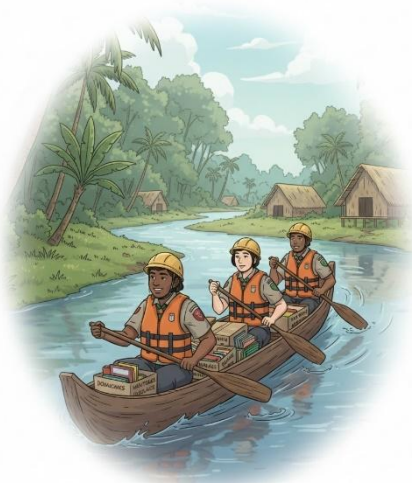
En nuestra nueva realidad debido a la situación sanitaria se requiere un uso adecuado de los desechos (plásticos, guantes, mascarillas, etc.), los cuales terminan depositados en los cuerpos de agua.

En el marco de la iniciativa "Scouts por los ODS", la Región Scout Interamericana ha retomado esta experiencia, lanzo una campaña de la Insignia Mares Limpios a nivel regional. Esta campaña pretende incentivar a los Lobatos, Scouts, Caminantes y Rovers a reducir el consumo de plásticos a través del "Desafío Una Basura Menos / Mares Limpios". En la OSN Panamá hemos querido adoptar a Mares limpios como una Campaña Nacional permanente, ya que es de importancia en conservación de Manglares, fuentes de aguas, ríos y costas.

Todas las actividades sugeridas dentro del manual son una guía dentro de la responsabilidad por dejar un mundo mejor. En nuestra insignia de Mares Limpios se busca mitigar el daño ocasionado no solo a los mares, sino a toda fuente de agua, incluyendo la fauna y flora dentro de la cual se ve afectado nuestra barrera natural que son los manglares.

Para la sección Rover tendrán que desarrollar de las DOS actividades sugeridas UNA de ellas o algún proyecto que este muy ligado a las sugerencias descritas. Es por ello por lo que te recomendamos estas actividades y te damos la apertura a nuevos proyectos con el marco de Mares Limpios Panamá. Hay que recordar que cada actividad va acompañada al final de su debido informe. Estas actividades sugeridas se pueden encontrar dentro de la guía de Mares Limpios.

Puedes tener referencias de algunos proyectos realizados en Panamá en <https://sdgs.scout.org/projects?country=184> y mayor información acerca de los programas mundiales en <https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1PdYqppN9gdAoERmwy8odryu2tE6HthKI> o puedes referirte al comisionado nacional de programas mundiales a alguno de los siguientes correos electrónicos : mundomejor@scoutspanama.com o mensajerodepaz@scoutspanama.com .





SISTEMA DE PROGRESIÓN

Se define como: Sistema - Objetivos educativos y Proyectos Personales

Objetivos educativos de la Sección: Los objetivos educativos correspondientes a esta sección son los Objetivos terminales correspondientes a cada área de crecimiento. Los jóvenes fijan sus objetivos personales tomando como referencial los Objetivos Terminales

Para los Rovers, **la progresión personal es una manera de “moldear” su futuro.** Por lo tanto, en el campo de la progresión personal, nuestros objetivos serán:

- **Que los Rovers vean el pasado, presente y futuro de su vida como un proceso continuo en que visualice distintas alternativas.**
- **Los Rovers son invitados a planear, en una línea de tiempo, los pasos necesarios, actividades y proyectos que son necesarios para enfrentar los desafíos que han identificado.**

La progresión Rover está conformada por tres líneas que se conectan y articulan entre ellas:

1. **El camino simbólico** a su vez por tres momentos que marcan el transcurso de un joven por la Comunidad Rover: **el Paso, el Compromiso y la Partida.** Durante las cuales trabajan en el logro de sus objetivos personales
2. **La progresión personal**, está relacionada estrechamente con el Proyecto Personal.
3. **Los proyectos en los campos de acción prioritarios**

El camino simbólico

El paso simboliza el ingreso de los jóvenes a la Comunidad ya sea que lo hace desde la comunidad de Caminantes o no. Es representado por una insignia circular de color rojo con bordes negros, en el centro mantiene la imagen estilizada del escudo de San Jorge representando los cuatro aspectos de la personalidad por explorar (el yo público, el yo oculto, el yo desconocido y el yo ciego) en la elaboración de un proyecto de vida y una horqueta en el horizonte señalando las decisiones por tomar en esa exploración. La imagen es una referencia a la tarea primordial del Rover, “Tengo un proyecto para mi vida”



El compromiso, simboliza el compromiso del joven con los valores que representa el Roverismo, donde el joven acepta volverlos parte de su vida, y ha desarrollado por lo menos 2 proyectos significativos en 2 diferentes campos de acción prioritarios y demuestra vivir la progresión de acuerdo a su edad conforme a su proyecto de vida, estará representado por las charreteras



La Partida:

Ha de mostrada preocupación por su Proyecto de Vida y está en camino a su culminación de acuerdo a su edad.

Ha desarrollado por lo menos 4 proyectos significativos uno en cada uno de los cuatro campos de acción prioritarios.



Evaluación de la progresión rover

Fases del ciclo de programa y proceso de evaluación de la progresión personal

La evaluación de la progresión personal se inicia desde que un joven o una joven ingresan a la Comunidad y se desarrolla a través de la reflexión personal, del apoyo del equipo y del seguimiento del dirigente encargado, procesos que avanzan relacionados entre sí y paralelos a la ejecución del programa.



Culmina al final de un ciclo cuando cada joven examina su avance, saca

conclusiones, las comparte con su equipo o con el dirigente encargado de su seguimiento, se propone cambios en su Proyecto Personal y considera lo que le gustaría hacer en el futuro inmediato, detonando de esa manera el proceso que da inicio a un nuevo ciclo, como se explicó al inicio de este capítulo.

De esta manera, la evaluación de la progresión personal es un proceso continuo, un subsistema dentro del sistema aplicado. Integrado en todas las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.

Es un proceso continuo en el que intervienen varios actores

En la evaluación del Proyecto Personal, o de la progresión personal, que es lo mismo, intervienen varios actores: a) en primer lugar, el propio joven, reflexionando continuamente sobre el nivel de cumplimiento y procedencia de su Proyecto Personal y sobre las posibles rectificaciones que podría



introducirle al final del ciclo; b) los miembros de su equipo, amigos y amigas que sirven de apoyo y ayudan a objetivar sus reflexiones, como se analizó cuando se habló del equipo como comunidad de vida; y c) el dirigente encargado del seguimiento, que hace las veces de tutor o asesor, que aparece y desaparece según sea necesario, y que ayuda a ver los futuros posibles, según se explicó al presentar los diferentes roles de los dirigentes.

El dirigente encargado del seguimiento, hombre o mujer es designado por el Equipo de dirigentes de entre sus miembros. Lo habitual será que apoye a todos los jóvenes de un mismo equipo, pero si el equipo es mixto sólo apoyará a los o las jóvenes del mismo sexo. En todo caso, debiera apoyar, según su tiempo disponible, entre 4 y 6 jóvenes. Idealmente 4 y nunca más de 6.



Etapas de progresión Rover.

Insignias de Progresión: Son un símbolo externo que indican el reconocimiento del avance del joven adulto o Rover en el desarrollo de su Proyecto Personal de vida.



El modelo de progresión es el desarrollo de un proyecto de vida, el joven en su caminar tendrá **obstáculos** que sortear que le permitirán tomar las mejores decisiones que le ayude a encontrar su camino por sí mismo.

VISIÓN: El joven se compromete consigo mismo mediante la formulación de su Proyecto Personal y de la Promesa Scout o su renovación. El Compromiso Rover es un acto voluntario hecho ante sí mismo, los demás y Dios. Es un ofrecimiento y no un juramento. Por el Compromiso se adhiere a un modo de ser



MISIÓN: Los jóvenes han renovado su Proyecto Personal, aproximadamente un 30% de avance por lo que se perciben esfuerzos por cumplirlo.



GESTIÓN: Mantiene actualizado su proyecto personal. Se perciben avances relevantes aproximadamente de 60%.

PROYECCIÓN: El pin de proyección se otorga a los Rovers que han demostrado un compromiso continuo y han alcanzado ciertos objetivos personales y de servicio dentro de su comunidad. Es un símbolo de crecimiento y dedicación en el camino scout.



Campos de acción de prioritarios:

Campos Acción: Intereses de los jóvenes y de las necesidades de la comunidad

Campos Acción Prioritarios: Servicio, Viaje / Aventura, Vocación / Trabajo , Naturaleza.

Al realizar un proyecto significativo en uno de los campos de acción prioritarios el joven obtendrá un reconocimiento.

- Servicio insignia de una estrella azul sobre blanco
- Naturaleza insignia verde de hoja de laurel
- Viaje / Aventura insignia verde de hoja de roble
- Vocación / Trabajo insignia de una estrella roja sobre blanco



Los Rovers pueden llevar a cabo una amplia variedad de proyectos significativos en diversos campos de acción prioritarios. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

Campos de Acción Prioritarios:

1. Servicio a la Comunidad:

- Organizar campañas de limpieza en áreas locales.
- Recaudar fondos para organizaciones benéficas.
- Crear programas de tutoría para jóvenes en situación de riesgo.

Campos de acción Prioritarios

2. Naturaleza:

- Restaurar áreas degradadas.
- Plantar árboles en parques locales.
- Establecer jardines comunitarios.

3. Viaje:

- Planificar y ejecutar expediciones de senderismo o montañismo en regiones remotas.
- Organizar intercambios culturales con otros grupos scouts en el extranjero.
- Participar en proyectos de voluntariado internacional.

4. Vocación:

- Realizar prácticas profesionales en campos de interés.
- Organizar talleres y charlas sobre opciones educativas y profesionales.
- Crear programas de mentoría para ayudar a jóvenes a explorar sus intereses y metas profesionales.



Características de un Proyecto Significativo:

Un proyecto significativo debiera contar con la mayoría de los siguientes elementos:

1. Impacto Comunitario:

- Abordar problemas importantes y mejorar la calidad de vida en la comunidad.

Ejemplos incluyen campañas de limpieza y programas de tutoría para jóvenes en riesgo.

2. Desarrollo Personal:

- Permitir a los rovers desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y otras competencias relevantes. Ejemplos incluyen planificar expediciones de senderismo o participar en proyectos de voluntariado internacional.

3. Conexión con la Naturaleza:

- Fomentar un sentido de conexión con la naturaleza y su conservación. Ejemplos incluyen restaurar áreas degradadas y plantar árboles en parques locales.

4. Vocación y Futuro:

- Ayudar a los rovers a explorar y desarrollar habilidades relevantes para su futuro profesional. Ejemplos incluyen realizar prácticas profesionales y organizar talleres sobre opciones educativas y profesionales.

5. Sostenibilidad y Continuidad:

- Ser un proyecto programado, ejecutado y evaluado con objetivos claros y sostenibilidad en el tiempo. Debe ser adaptable a las necesidades y circunstancias del rover scout.

6. Reconocimiento y Evaluación:

- Evaluar y reconocer el impacto y contribución del proyecto a nivel personal y comunitario. Ejemplos incluyen obtener insignias de reconocimiento en áreas prioritarias como servicio, naturaleza, viaje y vocación contempladas dentro de los programas mundiales.



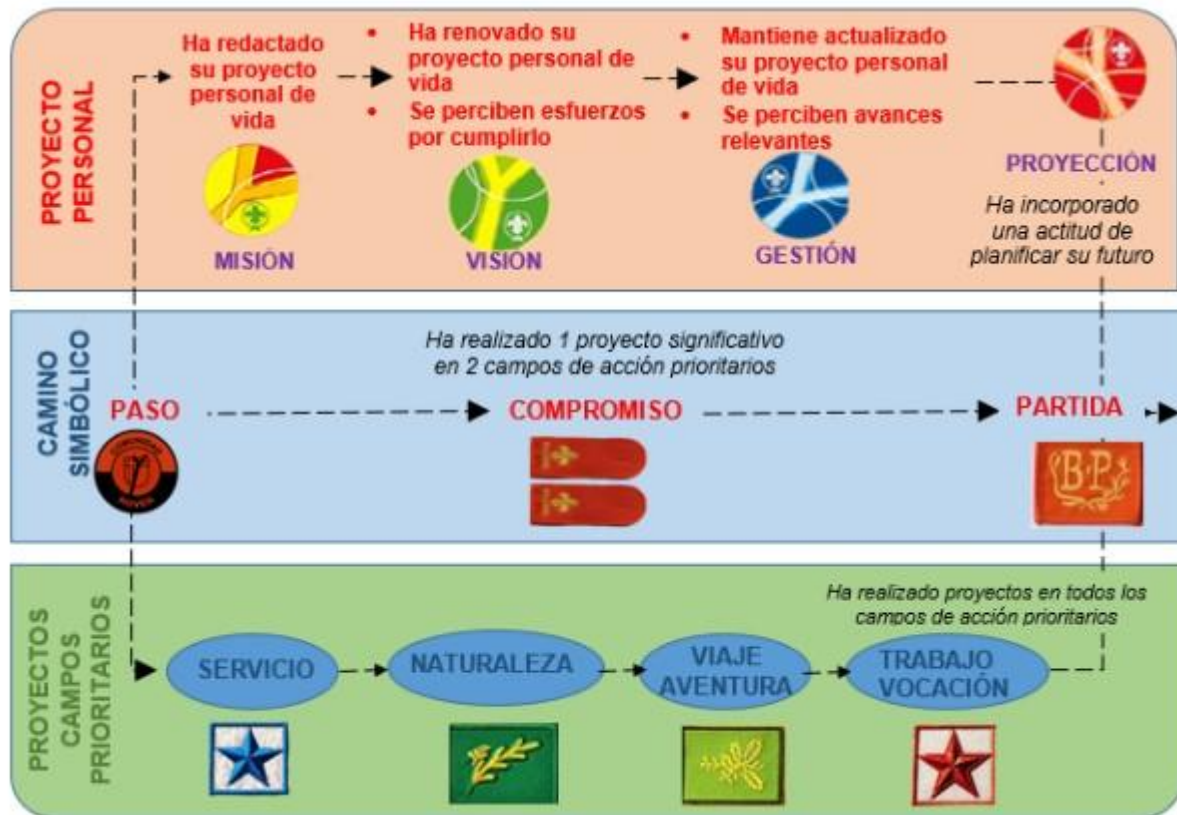
Resumen:

Un proyecto significativo en la Comunidad Rover debe impactar positivamente en la comunidad y contribuir al desarrollo integral de los rovers, fomentando habilidades, valores y un sentido de responsabilidad hacia su entorno y su futuro.



Competencias en los Rovers:

1. Se relacionan con los objetivos de Proyecto personal
2. Guardan relación con proyectos individuales como los emprendidos por un joven en el campo de acción de trabajo.
3. Se estima que los jóvenes desarrollen competencias durante su vida scout como primeros auxilios, rescate acuático, radioaficionados u otras donde podría desarrollar sus habilidades de servicio al prójimo y es deber del consejero incentivarlas y orientarlos en su debido aprovechamiento
4. Atendiendo a la edad de los jóvenes nos parece innecesario estimular o reconocer logro de las competencias con insignias, ya que están guardan relación directa con el proyecto personal, y con los proyectos de interés en que participa la comunidad.



ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN

El Equipo

Aunque en la etapa Rover se produce una mayor individuación del proceso educativo, el sistema de equipos mantiene su vigencia

La expresión **tengo un proyecto para mi vida** es símbolo de la mayor individuación que en la etapa Rover **se produce en el programa de actividades y en el proceso educativo**. Los efectos de esta individuación son varios:

- Aparición del Proyecto Personal,
- Incremento de las actividades y proyectos individuales,
- Mayor importancia de las actividades externas,
- Surgimiento de proyectos en el campo del trabajo,
- Menor frecuencia de las reuniones formales de equipo,
- Menor estructuración de la Comunidad,
- Los dirigentes adquieren un rol de asesores,
- La Partida es individual y otros.

Sin embargo, la individuación no excluye el sistema de equipos, que sigue actuando como facilitador de la toma de opciones personales

El sistema de equipos mantiene su vigencia por qué...

Es una forma de organización natural

Los equipos informales surgen de la actitud espontánea de un grupo de amigos.

Contribuye al mantenimiento del clima educativo

El sistema de equipos es uno de los componentes del método scout.

Es garantía de participación

El sistema de equipos favorece la expresión de los deseos de los jóvenes, permite su participación en los procesos de toma de decisiones y consolida en ellos y ellas la apropiación de una cultura de participación que se proyectará en su vida adulta.

Promueve el ejercicio del liderazgo

Por medio de su actuación en los equipos y grupos de trabajo, los y las jóvenes Rovers transcurren hacia el liderazgo como etapa superior de la participación.

Permite que los jóvenes desarrollen la resiliencia

La resiliencia es la capacidad de una persona o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente de una manera socialmente aceptable, a pesar de las condiciones de vida difíciles. **Empodera a los jóvenes**

El sistema de equipos contribuye a que los jóvenes adquieran una mayor conciencia de su capacidad personal y comunitaria para operar cambios.



El Equipo Rover mantiene su doble carácter: Formal e Informal

El equipo Rover es un grupo informal, porque resulta naturalmente del deseo asociativo de los jóvenes; pero también es formal, porque el método espera que contribuya a la formación de sus integrantes mediante su autoeducación.

El equipo como grupo informal

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

El equipo como grupo formal

Comunidad de aprendizaje en base al método scout, por el cual un grupo de jóvenes emprende acciones conjuntas, se compromete en proyectos comunes e interactúa con otros grupos similares para tareas que interesan a sus miembros.

En la Comunidad Rover coexisten equipos y grupos de trabajo



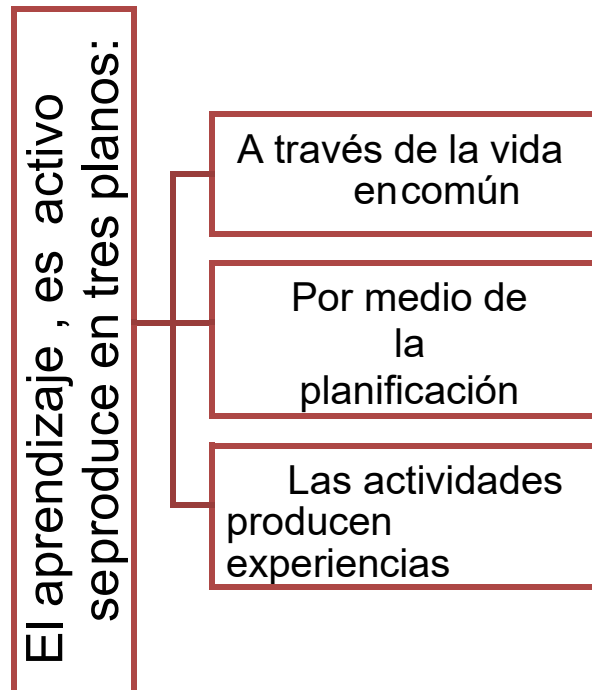
La principal motivación de los jóvenes para formar equipo es **“estar juntos”**, lo que centra al equipo en las relaciones interpersonales, siendo cada vez menos las actividades y los proyectos que los jóvenes emprenden como equipo. Esta tendencia se acrecienta cuando un proyecto exige aptitudes, conocimientos y habilidades que normalmente no se reúnen en un mismo equipo.

En la Comunidad Rover, además de los equipos, existen **los grupos de trabajo**, que están conformados por jóvenes de distintos equipos de la misma

Comunidad, de distintas Comunidades e incluso jóvenes no scouts, a quienes los une fundamentalmente su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o de un proyecto. *Esta distinción no significa que en el equipo no haya tareas que unan a sus integrantes, pero eso no es lo habitual y generalmente se trata de actividades fijas o de actividades variables de corta duración. Tampoco implica que en el grupo de trabajo no haya relaciones interpersonales, pero en él la orientación primordial es a la tarea.*

En equipos y grupos de trabajo se aprende a través de la acción

El aprendizaje, tanto en los equipos como en los grupos de trabajo, es esencialmente activo y se produce fundamentalmente en tres planos:



Características del Equipo Rover

El ingreso al equipo es voluntario y la relación determina la conformación de los equipos

Pertenecer o no a un equipo depende de la elección de los jóvenes y de la aceptación del resto de sus miembros. Esto es una consecuencia del hecho de que al equipo lo une la relación entre sus integrantes. Cuando el equipo proviene de la Comunidad de Caminantes, que será lo más frecuente, la situación no ofrece mayores dificultades: el equipo pasa a la Comunidad Rover como equipo y sus integrantes son amigos desde antes.

La cohesión interna depende de la calidad de la relación

Una relación profunda e intensa entre ellos y ellas es la fuerza que hace que los miembros del pequeño grupo permanezcan unidos y superen los obstáculos que podrían separarlos.

La trayectoria común y los valores compartidos

Contribuye a la estabilidad y cohesión del equipo el hecho que los jóvenes tengan una cierta trayectoria común y un consenso mínimo en torno a los valores sociales que los orientan.

Los equipos tienden a ser generacionales

El equipo es un grupo estable con miembros estables que juntos construyen una historia, establecen tradiciones, ponen en común su compromiso, adquieren un estilo propio y, dependiendo de la forma en que transcurrieron la etapa Caminantes, probablemente tienen una historia en común.

Entre 4 y 6 integrantes

No existe un “número ideal” de integrantes del equipo, pero es recomendable que no sea inferior a 4 ni superior a 6.

La estructura interna es flexible

En todos los equipos existe un tipo de estructura interna de carácter espontáneo que evoluciona continuamente.

Los símbolos de pertenencia al equipo son pocos

La progresiva inserción de los jóvenes en el mundo adulto determina la disminución de su interés por mantener símbolos propios del equipo.

El equipo mantiene **un nombre**, que afirma su individualidad y el sentido de pertenencia de sus miembros. Se mantendrá el nombre que el equipo tenía en la Comunidad de Caminantes o los propios jóvenes elegirán uno nuevo. La única recomendación es que sea de buen gusto y refleje el espíritu que lo anima.

El Libro del Equipo, que en las Ramas anteriores sirve para que los jóvenes registren los acuerdos y sucesos importantes de la vida del equipo, puede ahora dejar de existir o ser reemplazado por un sitio web o un blog a través de Internet, con acceso restringido.

El mantenimiento de **un local** dependerá de las posibilidades de cada Grupo Scout y los jóvenes no deberían estar obligados a tenerlo si no les interesa.

En el equipo se practica la educación por los pares



La educación por los pares es una posibilidad inherente al sistema de equipos y desde sus orígenes ha sido practicada por el Movimiento Scout. Como el pequeño grupo está simétrica y horizontalmente estructurado, la relación es mayormente igualitaria, lo que contrasta con las relaciones habituales en la sociedad entre los adultos y los jóvenes, las que están asimétrica y verticalmente estructuradas.

De ahí que el equipo desarrolle la interacción, cooperación e influencia mutua entre los jóvenes de edades equivalentes, lo que junto con responder a sus necesidades atrae espontáneamente su interés. Este atractivo del equipo es el que Baden-Powell utiliza para convertir al pequeño grupo en una comunidad de aprendizaje.



La educación por los pares es importante para generar comportamientos porque “animadores” y “animados” están próximos unos de otros y el nivel de interacción entre ellos es elevado. Además, la influencia de los pares es un tipo de fuerza que mueve a los jóvenes a hacer cosas que otros pares están haciendo.



De ahí que la función de un joven como animador de sus pares **consiste en reforzar los aspectos positivos limitando los negativos**. Para reforzar el aspecto positivo del grupo, las experiencias recientes indican que el animador de pares debe reunir algunas condiciones:

- tener una edad similar a la de los jóvenes que apoya;
- ser visto como uno más del grupo y no como el representante o vocero de los adultos en el grupo;
- ejercer una autoridad exenta de autoritarismos; y
- estar capacitado para suministrar información u orientación pertinentes.

La educación por los pares, según las distintas experiencias realizadas

actualmente, ofrece tres posibilidades distintas al animador de pares: actuar como mentor, mediador o tutor. Estas posibilidades no son cargos sino roles, que en la Comunidad Rover no se asignan y cuyo ejercicio puede ser circunstancial o continuo, más o menos intenso, dependiendo de las características de las personas y de la situación en que se encuentren.

La educación por los pares, según las distintas experiencias realizadas actualmente, ofrece tres instancias distintas al animador de pares: actuar como **mentor**, **Coordinador** y **tutor**. Estas instancias de animación de pares, **no son cargos sino roles**, que en la Comunidad Rover no se asignan y cuyo ejercicio puede ser **circunstancial o continuo**, más o menos intenso, dependiendo de las características de las personas y de la situación en que se encuentren.

MENTOR

Los jóvenes actúan como **mentor** cuando conduce a otro u otra en una dirección positiva, prestándole atención, escuchándolo, transfiriéndole competencias, poniéndose en su lugar y sintiendo con él o ella.

Un Rover juega un rol de mentor cuando está atento a las dificultades que enfrentan sus compañeros. Los escucha, les proporciona apoyo y les ofrece consejos sin juzgarlos. **Es lo que todos los miembros del equipo hacen cuando se acompañan en la formulación de su Proyecto Personal.**

Ser mentor supone ciertas capacidades tales como:

- Escuchar y analizar el mensaje que se recibe.
- Establecer una comunicación fluida con un amigo.
- Ponerse en la situación del otro como si fuera propia.
- Tener amplitud de perspectivas.
- Elaborar y proponer objetivos personales.



COORDINADOR

Los y las jóvenes actúan como coordinadores cuando proveen a sus pares de procesos para resolver conflictos.

Dentro de la Comunidad Rover, las tareas que habitualmente realizan los Coordinadores de Equipo implican funciones tales como:

- Dirigir las reuniones de equipo, en que se discuten diferentes intereses y es necesario llegar a un consenso sobre una actividad o proyecto a realizar.
- Conducir el análisis de un problema y proponer soluciones.
- Manejar una negociación y dar origen a un acuerdo entre varios puntos de vista diferentes.
- Resolver conflictos interpersonales en el interior del equipo.
- Representar a su equipo en el Comité de Comunidad.

Tutor

Los jóvenes, actúan como tutor, cuando instruye a otros jóvenes en un campo donde el primero es un experto y el segundo un novato. Puede que ambos tengan la misma edad o el primero sea un poco mayor, pero el concepto de tutoría entre pares implica que no hay gran diferencia de edad entre ambos. Una variedad de estudios ha mostrado que estas tutorías han sido más efectivas que las tradicionales tutorías a través de los profesores, especialmente en el caso de estudiantes con discapacidades.

Además del hecho de que los pares están muy próximos entre sí y de que el nivel de interacción es alto, el éxito del sistema se debe a que tutores y tutorados hablan un lenguaje más similar que aquel que utilizan los profesores con los estudiantes, y a que el experto no está tan lejos del aprendiz en autoridad y conocimiento.

Además, el joven que es tutorado por un par siempre juega un rol menos pasivo que aquel que tiene en una relación de instrucción con un adulto. Más cerca en conocimiento y estatus, el joven que aprende en una relación con otro joven se siente libre de expresar sus opiniones, de hacer preguntas y de correr el riesgo de anticipar soluciones no probadas.

Se han identificado 6 condiciones que son necesarias para una efectiva transmisión de conocimiento a través de las tutorías entre pares:

1. El tutor provee ayuda relevante,
2. la cual está previamente elaborada de manera apropiada.
3. La ayuda es oportuna
4. y comprensible para el nivel del pupilo.
El tutor ofrece al pupilo la oportunidad de usar la información recibida
6. y el pupilo obtiene un provecho de esta oportunidad.

EL GRUPO DE TRABAJO

El grupo de trabajo está unido por la tarea a realizar

Los grupos de trabajo se integran por jóvenes de distintos equipos de la misma Comunidad, de otras Comunidades, e incluso no scouts, a quienes los une fundamentalmente su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o un proyecto. El interés en la tarea no implica que en el grupo de trabajo no existan relaciones interpersonales, pero la orientación a la tarea es primordial. Los grupos de trabajo son una excelente oportunidad para que los jóvenes logren y practiquen competencias, se inserten socialmente y avancen en el logro de su Proyecto Personal. Por su naturaleza, son esencialmente temporales y se constituyen o disuelven según si se da inicio o término a una actividad o a un proyecto.

Al grupo de trabajo lo dirige un Responsable, designado por el Comité de Comunidad de entre los participantes mejor preparados para realizarlo y que han demostrado competencias de dirección. De acuerdo a las categorías antes establecidas, siempre desarrolla la función de tutor.

GRUPO DE TRABAJO

Jóvenes de distintos equipos de la misma Comunidad, de otras Comunidades o no pertenecientes al Movimiento.



Características del grupo de trabajo

- Proyectos, actividades y tareas deben ser apropiadas
- Cambio en la conducta de “todo” el joven y aprendizaje “entre todos” los jóvenes
- El aprendizaje en el grupo permite la respuesta en el momento preciso
- En el grupo de trabajo se aprende “en equipo”, a través de la secuencia de actividades

El aprendizaje que se obtiene en la realización de proyectos y actividades variables, sigue un ciclo que se repite constantemente, y que pasa sucesivamente de lo más concreto a lo más abstracto y de lo más activo a lo más reflexivo, como se aprecia en “la rueda del aprendizaje”:³²



La Comunidad Rover

La Comunidad respalda a los equipos y grupos de trabajo

La primera razón de existir de una Comunidad Rover es ser una organización de respaldo, que apoya el funcionamiento de equipos y grupos de trabajo.

¿Cómo proporciona este respaldo?



Al proporcionar respaldo la Comunidad debe mantenerse dentro de su rol, sin invadir el campo de los equipos y grupos de trabajo o crear condiciones que directa o indirectamente los inhiban o limiten.

La Comunidad facilita que los pequeños grupos interactúen entre ellos y el entorno social

Debido al aumento de las actividades individuales y de las externas, las interacciones entre los equipos son menos frecuentes que en las Ramas anteriores, intensificándose los vínculos con el entorno.

La Comunidad mantiene el rumbo señalado por la misión del Movimiento

La misión del Movimiento Scout es común para todos los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de nuestra asociación. Ella vincula y compromete a todos quienes participan en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales.

La Comunidad resguarda la visión compartida

La visión, que responde a la pregunta "¿hacia dónde vamos?", es la imagen que la Comunidad Rover tiene de su propio futuro. La visión se establece a mediano plazo y se concreta en uno o varios objetivos que a proposición del Congreso de Comunidad se consignan en el Plan Anual del Grupo Scout.

La Comunidad puede ser mixta u homogénea en cuanto a sexo

Así como equipos y grupos de trabajo pueden ser homogéneos o mixtos en cuanto al sexo, la Comunidad Rover también tiene las mismas alternativas, esto es, estar integrada por equipos de distinto sexo y/o mixtos, lo que dependerá de su historia, de sus opciones educativas, de las características culturales del medio en que se desenvuelve y de las decisiones que adopten sus organismos. Basta que haya un equipo mixto o dos equipos de diferente sexo para que la Comunidad sea mixta.

Jóvenes de 18 a 20 años, dependiendo de los ritmos individuales

La Comunidad Rover agrupa equipos compuestos por jóvenes entre 18 ó 19 y 20 años aproximadamente, período que es parte de la adultez emergente, última etapa de la

adolescencia, con características comunes que permiten diferenciarla del período anterior y de la adultez propiamente tal.

Ingreso “en equipo” y Partida individual

El solo hecho de la vida de equipo en un ambiente de jóvenes mayores, acelerará aquellos procesos que nos parece que aún no han ocurrido. De ahí que generalmente el ingreso es “en equipo”, sin perjuicio de incorporaciones o deserciones que se puedan dar en el camino.

De la misma manera, los jóvenes no egresan de su equipo y de la Comunidad el día que cumplen 21 años, sino en el momento en que reúnen una serie de condiciones personales que hacen recomendable su Partida. Como esas circunstancias no se dan al mismo tiempo para todo el equipo, la Partida es individual.

4 equipos y un máximo de 24 jóvenes

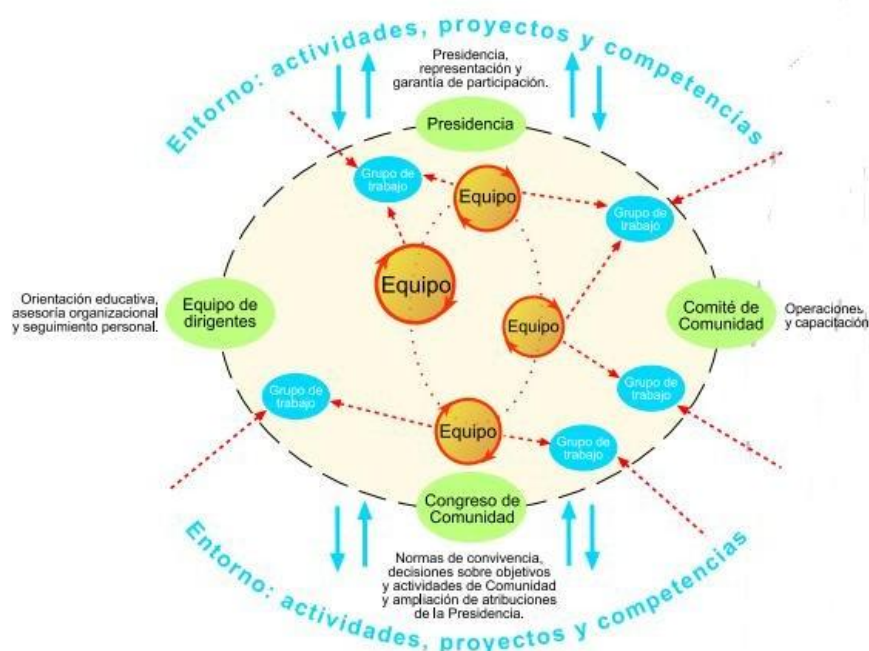


Sabemos que el número de integrantes de un equipo es relativo, ya que lo esencial es que esté conformado por un grupo de amigos, independientemente de su número. Sin perjuicio de lo anterior, tomando como base equipos integrados por 4 a 6 jóvenes y considerando 4 equipos, el número de jóvenes oscilaría entre 16 y 24. Si se agregan los dirigentes, la Comunidad tendría entre 20 y 30 integrantes.

Además de los pequeños grupos, en la estructura de la Comunidad hay cuatro instancias o componentes

El gobierno de la Comunidad es colegiado y las decisiones más relevantes se adoptan a la manera de una democracia directa. Para que un gobierno de este tipo sea posible existe una división de funciones entre diferentes instancias, las que son parte de la Comunidad como organización de respaldo de los equipos y grupos de trabajo, no representan “mando”, no interfieren entre ellas ni tienen un orden jerárquico entre sí:

- ☐ Presidente o Presidenta de Comunidad.
- ☐ Congreso de Comunidad.
- ☐ Comité de Comunidad.
- ☐ Equipo de dirigentes.



La presidencia de la Comunidad

Los jóvenes integrantes de la Comunidad, **elegido por los Rovers** que pertenecen a ella, en la forma y por el período que la misma Comunidad determina, ejerce las funciones de Presidente o Presidenta. A este cargo corresponde:

- Presidir las reuniones de la Comunidad y las sesiones del Congreso de Comunidad.
- Integrar el Comité de Comunidad y presidirlo.
- Representar a la Comunidad ante la Asociación y ante las autoridades e instituciones de la Comunidad.
- Participar con derecho a voz y voto en el Consejo del respectivo Grupo Scout.
- Ejercer las demás atribuciones que con acuerdo del Equipo de dirigentes el Congreso le encomiende.

La existencia de un Presidente o Presidenta de Comunidad tiene por objeto simbolizar y garantizar la participación de los jóvenes en la construcción del programa, pero no debe ser interferente en las tareas de orientación y asesoría educativa que corresponden a los dirigentes. De ahí que, para otorgarle otras atribuciones, el Congreso necesita el acuerdo del Equipo de dirigentes

El Congreso de Comunidad establece normas, fija la visión y los objetivos, y decide actividades y proyectos de Comunidad

El Congreso está integrado por todos los jóvenes de la Comunidad, quienes intervienen en él individualmente y no como representantes de sus equipos. Se reúne normalmente dos veces en cada ciclo de programa o cuando las circunstancias lo hacen necesario. Lo preside el joven que en ese momento ejerce la Presidencia de la Comunidad. Los dirigentes participan en él como asesores, sin derecho a voto. Los asuntos que le corresponden son los siguientes:

- Establecer normas de funcionamiento y convivencia cada vez que sea necesario hacerlo.
- Fijar la visión y el período en que se espera lograrla.
- Determinar los objetivos anuales de la Comunidad de acuerdo con la visión, tal como se expresarán en el Plan de Grupo.
- Decidir los proyectos y actividades de Comunidad que se realizarán en un ciclo de programa y aprobar el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por el Comité de Comunidad.
- Otorgar atribuciones adicionales al Presidente de Comunidad con acuerdo del Equipo de dirigentes.

El Comité de Comunidad coordina las operaciones y capacita

El Comité de Comunidad está integrado por el Presidente o Presidenta de Comunidad, quien lo preside, y por los Coordinadores de Equipo, los Responsables de los grupos de trabajo y el Equipo de dirigentes. En caso de ausencia, tanto Coordinadores como Responsables pueden ser reemplazados por el Asistente, si se hubiese creado ese cargo, o por otro miembro del Equipo o grupo de trabajo, a elección de los jóvenes. El Comité se reúne al menos una vez al mes.

El Comité cumple una doble función: a) es el organismo que coordina las operaciones; y c) esa instancia de aprendizaje, especialmente para Coordinadores y Responsables.

Como instancia que coordina las operaciones, el Comité realiza en general las siguientes funciones:

- | | |
|--|---|
| • Aplicar y hacer respetar las <i>normas</i> establecidas por el Congreso. | • Evaluar el <i>programa de actividades</i> realizado en cada ciclo. |
| • Presentar al Congreso ideas para determinar la <i>visión</i> y los <i>objetivos anuales</i> ; y una vez decididos por el Congreso, velar por su cumplimiento y controlar su avance. | • Contribuir a la obtención y administrar los <i>recursos</i> necesarios para la realización y financiamiento de las actividades programadas. |
| • Proponer a los equipos <i>proyectos y actividades de Comunidad</i> para ser considerados por éstos y, de aceptarlos, ser presentados al Congreso. | • Apoyar a los equipos y grupos de trabajo en su funcionamiento, en sus interacciones entre ellos y con el entorno, en la integración de nuevos jóvenes y en la vinculación con redes externas. |
| • Organizar en un <i>calendario</i> todas las actividades que se realizan en la Comunidad y colaborar en el diseño y preparación de las actividades y proyectos comunes decididos por el Congreso. | • Desarrollar acciones de <i>captación de nuevos equipos</i> cuando fuere necesario. |



Como instancia de aprendizaje sus funciones son las siguientes:

- Reflexionar y promover la reflexión sobre la *vivencia de la Ley y la Promesa* en sus integrantes.
- Capacitar a *Coordinadores de Equipo y Responsables de grupos de trabajo* para el desempeño de sus funciones. Este es un aspecto clave para el buen funcionamiento del sistema de gobierno de la Comunidad. Como se verá más adelante, los dirigentes actúan como asesores y la mayoría de las veces "a través" de Coordinadores y Responsables.
- Proveer, por medio de sus miembros o de terceros, la *capacitación específica y la información técnica* que requieren ciertas actividades.
- Captar y orientar a los *expertos externos* para el apoyo de aquellas competencias por las cuales opten los jóvenes.
- Determinar *acciones de reconocimiento o corrección* cuando fuere necesario o apropiado.
- Acordar la entrega de *insignias de progresión* a proposición del dirigente encargado del seguimiento.
- Decidir en todos aquellos asuntos en que *Paso, Compromiso y Partida* presenten dudas o den lugar a opiniones contradictorias.

El Equipo de dirigentes asesora

El Equipo de dirigentes está constituido al menos por un adulto o joven adulto por cada equipo de jóvenes que integra la Comunidad Rover. En el caso de una Comunidad de 4 equipos, que es el tamaño ideal, se necesitan 4 dirigentes: uno de ellos desempeñará el cargo de Responsable de Comunidad y los otros serán Asistentes de Comunidad. Se reúne una vez a la semana y está coordinado por el Responsable de Comunidad.

Los dirigentes, como equipo o individualmente, actúan en general como tutores en sustareas educativas y como asesores en los aspectos organizativos:

- Diseñan las condiciones en que actúa la Comunidad y presentan sus ideas al Comité de Comunidad.
- Mantienen la inquietud constante del Comité de Comunidad por la adhesión a la misión y la promoción de la visión.
- Velan por la aplicación de todos los elementos del método para que exista clima educativo; y contribuyen a crear condiciones para que funcionen los campos de aprendizaje en los equipos y grupos de trabajo.
- Preparan los antecedentes para las reuniones de Comité y Congreso, sin adoptar decisiones que les corresponden a esos organismos.
- Asumen individualmente la responsabilidad de acompañar y contribuir a evaluar los Proyectos Personales de los integrantes de un equipo, en la forma en que lo veremos al hablar de la evaluación de la progresión personal de los jóvenes.
- Informan a los padres con relación al trabajo que desarrolla la Comunidad.

EL ROL DEL DIRIGENTE ROVER:



En una Comunidad Rover se requieren adultos con capacidad de habilitar a otros para dirigir:

Para participar como dirigente en una Comunidad Rover, se necesitan hombres y mujeres de buena voluntad, adultos o adultos jóvenes, psicológicamente maduros y moralmente rectos, interesados en la educación de los jóvenes y que posean aptitudes básicas para trabajar en equipo y habilitar a otros para dirigir. Entre las capacidades mencionadas es necesario detenerse en dos de ellas.

Primero, que debe tratarse de adultos o adultos

jóvenes, entendiendo por tales personas que hayan superado su adolescencia y consolidado su identidad, esto es, que desde su madurez puedan hacer una contribución significativa a los jóvenes en su paso por la adultez emergente, lo que no podría ser hecho por jóvenes que estuvieran viviendo el mismo proceso. No hay una edad que permita asegurar esta condición, pero es poco probable que ella pueda obtenerse antes de los 25 años, edad que por lo tanto se debe exigir como mínimo para ser dirigente en una Comunidad Rover.

La segunda condición especial guarda relación con la capacidad de la persona para *habilitar a otros para dirigir*. Como la función de organizadores de los dirigentes en la Comunidad consiste fundamentalmente en *asesorar el gobierno colectivo*, es esencial que tengan condiciones para prestar asesoría y preparar a otros para que hagan que las cosas ocurran con eficacia. En este sentido, toda tendencia al protagonismo es improcedente.

Esto determina exigencias especiales para los sistemas de tratamiento del recurso adulto a todos los niveles de la Asociación:

- Cambiar nuestra visión habitual del dirigente scout como un joven de edad próxima a aquellos que dirige y que marca el rumbo, toma las decisiones cruciales, está en todas partes resolviendo problemas y arrastra detrás de sí a una masa de seguidores.
- Incluir en el currículo de la formación del dirigente la capacidad de empoderar a otros para que asuman tanto las tareas propias de su crecimiento como sus funciones en la Comunidad.

- Confiar en la gente y delegar. Si la Comunidad Rover tiene dirigentes maduros y autónomos, éstos deben actuar conforme a orientaciones y límites claros, pero no estar sujetos a un grueso código de reglamentaciones que les impida actuar como adultos y ser creativos en su tarea de traspasar capacidades de dirigir y ejecutar.

Los dirigentes actúan como *organizadores* y *educadores* Los líderes actúan como *organizadores* y *educadores*.

Actúan como **organizadores** cuando contribuyen a crear las condiciones estructurales que facilitan el proceso educativo. Entre estas tareas se encuentra la planificación, la búsqueda de los recursos, la supervisión, la definición de estrategias, el estilo de dirección y en general todo aquello que atañe a su participación en el gobierno colectivo de la Comunidad. No son funciones propiamente educativas, pero influyen en el clima educativo y en el aprendizaje. En este aspecto actúan como **asesores**.

Se desempeñan como **educadores** en la relación directa con los jóvenes, ya sea orientando, acompañando o evaluando su proceso de formación, esto es, como **tutores**.

La frontera entre unas y otras tareas es difusa, ya que al estar ambas orientadas a un fin educativo la mayoría de las veces se presentan vinculadas. Sin embargo, para efectos didácticos, las analizaremos separadamente.



Diseñar la Comunidad

Diseñar la Comunidad significa producir un modelo de gestión que articule el método scout con la realidad del entorno en que se actúa y las características de las personas que lo conforman. Es una actividad integradora que tiene por objeto lograr que el método opere en la práctica, cualquiera sea la realidad con que se encuentre.

Las tareas de diseño no están definidas en ningún manual ni reglamento, son específicas para cada Comunidad según sus circunstancias y se hacen más intensas cada vez que en un medio determinado se hace difícil conciliar los conceptos con la realidad. Tareas propias del diseño son algunas como las siguientes:

- Formular la misión en mensajes adaptados a las principales inquietudes de la comunidad local en relación con sus jóvenes.
- Establecer un cronograma de objetivos y acciones anuales que permita lograr la visión a mediano plazo.
- Regular los énfasis en la aplicación de los distintos componentes del método.
- Evaluar la factibilidad de las iniciativas que se emprenden en los distintos niveles.
- Establecer procesos de puesta en marcha e introducción de cambios.
- Definir estrategias para captar jóvenes, desarrollar proyectos, reclutar expertos o capacitar Coordinadores de Equipo y Responsables de grupos de trabajo.

- Adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se actúa.
- Mantener un nivel de relaciones que predisponga favorablemente al entorno.
- Idear maneras de involucrar a los padres en el programa de la Comunidad.

Para diseñar bien se necesita:

- Comprender el Movimiento Scout, sus valores y su método.
- Disponer de una formación básica sobre la manera de administrar la Comunidad.
- Captar y manejar la información sobre la realidad del entorno.
- Conocer las posibilidades de los jóvenes que forman parte de la Comunidad.
- Tener un mínimo de creatividad para ensamblar el método con la realidad sin alterarlo y discurrir soluciones imaginativas a situaciones impensadas.



En la Comunidad se necesita un *equipo multigeneracional de dirigentes*

Para educar por anticipación y generar una tensión creativa entre realidad actual y futuro, se necesita que el Equipo de dirigentes esté compuesto por adultos y adultos jóvenes con la suficiente experiencia de vida que les permita dar una “mirada adelantada” a lo que viene.

Por otra parte, un equipo formado sólo por dirigentes de edades mayores puede que les reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los jóvenes. De ahí que se recomienden equipos multigeneracionales que produzcan equilibrio entre dinamismo y experiencia, aportando diferentes ópticas y competencias.



Tener tiempo y comprometerse por un período determinado

El dirigente de una Comunidad Rover necesita disponer de tiempo. Un tiempo generoso en cantidad y calidad, que le permita rendir lo mejor de sí mismo, sin cumplir a medias, retrasar sus tareas o hacerlas improvisadamente o con precipitación.

La cantidad de tiempo necesario es variable y depende del tamaño de la Comunidad, del número de dirigentes que forman el Equipo y de la intensidad del plan puesto en marcha. En todo caso, considerando las reuniones, los proyectos, el seguimiento de los Proyectos Personales y las tareas de organización, el tiempo promedio que se necesita no será inferior a 6 u 8 horas semanales. Esto requiere organizarse y optimizar el tiempo libre.

Por otra parte, es recomendable que un dirigente ejerza su cargo por un período previamente convenido, idealmente 3 años. Esto dará continuidad al trabajo común, se apreciarán resultados y se acompañará de mejor forma el crecimiento personal de aquellos jóvenes cuyo desarrollo se sigue y evalúa. En el plano personal, permitirá “crecer en el cargo” y disfrutar haciéndolo cada vez mejor. Un equipo de dirigentes relativamente estable da estabilidad a la Comunidad. Los cambios continuos de dirigentes dificultan un trabajo productivo.

Participar activamente en la comunidad

Los pequeños grupos no aprenden en el aislamiento, por lo que el método scout les propone que actúen integrados en su comunidad cercana e interesados en la comunidad lejana, el mundo global en que vivimos.

Los dirigentes tienen que ser un testimonio de esa propuesta. ¿Cómo suscitar en los jóvenes su interés en el mundo e invitarlos a ocupar un espacio constructivo en la sociedad, si los dirigentes no tienen una inserción social activa y útil en la comunidad?

Tener voluntad de aprender y crecer como persona

En el sistema scout, centrado en el aprendizaje, los dirigentes deben ser los primeros en demostrar su disposición a aprender. Afortunadamente nunca terminamos de hacerlo, por lo que nuestro aprendizaje depende mucho de nuestra voluntad de aprender, desaprender y reaprender, con capacidad de autocrítica.

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

Conocer a los jóvenes

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

Saber apoyar a otra persona para que crezca

Hemos visto que las actividades que desarrollan los jóvenes producen en ellos experiencias personales. De un modo paulatino, secuencial y acumulativo, estas experiencias los conducen al logro de sus Proyectos Personales. Pero este proceso no opera de manera automática, por lo que el joven necesita del diálogo, la compañía y el apoyo de su grupo de pares, de su familia y de sus dirigentes scouts.

Esto supone que el dirigente desarrolla una cierta capacidad para ayudar a los jóvenes en tareas tales como fijarse objetivos personales, desplegar esfuerzos constantes para lograrlos, saber admitir y reconocer carencias y avances, tener tolerancia al fracaso y voluntad de recomenzar. En una palabra, disponer de ciertas actitudes y competencias que lo habilitan para que el joven o la joven lo reconozcan y acepten como un interlocutor válido de su crecimiento personal.

Saber conducir y evaluar actividades

Como motivador, el dirigente promueve la iniciativa de los jóvenes para generar actividades; y como educador, sabe conducir actividades y evaluarlas. Pero eso no basta, se necesita la destreza adicional de saber cómo “habilitarlos para realizar esas funciones”, es decir, prepararlos para que se organicen, ejecuten y evalúen por sí mismos. De esta manera, junto con sostener el esfuerzo de los jóvenes, se generan en ellos y ellas capacidades que los hacen progresivamente más autónomos

Hacer equipo

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

Todo el método scout está cruzado transversalmente por la dinámica de los equipos, lo que obliga al dirigente a ser capaz de trabajar con otros, aportando sus talentos personales y valorando los aportes que los demás hacen.

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

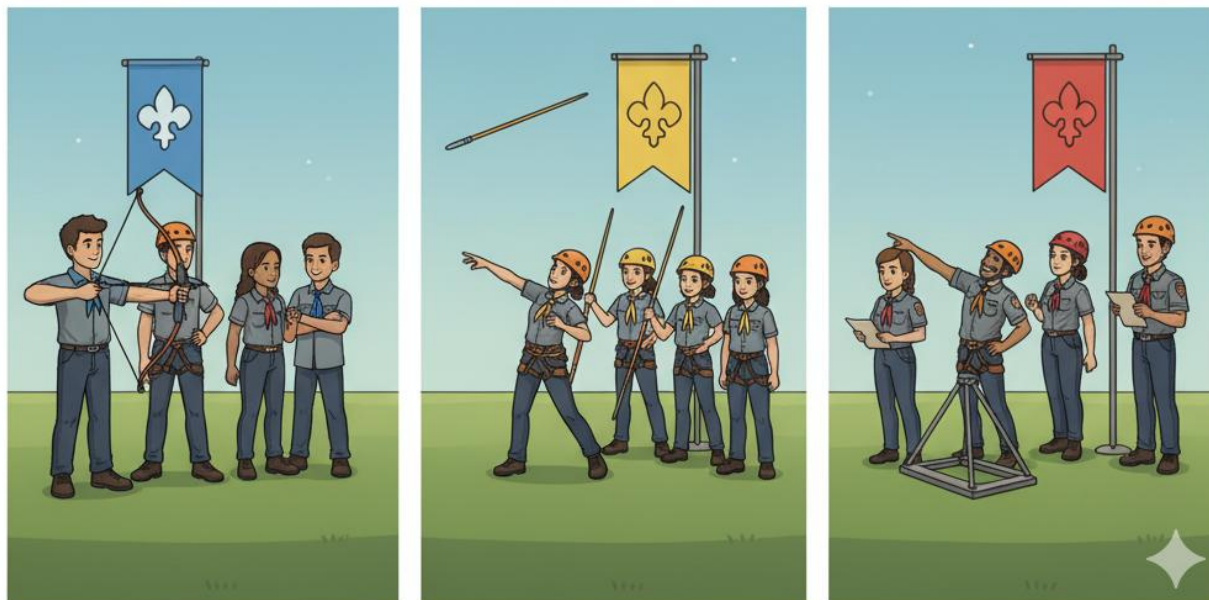
Saber percibir y controlar el riesgo

Como toda empresa humana, las actividades Rovers están expuestas a un cierto riesgo. Más aún en un sistema de confianza, que promueve el aprendizaje de los jóvenes ampliando su libertad. Actuando fuera de sus controles habituales, los jóvenes son más independientes, lo que no significa que siempre tengan la autonomía suficiente para manejar esa independencia, lo que aumenta el riesgo. En cualquier caso, en aquellas situaciones en que pudiera existir riesgo para la integridad física o la vida, no puede permitirse que las actividades experimenten con el aprendizaje por ensayo y error.

Los dirigentes scouts deben emplear el tiempo que sea necesario en imaginar y detectar las potenciales situaciones de riesgo que están implícitas en las acciones que se desarrollan, identificando las conductas que minimizan el riesgo y estableciendo claramente los límites. La Comunidad Rover debe ser un espacio donde los bordes estén claramente delimitados, disminuyendo el riesgo al mínimo. Para lograr eso, los dirigentes deben transferir a los jóvenes la capacidad de auto percibir y auto controlar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.

Comunidades distritales:

En algunas ocasiones, la cantidad de Rovers dentro de un grupo pueden no ser suficiente para formar una comunidad independiente. Para abordar esta situación y asegurar que todos los Rovers puedan participar en actividades significativas y tener el seguimiento de su desarrollo en la sección, una alternativa viable puede ser la formación de una comunidad de Rovers Distrital. Esta iniciativa permite integrar a los Rovers de diferentes grupos, creando una comunidad cohesiva y vibrante.



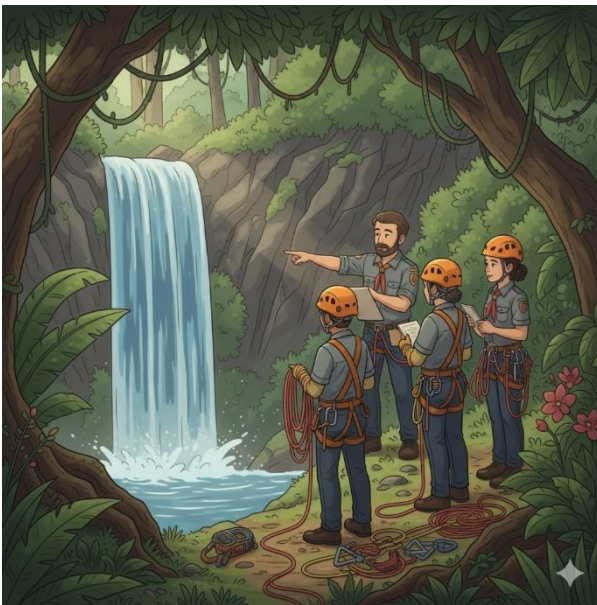
La formación de una comunidad Distrital no solo facilita la cohesión entre los miembros de diversas secciones mayores, sino que también abre una plataforma para el intercambio de ideas y experiencias. La riqueza de esta diversidad enriquece la vivencia Rover de cada participante, permitiendo un aprendizaje mutuo y el fortalecimiento de los lazos comunitarios.

Además, es fundamental contar con la colaboración de dirigentes experimentados del distrito. Estos líderes proporcionarán orientación y apoyo en la planificación y ejecución de proyectos, asegurando que cada actividad se lleve a cabo de manera efectiva y segura. Este apoyo no solo beneficia a los Rovers, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Invitamos a todos los consejeros Rovers a apoyar esta iniciativa, trabajando juntos para construir un futuro prometedor para nuestros jóvenes Rover. La colaboración y el entusiasmo de todos son cruciales para el éxito de este tipo de proyectos. La comunidad de Rovers Distrital se erige no solo como una solución práctica ante la dispersión de los miembros, sino como un verdadero faro de unidad y progreso en el corazón del movimiento scout.

También como alternativa a la falta de dirigentes formados en el grupo, existe la posibilidad de elegir a otro dirigente cercano para que sirva de tutor o asesor al dirigente nuevo de la sección y así ir desarrollando poco a poco sus competencias como consejero de la comunidad.

Gestión de riesgos para dirigentes de jóvenes rovers scouts:



La gestión de riesgos es un proceso fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los jóvenes rover scouts durante el desarrollo del programa rover. Para los dirigentes de jóvenes rover scouts de entre 18 y 20 años, la gestión efectiva de riesgos implica identificar, evaluar y mitigar los posibles peligros y amenazas que puedan surgir durante el desarrollo del programa scout.

Definición: La gestión de riesgos en el contexto scout se refiere al proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos asociados con el desarrollo del programa rover, con el objetivo de minimizar la posibilidad de situaciones que puedan poner en peligro la seguridad de los jóvenes participantes.

Ampliar el concepto de seguridad para los jóvenes rover scouts implica considerar una variedad de aspectos que van más allá de los riesgos físicos, también teniendo en cuenta aspectos psicológicos, sociales, financieros, entre otros:

1. Seguridad Psicológica: Además de la seguridad física, es importante asegurar un entorno emocionalmente seguro para los jóvenes rover scouts. Esto implica crear un ambiente donde se sientan cómodos expresando sus emociones, preocupaciones y opiniones sin temor a ser juzgados. La seguridad psicológica también involucra proporcionar apoyo emocional y acceso a recursos de salud mental en caso de necesidad.

2. Seguridad Social: Los jóvenes rover scouts deben sentirse seguros en sus relaciones interpersonales dentro del grupo scout. Esto implica fomentar un ambiente de respeto mutuo, inclusión y diversidad, donde todos los miembros se sientan valorados y aceptados. La seguridad social también implica abordar el acoso, la intimidación y cualquier forma de discriminación que pueda surgir.

3. Seguridad Financiera: Para algunos jóvenes, la seguridad financiera puede ser un aspecto importante para considerar. Esto puede implicar asegurarse de que las actividades y expediciones sean accesibles económicamente para todos los participantes, proporcionando opciones de financiamiento o becas si es necesario. También implica transparentar los costos asociados con las actividades y garantizar una gestión responsable de los fondos del grupo scout.

4. Seguridad Ambiental: Además de la seguridad física en términos de riesgos naturales como el clima extremo o terrenos accidentados, la seguridad ambiental también implica fomentar prácticas de conservación y sostenibilidad durante las actividades al aire libre. Esto incluye la educación sobre el impacto humano en el medio ambiente y la promoción de comportamientos responsables para preservar los recursos naturales para las generaciones futuras.

5. Seguridad Personal y de Autonomía: Los jóvenes Rover scouts deben tener la oportunidad de desarrollar habilidades de autonomía y toma de decisiones responsables. Esto implica proporcionarles el espacio y la libertad para explorar sus intereses, asumir roles de liderazgo y participar activamente en la planificación y ejecución de actividades. La seguridad personal también implica empoderar a los jóvenes para que establezcan límites saludables en sus relaciones y sepan cómo proteger su integridad física y emocional.

En resumen, la seguridad para los jóvenes Rover scouts abarca una gama de aspectos que van más allá de la protección física. Es fundamental crear un entorno que promueva la seguridad psicológica, social, financiera, ambiental, así como la autonomía personal y la toma de decisiones responsables. Esto garantiza que los jóvenes puedan disfrutar de experiencias scout positivas y enriquecedoras mientras se sienten protegidos y apoyados en todos los aspectos de sus vidas.

Aspectos a tener en cuenta en la gestión de riesgos:



1. Identificación de riesgos: Los dirigentes deben estar capacitados para identificar los posibles riesgos asociados con cada actividad o expedición scout, incluyendo riesgos físicos, ambientales y sociales. Esto implica realizar evaluaciones previas del entorno, las condiciones climáticas, el nivel de experiencia de los participantes y cualquier otro factor relevante. También es importante que el dirigente scout involucre a los jóvenes como un ente activo en la gestión de riesgos haciéndolo participe comprometido con esta y todas las labores relacionadas con este aspecto del programa.

2. Evaluación de riesgos: Una vez identificados los riesgos, es crucial evaluar su probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial en la seguridad de los jóvenes rover scouts. Esto permite priorizar los riesgos más significativos y desarrollar estrategias adecuadas para mitigarlos.

3. Planificación y preparación: Los dirigentes deben velar por que la planificación de cada actividad o proyecto, sea llevada a cabo teniendo en cuenta las medidas de seguridad necesarias para minimizar los riesgos identificados. Esto incluye la selección adecuada de rutas, la provisión de equipo de seguridad adecuado, la capacitación en primeros auxilios y la comunicación de procedimientos de emergencia.

4. Supervisión y seguimiento: Durante la realización de las actividades scout, los dirigentes deben proporcionar una supervisión continua para asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad y responder de manera efectiva ante cualquier situación de riesgo que pueda surgir. Además, es importante realizar un seguimiento post-actividad para evaluar el desempeño y aprender de las experiencias pasadas.



5. Comunicación y trabajo en equipo: La gestión de riesgos requiere una comunicación clara y efectiva entre todos los miembros del equipo, así como una colaboración activa para identificar y abordar los riesgos de manera proactiva. Los dirigentes y coordinadores deben fomentar un ambiente de confianza y apertura donde los jóvenes rover scouts se sientan cómodos reportando cualquier preocupación o incidente.

En resumen, la gestión de riesgos es un aspecto fundamental del liderazgo scout para dirigentes de jóvenes rover scouts de 18 a 20 años, que implica la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados con el desarrollo del programa rover para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los participantes,

Recuerda como líder scout es importante adaptar las estrategias de gestión de riesgos a las características específicas del entorno local. Aquí hay algunas sugerencias sobre cómo abordar estos riesgos:

1. Seguridad Psicológica:

- Fomentar un ambiente de apertura y confianza donde los jóvenes se sientan cómodos expresando sus emociones.
- Establecer espacios seguros para la discusión y la reflexión sobre temas emocionales.
- Brindar acceso a recursos de salud mental, como psicólogos o consejeros, en caso de necesidad.
- Capacitar a los dirigentes en técnicas de escucha activa y apoyo emocional.

2. Seguridad Social:

- Promover la inclusión y la diversidad dentro del grupo scout, celebrando las diferentes culturas y perspectivas.
- Implementar políticas de tolerancia cero ante el acoso, la intimidación y la discriminación.
- Organizar actividades que fomenten la cohesión grupal y fortalezcan los lazos de amistad.
- Brindar oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales y de trabajo en equipo.

3. Seguridad Financiera:

- Buscar fuentes de financiamiento externas, como patrocinios o donaciones, para apoyar las actividades del grupo scout.
- Establecer un sistema transparente de recaudación de fondos y gestión de presupuestos.
- Ofrecer opciones de pago flexibles o programas de becas para garantizar que todas las familias puedan participar.
- Capacitar a los jóvenes en educación financiera para que aprendan a administrar sus recursos de manera responsable.

4. Seguridad Ambiental:

- Educar a los jóvenes sobre la importancia de la conservación del medio ambiente y la protección de los recursos naturales.
- Promover prácticas de mínimo impacto durante las actividades al aire libre, como el reciclaje y la reducción de residuos.
- Realizar evaluaciones de riesgos ambientales antes de realizar actividades al aire libre y tomar medidas preventivas apropiadas.
- Colaborar con organizaciones ambientales locales para aprender sobre los ecosistemas locales y participar en proyectos de conservación.

5. Seguridad Personal y de Autonomía:

- Empoderar a los jóvenes para que asuman roles de liderazgo y tomen decisiones responsables en la planificación y ejecución de actividades.
- Ofrecer oportunidades para que los jóvenes adquieran habilidades prácticas, como navegación, primeros auxilios y supervivencia en la naturaleza.
- Promover una cultura de respeto mutuo y autodisciplina dentro del grupo scout.
- Brindar orientación y apoyo individualizado a los jóvenes que necesiten ayuda para establecer límites saludables y tomar decisiones informadas.
- Proporcionar herramientas a todos los jóvenes de la sección que propicien el autocuidado.

Concepto de Autocuidado para Jóvenes Rovers

El concepto de autocuidado es fundamental para los jóvenes Rovers y se refiere a la práctica de procurar su bienestar físico, mental y emocional. Dentro del contexto de las actividades scouts, el autocuidado para los jóvenes Rovers implica varias áreas importantes:

1. Salud Física:

- **Actividad Física Regular:** Fomentar la participación en actividades físicas como caminatas, deportes y ejercicios al aire libre para mantener el cuerpo en buena

forma.

- **Nutrición Balanceada:** Promover una dieta equilibrada y nutritiva, enseñando la importancia de consumir alimentos saludables y beber suficiente agua.
- **Descanso Adecuado:** Asegurarse de que los jóvenes Rovers duerman lo suficiente y tomen descansos regulares para evitar el agotamiento y mantenerse energizados.

2. Salud Mental y Emocional:

- **Gestión del Estrés:** Enseñar técnicas para manejar el estrés, como la meditación, la respiración profunda y otras actividades relajantes. Fomentar un ambiente de apoyo y comprensión.
- **Espacio Personal:** Respetar la necesidad de tiempo personal para que los jóvenes Rovers puedan relajarse y recargar energías.
- **Apoyo Social:** Crear una red de apoyo entre los compañeros y dirigentes, donde los Rovers puedan compartir sus preocupaciones y recibir apoyo emocional.

3. Formación y Desarrollo Personal:

- **Educación y Capacitación:** Facilitar oportunidades de aprendizaje mediante cursos, talleres y actividades que desarrollen habilidades personales y profesionales.
- **Autoconocimiento:** Fomentar la reflexión sobre las propias fortalezas y áreas de mejora, ayudando a los jóvenes Rovers a conocerse mejor y establecer metas personales.

4. Equilibrio entre Actividades Scouts y Vida Personal:

- **Manejo del Tiempo:** Enseñar a los Rovers a gestionar su tiempo de manera efectiva, balanceando las responsabilidades scouts con los estudios y otras actividades personales.
- **Priorizar Tareas:** Ayudarles a establecer prioridades y delegar tareas para evitar la sobrecarga y el agotamiento.

5. Reflexión y Autoevaluación:

- **Autoevaluación Regular:** Fomentar la práctica de autoevaluarse periódicamente para identificar áreas que necesitan atención y tomar medidas correctivas.
- **Establecimiento de Metas:** Animar a los jóvenes Rovers a establecer metas realistas y trabajar hacia ellas, promoviendo un sentido de propósito y logro.

Importancia del Autocuidado:

El autocuidado es esencial para asegurar que los jóvenes Rovers puedan participar de manera efectiva y sostenible en las actividades scouts. Al cuidar de su salud física, mental y emocional, pueden disfrutar plenamente de sus experiencias scout, desarrollarse como líderes y contribuir positivamente a su comunidad.

Fomentar el autocuidado entre los jóvenes Rovers también ayuda a prevenir el agotamiento y promueve una cultura de bienestar y apoyo mutuo dentro del grupo scout. Los consejeros Rover tienen un papel crucial en modelar y enseñar estas prácticas de autocuidado, creando un entorno donde el bienestar de todos los miembros sea una prioridad.

Al adaptar estas estrategias a las necesidades y características específicas del ambiente scout en Panamá, los dirigentes pueden contribuir a crear un entorno seguro y enriquecedor donde los jóvenes puedan crecer y desarrollarse plenamente.

Glosario

Documentos de Consultados

- *Política Nacional de Programa de Jóvenes*
- *Guía para el Dirigente de la Rama Rover*
- *Roverismo hacia éxito*

Documento referido

- *Proyectos y Actividades Educativas para jóvenes de 15 a 21 años.*
- *Programas de Mundo Mejor*
- *Objetivos de Desarrollo Sostenidos (ODS) – Organización de Naciones Unidas*