

PROGRAMA
DE JOVENES



DOCUMENTO ESPECÍFICO

RAMA ROVERS

DOCUMENTO
ESPECÍFICO

.01 - La Comunidad Rover





DOCUMENTO ESPECÍFICO N° 1

LA COMUNIDAD ROVER

Presentamos con orgullo la Serie: Documentos Específicos de Rama, generados a partir de los aportes de todos los Dirigentes de nuestro país a través de la participación en el proceso de INDABAS y ENEP.

Esperamos sea un aporte más a la tarea cotidiana que realizan, generosa y responsablemente, los adultos Educadores Scouts de toda Scouts de Argentina, dando cumplimiento de la Misión del Movimiento y contribuyendo al enriquecimiento de nuestras prácticas, para responder mejor a las necesidades y aspiraciones de los niños, niñas y jóvenes, siguiendo los postulados del Proyecto Educativo.

Scouts de Argentina festeja así sus 100 años con acciones que tienden al cumplimiento de nuestra Visión:

“Una Asociación...Reconocida por su prestigio en la acción educativa y su capacidad de aprender...”

Agradecemos el trabajo desinteresado y con espíritu scout, de todos aquellos adultos que aportaron tiempo, paciencia y experiencia en la construcción de los presentes Documentos.

IM Gerardo M. Mattei
Director Ejecutivo

IM Marcelo E. Rivas
Jefe Scout Nacional



ÍNDICE

LA COMUNIDAD ROVER	5
PRÓLOGO	7
INTRODUCCIÓN	8
LA ADULTEZ EMERGENTE	9
EL CLIMA EDUCATIVO	23
ESTRUCTURA DE LA RAMA ROVERS	37
EL PERFIL DEL DIRIGENTE PARA LA RAMA ROVERS	48
BIBLIOGRAFÍA	60
PLAN DE OBRA	61



“

El éxito del Movimiento Scout se debe al genial conocimiento que su fundador, BADEN POWELL, tenía de los muchachos. Este conocimiento de su psicología, de sus necesidades

e intereses, no como consecuencia de una abstracción teórica, sino por el estudio directo y constante de los jóvenes, llevado a cabo por un espíritu sagaz de observación y una capacidad de interpretación de un educador nato.

No podemos pretender que estas competencias estén al alcance de todos los que con espíritu de sacrificio servimos, sábado a sábado como Dirigentes de la Rama Rovers. Con frecuencia nuestros aciertos se deben al conocimiento empírico del trabajo con nuestros jóvenes. Pero es necesario un Documento que nos guie, nos oriente, nos organice, dándonos una base teórica y pedagógica a los conocimientos que mediante, la buena fe y el amor obtenemos del trabajo con nuestros jóvenes.

La labor del Educador Scout es una tarea constante que tiene que responder a las necesidades de la sociedad a la que se debe. Un trabajo que no se improvisa ni es fruto del azar sino que requiere de una profunda planificación y dedicación. Desde su fundación el Movimiento Scout ha ofrecido una forma propia de hacer las cosas, que ya describió Baden Powell como: “Nuestro método de formación es educar desde dentro, en lugar de instruir desde fuera: ofrecer juegos y actividades que además de resultar atractivas para el muchacho, lo eduquen seriamente en el aspecto moral, mental y físico.”

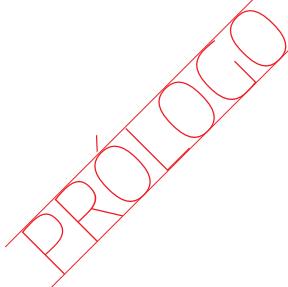
Necesitamos materiales y métodos educativos actuales, acorde con los tiempos que corren. Por eso en esta revisión y actualización de los documentos metodológicos hemos adaptado sus contenidos a la evolución de la sociedad y, por tanto, de nuestros jóvenes, y así poder responder a los nuevos retos que plantea; para mantener la calidad de la educación no formal que promovemos.

La actualización de este material ha sido necesaria por los cambios que ha vivido la sociedad en estos últimos años. Se puede observar la irrupción de nuevas realidades sociales, la proliferación de las tecnologías de la información y la comunicación, que han hecho que el perfil de la infancia y la juventud se hayan modificado, adelantándose rasgos que antes se encontraban en la edad adulta y ahora ya son propios de los jóvenes.

Por esto representa el final de un valioso esfuerzo de trabajo en común. Tratamos de escribir sencillo las cosas sencillas, pero sin embargo no simplificamos ni quitamos importancia a ningún concepto. No desde lo abstracto sino desde la experiencia y saberes de cada uno de nosotros.

Por ello esperamos que les sea fácil de usar, acorde a las necesidades y por sobre todas las cosas útil para desarrollar el trabajo cotidiano con los jóvenes.

Comisión de redacción de Documentos Rama Rovers.



INTRODUCCIÓN

LA COMUNIDAD ROVER

En este Documento se describen las necesidades e intereses de este grupo de edad que fundamentan la forma de aplicar el Método en esta Rama. Se explicitan también como se articulan los distintos componentes del Método, para crear un clima educativo acorde a las necesidades de los jóvenes de esta edad.

Se desarrolla la estructura de funcionamiento de la Rama, con sus organismos de gobierno y de coordinación, las funciones de cada uno de ellos y cómo se constituye el Sistema de Equipos.

Por último se enuncian que capacidades y habilidades necesita poseer un adulto para desempeñar con éxito la tarea educativa en este grupo de edad, así como también describiremos cuáles son sus funciones.





LA ADULTEZ EMERGENTE

LOS Y LAS JÓVENES DE 17 A 21 AÑOS.

HOY LA ADOLESCENCIA EMPIEZA ANTES Y TERMINA DESPUÉS

En la actualidad la adolescencia empieza antes que hace un siglo, ya que debido a los avances en nutrición y cuidados de la salud, en la mayor parte de los países la pubertad se inicia más pronto, esto desde el punto de vista biológico. Por otro lado, si marcamos el final de la adolescencia como el momento en que el joven o la joven asumen papeles de adulto, tales como matrimonio, paternidad y trabajo estable, o la “independencia económica” la adolescencia también termina después. Debido a la prolongación de la educación, muchos jóvenes posponen esas transiciones por lo menos hasta la mitad de la tercera década de la vida.

La franja de edad tradicionalmente considerada como adolescencia, que hasta hace poco se estimaba entre los 10 y los 18 años, se ha extendido a un período que se ha denominado “aduldez emergente”, y que se prolonga entre los 18 y 25 años.

Hoy se tiende a reconocer en la adolescencia tres períodos: adolescencia temprana, de los 10 a los 14 años; adolescencia media, de los 15 a los 18 años; y adolescencia tardía o aduldez emergente, de los 18 a alrededor de los 25 años. Edades que por cierto son estimadas y dependen de los ritmos individuales.

Es conveniente resaltar la relatividad de los períodos temporales, ya que influirán en ese aspecto un conjunto de factores: contexto social y cultural, oportunidades, circunstancias personales, etc.



EN LA ADULTEZ EMERGENTE CONTINÚA LA EXPLORACIÓN DE IDENTIDADES

En esta fase aún no culmina la exploración de identidades, se mantiene la inestabilidad y el enfoque en uno mismo, y el joven siente “que la tiene clara”. Por otra parte, se debe recordar que el sentido de la identidad nunca se consigue ni se mantiene de una vez y para siempre. Como lo señala Erikson, a quien debemos el concepto, “constantemente se pierde y se recupera, incluso entre los adultos.”

Aún se exploran varias posibilidades de amor y trabajo a medida que se hacen elecciones más duraderas. Es en este período en que el joven obtiene conclusiones sobre quién es, cuáles son sus capacidades y limitaciones, cuáles son sus ideas y valores y qué lugar ocupa en la sociedad. Estas mismas exploraciones la convierten en una edad en que aún hay inestabilidad.

También es un período en que el joven se mantiene centrado en sí mismo, lo que es propio de la etapa, saludable y temporal. Progresivamente, él y la joven acelera su proceso de descentración y toma perspectiva de los demás.

ESTA ES LA EDAD DE LAS POSIBILIDADES

El joven o la joven se sienten en una situación de ambivalencia; ya no es considerado adolescente pero tampoco plenamente adulto. Cuando se les pregunta si sienten que han alcanzado la adultez, la mayoría de los jóvenes de esta edad no responden sí o no, sino que dan una respuesta ambigua, “en algunos sentido sí, pero en otros no”.

A pesar de esa sensación, es la edad de las posibilidades, porque son posibles muchos futuros distintos, ya que es poco lo que se ha decidido con certeza acerca de la dirección de la vida. Tiende a ser una edad de grandes esperanzas y expectativas, debido en parte a que pocos de los sueños juveniles han sido probados en la vida real. En esta época es común escuchar a los jóvenes decir “estoy muy seguro que algún día llegaré donde quiero estar en la vida”, sin imaginar que el futuro también les depara trabajos monótonos o rupturas afectivas amargas o problemas con los hijos o la salud, esto ocurre porque –al mismo tiempo– están concentrados en el presente. Por el momento, durante este lapso parece posible la realización de todas las esperanzas, ya que para la mayoría de los jóvenes el margen para tomar sus decisiones de cómo vivir es mayor que antes y también mayor de lo que será en el futuro.

Es probable que en algún momento de esta etapa los jóvenes dejen a su familia de origen, pero ello no necesariamente significará que se hayan comprometido con una nueva red de relaciones y obligaciones.





LA EXISTENCIA Y LA PROLONGACIÓN DE ESTA ETAPA DEPENDE DE LAS DISTINTAS CULTURAS

No en todas las culturas se da de la misma manera y al mismo tiempo, el inicio y la finalización de esta etapa. Depende de las edades en que se espera que los jóvenes entren a la adultez plena y asuman responsabilidades adultas, como el matrimonio y la paternidad, la independencia económica de sus padres, etc. De ahí que sea más prolongada en las sociedades industrializadas. Sin embargo, pareciera que se anticipa su inicio a medida que las culturas se vuelven más industrializadas y más integradas en una economía global. Es probable que se haga muy común en el mundo durante el siglo XXI.

Este período se inicia entre los 17 y 18 años, cuando la mayoría de los jóvenes ha terminado la educación secundaria, pero no es tan claro el momento o la edad en que finaliza. ¿Cómo sabe una persona cuándo ha completado su transición a la adultez? La respuesta es compleja, personal y varía notablemente entre las culturas; incluso dentro de nuestro país, según el sector socioeconómico, mundo rural o urbano, sexo y otros.

LOS JÓVENES OBTIENEN SU PARTIDA EN LA COMUNIDAD ROVER ALREDEDOR DE LOS 21 AÑOS

No obstante la prolongación de la adolescencia hasta cerca de los 25 años, el Método Scout y el Programa en la Rama Rovers no tienen respuestas para todas las necesidades que plantea la adultez. Igualmente ha sido necesario establecer una edad –que bordee los 21 años– como límite para que el o la joven actúe en el Movimiento como Beneficiario. Si por distintas circunstancias el avance individual de un joven o de una joven hace recomendable esperar un tiempo, la edad no debiera ser obstáculo para hacerlo, pero no mucho más allá del límite anterior. Llegará un momento en que el joven, desde la perspectiva de su participación en el Movimiento y tal como lo dijo el fundador, deberá “tomar su propia canoa y remar”, y eso ocurrirá alrededor de los 21.

[Al momento de su Partida el joven será capaz de continuar fuera de la Comunidad enfrentando su futuro. Como lo veremos más adelante, la estrategia educativa del Plan Personal de Acción lo habrá preparado para ese desafío.]

EN LA ADULTEZ EMERGENTE SURGEN DEL PENSAMIENTO DIALÉCTICO Y EL JUICIO REFLEXIVO

En la adolescencia, y especialmente en la adultez emergente, el desarrollo del conocimiento funciona como un **núcleo organizacional** que afecta a todas las áreas del pensamiento sin importar el tema. Por eso lo analizaremos antes de examinar otras características propias de este período.

En las etapas anteriores de la adolescencia los jóvenes practican el **pensamiento dualista**, por lo que tienden a ver las situaciones y los problemas en términos polarizados: un acto es correcto o equivocado, sin puntos intermedios; una afirmación es verdadera o falsa, independientemente de los matices o de la situación en que se aplica. Esto refleja una estimación exagerada de la eficacia del pensamiento lógico en la vida real.

Alrededor de los 18 años la situación tiende a cambiar. El pensamiento se hace más complejo, y los jóvenes empiezan a tomar conciencia de que en cada cuestión hay dos o más lados, dos o más puntos de vista legítimos, y que puede ser difícil justificar una posición como la única cierta o exacta. En la adultez emergente el joven puede considerar los distintos puntos de vista, hasta el grado de afirmar que es imposible hacer cualquier juicio acerca de si un punto de vista es más válido que otro.

Esta manera de pensar implica adaptar el pensamiento lógico a las restricciones prácticas de las situaciones reales. Es lo que se denomina **pensamiento dialéctico**, que incluye una conciencia creciente de que los problemas no tienen una solución clara y que las estrategias o puntos de vista contrarios tienen sus méritos respectivos.

Al pensamiento dialéctico le sigue el **juicio reflexivo**, que es otra cualidad cognitiva de la adultez emergente, y que consiste en la capacidad para evaluar la precisión y coherencia lógica de pruebas y argumentos.

APARECEN EL PENSAMIENTO CRÍTICO Y LA CAPACIDAD DE COMPROMISO

En la adultez emergente surge también una cualidad sustancial: *el pensamiento crítico*. Se trata del pensamiento que no sólo implica memorizar la información, sino analizarla, hacer juicios sobre su significado, relacionarla con otra información y considerar por qué es válida o inválida.

El pensamiento crítico requiere una base de habilidades, experiencias y conocimientos obtenidos en la niñez, junto con un ambiente educativo en la adolescencia que lo promueva y valore. Por ese motivo, quienes tienen una educación universitaria o superior muestran mayores avances en el pensamiento crítico que quienes no la tienen. También es más frecuente en las culturas que valoran el pluralismo.

En lugar de promover la memorización mecánica de hechos concretos, con la meta limitada de que luego logren recordarlos, buscamos que los jóvenes desarrollem y usen las habilidades del pensamiento crítico de manera competente.

La promoción del pensamiento crítico requiere grupos pequeños para ejercitarse el diálogo y un sistema educativo que fomente el respeto y reconocimiento a diferentes puntos de vista. ¿Qué otro espacio más adecuado que el Equipo Rover, donde se promueve el diálogo focalizado en los problemas reales? ¿Qué sistema educativo más pertinente que el Método Scout, que a través del *clima educativo* incentiva la creatividad y promueve el pensamiento original?

Es tarea de los educadores velar porque el pensamiento crítico no desemboque en un relativismo crónico o, peor aún, tienda al pensamiento anárquico. Para evitar eso hay que promover que el pensamiento crítico alcance la etapa del *compromiso*, en la cual la persona se compromete con aquellos puntos de vista que considera los más válidos y que lo trasciendan (compromiso social y político), a la vez que se mantiene abierta a revalorizar sus opiniones si se le presentan nuevas evidencias.



SE DILUYEN LOS EGOCENTRISMOS

Los modos de pensar descriptos en los párrafos anteriores, influyen a su vez en la forma en que los jóvenes piensan acerca de otras personas y de las relaciones e instituciones sociales. A medida que aprenden a considerar o a adoptar la perspectiva de los demás, los adolescentes se vuelven menos egocéntricos, intensificándose el proceso de descentración que los acerca a la madurez.

Cada vez más el o la joven comprende que la otra persona tiene una perspectiva que es diferente a la suya, y se da cuenta también que la otra persona entiende que él o ella tiene una perspectiva que es diferente a la de él.

Si bien el proceso de descentración de sí mismo se inicia desde la primera adolescencia hay una situación de ambivalencia, donde conviven el egocentrismo y interés por el otro. Sólo en la adultez emergente el joven toma perspectiva del sistema social y convencional, dándose cuenta que sus perspectivas y las de otros son influidas no sólo por las interacciones, sino también por sus papeles en la sociedad en general.

Uno de los egocentrismos que tiende a diluirse en esta edad es la *audiencia imaginaria*. Como al inicio de la adolescencia los jóvenes piensan mucho en los demás y no distinguen entre su propia perspectiva y la de los otros, creen que también los demás piensan mucho en ellos: imaginan una audiencia embelesada ante su apariencia y comportamiento.

Sobre la audiencia imaginaria se construye la *fábula persona*, (como parte de la imagen de sí mismo), que consiste en la creencia del joven o de la joven de que hay algo único y especial en él o ella. Es una convicción en la singularidad de sus experiencias y de su destino personal.

Esta *descentración* no transcurre de la noche a la mañana, varía entre las personas según sus ritmos de maduración y ocurre progresivamente entre los 12 y los 20 años, acelerándose en la adultez emergente. Según el psicólogo David Elkind, si bien estos egocentrismos disminuyen con la edad, en ninguno de nosotros desaparecen con la adultez (todos tenemos algo de narcisismo).

Se relaciona con estos fenómenos el denominado *sesgo optimista*, que es parte de la fábula personal, y que consiste en la tendencia a suponer que es más probable que los accidentes y enfermedades les sucedan a otros y no a nosotros mismos. Este es un fenómeno muy importante de considerar en las actividades scouts, ya que determina en los jóvenes una cierta propensión al riesgo. En todo caso, a la altura de los 18 años, el sesgo optimista se atenúa y los jóvenes se vuelven más prudentes.



MEJORA LA AUTOESTIMA

La autoestima es el sentido de valía y bienestar que una persona tiene de sí misma. *Imagen personal, concepto personal y autoperccepción* son términos muy relacionados que se refieren a la forma en que las personas se ven y evalúan. Sabemos que en la adolescencia, en comparación con la niñez, los pares adquieren un considerable poder sobre la autoestima y su presión puede ser muy dura. No obstante, las relaciones de los jóvenes con sus padres siguen siendo cruciales. Si ellos les brindan amor y aliento, la autoestima aumenta, pero si los menosprecian o se muestran indiferentes, los adolescentes responden con menor autoestima. La imagen de uno mismo se construye en relación a la imagen que los otros le devuelven al sujeto (espejo).

En la adultez emergente los jóvenes ya pasaron por los difíciles cambios de la pubertad y se sienten más cómodos con su aspecto, por lo que para la mayoría de ellos y ellas la autoestima aumenta. Generalmente han dejado la escuela y la compañía del grupo de amigos cercanos se hace más gratificante. Al mismo tiempo puede mejorar la relación con los padres y los conflictos disminuyen.

Además ahora hay un mayor control de los contextos sociales de la vida cotidiana: no hay que ir a la escuela, no está la presión de las malas calificaciones, pueden alternar trabajo y estudio. Junto con el aumento de la autoestima, disminuyen algunas sensaciones que hacen que ya no se sientan solitarios, torpes, nerviosos, ignorados o malhumorados.

LA RELACIÓN CON LOS PARES GANA EN INTIMIDAD Y CONFIANZA

Los pares nunca dejan de influir en el desarrollo durante la adolescencia. En la adultez emergente, por distintas causas, se hace diferente: disminuye como presión de grupo y aumenta como fuente de consejo personal y apoyo emocional.

Debido a que son más selectivos para escoger a sus amigos y a que sólo en ellos confían, la presión de los pares, fuerte en la escuela y en otras edades de la adolescencia, en vez de ser negativa pasa a ser positiva en términos de apoyo y cuidado mutuo. El sarcasmo y el ridículo, más comunes entre los escolares en otras edades de la adolescencia, tiende a disminuir. También disminuye la popularidad basada en las habilidades sociales, la inteligencia o el atractivo físico.

Los jóvenes de esta edad dedican más tiempo a conversaciones sobre temas importantes que a actividades compartidas. Con el grupo más selecto y reducido de amigos hay más énfasis en la intimidad y en cualidades como la confianza y la lealtad.

La base es la semejanza, ya sea en edades, valores o perspectivas. De ahí que la aplicación del Método en la Rama Rovers mantenga la vigencia del Equipo como comunidad de vida y para compartir intereses en actividades comunes.



LA RELACIÓN CON LA FAMILIA SE ESTRUCTURA MÁS HORIZONTALMENTE

En la adultez emergente aumenta la capacidad de los jóvenes para entender a sus padres. A medida que maduran y se sienten más adultos, se hacen más capaces de comprender la forma en que sus padres ven las cosas. También los padres cambian la manera en que ven a sus hijos y en que se relacionan con ellos. Disminuye su rol de supervisores de la conducta y se modifican las reglas en la casa, lo que produce una relación más distendida y amable. Nace una nueva intimidad con un sentido de respeto mutuo.

Por supuesto, siempre hay excepciones, como los padres que encuentran difícil aceptar que "su niño" crezca, o los jóvenes que se muestran renuentes a aceptar la responsabilidad de convertirse en adultos autosuficientes. Sin embargo, es evidente que en esta edad hay mayor cercanía y menos sentimientos negativos entre padres e hijos.

Esta tendencia se aprecia claramente en el caso de aquellos jóvenes que por estudio, cohabitación con una pareja o simple deseo de independencia, se mudan del hogar familiar. Estos jóvenes tienden a llevarse mejor con sus padres que los que permanecen en casa, en lo que influyen muchos factores: la distancia permite que mutuamente se aprecien más; es más sencillo tenerse cariño porque ya no se experimentan las fricciones cotidianas propias de la vida en común; ambas partes pueden controlar la frecuencia y el tiempo de sus encuentros y se encuentran cuando lo desean y lo disfrutan.

ENTRE EL ENCAPRICHAMIENTO Y EL AMOR ROMÁNTICO

Robert Stenberg, psicólogo estadounidense, profesor de la Universidad de Yale, es autor de una teoría según la cual las diversas variedades del amor presentan tres cualidades fundamentales: pasión, intimidad y compromiso.

- ♦ *La pasión* es tanto emocional como física, incluye el deseo sexual y puede dar origen a emociones como la ansiedad, el placer, la ira y los celos.
- ♦ *La intimidad* es un sentimiento de cercanía y apego, que comprende el entendimiento, el apoyo mutuo y la comunicación de aspectos que no se abordan con otras personas.
- ♦ *El compromiso* es la promesa de amar a alguien a largo plazo, siendo la cualidad que sostiene una relación duradera a través de las fluctuaciones de la pasión y la intimidad.



Según Stenberg, la combinación de estas tres cualidades da origen a siete formas de amor:

- El **agrado**, que es sólo intimidad, sin pasión ni compromiso. Este tipo de amor caracteriza la mayor parte de las amistades que van y vienen en el curso de la vida.
- El **encaprichamiento**, que es sólo pasión. Hay una gran actividad fisiológica y emocional y un intenso deseo sexual, pero sin intimidad ni compromiso.
- El **amor vacío** es sólo compromiso, sin pasión ni intimidad. Se da en varios casos, como el de las parejas que permanecen juntas muchos años pero que ha perdido la pasión y la intimidad.
- El **amor romántico**, que combina pasión e intimidad, pero sin compromiso. Se experimenta con intensidad y felicidad pero es raro que permanezca.
- El **amor de compañía** combina intimidad y compromiso, pero sin pasión. Puede aplicarse a parejas casadas largo tiempo, que han disminuido su pasión pero han mantenido otras cualidades de su amor.
- El **amor caprichoso**, que tiene pasión y compromiso sin intimidad, típico de los idilios arrolladores, entre personas que no se conocen bien, se enamoran con pasión y a veces rápidamente se casan o viven juntos.
- El **amor consumado**, que integra en la relación las tres cualidades del amor.

Antes de ese momento, rara vez los amores adolescentes pasarán al amor consumado. Lo que no significa que no pueda ocurrir, pero sería raro, especialmente en las generaciones actuales, con una edad tan alta para culminar estudios formales e iniciar un trabajo estable.

Momento propicio entonces para encarar temas sobre el amor, relaciones sexuales, paternidades responsables, cuidados de la salud, etc.

Hemos descrito brevemente la teoría de Stenberg por cuanto nos ayuda a observar que en la mayor parte de las relaciones amorosas entre adolescentes es difícil que el compromiso exista, y si existe es vacilante. Aunque algunas relaciones pueden prolongarse, la mayoría durará poco. No significa que los jóvenes no sean capaces de comprometerse, sólo lo harán al final de la adultez emergente, cuando comiencen a buscar a alguien con quien puedan tener una relación amorosa para la vida, desarrollando apegos y estableciendo relaciones duraderas y serias. Por supuesto que todos conocemos excepciones, algunas exitosas y otras no tanto.

Excluyendo el *agrado*, que sólo se aplica a los amigos, la ausencia de compromiso nos indica entonces que en la mayor parte de los adolescentes están presentes dos tipos de amor: *el encaprichamiento y el amor romántico*. Los primeros y los nuevos amores se acercan al encaprichamiento y, por su intensidad, los jóvenes tornan la pasión como prueba de amor. Al experimentar intimidad y mantener la cercanía, se combinan pasión e intimidad para dar origen al amor romántico. La intimidad crece con la adultez emergente y al término de esta etapa, ya muy cerca de la adultez plena, podría agregarse el compromiso.



ES TIEMPO DE CUESTIONAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

En casi todas las culturas, con mayor o menor intensidad, niños y niñas reciben desde que nacen una *socialización diferencial por género*, que consiste en la socialización del hombre y de la mujer de acuerdo con las diferentes expectativas sobre las actitudes y conductas que esa cultura estima apropiadas para cada género. Las presiones para conformarse a las expectativas de género forman parte del ambiente, a veces son sutiles o menos formales pero no por ello menos poderosas, y provienen de la familia, de los pares, de los profesores, de los medios de comunicación, de la publicidad.

En la adolescencia, estas diferencias conductuales entre hombres y mujeres se hacen más pronunciadas, ya que se intensifican las presiones para conformarse a los papeles de género prescriptos por la cultura. Esa presión, más que los cambios biológicos de la pubertad, es la que produce las mayores diferencias entre hombres y mujeres a medida que avanza la adolescencia. Tendemos a organizar nuestras percepciones del mundo de acuerdo con los esquemas de masculinidad y femineidad, y a categorizar sobre esta base una amplia gama de conductas, objetos y rasgos como propiamente "femeninos" o "masculinos".

Dado que la socialización diferencial por género se intensifica en la adolescencia, no debe sorprendernos que en la adultez emergente los jóvenes tengan expectativas de género diferentes para hombres y mujeres que responden a la subsistencia de *estereotipos de género*. Estos estereotipos se fundan en los esquemas antes mencionados y son creencias que atribuyen ciertas características a las personas por el solo hecho de ser hombre o mujer.

Un estereotipo, por ejemplo, consiste:

- ◆ evaluar el desempeño laboral de las mujeres de manera menos positiva que el de los hombres.
- ◆ considerar que la mujer debe encargarse del cuidado de los hijos y el hombre está llamado a proveer y proteger.
- ◆ que la mujer debe ser tierna y dulce mientras se espera que el hombre sea rudo y vigoroso.

No obstante que en muchas culturas ha habido un cambio considerable y que hoy las creencias de género son más débiles que en el pasado, debemos considerar en el proceso educativo de los jóvenes que los estereotipos tienden a ser duraderos. En parte lo son porque una vez que se establecen los esquemas de género son resistentes al cambio, y en parte porque los papeles sociales de los hombres y de las mujeres parecen confirmar los estereotipos sobre las diferencias de género. Es un círculo vicioso: subsisten los estereotipos porque subsisten los esquemas y éstos a su vez subsisten porque se continúa socializando por género.

Algunos estudios sugieren que los estereotipos de género tienden a disminuir en la adultez emergente. Probablemente porque este es un período en que son comunes las exploraciones de la visión del mundo y en que las habilidades de pensamiento crítico están más desarrolladas que en las etapas anteriores de la adolescencia. Consideramos que es un momento apropiado para que en la Comunidad Rover se apoye el cuestionamiento de las expectativas de género de la propia cultura. ¿Por qué se da tanto valor a la conformidad con los papeles de género dados los aspectos negativos asociados con ellos y dadas las limitaciones que imponen al desarrollo de los jóvenes? La pregunta, planteada en el Equipo, representa un desafío para el juicio reflexivo de los y las Rovers.

Es ese un momento importante para trabajar, investigar, dialogar y reflexionar sobre el flagelo mundial de la violencia de género y de la violencia familiar a niños, ancianos o personas con discapacidad.



EN ESTA EDAD EL TRABAJO ES RELEVANTE

Al extenderse la adolescencia aumenta la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de los jóvenes. Es parte de su identidad y adquiere importancia en la perspectiva de su futura ocupación adulta. Además, en casi todas las culturas un trabajo relativamente estable es considerado como signo de madurez, por el logro de cierta autonomía e independencia de los padres.

Para gran parte de los jóvenes de los países industrializados, este tema sólo consiste en revisar la variedad de posibles ocupaciones existentes, y elegir una que les resulte a su alcance y sea satisfactoria en términos de salario y realización personal. En los países en vías de desarrollo el problema es encontrar trabajo, aún teniendo la calificación. Fruto de la globalización, las antiguas economías están desapareciendo o mutando y cada vez se requieren nuevas habilidades. La economía en algo que está en permanente transformación, por ser parte de un proceso social.

Para los jóvenes que después de su educación secundaria pasan al trabajo a tiempo completo en lugar de asistir a la universidad o adquirir una mayor formación profesional por medio de un estudio superior, las perspectivas laborales se han ido complicando en la medida que los empleos bien remunerados se vuelven más escasos. Por esto, la mayoría de los adultos emergentes que trabajan cambian de empleo durante varios años mientras buscan uno que no sólo les ofrezca un buen salario, sino que también coincida con su identidad. Sus exploraciones de trabajo son a menudo irregulares y asistemáticas. Por este mismo motivo, aunque no el único, el desempleo entre los jóvenes es más frecuente, especialmente en los países en vías de desarrollo.

En los países industrializados y en las clases con alto poder adquisitivo de los países en vías de desarrollo, los adultos emergentes pasan más tiempo en sus estudios superiores, por lo que el trabajo es un tema aún lejano que cumple un papel menor en sus vidas. Sin embargo, entre esos jóvenes son frecuentes los empleos temporales y parciales que no guardan relación con su eventual trabajo adulto, sino con la necesidad de financiar una vida recreativa más activa. Este tipo de trabajo también es frecuente en los países en vías de desarrollo y en los sectores más pobres de todos los países, pero por otros motivos: se trabaja para contribuir al sustento de la familia o pagar la propia educación.

Dada la importancia del trabajo en esta edad, en cualquiera de los casos presentados nuestras Comunidades Rover no pueden desentenderse de la preparación para el trabajo o de la orientación vocacional o laboral que se necesita proporcionar. Por cierto que esta tarea dependerá de la realidad y posibilidades de cada Comunidad, pero no se debe olvidar que una Comunidad bien posicionada en la comunidad, tiene mayor capacidad de establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones o crear redes que le faciliten la tarea.

Por este motivo, al hablar de los Proyectos, se ha incluido como prioritario el Campo de Acción del Trabajo¹. En este tema es prioritario hablar de la necesidad y de la dignidad del trabajo.

► ¹Documento Específico 4 Rama Rovers Educación por la acción

PARA BIEN O PARA MAL LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INFLUYEN

Hoy los jóvenes crecen inmersos en un mundo mediático y para la mayoría de ellos este es un tema esencial y fascinante. Este mundo lo conforman la televisión, la música, el cine, la publicidad, los juegos computacionales, Internet, las nuevas generaciones de teléfonos celulares.

Los medios tienden a usar a los jóvenes construyendo consumidores pasivos y sin pensamiento crítico. A su vez, los jóvenes eligen los diversos medios y reaccionan de manera distinta a las mismas experiencias, haciendo uso de ellos como entretenimiento, búsqueda de sensaciones, formación de la identidad o identificación con la cultura juvenil.

Sin duda que los medios son una poderosa fuerza en la globalización de los adolescentes. Pero en cualquier cosa en que se ocupen ocho horas al día, es mucho tiempo. Y la tendencia actual es al aumento. Los medios se están haciendo muy portátiles: uno puede escuchar música mientras camina, corre o va en autobús. Este mismo documento pudo ser hojeado, leído, copiado, analizado y discutido al otro día de ser escrito, en cualquier parte del mundo. Mientras lo escribimos, pudimos ser fotografiados a través del computador y nuestra imagen pudo aparecer de inmediato en el teléfono celular de cualquier lector. Y más aún, se ha perdido la capacidad de asombro: hoy eso no sorprende a nadie, o a casi nadie.

Lo que sí sorprende es que este tema reciba tan poca atención en los textos de psicología y educación, considerando sobre todo que a medida que sus sociedades se desarrollan, los jóvenes pasan todos los días más tiempo utilizando los medios que asistiendo a la escuela o participando con su familia y sus amigos.

Frente a la influencia de los medios el debate está polarizado: en un extremo se encuentran los que culpan a los medios de todos los daños sociales; y en el otro extremo aquellos que descartan por completo sus efectos negativos como no verificables.

Mientras el debate continúa, en los países occidentales los adolescentes dedican alrededor de ocho horas diarias a los medios y una gran mayoría de ellos posee teléfono celular.

No obstante que Internet es una herramienta popular entre los jóvenes, muy importante para la democratización de la información y para la práctica de habilidades sociales, aumenta la preocupación de que esta gigantesca red virtual ponga a los adolescentes en riesgo de explotación, sedentarismo, pérdida del contacto con la Naturaleza y aislamiento social.

Cualquiera que sean las derivaciones del debate sobre el tema, es indiscutible que el uso de los medios puede tener tanto implicaciones positivas como negativas para el desarrollo de los jóvenes. De ahí que los Dirigentes Scouts, especialmente en la Rama Rovers, no pueden desatender este aspecto. Es importante vigilar de cerca lo que se produce en los medios y **realizar un análisis crítico**, especialmente porque los productores de los medios están más motivados por las ganancias que por el bien general.

Resulta importante estimular la creatividad y la intervención como así también la visita a otros medios: museos, exposiciones, teatros, talleres de arte, etc.



EL ENFOQUE EN LA CULTURA NOS OBLIGA A DISEÑAR NUESTRA COMUNIDAD

En la caracterización que hemos hecho de la adultez emergente en los párrafos anteriores, el lector podrá apreciar que se ha acentuado el enfoque en los fundamentos culturales del desarrollo más que en sus pautas psicológicas universales. Al comprender la diversidad cultural de usos, costumbres e ideas que influyen en los jóvenes, expandimos nuestra concepción sobre la variedad de sus posibilidades de desarrollo.

Esto obliga a que nuestros Dirigentes aprendan a *pensar culturalmente*, es decir, aprendan a examinar los aspectos del desarrollo adolescente a partir de sus fundamentos culturales. La adolescencia, y especialmente la adultez emergente, es una construcción cultural, no un puro fenómeno psicológico o biológico. Decir esto significa que es variable la forma en que las culturas definen el estatus adulto y el contenido de las funciones y responsabilidades adultas que los jóvenes aprenden a cumplir.

Y aunque parezca una exageración, esto no ocurre sólo de un país a otro. También de una ciudad a otra y entre uno y otro vecindario. Especialmente en países con una composición cultural que reconoce fuentes diversas. Por eso cuando hablamos del rol de los Dirigentes, decimos que su principal tarea como organizadores consiste en "diseñar" su Comunidad, adaptando el modo de presentación de los valores scouts y de aplicación del Método a la realidad cultural de los diferentes ambientes en que actúan los jóvenes.



La globalización produce una identidad “bicultural”

Con relación a lo anterior parece irónico que hoy se preste más atención a las influencias culturales sobre la adultez emergente, en un momento en que los límites que hacían distintivas a las culturas se debilitan constantemente. Hasta los lugares más apartados son arrastrados inexorablemente a una cultura mundial común, haciendo que los adolescentes vivan en un mundo más pequeño y más homogéneo.

Como consecuencia, los jóvenes –que pueden acceder a ciertas formas culturales comunes- experimentan ambientes cada vez más parecidos. Crecen mientras escuchan la misma música, miran las mismas películas, beben los mismos refrescos y usan las mismas marcas de pantalones. El atractivo de estar conectados a una cultura global parece ser mayor entre los adultos emergentes, más capaces que los niños de buscar información más allá de las fronteras y menos comprometidos que los adultos con una determinada forma de vida.

A pesar de estas reflexiones, la globalización no significa que la identidad cultural se vuelva la misma en todas partes del mundo. Al parecer, el patrón cultural más común, como lo señala Jeffrey Jensen Arnett, “es que la identidad de los jóvenes se está volviendo cada vez más *bicultural*, con una identidad para la participación en su cultura local y otra para la participación en la cultura global.”

También muchos jóvenes –que procuran defender su identidad cultural- se mantienen resistentes a la globalización o están a la vanguardia en la defensa de sus raíces culturales. Lo importante es no perder la perspectiva de las ventajas y riesgos, que aún pueden ser muchos en el futuro cercano.

En América Latina, cuyos países comparten una historia de colonización y una lealtad común a la fe católica, el acelerado ritmo del cambio cultural y la globalización, está determinando que los jóvenes se desarrollen en una cultura que es muy diferente de aquella en que sus padres crecieron, lo que presenta tanto promesas como problemas.

Resulta importante reforzar la cultura nacional por medio de investigación y conocimiento y la internacional a través de intercambios y viajes.



A modo de Resumen

- ◆ El joven o la joven se sienten en una situación de ambivalencia: ya no es considerado adolescente pero tampoco plenamente adulto.
- ◆ El Programa de Jóvenes en su desarrollo para la Rama Rovers no tiene respuesta para todas las necesidades que plantea la adultez emergente, el/la joven no puede prolongar mucho más allá de los 21 años su permanencia como Beneficiario.
- ◆ El desarrollo cognitivo funciona como un núcleo organizacional que afecta a todas las áreas del pensamiento sin importar el tema.
- ◆ El pensamiento dialéctico es una conciencia creciente de que los problemas no tienen una solución clara y que las estrategias o puntos de vistas contrarios tienen sus méritos respectivos.
- ◆ El juicio reflexivo es la capacidad para evaluar la precisión y coherencia lógica de pruebas y argumentos.
- ◆ La promoción del pensamiento crítico requiere grupos pequeños para ejercitarse el diálogo y un sistema educativo que fomente el respeto y reconocimiento a diferentes puntos de vista.
- ◆ En la mayoría de los casos en esta etapa mejora la relación con los padres, los conflictos disminuyen. Aumenta la capacidad de los jóvenes para entender a sus padres.
- ◆ La presión de los pares pasa a ser positiva en términos de apoyo y cuidado mutuo.
- ◆ Aparecen distintas expresiones de amor, pero es muy difícil que exista ya el amor consumado.
- ◆ Es un buen momento para que la Comunidad Rover apoye el cuestionamiento de las expectativas de género de la propia cultura.
- ◆ El trabajo, es un punto importante, tanto así que en casi todas las culturas un trabajo relativamente estable es considerado como signo de madurez. La Comunidad Rover debe ocuparse de la orientación vocacional o laboral.
- ◆ Los medios de comunicación tienen implicaciones positivas y negativas para el desarrollo de los jóvenes, el educador scout debe vigilar de cerca lo que se produce en los medios y realizar un análisis crítico.
- ◆ La globalización no significa que la identidad cultural se vuelva la misma en todas partes del mundo.



EL CLIMA EDUCATIVO:

LOS COMPONENTES DEL MÉTODO SCOUT



LA MISIÓN DEL MOVIMIENTO SE CUMPLE 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 realizada en Durban en 1999, consiste en “contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrolle 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:*

- ◊ Sistema progresivo de objetivos y actividades
- ◊ Aprendizaje por la acción
- ◊ Presencia estimulante del adulto
- ◊ Adhesión a la Promesa y a la Ley Scout
- ◊ Marco Simbólico
- ◊ Sistema de Equipos
- ◊ Aprendizaje por medio del Servicio
- ◊ Vida en Naturaleza
- ◊ Aprendizaje a través del juego

- ◊ el apoyo que un joven recibe de su Equipo,
- ◊ la excelencia en la tarea que trata de lograr el Equipo,
- ◊ la actitud acogedora de los Dirigentes,
- ◊ el atractivo de los Proyectos comunes que se realizan,
- ◊ el desafío que representan los Proyectos personales,
- ◊ el compromiso con la Ley Scout y la Promesa,
- ◊ el sentido de propósito que aporta el Marco Simbólico,
- ◊ la atracción de la vida al aire libre,
- ◊ la satisfacción obtenida a través del Servicio a los demás,
- ◊ la aventura y el descubrimiento que proporcionan los grandes viajes,
- ◊ las experiencias ganadas en los primeros desempeños laborales conectados a través de la Comunidad,
- ◊ la participación y los mecanismos democráticos utilizados para la toma de decisiones,
- ◊ el significado de las celebraciones, de los juegos, de los cantos
- ◊ todas las experiencias que se viven y comparten.

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 esos componentes. Sólo así se va creando progresivamente una atmósfera que llamamos *Vida de Grupo o clima educativo*.

La interacción de todo lo que ocurre en la Comunidad Rover, como resultado de la aplicación articulada del Método Scout, produce un *clima educativo*:

El clima educativo es un contexto grupal que genera y promueve estímulos continuos que facilitan la actividad educativa. Estos estímulos provienen de las actividades, de los procesos, de los estilos y de los actores involucrados. En un clima educativo las posibilidades se amplían al máximo y las restricciones se minimizan, generando una especie de *educabilidad inevitable*, que desarrolla en los jóvenes su capacidad de cambiar y adquirir nuevas conductas. Es un ambiente en que todo se convierte en agente educativo y la relación educativa se establece entre todos:

- ◊ entre los jóvenes,
- ◊ entre los Dirigentes y los jóvenes,
- ◊ entre los Dirigentes,
- ◊ entre la Comunidad y su entorno familiar y social.



Desde el punto de vista cognitivo, el clima educativo permite que los espacios de la Comunidad Rover se estructuren en una trama de comportamientos y diálogos que facilitan el aprendizaje. Desde la perspectiva ética, desarrolla la conciencia moral y facilita la formación de una escala personal de valores.

La particularidad que aporta el clima educativo consiste en que los jóvenes adquieren el aprendizaje y forman sus valores siendo parte de un proceso que efectivamente está ocurriendo y que los tiene a ellos como protagonistas. Inmersos en esa atmósfera, los jóvenes asimilan el aprendizaje y viven los valores. El conocimiento y la conciencia se amplían sin siquiera proponérselo.

Es mucho más que una adhesión intelectual o afectiva. Es un estilo de vida que se incorpora, es decir, que “pasa por el cuerpo”, marcando el modo de ser de cada joven.

El clima educativo también es importante desde la mirada de los jóvenes. Esa atmósfera tiene tal fuerza que quien ingresa a la Comunidad Rover percibe que está situado en un espacio diferente del cual vale la pena ser parte. Esta percepción es esencial para la permanencia de los jóvenes y para su compromiso con su Plan Personal de Acción. La existencia de este clima desarrolla en los jóvenes identificaciones poderosas.

EL CLIMA EDUCATIVO DEPENDE DE LA APLICACIÓN ARTICULADA DE TODOS LOS COMPONENTES DEL MÉTODO SCOUT

Es frecuente que los componentes del Método Scout sean analizados de manera aislada, sin destacar el resultado que se produce cuando se aplican relacionados unos con otros.

En el gráfico que sigue, en el cual se observan los componentes del Método Scout como un todo, se representa la forma en que la interacción entre ellos genera un clima educativo.



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

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

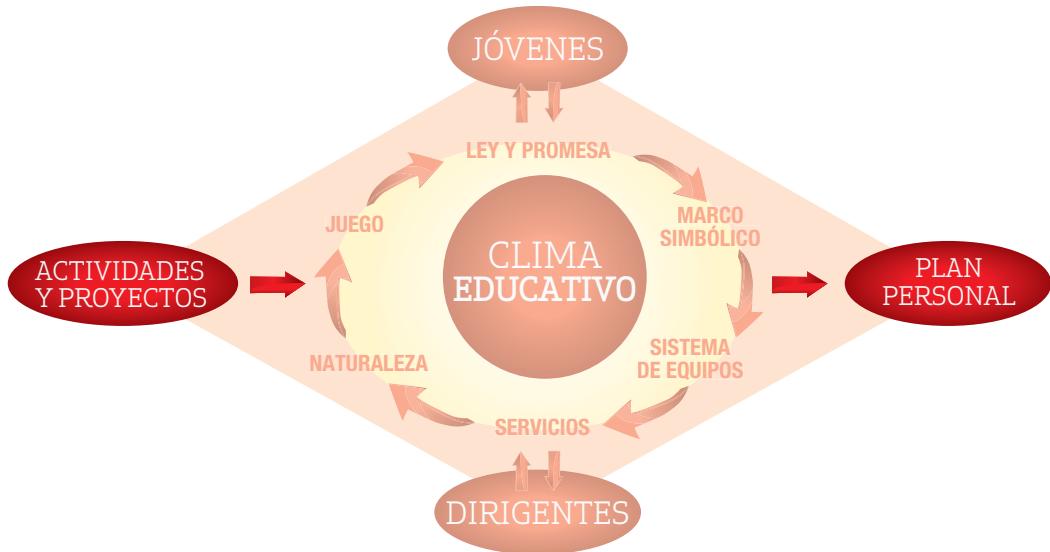


ESTO REPRESENTA:

- ◆ La importancia que el Método Scout otorga a los intereses y necesidades de los jóvenes, representada en esta edad por el logro de sus Planes Personales.
- ◆ La presencia estimulante de los Dirigentes –adultos o jóvenes adultos mayores de 25 años– que se ubican en el gráfico en la parte inferior, significando de esa manera su actitud de sostenimiento de los Proyectos de los jóvenes.
- ◆ El aporte que los jóvenes proporcionan al clima educativo, ya sea individualmente o a través de sus Equipos; como también los estímulos que reciben del clima educativo existente.
- ◆ La relación interactiva, de colaboración educativa y aprendizaje mutuo, existente entre jóvenes y entre jóvenes y Dirigentes.



SEGUNDO, LO QUE LAS PERSONAS QUIEREN LOGRAR: EL PLAN PERSONAL DE ACCIÓN Y LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS QUE CONTRIBUYEN A SU LOGRO



En los vértices de los costados se ubican por una parte las actividades y Proyectos comunes; y por la otra, el Plan Personal de Acción de cada joven, en una línea de relación que va de las actividades y Proyectos al Plan Personal de Acción.

ESTO SIGNIFICA:

- Que de acuerdo al principio de aprendizaje por la acción, todo se realiza mediante actividades y Proyectos, ya sean individuales, por Equipo, fuera o dentro de la Comunidad.
- Que los jóvenes construyen un Plan Personal que define los objetivos que cada uno se propone, de acuerdo a los objetivos terminales y a sus expectativas, como también los Proyectos y actividades en que se propone participar.
- Que las actividades y Proyectos suscitan en los jóvenes experiencias personales, cuya secuencia progresiva y paulatina, con la participación mediadora de sus amigos y de los Dirigentes, contribuye al logro de su Plan Personal.



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



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

- La Ley Scout, que expresa los valores que guían al Movimiento Scout; y la Promesa, que manifiesta la voluntad de los jóvenes de vivir conforme a esos valores.
- El Marco Simbólico, representado en la Comunidad Rover por la invitación a lograr un Plan Personal y por el camino simbólico que va del Pase a la Partida.
- El Sistema de Equipos, que organiza el dinamismo del grupo informal en apoyo al Plan Personal de sus miembros y que permite crear nuevos Equipos, para desarrollar los Proyectos comunes.

- La Vida de Servicio, que en esta Rama constituye un campo fijo donde los jóvenes deben desarrollar un Proyecto relevante.
- La Vida en Naturaleza, que es otro de los cuatro campos fijos que se presentan en esta Rama para desarrollar Proyectos.
- El juego, presente en todas las edades de la adolescencia e incluso en la vida adulta y que permite a los jóvenes el conocimiento de sus aptitudes, facilita su integración con los demás y motiva su interés por explorar, aventurar y descubrir.



UN RESULTADO FINAL: EL CLIMA EDUCATIVO



Cuando todos los componentes del Método interactúan en la forma representada en el gráfico, se genera y se mantiene el clima educativo que hemos analizado.



EN LA RAMA ROVERS LOS COMPONENTES DEL MÉTODO SCOUT PRESENTAN PARTICULARIDADES ESPECIALES

Los componentes del Método Scout, que están presentes en todas las Ramas del Movimiento, ofrecen en la etapa Rover algunas particularidades que se ajustan a la edad de los jóvenes.



COMPONENTE DEL MÉTODO

Sistema progresivo de objetivos y actividades

El Método presenta a los jóvenes una propuesta de objetivos apropiados a la edad y a los valores scouts, los que ellos y ellas modifican, complementan y ajustan a sus expectativas y necesidades, construyendo de esa manera sus objetivos personales de crecimiento (objetivos educativos). Mediante actividades que los mismos jóvenes eligen y preparan, obtienen experiencias que contribuyen al desarrollo de esos objetivos.

PARTICULARIDAD ROVER

- ◆ Los objetivos personales los construye cada joven en base a la Propuesta de objetivos para la Rama Rovers que son los objetivos terminales de la formación scout y a lo que desea para sí mismo.
- ◆ La decisión del joven en la fijación de sus objetivos es determinante, limitándose el Equipo y los Dirigentes a apoyar.
- ◆ Cada joven construye un *Plan Personal de Acción*, que contiene sus objetivos y las actividades y Proyectos que desea realizar durante un período. A medida que es evaluado, el Plan Personal de Acción experimenta cambios, hasta que cada joven interioriza el hábito de tener un Proyecto para su futuro.



COMPONENTE DEL MÉTODO

Aprendizaje por la acción.

Como resultado de un programa centrado en la acción, los jóvenes aprenden por sí mismos a través de la observación, el descubrimiento, la elaboración, la innovación y la experimentación. Esto permite pasar de la pasividad receptiva de alguien considerado como destinatario, a la creatividad de quien es puesto en situación de realizar. Desde esa perspectiva, el conocimiento y las habilidades adquiridas se intensifican y consolidan, la norma descubierta reemplaza a la norma impuesta y la disciplina interior sustituye a la disciplina exterior.

PARTICULARIDAD ROVER

- ◆ Al ampliarse la proyección del joven en el mundo, las actividades variables y externas se incrementan en detrimento de las actividades fijas e internas.
- ◆ Al insertarse progresivamente el joven en la complejidad social, los Proyectos se hacen más frecuentes y la gran mayoría de las actividades están integradas en Proyectos o tienen directa relación con ellos. Las actividades aisladas se reducen a las internas fijas o a las individuales.
- ◆ Por ser la última Rama 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 fijos**: Naturaleza, Servicio, Viaje y Trabajo. Esta es una de las más importantes innovaciones propuestas en esta Rama.

COMPONENTE DEL MÉTODO

Presencia estimulante del adulto

El Dirigente Scout, educador adulto voluntario, permaneciendo plenamente adulto, se incorpora al dinamismo juvenil, da testimonio de los valores del Movimiento, contribuye a articular el programa, sostiene el Proyecto de los jóvenes y les ayuda a descubrir lo que a ellos solos les permanecería oculto.

PARTICULARIDAD ROVER

- En la Comunidad Rover se requieren dos características especiales de los Dirigentes:
- ◆ Ser un adulto; preferentemente mayor de 25 años, en quien concurren circunstancias que hacen presumible que haya superado las últimas etapas de la adolescencia.
 - ◆ Si bien el Dirigente conserva funciones de tipo organizativo, debe desarrollar habilidades personales para servir de **consejero**, asesor, lo que constituye su principal tarea.



COMPONENTE DEL MÉTODO

Adhesión a la Promesa y a la Ley

La Ley Scout es una propuesta positiva que resume el sistema de valores del Movimiento y que se ofrece a los jóvenes como un código de conducta que oriente su vida. Por la Promesa Scout un joven acepta libremente, ante sí mismo y ante los demás, hacer todo lo que de él o de ella dependa para amar a Dios, servir a su país, trabajar por la Paz y vivir la Ley Scout.

PARTICULARIDAD ROVER

- ◆ En la edad del juicio reflexivo y del pensamiento crítico, los jóvenes Rovers 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 de la Asociación.
- ◆ Como resultado de esa confrontación y más próximos a la madurez, es también el tiempo de renovar la Promesa en términos de **Compromiso** para la vida adulta.

COMPONENTE DEL MÉTODO

Marco Simbólico

Ley y Promesa se refuerzan con un Marco Simbólico que contribuye a dar una imagen visible al significado que tienen los valores asumidos. Esta mirada simbólica varía en cada Rama para ajustarse a las diferentes edades. Ella estimula la imaginación, cohesiona en torno a los valores compartidos, da sentido de pertenencia a un grupo de iguales y brinda paradigmas que se ofrecen como modelos a imitar.

PARTICULARIDAD ROVER

La aventura del descubrimiento, expresión simbólica que en la etapa Caminantes motiva a los jóvenes en la búsqueda de su identidad, se hace ahora más personal y desafiante. 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 Plan Personal, lo que determina que los Rovers sean los jóvenes scouts que más unifican el símbolo con la vida de todos los días.



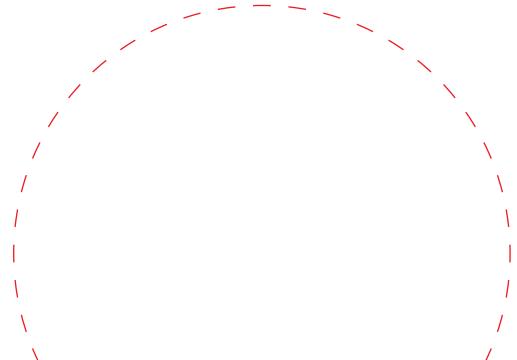
COMPONENTE DEL MÉTODO

Sistema de Equipos

Los Equipos de iguales aceleran la socialización, identifican a sus miembros con los objetivos comunes, enseñan a establecer vínculos profundos con otras personas, entregan responsabilidades progresivas, dan confianza en sí mismo y crean un espacio educativo privilegiado para crecer y desarrollarse. Los pequeños grupos constituyen las células primarias de una verdadera *sociedad de jóvenes* que se estructura en todos los niveles del Movimiento. En esta sociedad se observan órganos de gobierno y espacios de participación, Asambleas y Consejos que enseñan a administrar las discrepancias y a obtener los consensos, organismos de toma de decisiones colectivas e individuales, equipos ejecutivos que impulsan a la acción y logran que las cosas ocurran. Se trata de una escuela activa de participación de los jóvenes, que integra a la vida de todos los días el aprendizaje de la convivencia, la democracia y la eficiencia.

PARTICULARIDAD ROVER

- ◆ El Equipo Rover se mantiene como comunidad de vida.
- ◆ Los Equipos 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. El Plan Personal de Acción y los Proyectos en el campo fijo *Trabajo*, simbolizan y materializan esa realidad.
- ◆ Por el mismo motivo, los organismos de la Comunidad actúan con menor frecuencia y formalidad, salvo cuando Proyectos "de Comunidad", como un viaje o un Servicio de cierta envergadura, concitan durante largo tiempo el interés común.
- ◆ Paralelamente, las tareas de *consejo o tutoría* de los Dirigentes se intensifican en la relación bilateral entre Dirigentes y jóvenes.



COMPONENTE DEL MÉTODO

Aprendizaje por el Servicio

En el sitio de Mafeking, durante la guerra de los Boers, niños y jóvenes colaboraron con Baden-Powell en diferentes servicios, logrando un éxito memorable. Esa experiencia determinó que el compromiso con los demás esté entre los valores más apreciados de los Scouts y que el Servicio haya sido empleado por su Método como una herramienta educativa privilegiada. Junto con resolver un problema o aliviar un dolor, el Servicio es una forma de explorar la realidad, de conocerse a sí mismo, de descubrir otras dimensiones culturales, de aprender a respetar a los otros, de experimentar la aceptación y el reconocimiento del medio social, de construir una autoimagen positiva y de estimular la iniciativa por cambiar y mejorar la vida en común.

PARTICULARIDAD ROVER

♦ La importancia que el Servicio tiene como Campo de Acción, tanto en el Método como en el estilo scout, determina que en esta Rama se le asigne el carácter de **campo fijo**. Los campos fijos son cuatro: Servicio, Naturaleza, Viaje y Trabajo. Antes de su *Partida*, los jóvenes deben participar en un Proyecto en cada uno de tres de esos campos. Si se trata de un Proyecto individual, su naturaleza la determinará cada joven. Si es un Proyecto común, la determinará el Equipo, y la Comunidad, dependiendo del nivel al cual se organice, de su envergadura y del número de interesados.

♦ Como las actividades y Proyectos son elegidos por los jóvenes, siempre existe la posibilidad remota de que, por distintas circunstancias, un joven no haya participado en un Proyecto de Servicio significativo, tanto para él o ella como para la Comunidad involucrada. De ahí que el Método procure asegurar que el joven o la joven Rover tenga esa experiencia antes de su egreso del Movimiento.



COMPONENTE DEL MÉTODO

Vida en Naturaleza

Este es otro Campo de Acción privilegiado de las actividades scouts, quizás el más conocido y el que ha contribuido mayormente a perfilar la imagen del Movimiento. Los desafíos de la Naturaleza permiten a los jóvenes equilibrar su cuerpo, desarrollar sus capacidades físicas, fortalecer su salud, desplegar sus aptitudes creativas, ejercer espontáneamente su libertad, crear vínculos profundos con otros jóvenes, comprender las exigencias básicas de la vida en sociedad, valorar el mundo, formar sus conceptos estéticos, descubrir y maravillarse ante el orden de la Creación.

PARTICULARIDAD ROVER

♦ La misma importancia que tiene el Servicio, el Método atribuye a la vida en Naturaleza, por lo que también la singulariza como un *campo fijo* de los Proyectos en la Rama Rovers.

♦ Rigen para este componente los mismos requerimientos ya mencionados en el caso del Servicio.

COMPONENTE DEL MÉTODO

Aprendizaje a través del juego

El juego optimiza las oportunidades de experimentar, aventurar, imaginar, soñar, proyectar, construir, crear y recrear la realidad. Por eso el Método Scout lo privilegia como un espacio de experiencias en que el joven es actor protagónico. En el juego desempeñará papeles diversos, descubrirá reglas, se asociará con otros, asumirá responsabilidades, medirá fuerzas, disfrutará triunfos, aprenderá a perder y evaluará sus aciertos y errores.

PARTICULARIDAD ROVER

♦ Como componente del Método, el concepto de *juego* comprende el de aventura, especialmente en Caminantes y Rovers. La aventura es una actitud ante la vida que los Scouts heredamos del fundador.

♦ Uno de los cuatro campos fijos de la Rama Rovers es *el Viaje*, que está estrechamente ligado a la aventura y viceversa.

♦ Desde el punto de vista educativo, viajar es estar un poco siempre en todas partes. Es como si viajando uno tuviera abiertas todas las posibilidades, lo que es tan propio de la adultez emergente.

♦ Como campo fijo, el *Viaje* tiene la particularidad de que puede comprender Proyectos en todos los campos fijos. En un *Viaje* hay aventura y puede haber Servicio, Naturaleza y Trabajo.

La adhesión a la Ley y la Promesa y el Marco Simbólico han sido analizados más detenidamente en el Documento Específico 2 Rama Rovers: Fundamentos. Las particularidades en la Rama Rovers de los otros componentes del Método serán examinadas más adelante.





Particularidades de los componentes del Método en la Rama Rovers:

Sistema progresivo de objetivos y actividades: *los objetivos personales los construye cada joven en base a los objetivos terminales. Cada joven construye su Plan Personal.*

Aprendizaje por la acción: *las actividades variables y externas se incrementan en detrimento de las actividades fijas e internas. Las actividades aisladas se reducen a las internas fijas o a las individuales.*

Presencia estimulante del adulto: *en la Comunidad Rover se requieren dos características especiales de los Dirigentes, ser un adulto que haya superado las últimas etapas de la adolescencia y tener habilidades personales para servir de consejero*

Adhesión a la Promesa y a la Ley: *en la edad del juicio reflexivo y del pensamiento crítico, los jóvenes Rovers son invitados a considerar más profundamente el contenido de la Ley, es tiempo de renovar la Promesa en términos de compromiso para la vida adulta.*

Marco Simbólico: "Compromiso Solidario"

Fondo Motivador: "Tengo un proyecto para mi vida".

Sistema de Equipos: *el Equipo Rover se mantiene como comunidad de vida. Se hace énfasis en lo individual. Los organismos de la Comunidad actúan con menor frecuencia y formalidad. Las tareas de consejo o tutoría de los Dirigentes se intensifican en la relación bilateral entre Dirigentes y jóvenes.*

Aprendizaje a través del Servicio: *Es un Campo Prioritario de la Rama.*

Vida en Naturaleza: *otro Campo Prioritario de los Proyectos de la Rama.*

Aprendizaje a través del juego: aventura. Es una actitud ante la vida que los Scouts heredamos del fundador. Unos de los cuatro Campos Prioritarios de la Rama Rovers es el Viaje, que está vinculado con la aventura.





ESTRUCTURA DE LA RAMA ROVERS

LA COMUNIDAD Y SU ORGANIZACIÓN

La Rama Rovers se presenta como la etapa por la cual transitan los jóvenes entre 17 y 21 años en la propuesta educativa de Scouts de Argentina. Por tal motivo, todo el esfuerzo se orienta a las metas y propósitos enunciados en el Proyecto Educativo de la Asociación. Al final de la etapa Rover, el/la joven debería reflejar el perfil de persona al cual aspiramos como Movimiento.

La Rama Rovers tiene el desafío de introducir a los jóvenes en el mundo adulto. En este sentido, los modelos de organización en la Rama se aproximan fuertemente a los mecanismos que se dan en la sociedad civil.

La evolución de las estructuras en la propuesta educativa permite a los jóvenes el aprendizaje de distintos aspectos que hacen a la vida democrática, como los mecanismos de representación y el bien común.

Por ello, la Rama Rovers propone un modelo de estructura que refleje las expectativas e intereses de los jóvenes de esta edad y la realidad del ejercicio de ciudadanía en el cual están inmersos.

Un modelo de estructura como el que planteamos tiene que considerar, indefectiblemente, la participación activa y directa en el proceso de toma de decisiones de todos los jóvenes que integran la Comunidad Rover junto al equipo de adultos educadores.

Entonces, la estructura en la Rama Rovers se fundamenta en una organización simple, democrática y flexible que responde a situaciones complejas y diversas.

Cada uno de los Rovers pertenece a la vez a la Comunidad y a uno o varios Equipos. En el primer caso lo hace por su adhesión a los valores propuestos por la Ley, la Promesa y la Carta de Comunidad, en el segundo por la identificación con uno o varios Proyectos y/o actividades Extra-Proyectos.

LA COMUNIDAD ROVER

Es la Unidad del Grupo Scout integrada por los jóvenes de 17 a 21 años. Se constituye como el espacio de encuentro de los jóvenes que la integran y de los adultos que los acompañan.

Es el ámbito en el cual cada joven comparte con sus pares y con el equipo de adultos sus vivencias, expectativas, intereses y necesidades.

La Comunidad es una visión compartida plasmada en la Carta de Comunidad.

Para que una visión sea eficaz debe ser compartida, esto es, una visión en que todos, jóvenes y Dirigentes, se sienten interpretados y la construyen en conjunto. Una visión compartida es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros de la Comunidad. Puede originarse en una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de todos, deja de ser una abstracción, se hace palpable y se comienza a percibir como si fuera visible. Crea una sensación de vínculo común que impregna la Comunidad y brinda coherencia a todo lo que se hace.

La Comunidad Rover es el espacio:

- ◊ en el que cada joven puede proyectarse como mujer y como hombre.
- ◊ el lugar en donde los jóvenes vuelcan sus sueños,
- ◊ donde pueden hacer uso de la palabra,
- ◊ donde pueden ser escuchados y escuchar a otros,
- ◊ donde se defienden las ideas,
- ◊ donde se comparten los Proyectos Rovers y las acciones en favor de los demás.

La Comunidad Rover plantea a los jóvenes el desafío de articular sus acciones colectivamente, en conjunto con otras personas, instituciones locales, como las organizaciones de la sociedad civil, ONGs, actores locales.

EL EQUIPO ROVER.

Para llevar adelante sus Proyectos los jóvenes se asocian formando Equipos.

Un equipo es un grupo de personas trabajando mancomunadamente en pos de un Proyecto que les es común. El sentido de esta lógica se traduce en “un Proyecto, un Equipo”.

Además de hacerlo para los Proyectos Rover los jóvenes pueden conformar Equipos para llevar adelante otro tipo de actividades que no reúnen las condiciones de Proyecto Rover y que denominamos actividades Extra-Proyecto.

El Equipo dura lo que dura el Proyecto Rover o actividad Extra-Proyecto que le dio origen; es decir, acabada la acción, se disuelve el Equipo.

El Equipo es una comunidad de aprendizaje sobre la base del Método Scout, por el cual un grupo de jóvenes emprende acciones conjuntas, se compromete en un Proyecto común e interactúa con otros.



EL SISTEMA DE EQUIPOS...

CONTRIBUYE A LA MANTENCIÓN DEL CLIMA EDUCATIVO

El Sistema de Equipos es uno de los componentes del Método Scout. Si no se aplicara, se restaría efectividad a la acción conjunta de dichos componentes, afectando el *clima educativo* de la Comunidad.

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, los y las jóvenes Rovers transcurren hacia el *liderazgo* como etapa superior de la *participación*. Esta evolución es indispensable para que los jóvenes tengan iniciativa, influyan a través del ejemplo, produzcan cambios, asuman su responsabilidad social y experimenten la democracia.

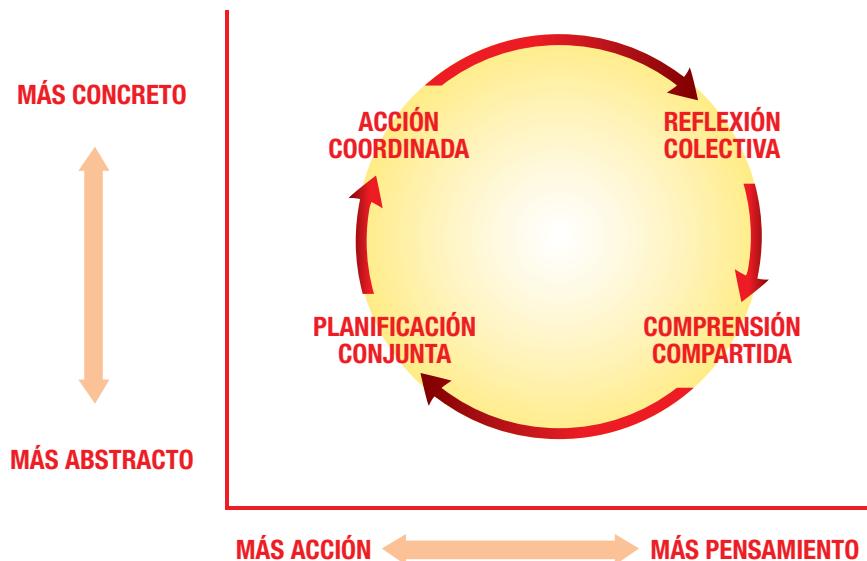
PERMITE QUE LOS JÓVENES DESARROLLEN LA RESILIENCIA

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. Por eso se la ha llamado "la capacidad de rebotar en la adversidad". El trabajo en Equipo y la interrelación con los pares hacen posible que cada joven sea y se sienta parte de un Proyecto. El joven o la joven que saben que son parte de un Proyecto que los vincula a otros jóvenes, están más protegidos frente a las conductas de riesgo y pueden desarrollar aquellas inmunidades que les permiten mantenerse resilientes.



EN EL EQUIPO SE APRENDE “EN EQUIPO”, A TRAVÉS DE LA SECUENCIA DE ACTIVIDADES

El aprendizaje que se obtiene en la realización de Proyectos y actividades Extra-Proyecto, 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.



Por medio de la **reflexión colectiva**, los miembros de un Equipo observan sus propios actos y pensamientos. Generalmente esta fase se inicia con la evaluación de una actividad o una tarea: ¿cómo funcionó? ¿qué pensábamos y sentíamos cuando lo estábamos haciendo? ¿qué circunstancias nos afectaron? ¿qué falló? ¿vemos ahora las cosas de otra manera? ¿resultó mejor de lo pensado? ¿por qué? Es una fase muy rica en opiniones divergentes, donde destacarán los y las jóvenes que tienen capacidad para ver las cosas desde distintos ángulos, que siempre tratan de encontrarle “cinco patas al gato”. Hay que estimular esta manera de pensar, que aunque fuera descabellada, es un paso necesario para la creatividad y la innovación.

De manera natural, casi imperceptible, la reflexión desemboca en una **comprensión compartida** de lo que pasó, buscando lazos y conexiones entre lo que se hizo y lo que se podría hacer. ¿Qué hemos aprendido? ¿Cuáles son los caminos que podríamos seguir en adelante? ¿Qué podríamos hacer de inmediato?. Es el momento de pensar ordenando las ideas, afinando la visión, encontrando alternativas posibles y descubriendo similitudes entre los hechos. Es el momento en que se destacan los “descubridores de conexiones”, los que tienen capacidad para encontrar motivos por los cuales las cosas ocurrieron de una determinada forma.



El ciclo progres a trav s de la **planificaci n conjunta**, en que a partir de las posibilidades generadas en la etapa anterior se toman decisiones y se dise an entre todos las cosas que se van a hacer en lo sucesivo.

Esta etapa incluye generalmente cambios en la manera de actuar y en los roles de los integrantes. La decisi n implica el aprendizaje de tomar opciones: "esto es lo que vamos a hacer y por estas razones". Aqu aparecen los y las j venes con "pensamiento convergente", buenos para idear soluciones, propensos a experimentar, que se impacientan por desplazarse r pido hacia un cierto punto que desemboque en la acci n.

Por ltimo se produce la **acci n coordinada**, en que cada cual trabaja en diferentes tareas encaminadas a un mismo objetivo, respaldados por el an lisis de todas las etapas precedentes. En esta fase se destacan "los pr cticos", especialistas en acomodar la teor a a la realidad; y si ven que la teor a no funciona, demuestran una capacidad natural para hacer ajustes sobre la marcha, lo que los hace esenciales.

Cuando se termina la actividad o la tarea, se regresa de inmediato a la etapa reflexiva: "l cmo funcion?... Y el ciclo sigue su curso interminable.

Las etapas en que se comparte la comprensi n de un problema y se planifica en conjunto, desarrollan en los j venes la capacidad de abstraer, uno de los prerrequisitos en la formaci n del conocimiento. Por su parte, la acci n coordinada y la reflexi n colectiva desarrollan la capacidad para ser concreto, un componente importante para que se obtengan resultados.



A su vez, planificaci n conjunta y acci n coordinada est n en el terreno del actuar, mientras reflexi n colectiva y comprensi n compartida se sit uan en el terreno del pensar. Esto permite que los j venes aprendan que todos los actos de su vida se mover n sobre la concurrida lnea que va y vuelve constantemente del pensamiento a la acci n, de la pr ctica a la teor a.

No siempre se re n en un Equipo los distintos estilos o tipos de inteligencia que hemos descrito con ocasi n de cada fase. Sin embargo, la pr ctica continua de este ciclo de aprendizaje y la intervenci n oportuna del D irigente har que afloren y se desarrol len todos los estilos que est n potencialmente presentes en el Equipo.

Tampoco se seguir n en un principio todas las fases como aqu han sido descriptas, lo que se logr ar progresivamente en la medida que se aplique el ciclo y en que los j venes se habit uen a l.

LOS JÓVENES APRENDEN A APRENDER

Una de las ventajas de este aprendizaje cílico es que los jóvenes lo practican casi sin darse cuenta. Si progresivamente los Dirigentes procuran que los Coordinadores de Equipo asuman que su principal papel es mantener la "rueda del aprendizaje" en movimiento, esta forma de actuar se convertirá en un modo de vida para los jóvenes, tal como el método científico es un modo de vida para quienes trabajan en laboratorios.

Al hacerse consciente este ciclo, los jóvenes no sólo aprenderán, sino que también aprenderán a aprender, lo que hoy se conoce como "potencial de aprendizaje" o "metaprendizaje" y que Baden-Powell denominaba "autoeducación". En un sistema de formación centrado en los contenidos, en el mejor de los casos se aprende, pero se aprende de forma estática, con la ilusión de que se aprendió para siempre. En un sistema centrado en los procesos, se aprende de forma dinámica, porque se aprende a aprender.

En un mundo contemporáneo en cambio incesante, en el cual lo que más cambia es la velocidad del cambio, de poco sirve centrar el aprendizaje sólo en los contenidos, ya que lo que hoy se aprende, mañana puede estar obsoleto. Si por el contrario, el aprendizaje enfatiza los procesos, se está aprendiendo a aprender, a desaprender y a reaprender, sabiendo encontrar los contenidos, o producirlos, en el momento en que se necesitan.

Eso es lo que pasa en los Equipos en términos de aprendizaje, o "lo que debiera pasar" si aplicamos apropiadamente el Sistema de Equipos. Los procesos no se aprenden escuchando charlas ni haciendo controles. Se aprenden viviéndolos, por lo cual el Equipo, donde todo es vida, son espacios privilegiados para aprender procesos.

Para que este aprendizaje ocurra y ocurra bien, necesitamos además crear un "campo de aprendizaje".

LA APLICACIÓN DEL MÉTODO SCOUT CREA EN EL EQUIPO UN "CAMPO DE APRENDIZAJE"

Un *campo de aprendizaje* es una estructura estimulante, inmaterial pero real, que atraviesa el ambiente de una Comunidad Rover en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje.

Al igual que los campos gravitacional, electromagnético o cuántico, hoy sabemos que este tipo de campos existen, no porque los veamos directamente, sino porque experimentamos sus efectos. Cuando nos comunicamos por un teléfono inalámbrico estamos utilizando una red de ondas electromagnéticas que no vemos, pero que existen y atraviesan el espacio en distintas direcciones. Lo mismo ocurre con las ondas sonoras o con la fuerza de gravedad.

De igual manera, los espacios de los Equipos y de la Comunidad Rover no están vacíos, sino que están estructurados con un tejido invisible de actitudes y diálogos encadenados que crean un ambiente que condiciona el comportamiento.



Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje, son los siguientes:

- ◆ Interés manifiesto por el crecimiento personal de cada joven
- ◆ Ambiente exento de castigos o medidas represivas
- ◆ Incentivos a la participación, la creatividad y la innovación
- ◆ Información fluida
- ◆ Sensación de desafío
- ◆ Reconocimiento oportuno de logros
- ◆ Tolerancia a la espontaneidad
- ◆ Propensión a escuchar
- ◆ Ambiente de experimentación
- ◆ Estimulación de las opiniones divergentes
- ◆ Interacción continua
- ◆ Disposición de los líderes a aprender
- ◆ Paciencia con los ritmos individuales de aprendizaje
- ◆ Conducción flexible
- ◆ Tolerancia a la frustración.

Todos los jóvenes que lideran los Equipos, preparan con dedicación un Proyecto, que escogen el lugar apropiado, que distribuyen las tareas, que estimulan los esfuerzos individuales de los miembros del Equipo, que prevén la mayor parte de las eventualidades posibles, que apoyan a los encargados de las distintas actividades, que contactan oportunamente a los recursos externos necesarios, que logran que todos participen y opinen, que siguen con rigor un programa y que crean las condiciones mencionadas en la lista anterior, observan de pronto que "las cosas están saliendo bien", que los jóvenes parecen transfor-

mados, que aportan diálogos y establecen relaciones que ellos jamás habrían producido o siquiera imaginado y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros. Sin que los jóvenes lo adviertan y ni siquiera sepan que el ambiente surgido de esos esfuerzos tiene ese nombre, han logrado sin embargo instalar un campo de aprendizaje.

El campo de aprendizaje está estrechamente relacionado con el clima educativo: es la parte que se refiere específicamente al aprendizaje. Para crearlo y mantenerlo no es necesario hablar de él ni dictar charlas que lo expliquen. Basta aplicar el Método Scout y reforzar el clima educativo con las condiciones mencionadas.

EL GOBIERNO DE LOS JÓVENES

Jóvenes y adultos participan en la gestión de la vida de la Comunidad Rover. A esto lo denominamos gestión compartida. Desde su ingreso en la Manada, los chicos y chicas tienen la oportunidad de aprender a participar en la toma de decisiones en forma progresiva.

La Asamblea es, en la propuesta educativa de la Rama Rovers, el espacio formal en el cual los jóvenes se involucran en el proceso de toma de decisiones, eligen, planifican y evalúan. Es decir, son los jóvenes quienes establecen sus reglas de juego, el rumbo a tomar, los recursos a movilizar y la evaluación de su accionar.

Los adultos responsables deberán tener en cuenta que su rol es facilitar el proceso de aprendizaje de los jóvenes y a la vez potenciar las posibilidades de realización plena atentos a lograr una educación personalizada.

En la Comunidad Rover se espera de cada joven un protagonismo intenso en la Vida de Grupo de la Unidad. Sólo participando plenamente, los jóvenes pueden hacer realidad una Comunidad Rover. Para esto, es necesaria una participación flexible, crítica y constructiva.



Cada joven, como responsable de sí mismo, asume compromisos que no puede delegar en otros. De la misma manera, no se puede delegar en otros la responsabilidad de elegir las acciones que cada uno llevará adelante.

Decisiones que se orientan, preferentemente, en acciones en favor de los demás, en entender el Servicio junto a otros como un compromiso solidario.

La estructura de la Rama contempla, entonces, distintos mecanismos en los que cada uno de los Rovers pueda articular sus intereses y necesidades.

A estos mecanismos que entran en juego en la Vida de Grupo de la Comunidad Rover los llamamos el gobierno de los jóvenes.

LA ASAMBLEA DE COMUNIDAD



LA ASAMBLEA ES EL ÚNICO ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA RAMA ROVERS

La Asamblea es el ámbito formal en donde se toman las decisiones que hacen a la Vida de la Comunidad Rover. Participan en ella todos los jóvenes de la Comunidad Rover, más allá de su nivel de Progresión Personal, es decir, que participan todos los jóvenes por igual.

En la propuesta educativa de Scouts de Argentina, el protagonismo de los jóvenes es fundamental; por tal motivo, si un joven va a participar activamente en un Proyecto Rovers o en cualquier otra actividad Extra-Proyecto, tiene derecho a emitir sus opiniones y a ser escuchado, como así también, a decidir en qué acciones se involucrará.



En este sentido, no hay limitaciones para ningún joven en lo que respecta a las funciones de la Asamblea, desde la participación en los Proyectos Rovers y actividades o la animación de la Asamblea en sí, hasta la redacción y evaluación de la Carta de Comunidad Rover.

En la Asamblea pueden desempeñar distintos roles que ayuden a desarrollar mejor la reunión, como por ejemplo: presidente/a, secretario/a, cronometrista, ambientador/a; y todo otro rol que la Asamblea considere necesario para su buen funcionamiento.

La Asamblea es un espacio formal para la toma de decisiones y como tal, requiere de cierta preparación.

Es importante que el espacio en que realice sea apropiado para la actividad, es decir, que no esté expuesto a continuas interrupciones, que sea confortable, que facilite la comunicación. También el tiempo de realización debe ser cuidado. La Comunidad Rover fijará la fecha de la Asamblea con suficiente anticipación, así como su duración y el temario a tratar.

Debido a la complejidad que puede presentarse en la dinámica del Ciclo de Programa, la Asamblea tiene la posibilidad de articular las acciones de los distintos Proyectos Rovers y actividades Extra-Proyecto en algún ámbito que permita una mayor eficiencia en la gestión de las mismas.

La Asamblea se reúne, entre otras cosas, para:

- ◆ Evaluar y actualizar la Carta de Comunidad Rover, cada vez que lo considere necesario.
- ◆ Fijar los lineamientos para la redacción de la Carta de Comunidad, definir un Equipo de redacción de la Carta y aprobarla.
- ◆ Definir la modalidad de funcionamiento que tendrá la Comunidad Rover considerando sus propias necesidades y expectativas y observando en todo momento los principios contenidos en la Ley, en la Promesa y en la Propuesta Educativa de Scouts de Argentina.
- ◆ Realizar el diagnóstico de la Comunidad Rover al inicio del Ciclo de Programa.
- ◆ La presentación de los Proyectos Rovers.
- ◆ Seleccionar las actividades que la Comunidad Rover realizará en su conjunto y calendarizar el Ciclo de Programa.
- ◆ Definir y evaluar los Ciclos de Programa.
- ◆ La presentación e integración de los nuevos Rovers.
- ◆ Otorgar reconocimientos de la Progresión Personal.
- ◆ Servir como lugar de reflexión personal y comunitaria donde se evalúa el compromiso de cada uno a la luz de la Ley Scout, la Promesa y la Carta de Comunidad Rover, especialmente en el cumplimiento de las acciones asumidas en los Proyectos Rovers.
- ◆ Despedir a los Rovers que terminan su tránsito por la Comunidad Rover.
- ◆ Cuando el Proyecto elegido es de toda la Comunidad, distribuir las tareas y conformar los Equipos para ese Proyecto común.
- ◆ Proponer actividades Extra-Proyectos.
- ◆ Evaluar la marcha de la Comunidad Rover a la luz de la Promesa, la Ley y la Carta de Comunidad.
- ◆ Reflexionar sobre las distintas problemáticas sociales del entorno de la Comunidad, que determinan su accionar.
- ◆ Evaluar la necesidad de la formación y disolución del Consejo de Comunidad cuando la complejidad de los Proyectos así lo requiera.

UNA ESTRUCTURA FLEXIBLE

El principio que rige la estructura de la Rama Rovers es la flexibilidad para adaptarse a las diferentes situaciones de la Vida de Grupo. Por esto, en algunos casos, para responder a los Proyectos que la Comunidad esté desarrollando en ese momento, puede ser necesario que la Asamblea decida la formación de un *Consejo de Comunidad*.

El Consejo de Comunidad es un recurso organizativo que la Asamblea puede decidir utilizar si fuera necesario. El Consejo de Comunidad NO es un organismo, es un órgano con función de coordinación u organización dentro de la Comunidad para una actividad determinada.

Está formado por los coordinadores de Equipo y el equipo de Dirigentes, coordina la organización y el seguimiento de los Proyectos de los diferentes Equipos y otros aspectos de mantenimiento de la vida de la Comunidad, como por ejemplo, tareas específicas de gestión (tesorería, intendencia). Esta situación es particularmente aconsejable cuando la Comunidad Rover desarrolla varios Proyectos simultáneamente, cuando éstos son de una cierta complejidad o en secciones con muchos integrantes.

También puede resultar conveniente que la Asamblea cree Equipos encargados de tareas específicas, como por ejemplo la redacción de la Carta de Comunidad, la preparación de una ceremonia, la organización de un campamento o la calendarización de un Ciclo de Programa. Estos Equipos, que actúan basándose en los lineamientos que les dicta la Asamblea, permiten optimizar tiempo y recursos y desarrollan tareas que serían muy engorrosas en Asambleas de Comunidades con muchos integrantes.

EL EQUIPO DE DIRIGENTES EN LA ASAMBLEA

Una de las características fundamentales del Método Scout es proponer un espacio de gestión compartida entre los adultos y los jóvenes. En este sentido, resulta de suma importancia la presencia de los adultos en los ámbitos de toma de decisiones. La edad de los Rovers no puede ser una excusa para la falta de intervención educativa de los Dirigentes.

Esta intervención, adaptada a las diversas situaciones que viva la Comunidad, buscará facilitar y dar herramientas para la toma de decisiones, capacitar en el mecanismo propio de la Asamblea, crear un clima propicio y estimular al ejercicio de nuevos roles y responsabilidades. Es el adulto quien define límites claros (especialmente en lo que concierne a la seguridad física y moral de los jóvenes), cuestiona desde los valores de la Ley y la Promesa y amplia los horizontes, proponiendo nuevos desafíos.



A MODO DE RESUMEN

Integran la Rama jóvenes entre 17 a 21 años.

Al final de la Rama el joven debería reflejar el perfil de persona al cual aspiramos como Movimiento. Esta Rama tiene el desafío de introducir al joven en el mundo adulto.

El joven participa de forma activa y directa en el proceso de toma de decisiones

Comunidad rover:

Es el espacio de encuentro de los jóvenes que la integran y de los adultos que los acompañan. Es una visión compartida plasmada en la Carta de Comunidad.

Plantea a los jóvenes el desafío de articular sus acciones colectivamente, en conjunto con otras personas, instituciones locales, como las organizaciones de la sociedad civil, ONGs, actores locales.

El equipo rover:

Dura lo que dura el Proyecto Rover o actividad Extra-Proyecto que le dio origen.

Es una comunidad de aprendizaje sobre la base del Método Scout, por el cual un grupo de jóvenes emprende acciones conjuntas, se compromete en un Proyecto común e interactúa con otros.

Por medio de la reflexión colectiva, los miembros de un Equipo observan sus propios actos y pensamientos. Generalmente esta fase se inicia con la evaluación de una actividad o una tarea.

De manera natural, casi imperceptible, la reflexión desemboca en una comprensión compartida de lo que pasó, buscando lazos y conexiones entre lo que se hizo y lo que se podría hacer.

El ciclo progresiona a través de la planificación conjunta, en la que a partir de las posibilidades generadas en la etapa anterior se toman decisiones y se diseñan entre todos las cosas que se van a hacer en los sucesivos.

Por último se produce la acción coordinada, en la que cada quien trabaja en diferentes tareas encaminadas a un mismo objetivo.

Al hacerse consciente este ciclo, los jóvenes no solo aprenderán, sino que también aprenderán a aprender, teniendo la posibilidad de adaptarse a todos los cambios de la sociedad actual.

Campo de aprendizaje:

Es una estructura estimulante, inmaterial pero real, que atraviesa el ambiente de una Comunidad Rover en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje. Esta estrechamente vinculado con el clima educativo.

Asamblea:

Es el espacio formal en el que los jóvenes se involucran en el proceso de toma de decisiones, eligen, planifican y evalúan.

Consejo de comunidad:

Es un recurso organizativo que la Asamblea puede decidir utilizar si fuera necesario.



EL PERFIL DEL DIRIGENTE PARA LA RAMA ROVERS



Otro factor determinante en los resultados del Movimiento Scout son los adultos que dan testimonio de sus valores y velan por la aplicación de su Método. De poco sirven los valores si no se encarnan en las personas; y el Método opera sólo cuando esas personas aplican y articulan todos sus componentes.



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, 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.

C*Primero, que debe tratarse de adultos, 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, recomendamos, como mínimo, esa edad para ser Dirigente en una Comunidad Rover.

C*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 debe ser descartada.*



LOS DIRIGENTES 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, realizando una intervención educativa.

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.

LOS DIRIGENTES COMO ORGANIZADORES



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 Responsables de Equipos.
- ◆ 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.



CUSTODIAR LA MISIÓN

La Misión del Movimiento, que consiste en “contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor”, se logra a través del *clima educativo*, que es el resultado natural de la aplicación de todos los componentes del Método Scout. Si bien todos los actores de la Comunidad contribuyen a la creación de este clima, sus principales responsables son los Dirigentes, quienes asumen la orientación educativa.

Junto con la aplicación plena del Método, velar por la misión es también dar un testimonio de ella. No es posible imaginar un Dirigente Scout que crea que la Ley Scout es sólo aplicable a los jóvenes; o que no guarde coherencia entre su vida y sus valores; o que imponga las actividades que él crea convenientes; o que reduzca la vida al aire libre a unos pocos paseos, ya que a él no le gusta acampar o no tiene tiempo para hacerlo.

ADMINISTRAR LA VISIÓN

La *visión* es la imagen que la Comunidad Rover tiene de su propio futuro en el mediano plazo. Cuando esta imagen es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común y dando coherencia a todo lo que se hace. La visión se difunde en una espiral reforzadora de comunicación y excitación. A medida que se habla de ella, más personas adhieren y se logran éxitos iniciales, la visión se hace más nítida y el entusiasmo aumenta.

Para que eso opere, los Dirigentes funcionan como “administradores” de la visión, creando condiciones que la intensifican y enfrentando a la vez los factores que la pudieran deteriorar. Si los Dirigentes descuidan la visión, se corre el riesgo que los Equipos olviden sus conexiones recíprocas, comiencen los proselitismos a favor de puntos de vista personales o la acción adquiera un carácter rutinario o burocrático.

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

MOTIVAR

A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con los jóvenes, los Dirigentes convocan sus conductas y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida, por los Proyectos que se preparan, por la adquisición de competencias, por el logro del Plan Personal de Acción y por todo lo que se hace en la Comunidad. Por medio de la comunicación, entendida como un proceso de compartir significados, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos (*de acordis*, un solo corazón) y que motiva a los jóvenes para actuar en un determinado sentido (*de moto, mover*). En otras palabras, *movidos como un solo corazón*.

Uno de los campos en que mejor se aplica la función motivadora de los Dirigentes es en la promoción de los Proyectos, especialmente de aquellos que se realizan en campos prioritarios. Los Proyectos son ideados y propuestos por los jóvenes, pero a menudo los Dirigentes deben despertar su imaginación, deslizar ideas, sugerir iniciativas, ayudar a mantener entusiasmo para que la actividad tenga atractivo, aventura y emoción. Y esta promoción hay que hacerla cumpliendo el rol de asesores, sin instalarse en la primera línea de acción, dejando libres los espacios que corresponden a los jóvenes y reapareciendo cuando es necesario. De poco le servirá a un Dirigente conocer muy bien la psicología de la edad y el Método Scout, si no ha fortalecido sus habilidades para motivar.



Para motivar hay que privilegiar las relaciones, ayudando sinceramente a los demás a comprender y a descubrir por sí mismos, dejando plena libertad de opción. El Dirigente Rover muestra, revela, invita, facilita que los otros descubran por sí mismos. Para que esta relación sea genuina debe estar exenta de todo afán de imponer. Motivar sin controlar ni hacer demagogia. Motivar sin manipular, sin introducirle a la propuesta una trampa afectiva que haga imposible al otro decir que no. Motivar sin adular, sin celebrar éxitos que no existen con la única intención de obtener adhesión.

Tomada una opción, el Dirigente procura que los jóvenes trasciendan de la motivación al compromiso con la opción elegida. Para lograr ese compromiso, los Dirigentes contribuyen a que el joven renueve constantemente el sentido de la opción que ha tomado. Un trabajo sin sentido no genera compromiso, a lo más acatamiento.

Hay que decir también que compromiso es una palabra recíproca, que alude a la instauración de una mutualidad en la relación. La etimología de la palabra, "juntos a favor de una misión", se refiere precisamente a ese aspecto. El Dirigente Rover no es un comprometedor profesional que permanece aséptico ante el compromiso generado. Cuando se le pide a un joven que se comprometa con los objetivos personales por los que ha optado, se está tomando el compromiso de apoyarlo en su crecimiento

Invitar a alguien a asumir un compromiso es también asumirlo uno mismo. El que compromete a otro asume el compromiso de ser testimonio de aquello que le da sentido al compromiso.

GENERAR COMPROMISOS

Si un Dirigente se limita a motivar su acción sería insuficiente. El propósito de la motivación es que el joven y la joven tomen opciones libremente. Las posibilidades de opción para los jóvenes en la Comunidad se dan en diferentes planos:

- ♦ Algunas opciones son de carácter objetivo y colectivo, como *la opción ante la visión compartida que la Comunidad tiene de su futuro*, por la cual el joven aporta su visión personal a la visión común que adoptará la Asamblea de Comunidad.
- ♦ Otras opciones son subjetivas y personales, como *el momento en que formulará su Promesa*, lo que implicará una reflexión más profunda de su adhesión a la Ley Scout; o la construcción de su *Plan Personal de Acción*, que implica la elección de un cierto camino al futuro.
- ♦ También se enfrenta a opciones operacionales, como las que se refieren a *las actividades y Proyectos que desea realizar*.

EL DIRIGENTE ROVER ES UN EDUCADOR

Ser un educador es el papel más difundido de un Dirigente Scout y en él culminan sus roles de diseñador, guardián de la misión, administrador de una visión, motivador y generador de compromisos.

No se puede aprender en una Comunidad mal diseñada, donde la marcha se interrumpe a cada momento porque las cosas no se pensaron o no se hicieron bien. No hay motivación de logro donde no hay sentido de misión ni existe una visión compartida sobre el futuro que juntos se construye. Tampoco hay aprendizaje si los jóvenes no están motivados y no se comprometen con su proceso de crecimiento personal.

El rol de educador scout es ser un agente de cambio.



EDUCACIÓN Y CAMBIO SE RELACIONAN MEDIANTE LA PARTICIPACIÓN Y LA ANTICIPACIÓN

Rasgos básicos de la estrategia de aprendizaje del Método Scout son la participación y la anticipación.

- ◆ La *participación* se entiende como un proceso creciente y voluntario de cooperación y diálogo de los jóvenes en los asuntos comunes, ya sea de los pequeños grupos o de la Comunidad, lo que permite aprender descubriendo “entre todos”.
- ◆ La *anticipación*, por su parte, supone una perspectiva de futuro, una mirada adelantada de los acontecimientos que se avecinan, lo que se concreta colectivamente en una visión e individualmente en el Plan Personal de Acción.

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

El aprendizaje scout aporta cambio, renovación, reestructuración y reformulación de problemas, preparando a los jóvenes para actuar ante las nuevas situaciones que se producen en un mundo en cambio permanente. De ahí la estrecha relación entre aprendizaje scout y cambio.

LA ANTICIPACIÓN PRODUCE UNA TENSIÓN CREATIVA ENTRE REALIDAD ACTUAL Y FUTURO

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

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

Por medio de la tensión creativa que genera en los jóvenes, el Dirigente Rover muestra un futuro y lo hace posible.

Educar es darle trascendencia al tema del crecimiento personal. Educar es mostrar futuros posibles, es acompañar a los jóvenes hacia lo que pueden y desean ser. Es transmitir los valores necesarios para acceder al futuro, para cambiar la realidad actual.

Al crear en los jóvenes esta tensión creativa, el Dirigente siembra en ellos la capacidad de acceder por sí mismos al futuro deseado. En este sentido el papel del Dirigente Scout es *trascender*, logrando que los jóvenes avancen producto de las condiciones creadas, pero gracias a sus propias fuerzas.



EN LA COMUNIDAD SE NECESA 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 le reste dinamismo a las actividades y no logre una relación suficientemente horizontal con los jóvenes.

Se recomienda equipos multigeneracionales que produzcan equilibrio entre dinamismo y experiencia, aportando diferentes ópticas y competencias.

CONDICIONES DE LOS DIRIGENTES ROVERS COMO EDUCADORES

Los Dirigentes deben poseer ciertas condiciones básicas que les permitan sustentar el desempeño de sus diferentes papeles, a las que nos referiremos a continuación.



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.

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. Los cambios continuos de Dirigentes dificultan un trabajo productivo.

Un equipo de Dirigentes relativamente estable da estabilidad a la Comunidad.

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 autocritica.

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.

TENER CAPACIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES EMPÁTICAS

La *empatía* es la capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos de otra persona "poniéndose en su lugar". Esto supone silencio interior y disposición para escuchar. También madurez y equilibrio personal para entender y valorar lo que se escucha, controlando la ansiedad y dejando que el otro tome la iniciativa.

El Dirigente necesita la capacidad de asombrarse con los jóvenes, entusiasmarse con sus Proyectos y "entrar en la aventura", disfrutando el ambiente de descubrimiento y realización personal que es parte de la atmósfera de la Comunidad. Hay que tener esta capacidad de diálogo manteniéndose adulto, sin confundirse con los jóvenes: el Dirigente, metido en la aventura, revela a los jóvenes lo que a ellos solos les permanecería oculto.

También hay que dejar que los jóvenes se tomen el tiempo que necesitan para avanzar. Hay que resistir la tendencia a la frustración, al fracaso y a la agresividad, estando dispuestos a recomenzar y reintentar una y otra vez.



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 Planes Personales de Acción. 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.³ Para lograr eso, los Dirigentes deben capacitar a los jóvenes para autopercibir y autocontrolar el riesgo, con respeto absoluto a los límites.

*No transfiere responsabilidad sino conocimientos.
Está siempre presente en todas las actividades.*

TENER UN COMPROMISO DE FE CON EXPRESIÓN RELIGIOSA.⁴

Los Dirigentes Scouts deben tener una religiosidad y Fe definida y una actitud personal de vida acorde a la religión que profesan, ya que su actividad dentro de la Rama es fundamentalmente de educación por medio del ejemplo personal.

Tal lo expresa la Política Religiosa de SAAC : “ *Todo Miembro Adulto de Scouts de Argentina, en coherencia con el Proyecto Educativo, debe tener un compromiso de Fe con expresión religiosa.*”

Además en la Constitución de la Organización Mundial del Movimiento Scout en el artículo II, al referirse a los principios en que se basa el Movimiento, señala los deberes para con Dios, definiendo tales como “*adhesión a principio espirituales, lealtad a la religión que los expresa y aceptación de los deberes que resultan de ello*”.

Es importante recurrir al Documento General 4 “El rol del adulto en el Programa de Jóvenes”, para completar y complementar la información aquí desarrollada.



► ³ Compendio de Seguridad 1 y 2
► ⁴ Documento General 4 “El rol del adulto en el Programa de Jóvenes”

EL DIRIGENTE EN LA RAMA ROVERS:

- ◆ *Está presente en todas las actividades.*
- ◆ Está presente en los ámbitos de toma de decisiones.
- ◆ Tiene la cualidad de habilitar a otros para dirigir.
- ◆ Diseña la Comunidad y logra que el Método opere en la práctica, cualquiera sea la realidad con que se encuentre.
- ◆ Vela por la Misión dando también un testimonio de ella.
- ◆ Procura que el joven trascienda de la motivación al compromiso con la opción elegida.
- ◆ Genera cierta tensión entre realidad actual y futuro, para que el joven actúe en pos de la visión de un futura mejor.
- ◆ Da el tiempo necesario a los jóvenes.
- ◆ Conoce a los jóvenes.
- ◆ Sabe percibir y controlar el riesgo.
- ◆ Define su propio proyecto de vida.
- ◆ Posee una madurez afectiva



BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Roverismo hacia el éxito (Baden Powell, 1930)
- ◆ Guía para el Jefe de Tropa (Baden Powell, 1919)
- ◆ Guía para Dirigentes de Rama Rover (OSI,2009)
- ◆ Documentos básicos 4 Apuntes para el dirigente de rama Rover (Scouts de Argentina, 2000)
- ◆ Documentos básicos 5 Progresión de la rama Rovers (Scouts de Argentina,2001)
- ◆ Documentos básicos 8 Especialidades (Scouts de Argentina,2002)
- ◆ El Movimiento Scout en la práctica: ideas para los Dirigentes scouts (Oficina Scout Mundial,1997)

PROGRAMA DE JÓVENES

Documento Específico 1- Rama Rovers: La Comunidad Rover es una publicación oficial de Scouts de Argentina – Comité Ejecutivo Nacional

Partiendo de la esencia de los planteos de Baden Powell, la propuesta educativa adoptada por la Asociación y el resultado de la experiencia de actualización del Programa de Jóvenes de SAAC (INDABAS, ENEP), se ha diseñado el presente Documento.

Es un trabajo que hemos de agradecer y utilizar como referencia en las prácticas educativas, con nuestras niñas, niños y jóvenes.

REALIZADO POR:

Equipo Nacional de Programa

Con la activa participación de varios Dirigentes Rovers del país.

Comisión de redacción de Documentos Rama Rovers

◆ Jose Luis Moroni

◆ Varela, Marcelo

◆ Hernán Obolo

◆ Auzmendi, Patricia

◆ Sebastian Martín

◆ Cortina, Ana

◆ Diego Herrán

◆ D' Alessandria, Pablo

◆ Romina Judit Vier

◆ Muñoz, Claudia

◆ Marcos Hector Crisistelli

◆ Laria, Edgardo

Edgardo Laria

◆ Rivero, José

Director de Programa de Jóvenes

◆ García Salinas, Rodrigo

Scouts de Argentina Asociación Civil

PLAN DE OBRA

SERIE “DOCUMENTOS GENERALES”

- ◆ Documento General 1 “Método Scout”
- ◆ Documento General 2 “Promesa y Ley, educación en valores”
- ◆ Documento General 3 “Animación de la dimensión espiritual en el Programa de Jóvenes”
- ◆ Documento General 4 “Rol del adulto en el Programa de Jóvenes”
- ◆ Documento General 5 “De la Propuesta de objetivos a la Progresión Personal”

SERIE “DOCUMENTOS ESPECÍFICOS”

- ◆ Documento Específico 1 Rama Lobatos y Lobeznas: La Manada
- ◆ Documento Específico 2 Rama Lobatos y Lobeznas: Fundamentos
- ◆ Documento Específico 3 Rama Lobatos y Lobeznas: La propuesta educativa
- ◆ Documento Específico 4 Rama Lobatos y Lobeznas: Educación por la acción
- ◆ Documento Específico 1 Rama Scouts: La Unidad Scout
- ◆ Documento Específico 2 Rama Scouts: Fundamentos
- ◆ Documento Específico 3 Rama Scouts: La propuesta educativa
- ◆ Documento Específico 4 Rama Scouts: Educación por la acción
- ◆ Documento Específico 1 Rama Caminantes: La Comunidad Caminante
- ◆ Documento Específico 2 Rama Caminantes: Fundamentos
- ◆ Documento Específico 3 Rama Caminantes: La propuesta educativa
- ◆ Documento Específico 4 Rama Caminantes: Educación por la acción
- ◆ *Documento Específico 1 Rama Rovers: La Comunidad Rover*
- ◆ Documento Específico 2 Rama Rovers: Fundamentos
- ◆ Documento Específico 3 Rama Rovers: La propuesta educativa
- ◆ Documento Específico 4 Rama Rovers: Educación por la acción





Dirección de Programa de Jóvenes

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

CONSEJO DIRECTIVO

Scouts De Argetina Asociación Civil

Departamento de Diseño e Imagen Institucional

Dirección de Comunicaciones Institucionales

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

CONSEJO DIRECTIVO

Scouts De Argentina Asociación Civil.

Scouts de Argentina

Libertad 1282 C1012 AAZ

Capital Federal

Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos en todo o en parte con autorización de Scouts de Argentina.

Agradecemos la colaboración de quienes nos han brindado generosamente su material fotográfico, en especial a Ignacio Nielsen, Gustavo Farinato, Julian Grela y Colo Corvera.

Scouts de Argentina es miembro de la Organización Mundial del Movimiento Scout





Dirección de Programa de Jóvenes
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL - CONSEJO DIRECTIVO
Scouts de Argentina Asociación Civil



Libertad 1282 | C.A.B.A. Tel.: (011) 4815-0649
www.scouts.org.ar

