

manual operativo

*clan de*

# Rovers

# Fascículo 2

CONOCIENDO A LA UNIDAD



## COLABORADORES:

José Agustín Casado, Grupo Scout 5, San Jorge  
José Taveras, Grupo Scout 33, Instituto Evangélico  
Dionisio Hernández, Grupo Scout 44, Padre Emiliano Tardif  
Rosa Sánchez, Grupo Scout 47, Padre Fortín  
Daniel de Jesús, Grupo Scout 47, Padre Fortín  
Eglin Guzmán, Grupo Scout 47, Padre Fortín  
Alejandro Suazo, Grupo Scout 92, Santo Tomás de Aquino  
Noel Medina, Grupo Scout 97, Ramón Max Espinal  
Laura González, Grupo Scout 123, Compañeros de Jesús y María  
José Lockhart, Grupo Scout 126, Nuestra Señora de la Altagracia

Agradecemos, de manera muy especial, a todas aquellas personas que dedicaron al menos un minuto de su tiempo para aportar ideas, opiniones, responder consultas, hacer revisiones y colaborar con algún material.

No hay manera de agradecer el aporte imprescindible e inestimable que han realizado para el futuro de los jóvenes de nuestra asociación y país.

Mi agradecimiento eterno,

Emanuel Pérez,  
Coordinador de la elaboración de los manuales operativos

## EQUIPO DE REVISIÓN MANUAL OPERATIVO CLAN DE ROVERS

Bernarda Montás, Grupo Scout 5, San Jorge  
Zahina Guzmán, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
Deanly de Vargas, Grupo Scout 193, San José de la Montaña  
Jorge Ramírez, Grupo Scout 193, San José de la Montaña  
Francois Brun, Coordinador Nacional Clan de Rovers (2019)  
Jaime Bernal, Director Nacional de Programa de Jóvenes (2019)

## EQUIPO DE VALIDACIÓN MANUAL OPERATIVO CLAN DE ROVERS

Miguel Rodríguez, Consejo Directivo Nacional  
Emily Espinosa, Consejo Directivo Nacional  
Ricardo Andújar, Consejo Directivo Nacional  
Elvin Soriano, Consejo Directivo Nacional

## EQUIPO OFICINA SCOUT NACIONAL, ASDI

Wilfredo Tavárez, Director Ejecutivo Nacional  
María Vázquez, Asistente de Programa de Jóvenes Nacional (2019)

## TEXTO Y REDACCIÓN

Emanuel Pérez, Coordinador de la elaboración de los manuales operativos

## CORRECCIÓN DE ESTILO

Martha Ivanovich  
Jesús Báez, Grupo Scout 123, Compañeros de Jesús y María  
Penélope Cisnero, Asistente de Programa de Jóvenes Nacional

## DISEÑO DE GRÁFICOS

Anfernee Pichardo, Ejecutivo de Comunicaciones Nacional

## DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Betsy Montero

# ÍNDICE

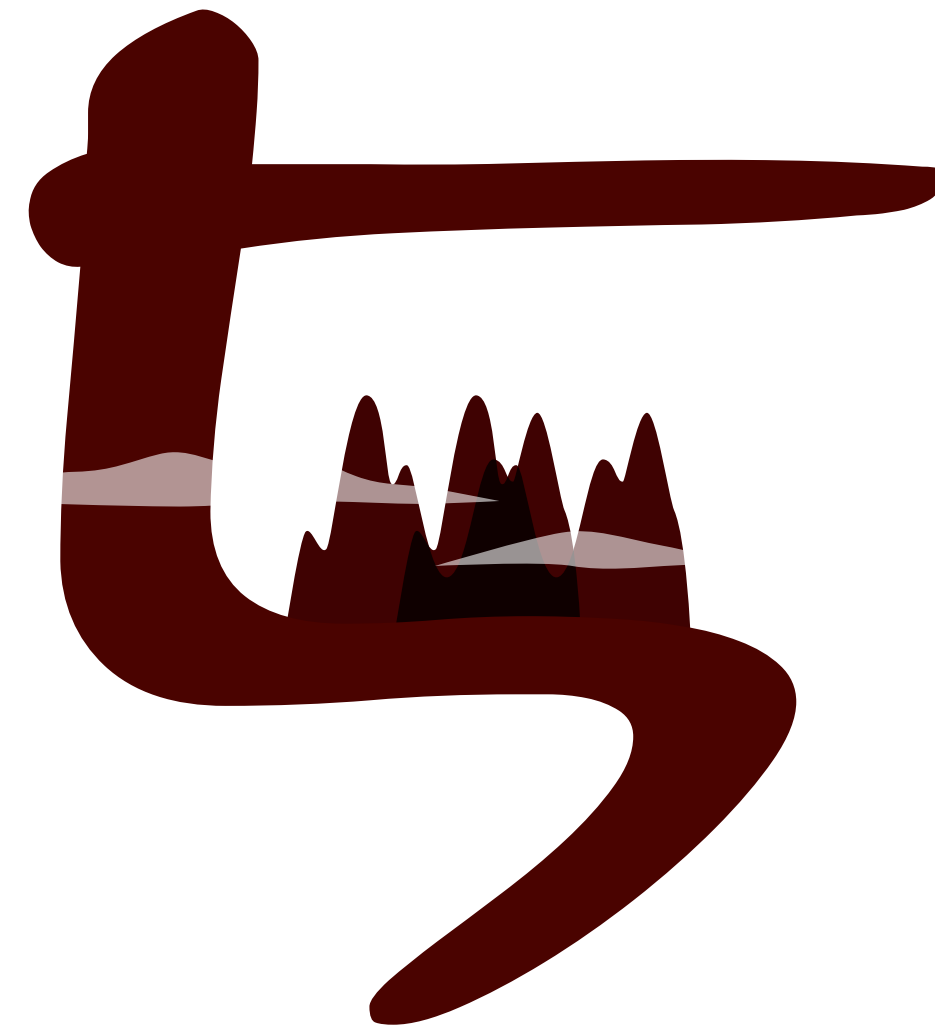
## CAPÍTULOS

## PÁGINA

<b>5.</b> FUNCIÓN DEL DIRIGENTE EN LA UNIDAD.....	<b>11</b>
<b>6.</b> MARCO SIMBÓLICO EN EL CLAN DE ROVERS.....	<b>27</b>
<b>7.</b> VIDA DEL PEQUEÑO GRUPO EN EL CLAN DE ROVERS.....	<b>47</b>



# Capítulo



**Función del dirigente para esta unidad**

***Objetivos:***

Presentar al adulto en el Movimiento Scout su rol educativo en el proceso de crecimiento de los jóvenes de 18 a 21 años mediante el acompañamiento, el desarrollo de programas relevantes para ellos, el establecimiento de relaciones y el empoderamiento.





### ¿Cómo son los dirigentes que necesitamos?

Para dirigir un Clan de Rovers es suficiente contar con hombres y mujeres de buena voluntad, adultos y jóvenes adultos, psicológicamente maduros y moralmente rectos, con condiciones básicas para trabajar equipos y habilitar a otros para dirigir, conscientes de que son responsables de una tarea educativa en beneficio de los jóvenes.<sup>1</sup>

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.

### El equipo de trabajo

Para una correcta operación de la unidad e implementación del Método Scout, es fundamental el trabajo con un equipo de forma coordinada, apoyándose unos a otros. Que existan dirigentes de ambos sexos contribuye a que varones y hembras tengan referentes masculinos y femeninos, en un equipo estable y equilibrado de personas que se complementan, con relaciones cordiales y sinceras.

Aunque cada grupo scout tendrá un equipo conformado según su realidad inmediata, el equipo ideal debería de estar conformado por:

\*Un coordinador(a) de unidad: Adulto de 30 años en lo adelante.

\*Un sub-coordinador(a) por cada seis jóvenes: Adulto-joven de 25 años en adelante.

Un joven o una joven menor de 25 años no debe ser parte de este equipo de trabajo, pues se encuentra en una etapa de vida muy cercana a la de los rovers y no representaría un referente de acompañamiento y modelo de rol que necesitan los jóvenes en esa edad por las múltiples circunstancias situaciones que presentan en su día a día, además de que un joven entre 23 y 25 años, en muchas ocasiones se encuentra sumergido en estudios, primeros trabajos, formalización de relaciones, proyectos personales, etc., lo que conlleva a que haya un cambio constante de la figura de apoyo. Esta rotación afecta la continuidad del crecimiento de los jóvenes del Clan, la estabilidad de la misma, el seguimiento a las tareas y la planificación a mediano y largo plazo.



Otro aspecto muy importante es el acompañamiento que necesitan los jóvenes entre 18 y 22 años con interrogantes y necesidades que impactan su vida directamente, y el planteamiento del proyecto de vida que han decidido seguir. Para esto es crucial que los dirigentes que apoyan la unidad puedan tener un ciclo y experiencia de vida más adelantado, por lo que una persona menor de 25 años está muy cercana a la edad de los rovers, y en muchas ocasiones aún se encuentran en el proceso de definir su proyecto de vida. El conocimiento sobre la operación de la unidad es importante; sin embargo, la experiencia de vida es fundamental y más importante todavía para tener una mayor base para dar apoyo a estos jóvenes del Clan de Rovers.

Las reuniones del equipo de dirigentes de la unidad tienen gran importancia, ya que en ellas se programan y se preparan las actividades, se hace el seguimiento de la labor educativa, se evalúa la progresión y, en general, se definen las líneas de actuación futura como equipo.

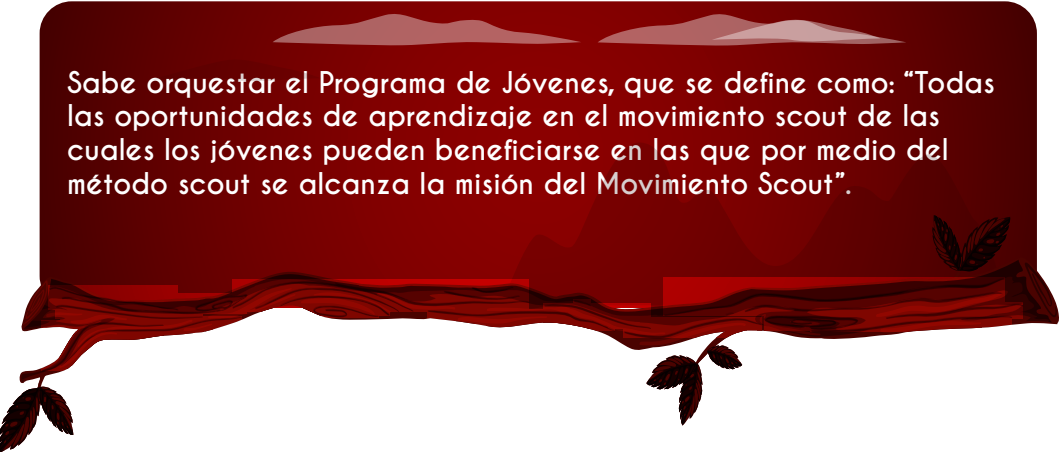
El reparto de las responsabilidades de los dirigentes debe hacerse en función de las aptitudes y actitudes de cada uno. Para el buen funcionamiento del equipo es necesario que haya un coordinador, suele ser la persona que tiene más experiencia y conocimientos acerca de la unidad, siempre y cuando cumpla el criterio de la edad.<sup>2</sup> El coordinador de la unidad es el responsable de presentar los informes de desempeño de la unidad al comité de grupo y es el representante de la unidad en el mismo.

Los miembros del equipo de dirigentes deben ser personas con la mente lo suficientemente abierta para no tratar de imponer sus principios y valores en los jóvenes que acompaña, así como para poder lidiar con situaciones que puedan presentar los jóvenes, que sean de alto impacto para sus vidas. Debe saber acompañar sin juzgar, redireccionar a profesionales cuando sea necesario, documentarse y actualizarse, para hacer frente a las interrogantes y necesidades de unos jóvenes que viven en un mundo cada vez más acelerado.

## Papel del dirigente en la unidad

De manera general, los dirigentes son responsables de dar testimonio y velar por la correcta aplicación del Método Scout. Los valores y elementos del método sirven de poco si no se viven ni se articulan de manera integral y transversal en toda la operación de la unidad.<sup>3</sup> Para esto, el y la dirigente, independientemente de su función en la unidad, tiene unas tareas esenciales, las cuales son:

**\*Es un educador:** Responsable de que se den todas las condiciones para que cada experiencia vivida dentro de la unidad sea una experiencia educativa. Siendo consciente de las necesidades y de los intereses de los jóvenes, sabe traducirlos en actividades, acompañamientos y experiencias generales que permitan el crecimiento de los jóvenes, integrando las tareas anteriormente descritas. Se desempeñan como educadores en su relación directa con los jóvenes, ya sea orientando, acompañando o evaluando su proceso de crecimiento.<sup>4</sup>



Sabe orquestar el Programa de Jóvenes, que se define como: "Todas las oportunidades de aprendizaje en el movimiento scout de las cuales los jóvenes pueden beneficiarse en las que por medio del método scout se alcanza la misión del Movimiento Scout".

**Nota:** El papel del acompañamiento educativo es el más importante de todos, pues si no desempeña correctamente esta función, estaría desvirtuándose de su rol y alejándose del propósito del Movimiento Scout; todas las demás acciones son secundarias a esta realidad.

<sup>2</sup> Manual del Educador Scout, Asociación de Scouts de España, 2016

<sup>3</sup> Guía para el Dirigente de la Rama Rover, 2009

<sup>4</sup> Guía para el Dirigente de la Rama Rover, 2009

**\*Articula la unidad:**<sup>5</sup> Consiste en ver como todas las partes de la unidad y del Método Scout se articulan para desempeñarse correctamente en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objeto que algo funcione bien en la práctica. Requiere de conocimiento, imaginación y libertad. Debe tener la capacidad de adaptarse, de entender las situaciones de sus jóvenes y del entorno, para poder desarrollar un programa relevante y que se ajuste a las necesidades y los intereses de los jóvenes.

#### Esto involucra:

- ✦ Comprender el Método Scout en su totalidad.
- ✦ Dominar los procesos de introducción y puesta en marcha de cambios en la unidad.
- ✦ Adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se desenvuelve la unidad.
- ✦ Mantener un nivel de relaciones que predisponga favorablemente el entorno.
- ✦ Involucrar a los padres o tutores y red de adultos en la tarea de la búsqueda de recursos.
- ✦ Elaborar y afinar procesos de aprendizaje de los coordinadores de los equipos, adaptados a su realidad, que les permitan abordar correctamente las situaciones de crisis.

**\*Es un guardián de la misión del Movimiento Scout:** Debe mantener siempre el enfoque en la misión del Movimiento Scout, por lo que todas las acciones realizadas dentro de la unidad deben contribuir al cumplimiento de la misión. Debe tener la capacidad para integrar todos los elementos del Método Scout y es testimonio constante de la misión, la promesa y la ley.

Los jóvenes son los principales destinatarios de esa misión, pero no se involucran en ella de una forma consciente, ya que no ingresan al Clan con el deseo de que les ayuden a construir su personalidad. Ellos participan en el Movimiento porque les atrae vivir aventuras con su grupo de amigos. Como esa aventura se vive a través de la vida de grupo, la formación y el aprendizaje de los jóvenes, que es propiamente la misión del Movimiento Scout, sobreviene como una consecuencia natural de esa vida de grupo.

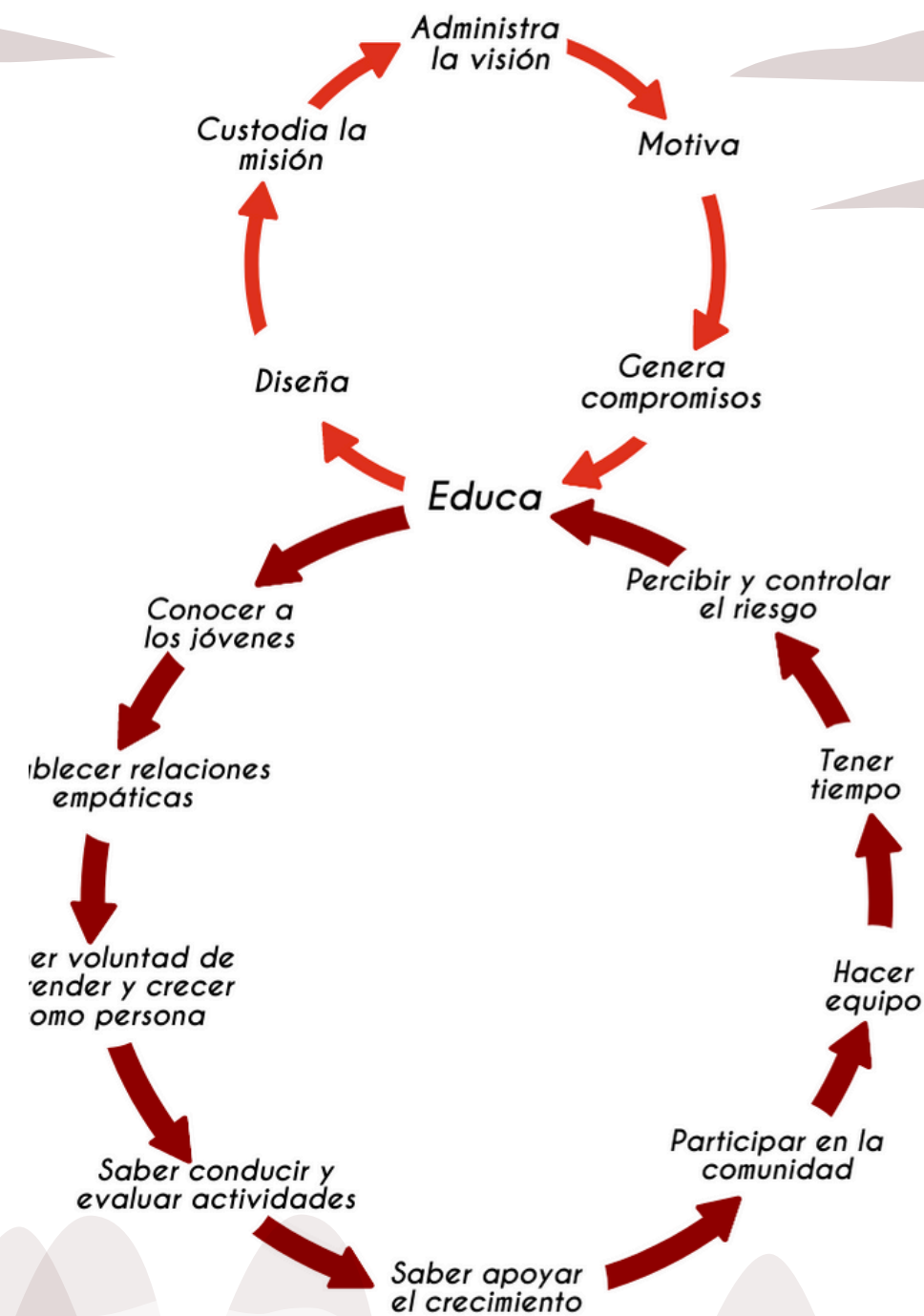
**\* Es un administrador de la visión: La visión** es la imagen que el Clan de Rovers tiene de su propio futuro. Cuando esta imagen es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común y dando coherencia a todo lo que se hace.

**\*Es un motivador:** 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 las aventuras que se preparan, por el fortalecimiento de los pequeños grupos, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en el Clan.

**\*Articula la unidad:** Consiste en ver como todas las partes de la unidad y del Método Scout se articulan para desempeñarse correctamente en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objeto que algo funcione bien en la práctica. Requiere de conocimiento, imaginación y libertad. Debe tener la capacidad de adaptarse, de entender las situaciones de sus jóvenes y del entorno, para poder desarrollar un programa relevante y que se ajuste a las necesidades y los intereses de los jóvenes.

**Para poder cumplir adecuadamente con su papel es indispensable que el dirigente:**

- ✦ Tenga la capacidad de percibir y controlar el riesgo.
- ✦ Tenga la disponibilidad de tiempo, partiendo de que el tiempo libre es el tiempo del cual disponemos libremente, no es el tiempo que nos sobra.
- ✦ Tenga la capacidad de hacer equipo con sus compañeros y enseñar a los jóvenes a hacer lo mismo.
- ✦ Sea participe en la comunidad. Debe ser un ente social conectado con las necesidades de su entorno.
- ✦ Sepa apoyar el crecimiento, no sólo de los jóvenes sino de sus compañeros dirigentes, partiendo de sus necesidades e intereses.
- ✦ Posea la habilidad de conducir y evaluar actividades educativas. Tenga la voluntad de aprender y crecer como persona.
- ✦ Establezca relaciones empáticas.
- ✦ Y lo más importante, que conozca a plenitud a sus jóvenes.







## Los padres y el Clan de Rovers

En el Clan de Rovers, la familia continúa siendo un factor educativo importante, ya que aporta pertenencia y afecto, dos factores protectores fundamentales. Salvo situaciones familiares patológicas o con daño social muy severo, el hogar es el único lugar que reconoce al joven como tal, sin necesidad de afiliación o requisito, y le proporciona un cariño gratuito que no exige a cambio ninguna contrapartida afectiva.

Un padre o una madre participando de cualquier forma en un proyecto en el cual su hijo o hija es parte activa, tiene la oportunidad de verle actuar en un mundo distinto. Esto les permite descubrir aspectos de su personalidad que probablemente desconocían o no habían advertido o valorado, mantener diálogos que antes no tenían, descubrir necesidades e inquietudes que ignoraban, vincularse con sus amigos y amigas y, en definitiva, establecer con él o ella una relación hasta ese momento inédita. Para el hijo o hija representa también descubrimientos muy similares sobre sus padres, y que para ellos no son menos importantes.

## El dirigente rover debe saber crear y mantener una red de contactos

La red es más que una lista de direcciones. La integran personas que tienen inquietudes e intereses comunes y que se encuentran relacionadas con el Clan a través de los jóvenes, sus familiares, los dirigentes o la institución que la patrocina. Es clave que con estas personas los dirigentes hayan logrado establecer un sistema de vínculos.

Es una red de contactos que se materializa en una base de datos personalizada, y que consiste en un conjunto lo más amplio posible de personas conocidas y confiables que están en condiciones de apoyar al Clan de Rovers en la realización de las actividades y proyectos y, eventualmente, en el refuerzo de las tareas educativas de sus dirigentes.

No hay una forma estandarizada de crearla o mantenerla en funcionamiento, por lo que cada Clan debe diseñarla. Cualquier intento de trabajar en red, desde las más simples hasta las más complejas, se enfrentará siempre al reto de crear un sistema propio, adaptado a cada realidad.



### ¿Qué valor agrega una red de contactos tan simple como ésta?

- ✦ Aumenta la disponibilidad de recursos humanos y técnicos, lo que permite proyectar el trabajo por encima de las posibilidades de acción del equipo de dirigentes con el cual se cuenta.
- ✦ Mejora y asegura la calidad de las actividades y proyectos.
- ✦ Incrementa la comunicación con colaboradores más allá del ámbito scout.
- ✦ Actualiza destrezas y competencias de los dirigentes.
- ✦ Acrecienta el reconocimiento de interlocutores válidos y expertos hacia la tarea que desarrolla la comunidad.
- ✦ Sirve de factor protector, porque contribuye a observar y prevenir conductas de riesgo y a apoyar en casos específicos.

### ¿Cuáles beneficios percibe un dirigente scout?

Todos los que participan en organizaciones de servicio voluntario son motivados, principalmente, por los beneficios que la organización ofrece, como, por ejemplo: mejorar el barrio o la comunidad, contribuir en el crecimiento personal o desarrollar nuevas competencias. La agradable sensación que resulta de hacer algo relevante para el bien de la sociedad constituye en sí misma un fuerte motivo para que las personas ofrezcan su tiempo y sus habilidades.

Los beneficios intangibles de ser acompañantes del crecimiento de los jóvenes son indescriptibles en sí mismos, sólo puede ser explicado por la vivencia misma de que un joven se te acerque y te exprese lo importante que has sido para su vida; sin embargo, se pueden establecer algunos beneficios que los dirigentes reciben en su labor voluntaria en el Movimiento Scout, los cuales son:

**\*Beneficios sociales:** Recompensas como la amistad, el reconocimiento y el contacto social, con énfasis en las relaciones interpersonales. Nos abre la puerta a un nuevo mundo de hermanos y hermanas en todo el mundo. Nos permite derribar barreras de estereotipos, paradigmas y otros elementos que nos separan como seres humanos; así como recibimos reconocimiento y proyección por parte de la comunidad.

**\*Beneficios ideológicos:** Recompensas que provienen de la satisfacción de trabajar para una causa en la que creemos.

**\*Beneficios de esparcimiento:** Nos permite desconectarnos de la rutina del día a día, estar más en contacto con la naturaleza, conocer nuevos estímulos y actividades que nos generan bienestar y satisfacción lúdica.

### Aspectos de relevancia a tomar en cuenta por un dirigente del Clan de Rovers

En general, es interesante:

- ✦ Crear un ambiente acogedor, de apoyo y confianza.
- ✦ Recordar que los caminos que tomen los jóvenes impactarán la vida de ellos, por lo que deben ser acompañantes y no directores.
- ✦ Entender y aceptar que no dan las cosas por sentado y que se necesita tener base para rebatirles una idea.
- ✦ Escuchar y animar, no imponer ni criticar. Interesarse por entender la escala de valores de los jóvenes.
- ✦ Favorecer la reflexión, el compromiso y la responsabilidad. Razonar las decisiones, evitando el dogmatismo o el paternalismo.
- ✦ Favorecer la motivación y la capacidad de organización colectiva.
- ✦ Potenciar el trabajo en grupo. Conceder autonomía, asesorar y supervisar.





# Capítulo



Marco simbólico en el Clan de Rovers.

**Objetivos**

:

Mostrar de forma práctica al adulto en el Movimiento Scout el ciclo de vida del joven en esta unidad, la importancia de los símbolos, qué es el marco simbólico, el papel que juega y su aplicación.

## Comprensión del ciclo de vida y características del joven en esta unidad

### La adultez emergente<sup>8</sup>

En la actualidad la adolescencia empieza antes que hace un siglo atrás, 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. Del mismo modo, si marcamos el final de la adolescencia como el momento en que los jóvenes asumen papeles de adulto, tales como el matrimonio, la paternidad y el trabajo estable, la adolescencia termina después, y más aún, que debido a la prolongación de la educación, muchos jóvenes posponen esas transiciones por lo menos hasta la mitad de la segunda década de la vida.

Así, el espacio de edad tradicionalmente considerado como adolescencia, que se estimaba entre los 10 y los 18 años, se ha extendido a un período que se ha denominado “adultez emergente”, y que se prolonga entre los 19 y 25 años. En esta fase aún no culmina la exploración de identidades, se mantiene la inestabilidad y el enfoque en uno mismo, y los jóvenes se sienten “a la mitad” de sus posibilidades. Por otra parte, se debe recordar que el sentido de la identidad nunca se consigue ni se mantiene de una vez y para siempre.

Aún se exploran varias posibilidades de amor y trabajo a medida que se hacen elecciones más duraderas. Es en este período en que los jóvenes obtienen conclusiones sobre quiénes son, cuáles son sus capacidades y limitaciones, cuáles son sus ideas y valores y qué lugar ocupan en la sociedad. Estas mismas exploraciones la convierten en una edad en que aún hay inestabilidad. Los jóvenes se sienten “en el medio”, ya que no son considerados adolescentes pero tampoco plenamente adultos. 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 sentidos 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.

### Los jóvenes terminan su período en el Clan de Rovers alrededor de los 21 años (hasta el día que cumplen 22)<sup>9 10</sup>

Es claro que la adultez emergente 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 en un mismo país según el sector socioeconómico, mundo rural o urbano, sexo y otros.

A pesar de la prolongación de la adolescencia hasta cerca de los 25 años, el Método Scout y el programa rover no tienen respuestas para todas las necesidades que plantea la adultez emergente, de ahí que una edad que bordee los 21 años se haya puesto como límite para que el o la joven actúe en el Movimiento.

Si por distintas circunstancias el avance individual de un joven o una joven hace recomendable prolongar su tiempo en la unidad, la edad no debiera ser obstáculo para hacerlo, podría extenderse por algunos meses más, pero no mucho más allá del límite anterior. Llegará un momento en que el joven o la 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 y no de los 25 años.



## Características del joven de 18 a 21 años <sup>11</sup>

### En la adultez emergente surgen el pensamiento dialéctico y el juicio reflexivo.

Se denomina pensamiento dialéctico, a la conciencia creciente de que los problemas no tienen una solución única 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.

En las etapas anteriores de la adolescencia los jóvenes practican el pensamiento dualista (o es blanco o es negro), por lo que tienden a ver las situaciones y los problemas en términos polarizados, un acto es correcto o equivocado, sin puntos intermedios.

Alrededor de los 18 años la situación tiende a cambiar, el pensamiento se hace múltiple, 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 surge también una capacidad mayor: 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.

La promoción del pensamiento crítico requiere grupos pequeños para ejercitar el diálogo y un sistema educativo que fomente la tolerancia 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?

En el Clan de Rovers se diluyen los egocentrismos, a medida que aprenden a considerar o a adoptar la perspectiva de los demás, los jóvenes adolescentes se vuelven menos centrados en sí mismos, intensificándose el proceso de descentración que los acerca a la madurez.

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 la autoestima aumenta. Generalmente, han terminado la escuela y la compañía del grupo de amigos cercanos se hace más gratificante, al mismo tiempo mejora la relación con los padres y los conflictos disminuyen.

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

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

En relación al amor, hay dos tipos que pueden aplicarse a los adolescentes: el encaprichamiento y el amor romántico. Los primeros y los nuevos amores se acercan al encaprichamiento por su intensidad, los jóvenes toman la pasión como prueba de amor. Al experimentar intimidad y mantener la cercanía, se combinan la 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.

Los estereotipos de género (por ejemplo, considerar que la mujer debe encargarse del cuidado de los hijos y el hombre está llamado a proveer y proteger; o creer que "los hombres no lloran", o que la mujer debe ser tierna y dulce mientras se espera que el hombre sea rudo y vigoroso), 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 del pensamiento crítico están más desarrolladas que en las etapas anteriores de la adolescencia. Consideramos que es un momento apropiado para que en el Clan de Rovers se apoye el cuestionamiento de las expectativas de género de la propia cultura.

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 relevancia en la perspectiva de su futura ocupación adulta.

## Detalles del marco simbólico:

### Los símbolos:

Un símbolo es una imagen o figura que posee una característica que le permite representar una realidad o un concepto. De ahí que en todo símbolo hay un significante y un significado. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia.

Cuando empleamos una imagen o una expresión que comprende varios símbolos relacionados y que en conjunto sirven para animar el proceso educativo en alguna de las etapas del Movimiento, hablamos de un marco simbólico, que no es otra cosa que un sistema de símbolos.

El marco simbólico provee la oportunidad de vivenciar los valores que proponemos como Movimiento a partir de un ambiente de referencia, símbolos, acciones y terminología que enmarcan las actividades de los jóvenes. El propósito de un marco simbólico, no es crear un mundo ficticio que aisle a los jóvenes de su realidad, sino que, por el contrario, es una herramienta que pretende ayudarles a aprender y comprender las realidades, identificarse con valores trascendentes para su vida y favorecer el sentido de pertenencia a sus grupos y comunidades.

También se requiere que el significante guarde relación con las necesidades psicológicas de la edad. Una niña jugando con muñecas pudiera ser un símbolo positivo de identidad, pero una mujer adulta haciendo lo mismo sería un signo de identificación regresiva.

El concepto vivir mi propia aventura, símbolo de los caminantes, se hace más personal y desafiante en la etapa rover. Así como el joven y la joven transcurren desde la búsqueda y descubrimiento de la identidad personal a la ocupación de un espacio en la sociedad, la continuidad del símbolo va de la vivencia de la aventura a la construcción de un proyecto para la vida.

Tengo un proyecto para mi vida, expresión simbólica que el método propone a los rovers, coincide con la sugerencia que el fundador de los scouts hacía a los jóvenes de esta edad: "toma tu propia canoa y rema". Ya no se trata de vivir una aventura que es en parte individual y parte en equipo.

Ahora es el tiempo en que el joven y la joven deberá comenzar paralelamente a definir un propósito personal para su vida. Y el equipo, que está presente, pero de un modo distinto, puede ayudar mucho en esta tarea. Sin embargo, la responsabilidad es individual.

La expresión "hay que tener un proyecto para la vida" no es puramente simbólica: en la práctica, la gran tarea de los rovers en el clan es la construcción, desarrollo, evaluación y reformulación continua, por escrito, de un proyecto personal.

Como en esta rama no existen objetivos intermedios, los jóvenes deben diseñar los objetivos de su proyecto personal a partir de los objetivos terminales del proceso educativo scout. **No se espera que en la etapa rover un joven diseñe completamente** el que será su proyecto durante su vida adulta, lo que se busca es que se acostumbre al ejercicio de proponerse un futuro y comenzar a caminar en dirección a él.

## El marco simbólico del Clan de Rovers es:

"Tengo un proyecto para mi vida"<sup>12</sup>



## El papel del marco simbólico

El marco simbólico se presenta como un ambiente de referencia que refuerza la vida en común en el equipo y en el Clan, contribuyendo a dar coherencia a todo lo que se hace. Ofrece ciertas ventajas educativas que son:

- ✦ Incentivar la imaginación y desarrollar la sensibilidad.
- ✦ Reforzar la pertenencia a una unidad que se encamina a un mismo propósito.
- ✦ Permitir a los dirigentes presentar los valores Scouts de manera atractiva.
- ✦ Dar unidad a las actividades que se hacen.
- ✦ Motivar y dar importancia al logro de los objetivos personales.

Finalmente, un marco simbólico puede abrir el camino al desarrollo espiritual a través del hecho que se basa en los valores contenidos en los principios del Movimiento Scout. Puede estimular a los jóvenes a explorar y examinarse a sí mismos, sus relaciones y su vida en general, yendo más allá de lo material, de la vida cotidiana, transformando, durante un tiempo, lo ordinario en extraordinario, lo imposible en lo posible, lo inobservable en lo que puede sentirse intuitivamente.

## Identidad del Clan de Rovers <sup>13</sup>

Originalmente Baden-Powell desarrolló el Movimiento Scout sólo con las ramas de lobatos y scouts. Con posterioridad editó "Roverismo hacia el éxito", un libro de carácter general para los jóvenes mayores de 17 años. Con las variaciones experimentadas por la adolescencia, las edades correspondientes a la Unidad Scout se redujeron hasta los 14 ó 15 años y de ahí en adelante, hasta los 21 años, los jóvenes eran considerados rovers.

El nombre de la rama: **ROVER**, viene de una expresión inglesa que se pudiera traducir como "trotamundos", aquel que sale al mundo a explorarlo, guardando una referencia cercana al período de vida en el que se encuentran donde los jóvenes deben salir a explorar e insertarse en la vida adulta.

**Nombre del Clan.** Habitualmente los clanes tienen un nombre que está vinculado al marco simbólico contenido en la expresión tengo un proyecto para mi vida (o mi proyecto de vida) o al entorno en que actúa el grupo scout al cual el clan pertenece. Si hay un solo clan, puede que tome el nombre del grupo. También puede evocar a una persona de cualidades sobresalientes o a un lugar o hecho significativo. Hay que tener cuidado de no tomar nombres que distorsionen el propósito del marco simbólico y que incline al clan hacia otro rumbo, sobretodo nombres vinculados a la fantasía o ficción que pueda traer una regresión al marco simbólico de la Manada de Lobatos y Lobeznas.

**El color del Clan.** El rojo, que representa la pasión, la acción, la fuerza de la motivación, lo sanguíneo, el sacrificio, el amor profundo, la revolución y cuestionamiento del status quo.

**El libro del Clan o libro de actas.** Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico u obligatorio, es recomendable que el clan mantenga un libro simple de acuerdos, en el que se deje constancia de las decisiones tomadas por su congreso y por su comité. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro servirá para recoger la historia del Clan, lo que contribuye a mantener su identidad.

Este marco simbólico del Clan de Rovers se refuerza con diversos elementos, entre los que destacan:

### Elementos tangibles

- ❖ **El uniforme** (flor de lis nacional, flor de lis mundial, pañoleta, insignias, etc.): Lleva los elementos propios del Clan.
- ❖ **Bandera del Clan:** En caso de que la unidad posea una bandera que los identifique, esta lleva elementos que identifican al grupo y las características de la unidad y solo se utiliza en eventos importantes.
- ❖ **Horquilla:** Es una vara de una base larga que termina en una bifurcación de las ramas superiores, representa la decisión del rover sobre los caminos que elegirá para su vida. La bifurcación representa la decisión correcta o incorrecta para su vida, no necesariamente buena o mala, puesto que lo correcto para uno quizá no lo sea para otro, por ejemplo, para uno puede ser una decisión correcta estudiar medicina, y esta misma decisión sería muy incorrecta para otra. Es un elemento simbólico utilizado básicamente en eventos formales o ceremonias en las que participe la unidad. **No es una extensión de la personalidad del joven por lo que no debe de ser “adornado”,** sino más bien, puede contener memoria del transitar del joven con marcas, símbolos o nombres y fechas de eventos y situaciones que marcaron su vida. Es un elemento simbólico, más no un diario. Se debe tratar de que la horquilla sea recta, de peso y tamaño que le permita caminar en una caminata larga. La horquilla se obtiene durante una caminata que realiza el o la rover en un período luego de haber realizado su Promesa (el proceso de esta caminata está descrito en el capítulo de ceremonias pues no es parte de la progresión personal sino del camino simbólico).

### Elementos intangibles

Lema: “Servir”:<sup>14</sup> El lema de los rovers es un grito de identidad, que recuerda un elemento esencial de su compromiso: el servicio a los demás. Pero de igual forma representa el ser de utilidad, desde un enfoque individual de adquirir las competencias necesarias, así como los conocimientos para poder enfrentar diversas situaciones de la vida. No es solo un enfoque hacia los demás sino hacia sí mismo, para poder servir a los demás.

#### Oración del rover:

#### *Dame Señor:*

*Un corazón vigilante, que ningún pensamiento vano me aleje de ti.  
Un corazón noble, que ningún afecto indigno rebaje.  
Un corazón recto, que ninguna maldad desvíe.  
Un corazón fuerte, que ninguna pasión esclavice.  
Y un corazón generoso, para servir.  
Así sea.*

La oración rover no es un mero recitar de palabras, sino que entender su trasfondo, donde cada uno de los corazones representa un elemento que ayuda al enfoque del carácter, de las emociones, de la ética y del servicio a los demás, así como del compromiso consigo mismo, es de gran importancia para los jóvenes y como ellos traducen e incorporan esto a su propia escala de valores.

### Uniforme

#### Uniformidad y su significado

El uniforme scout es el conjunto de prendas que conforman la vestimenta propia de los miembros de la Asociación de Scouts Dominicanos, INC, cuyos criterios están definidos en el Reglamento de Uniforme de nuestra Asociación. Este debe ser utilizado en las ceremonias de mayor relevancia del Clan, en presentaciones de carácter público o cuando así lo indique el coordinador.

Para que brinde uniformidad debe de llevarse bajo los criterios establecidos en dicho reglamento y es deber de los dirigentes de la unidad procurar que no se desvirtúe el uso o porte del mismo. Así también, es parte de la labor los dirigentes enseñarles a mantener la pulcritud y la buena presentación del mismo, pues esto va desarrollando habilidades y competencias que los jóvenes utilizarán en su vida.

En sus inicios, el uniforme imitaba al del ejército tanto en colores como en funcionalidad y era muy similar en todo el mundo, pero con los años se han ido produciendo cambios entre países y asociaciones, adaptados a sus costumbres, cultura y clima.

### Elementos del uniforme scout

El uniforme que diseñó Baden-Powell, según las necesidades de la época, constaba de pantalón corto, medias hasta las rodillas, pañoleta, sombrero, camisa e insignias. En la actualidad en la mayoría de las asociaciones del mundo lo más común es camisa, pantalón, pañoleta e insignias, los cuatro elementos principales.

En el caso de la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., el uniforme que se describe en el Reglamento de Uniforme de la Institución es: <sup>15</sup>

- ✦ Camisa de reglamento (color azul claro, reglamentado por la Oficina Scout Nacional)
- ✦ Pañoleta de reglamento
- ✦ Pantalón largo de reglamento (color azul marino)
- ✦ Cinturón negro
- ✦ Calzado negro
- ✦ Gorra de reglamento (opcional)

### La pañoleta

Forma parte del uniforme scout desde los inicios del movimiento educativo. Según explica Baden-Powell en su libro "Escultismo para Muchachos", a los soldados les servía para protegerse del sol, para hacer de cabestrillo en caso de accidentes y para otros muchos usos.

En las asociaciones hay diversos tipos de pañoletas: las que identifican a los grupos, las que identifican roles en la institución, las conmemorativas, de eventos, etc. Es un elemento práctico y funcional el cual posee una connotación simbólica que lo vincula al Movimiento Scout en todo el mundo. En cualquier parte, al ver a una persona con una pañoleta, casi de inmediato se referencia al Movimiento Scout.

Actualmente todos los grupos de scouts tienen como mínimo una combinación de colores y diseño que los identifica. Estos colores y diseños representan elementos de la identidad y personalidad del grupo scout. La pañoleta se entrega en el grupo scout en el momento de la ceremonia de promesa, por el dirigente de la unidad. La pañoleta que utiliza cada Clan es la establecida e identifica el grupo scout al cual pertenece.

La pañoleta no representa en sí misma la promesa scout ni el honor de una persona, pues la promesa y el honor son valores que el scout vive y son inherentes al individuo, tenga la pañoleta o no; por lo que no debe ser venerada o reverenciada. Nunca se puede dar más importancia al símbolo que a lo que representa.

Tampoco se puede considerar la pañoleta como un pedazo de tela más, que se puede portar de la manera que se quiera y donde se quiera, argumentando que es "parte del uniforme". Hay que mantener su justo equilibrio de respeto y funcionalidad. Tampoco es un elemento para adornar.

La pañoleta siempre se porta en el cuello, fijada con un anillo, por encima de la camisa scout y nunca se debe de colocar o llevar de otra manera, exceptuando casos excepcionales que se le esté dando un uso funcional, por ejemplo: en un cabestrillo, torniquete, inmovilización, cubriendo la cabeza para evitar insolación, etc.



## Las insignias

En cuanto a las insignias, hay de diversos tipos: temporales, de cursos, conmemorativas, de progresión, especialidades, insignias de eventos o de colección.

- ✦ **Las insignias de progresión:**<sup>16</sup> Se utilizarán encima del bolsillo izquierdo, centralizada, al avanzar en la progresión se sustituye la insignia.
- ✦ **Insignia Mensajeros de la Paz:** Se coloca en el bolsillo derecho de la camisa, encima de la Flor de Lis Mundial, rodeándola con la paloma hacia arriba.
- ✦ **Insignias de otros programas mundiales:** Se colocará donde indique el Reglamento de Uniforme.
- ✦ **Insignias de competencias:** Se utilizarán en la manga izquierda de la camisa en la parte frontal en orden vertical de arriba hacia abajo según se vayan obteniendo.

## Las insignias

Habrán cuatro tipos de diseños por categoría, según la cantidad de competencias de la misma categoría que obtenga el joven o la joven, y se irán sustituyendo una vez alcance el siguiente renglón, serían:

- 1 competencia
- 3 competencias
- 5 competencias
- 10 competencias

**Otras insignias:**<sup>17</sup> Se utilizarán sobre el bolsillo derecho por el tiempo siguiente:

- Internacionales: un (1) año.
- Nacionales: seis (6) meses.
- Distritales: tres (3) meses.
- Celebraciones y campamentos de grupo: tres (3) meses.
- Aniversario de grupo: un (1) año.

Las insignias que son de colección o conmemorativas (no oficiales), no se portan en el uniforme, sino que deben ser usadas en otros tipos de prenda que tengan para estos fines de manera personal (abrigos, mantas, chalecos, etc.) O guardar en álbumes para intercambio, según les parezca.



<sup>16</sup> Reglamento de Uniforme para Miembros de la Asociación de Scouts Dominicanos, INC, ASDI, 2009.

<sup>17</sup> Reglamento de uniforme para miembros de la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., 2009.

# Capítulo



Vida del pequeño grupo en el Clan de Rovers.

**Objetivos:**

Enseñar al adulto en el Movimiento Scout cuál es la dinámica que se vive en el Clan, conocer los procesos del equipo como pequeño grupo, los órganos de toma de decisión y su papel relevante.



### El pequeño grupo: su dinámica, su mística, sus elementos, sus reuniones<sup>19</sup>

El pequeño grupo en el Clan de Rovers es el equipo. La utilización educativa de este dinamismo constituye una columna importante del método en el Clan de Rovers. En el libro Orientaciones para la tarea del dirigente scout (1919), el fundador precisó que “el sistema de patrullas es la característica esencial que diferencia a la educación scout de la que ofrecen todas las demás organizaciones similares”.<sup>18</sup> La originalidad de Baden-Powell consiste en haber descubierto las oportunidades que estos pequeños grupos ofrecen para el desarrollo de la autonomía de los jóvenes. Lo que es igualmente válido entre los 18 y 21 años, donde el grupo de amigos se mantiene y su composición se hace cada vez más selectiva.

Aunque en la rama rover se produce una mayor individualización del proceso educativo, el sistema de equipos mantiene su vigencia. Esta individualización tiene varios efectos como: aparición del proyecto personal, incremento de las actividades y proyectos individuales, mayor importancia de las actividades externas, surgimiento de proyectos en el campo del trabajo, menor frecuencia de las reuniones formales de equipo, menor estructuración del clan, los dirigentes adquieren un rol de asesores, la partida es individual, entre otros.

Las posibilidades de éxito en su aplicación son casi totales, siempre que se le utilice apropiadamente; Baden Powell planteaba en “orientaciones para la tarea del dirigente scout” que el principal propósito no es precisamente ahorrarle problemas al responsable de unidad, sino ofrecer al joven la ocasión de asumir responsabilidades, dado que éste es el mejor de los medios para desarrollar el carácter.

El equipo rover, ante todo, es un grupo informal (no está sujeto a reglamentaciones estrictas que moldean a los miembros del equipo). Es conveniente mantenerle este carácter original, sin embargo, al constituirlo en un instrumento para lograr propósitos educativos, el Método Scout lo ha convertido a la vez en “un ámbito de aprendizaje”, con lo cual le ha agregado una faceta formal (que se refleja en la distribución de responsabilidades, planificación y desarrollo de acciones), y lo ha hecho parte de su método educativo. Es importante entender que el equipo cumplirá mejor su objetivo como grupo formal en la medida en que se respete su carácter de grupo informal. Como aspecto formal, el equipo mantiene su permanencia en el tiempo.

No existe un “número ideal” de integrantes del equipo, pero la experiencia recomienda que no sea inferior a cuatro ni superior a seis. Dentro de esos márgenes, el mejor número es el número de integrantes que tiene el grupo de amigos o el que ellos consideran o se han propuesto como sus óptimos. Los equipos no funcionan mejor o peor dependiendo de su número de integrantes, sino de su cohesión interna. Es esta última la que debiera determinar su mejor número y nadie sabe mejor eso que los propios jóvenes que integran el equipo.



<sup>18</sup> Guía para el Dirigente de la Rama Rover, 2009

<sup>19</sup> Guía para el Dirigente de la Rama Rover, 2009



### ¿Por qué mantiene la vigencia el equipo en el Clan de Rovers?

Es una forma de organización natural: los equipos informales surgen de la actitud espontánea de un grupo de amigos. En el caso del equipo rover lo más probable es que además de ser amigos tengan una historia en común.

Contribuye al mantenimiento 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.

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

Promueve el ejercicio del liderazgo: por medio de su actuación en los equipos y grupos de trabajo, los 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: el trabajo en equipo y la interrelación con los pares hacen posible que cada joven sea y se sienta parte de un proyecto. Los jóvenes 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.

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

### Formación del equipo

En virtud del principio de libre integración, cuando se crea un nuevo equipo o se inicia un clan a partir de un equipo, lo apropiado es detectar un grupo natural de amigos e invitarlos (por medio de actividades) a integrarse al Movimiento y transformarse en un equipo. Aún más, éste es el método ideal para continuar creciendo.

El ingreso al equipo es voluntario y la relación determina la conformación de los equipos. Este es un elemento de la esencia de un grupo informal. Pertenecer o no a un equipo depende de la elección del joven y de la aceptación del resto de sus miembros. Esto es una consecuencia del hecho de que al equipo lo une la relación entre sus integrantes.

Si los nuevos integrantes provienen de la Comunidad de Caminantes del mismo grupo, debe prepararse el ambiente con anticipación, ya que el paso al Clan puede marcar cambios importantes con relación a los vínculos que los jóvenes traían desde la Comunidad de Caminantes.

Esta "preparación del ambiente" no sólo consiste en la información oportuna que se debe proporcionar a los jóvenes y en el mantenimiento del marco dentro del cual transcurre el proceso, sino también en la previsión que los dirigentes deben hacer de los posibles conflictos y de sus eventuales soluciones.

En caso de un joven o una joven que proviene de fuera del grupo scout y que desea ingresar al Clan sin tener vínculos de amistad con alguno de sus integrantes, los dirigentes deberán proveer iniciativas para que se produzcan vínculos de amistad con algún integrante o equipo del Clan, las que deben operar con anterioridad al ingreso formal. Para enfrentar estos casos sería bueno mantener siempre disponibles a jóvenes que puedan servir como tutores temporales, encargados sólo de acoger a postulantes que vienen de afuera del Clan.



Lo inapropiado, en todos estos casos, sería reestructurar y remendar equipos a iniciativa de los dirigentes, o realizar campañas de incorporación masiva, o “distribuir proporcionalmente” entre los distintos equipos los scouts que se incorporan desde la Comunidad de Caminantes, o recurrir a métodos de multiplicación celular que arman y desarman equipos cada cierto número de meses.

La libertad de integración significa al mismo tiempo que los jóvenes pueden moverse a otro equipo si miembros de ambos están de acuerdo con su traslado.<sup>29</sup> Sin embargo, el criterio del dirigente es de alta relevancia para determinar el trasfondo del cambio del joven o la joven de un equipo a otro, pues esto le va a permitir identificar si el movimiento es por un capricho, si hay alguna oportunidad de trabajar la integración, o definitivamente es necesario para el crecimiento de ese o esa joven el moverse a otro equipo con la que se sienta más identificado.





**El equipo es un grupo con miembros estables**, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones, pone en común su compromiso y adquiere un estilo propio. Esta relación entre sus integrantes determina que el equipo tienda a ser horizontal, esto es, de edades relativamente similares.

**El equipo es una comunidad**, esto es, una forma de vida social en la que predominan las relaciones de solidaridad, cooperación y armonía. El equipo irradia albergue: los jóvenes se escuchan entre ellos, se ayudan unos a otros y celebran los buenos resultados de todos; se observa un absoluto respeto por las opiniones ajenas, aunque no se compartan; el humor es espontáneo y brinda apoyo, no es hiriente; los visitantes son recibidos con sonrisas; y el cariño es auténtico, no artificial.

La estabilidad del grupo de amigos depende casi exclusivamente de su cohesión. Una relación profunda e intensa entre ellos y ellas es la fuerza que hace que los miembros del pequeño grupo permanezcan unidos y superen los obstáculos que podrían separarlos. La relación hace que los jóvenes se sientan atraídos entre sí y deseen prolongar su equipo en el espacio y el tiempo: "amigos más allá de los scouts y para toda la vida". Si esa ecuación cambia, la cohesión se afecta.

Los dirigentes scouts deben asumir el rol de consejeros y acompañantes en los procesos de formación de los equipos, primando siempre la agrupación natural de los jóvenes, pero teniendo el criterio suficiente para ayudar a integrar a los jóvenes en el equipo que les convenga, según las oportunidades de establecer la cohesión, desarrollarse, asumir responsabilidades y tener la mayor participación posible. Siempre habrá jóvenes que puedan sentirse un poco apartados o rechazados y los dirigentes deben aprovechar los beneficios que brinda el sistema de equipos para que puedan ser parte de la dinámica que vive el grupo de amigos.

En todos los equipos existe un tipo de estructura interna de carácter espontáneo que evoluciona continuamente. Los jóvenes acomodan sus posiciones dependiendo de su amistad, edad, antigüedad, experiencia, condiciones personales, habilidades específicas, avances en su proyecto personal y muchas otras condicionantes.

Por el mismo motivo, en el equipo rover desaparece el consejo de equipo que existe en el equipo de caminantes, y que en esa rama se diferencia de una reunión operacional por la materia tratada, por la trascendencia de las decisiones adoptadas y por la formalidad del encuentro. **En la rama rover todas las reuniones de equipo son operacionales y la relevancia de un asunto depende sólo de la materia tratada.**

Por eso en el equipo existe sólo una posición formal, que es la de **coordinador de equipo**. Quien ejerza ese cargo ordena la agenda, dirige las reuniones, supervisa las tareas asignadas y representa al equipo en el Comité de Clan. Los jóvenes rotan en este cargo sin necesidad de establecer períodos fijos, dejando que la evaluación interna regule este aspecto.

Lo anterior no impide que en el equipo se asignen tareas dependiendo de las actividades que se desarrollan. Las tareas no constituyen cargo, y son una oportunidad para ejercer responsabilidades, incorporar conocimientos, asumir actitudes, adquirir habilidades y practicar el liderazgo.

Un equipo será o no mixto con relación al sexo dependiendo de la estructura natural del grupo informal de amigos. Si el grupo informal que se constituye en un equipo rover es mixto, el equipo igualmente deberá serlo; y si es homogéneo, el equipo también lo será. Igual criterio debiera adoptarse respecto a la incorporación de nuevos miembros: si el equipo desea continuar siendo homogéneo o mixto o desea cambiar este carácter, será el propio equipo el que resuelva el asunto.

## El Clan de Rovers tiene un ideal de cuatro equipos y veinticuatro Jóvenes

Sabemos que el número de integrantes de un equipo es relativo, ya que lo esencial es que esté conformado por un grupo de amigos, independientemente de su número. Pero la experiencia ha demostrado que un Clan compuesto por cuatro equipos constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades comunes. En una comunidad con dos equipos la interacción se reduce al mínimo y las actividades comunes pierden atractivo. Con más de cuatro equipos surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que los dirigentes pueden dar a los Coordinadores de Equipo y a los jóvenes cuyo crecimiento acompañan.

Considerando lo anterior, el número ideal de miembros de un Clan de Rovers oscilaría entre dieciséis y veinticuatro jóvenes. Los números indicados permiten un seguimiento personalizado, favorecen la interacción entre los pequeños grupos y dan atractivo a los proyectos comunes



## Las normas del Clan / Estatutos

Son aquellas normas de convivencia que los rovers de un Clan deciden seguir y por las que deciden regirse. Son de gran importancia pues describen desde la personalidad del Clan, cuáles son los criterios bajo los cuales un miembro es aceptado, cuales son los valores que los distinguen, las reglas de comportamiento y régimen de consecuencia ante violaciones a la Ley Scout y a los estatutos. Es como la constitución del Clan, y da un parámetro para la mediación de conflictos y establece en algunos casos cómo proceder ante las diferentes situaciones.

Estas normas deben ser decididas en una reunión especial de Congreso de Clan, donde estén presentes de ser posible todos los miembros del Clan. Estas normas nunca estarán por encima ni en violación de la Ley y la Promesa, los estatutos, políticas, reglamentos y normativas de la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc.

Un ejemplo de un artículo de los estatutos con relación a quién puede ser presidente del Clan:

**Art. XX:** Puede ser Presidente del Clan todo aquel que cumpla con la edad de pertenencia a la unidad establecida en la Política Nacional de Programa de Jóvenes vigente, que no haya sido presidente en el periodo previo al de la elección que se realice, que tenga un mínimo de 3 meses en el Clan con una participación de 80% en adelante en las actividades de la unidad y que no cumpla la edad de partida durante el período del ciclo que le corresponda presidir.

En este ejemplo, este sólo artículo ya protege al clan de que una persona que acaba de entrar, o que no participa de las actividades o que vaya a salir antes de terminar su período asuma la presidencia y desestabilice al Clan.

**Importante: No es un documento discriminatorio ni de elites, es una descripción de normas que facilitan la convivencia.**



## Los símbolos de pertenencia al equipo son pocos

La progresiva inserción de los jóvenes en el mundo adulto determina la disminución de su interés por mantener símbolos propios del equipo. Sin embargo, esta tendencia depende del ambiente y de la cultura de los distintos Clanes de Rovers.

Sin duda que el equipo mantiene un **nombre**, que afirma su individualidad y el sentido de pertenencia de sus miembros.

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

Es probable que cada equipo genere otros elementos simbólicos tales como saludo, lema y otros. Sin dejar de respetar las iniciativas de los jóvenes, los dirigentes deben fomentar en este sentido una cierta sobriedad y elegancia, procurando que no se recarguen sus símbolos de pertenencia de elementos artificiales que los presenten como grupos herméticos, infantiles o de fantasía.

## Las normas del equipo

**Las normas implícitas de los jóvenes crean la cultura interna del equipo.** Las normas de un grupo informal son los estándares que comparten sus integrantes y que se presentan como importantes en razón del significado que tienen para ellos. Todos los grupos informales de jóvenes tienen una gran variedad de normas que se comunican de manera verbal y que en muchos casos ni siquiera están explícitamente definidas, pero que de alguna manera son conocidas por todos los integrantes.

## El coordinador del equipo

El liderazgo interno del equipo está determinado por el estatus que los jóvenes se asignan entre ellos. Por eso el coordinador o coordinadora de equipo es elegido(a) por los jóvenes y representa al equipo en el Comité de Clan. Sería conveniente que los jóvenes rotaran en este cargo, de manera que todos tuvieran la oportunidad de experimentar el liderazgo desde esta función. Lo mismo ocurre con las demás responsabilidades dentro del equipo.<sup>21</sup>

La existencia de un líder en el pequeño grupo es una característica esencial. El joven o la joven que se convierte en líder es un integrante muy respetado que sigue siendo uno más del equipo, pero que cumple ciertas funciones específicas:

- ✦ Contribuye a que el equipo alcance sus objetivos.
- ✦ Permite que los miembros satisfagan sus necesidades.
- ✦ Es un mediador o mediadora en los conflictos del pequeño grupo.
- ✦ Mantiene una dirección positiva en las reflexiones y acciones.
- ✦ Se esfuerza por mantener su cohesión.



<sup>21</sup> Guía para el Dirigente de la Rama Rover, 2009



El líder no es un joven o una joven que hace el gusto de los dirigentes, ni uno que lo sabe todo. En la medida en que es posible esperarlo a su edad, requiere visión, objetivos claros, capacidad de comunicación y voluntad para trabajar y cooperar, tanto hacia el Comité de Comunidad y el equipo de dirigentes, como hacia sus compañeros de igual o menor madurez.

El empoderamiento de los coordinadores y coordinadoras ante las responsabilidades de su equipo, así como el enseñarles y motivarles a que repliquen este empoderamiento a su equipo, es una de las principales ejecuciones del sistema de equipos, permitiendo el desarrollo de competencias fundamentales de liderazgo, trabajo en equipo, delegación de responsabilidades, comunicación efectiva, planificación y cumplimiento de tareas.



## **Estructura de ejecución de proyectos y actividades**

### **El grupo de trabajo**

En el Clan de Rovers existe la estructura llamada **grupo de trabajo**. Los grupos de trabajo están conformados por jóvenes de distintos equipos del mismo Clan, comunidades diversas o no scouts, a quienes los une su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o un proyecto.

Esta identidad de intereses no implica que en los grupos de trabajo no existan relaciones interpersonales, pero ellos están fundamentalmente orientados por la tarea. Son una excelente oportunidad para que los jóvenes logren y practiquen competencias y para que se inserten socialmente, descubriendo nuevas realidades y perfeccionando sus habilidades sociales.

Al grupo de trabajo lo dirige un responsable que es aquel participante en el proyecto que está mejor preparado(a) para abordar las tareas que corresponden al grupo y que ha demostrado poseer competencias de dirección y liderazgo.

En su proceso de búsqueda de su identidad, los jóvenes experimentan en diferentes campos, por lo cual los grupos de trabajo son esencialmente temporales y se arman y desarman según se da inicio o término a una actividad o a un proyecto.

La elección de proyectos y actividades a realizar por parte del grupo de trabajo debe ser proporcional a sus recursos humanos y materiales disponibles, y la asignación de tareas entre sus miembros debe guardar relación con sus competencias. Si las actividades no son lo suficientemente desafiantes y las tareas son mínimas, faltará motivación, y si las actividades exceden la capacidad del grupo o las tareas son muy exigentes, se provocará una sensación de frustración.



La coexistencia en el Clan de los equipos y los grupos de trabajo, la posibilidad real que tienen los jóvenes de acceder a la conducción de esos equipos y grupos y el constante desarrollo de tareas innovadoras que no necesariamente suponen un cargo, hacen que todos los miembros de un Clan, en un corto tiempo, tengan la posibilidad real de experimentar y ejercer el tipo de liderazgo ejemplar y transformador antes perfilado.

No es necesario tener un rover para cada función, puesto que un mismo rover puede asumir varios roles o funciones, por ejemplo: puede ser que una rover sea la Presidente de su Clan, la Coordinadora de su equipo y a la vez la Responsable de un grupo de trabajo para su próximo campamento de clan. Son tres roles que pueden ser realizados por la misma persona, siempre que se comprometa y tenga disponibilidad, pues cada función es distinta y tienen diferentes periodos de duración.

## Estructuras de tomas de decisión en el Clan de Rovers

En el Clan de Rovers existen varios espacios para la participación de los jóvenes en la toma de decisiones, desde el equipo hasta la unidad. El respeto y fortalecimiento de estos órganos de toma de decisión provee un ambiente de crecimiento y aprendizaje que resulta inmensurable, ayuda a que el clan madure y que se refuerce el compromiso de los jóvenes ante las decisiones que se tomen.

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

- ✦ Presidente de Clan.
- ✦ Secretario y tesorero de Clan.
- ✦ Comité de Clan.
- ✦ Congreso de Clan.
- ✦ Equipo de dirigentes.



**Presidente de Clan:** un joven o una joven integrante del Clan, elegido por los rovers que pertenecen a él, que se elige en la forma y por el período que el mismo Clan determina, y ejerce las funciones de Presidente. A este cargo le corresponde:

Presidir las reuniones del Clan y las sesiones del Congreso de Clan.

Integrar el Comité de Clan y presidirlo.

Representar al Clan ante la asociación y ante las autoridades e instituciones del Clan.

Participar con derecho a voz y voto en el consejo del respectivo grupo scout.

Ejercer las demás atribuciones que con acuerdo del equipo de dirigentes el Congreso de Clan le encomiende.

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

### **Secretario y tesorero de Clan**

Además del presidente de Clan, que ejerce el liderazgo principal en el Clan y lo representa, algunos de los roles frecuentes son los siguientes:

- ✦ **Secretario:** Encargado de mantener la información del Clan al día, de tomar nota de los acuerdos y recordar a todos los miembros sus compromisos y plazos.
- ✦ **Tesorero:** Administra los recursos financieros del Clan.
- ✦ **Administrador:** Cuida los materiales y equipamientos del Clan y distribuye entre todas las tareas que exige su mantenimiento.

Los jóvenes rotan en estos cargos cada cierto tiempo, sin perjuicio que puedan ser reelegidos. No es conveniente establecer períodos fijos respecto a la permanencia en cada cargo, más bien, será la evaluación interna del Clan que regule este aspecto, cuidando siempre que se mantenga un cierto equilibrio entre estabilidad en las funciones y oportunidad de liderazgo para todos.



## Comité del Clan

Está constituido por:

- ✦ Presidente de Clan
- ✦ Los coordinadores de equipo
- ✦ Los responsables de los grupos de trabajo
- ✦ El equipo de dirigentes.

**El Comité de Clan se reúne al menos una vez al mes.** Lo coordina el dirigente responsable del Clan, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre los dirigentes del clan, total o parcialmente. En caso de ausencia, tanto coordinadores como responsables pueden ser reemplazados por otro miembro del respectivo equipo o grupo de trabajo, a elección de los jóvenes.

## El Comité cumple una doble función:

- A) Es el organismo de gobierno que coordina las operaciones.
- B) Es instancia de aprendizaje para coordinadores y responsables.

A través de sus líderes, todos los equipos y grupos intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, los equipos conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Comité de Clan y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros del Clan son solidarios con los acuerdos adoptados.

## Congreso del Clan

Está integrado por todos los jóvenes del Clan, quienes intervienen en él individualmente y no como representantes de sus equipos. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando sea necesario. Lo preside el joven o la joven que en ese momento ejerce la presidencia del Clan. Los dirigentes participan en él como asesores, **sin derecho a voto.**





## Los asuntos que le corresponden son los siguientes:

- ✦ Establecer normas de funcionamiento y convivencia cada vez que sea necesario hacerlo.
- ✦ Fijar la visión y el período en que se espera lograrla.
- ✦ Determinar los objetivos anuales del Clan de acuerdo a la visión, tal como se expresarán en el plan de grupo.
- ✦ Decidir los proyectos y actividades de clan que se realizarán en un ciclo de programa y aprobar el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por el Comité de Clan.
- ✦ Otorgar atribuciones adicionales al presidente de clan con acuerdo del equipo de dirigentes.
- ✦ El Congreso de Clan se diferencia de una simple reunión operacional del Clan, en que requiere ser convocado con anticipación y sólo para tratar algunas de las materias antes señaladas.

## Equipo de dirigentes de la unidad

Lo componen todos los dirigentes y adultos voluntarios que apoyan la unidad, es el responsable de la orientación educativa, apoyo y evaluación. Toma todas las prevenciones relacionadas a la seguridad en la animación del Programa de Jóvenes y aporta las acciones y actividades necesarias para la correcta implementación del Método Scout y el complemento educativo de los jóvenes. El Clan debe tener un adulto por cada equipo conformado. El equipo de dirigentes cuenta con un Coordinador de Clan, que es el o la dirigente responsable por el Clan y los asistentes de la Clan, que son dirigentes que cumplen roles de apoyo, seguimiento a la progresión, etc.; Todos cumplen las mismas funciones educativas y de apoyo a los jóvenes.

