



Manual Operativo  
Comunidad de  
**Caminantes**




**SCOUTS**  
DOMINICANOS



# Fascículo IV

LA PROGRESIÓN EN LA UNIDAD





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

#### **COLABORADORES**

Channel Díaz, Grupo Scout 2, Fray Paulino Domínguez  
Luis Moisés Martínez, Grupo Scout 5, San Jorge  
Rafael Batlle, Grupo Scout 7, Eugenio María de Hostos  
Pablo Ovalles, Grupo Scout 8, Cotubanama  
José Taveras, Grupo Scout 33, Instituto Evangélico  
Leonel Coma, Grupo Scout 88, Rotaract  
Basilio González, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
Daylonis Ynoa, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
Michael Jiménez, Grupo Scout 126, Nuestra Señora de la Altagracia  
Carlos Rodríguez, Grupo Scout 126, Nuestra Señora de la Altagracia

#### **OFICINA SCOUT NACIONAL, ASDI**

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

#### **REGIÓN INTERAMERICANA**

Mauricio Veayra, Director Regional de Programa de Jóvenes, Oficina Scout Mundial- Centro De Apoyo Interamérica  
Asociación de Scouts de Perú, en figura de su Director de Programa  
Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, en figura de su Director de Programa

#### **EQUIPO DE REVISIÓN MANUAL OPERATIVO COMUNIDAD DE CAMINANTES**

Elisa González, Grupo Scout 7, Eugenio María de Hostos  
Carlos Porfirio Mercado, Grupo Scout 88, Rotaract  
Giuseppina Oliva, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
José Navarro, Grupo Scout 123, Compañeros de Jesús y María  
Jael González, Coordinador Nacional Comunidad de Caminantes (2019)  
Jaime Bernal, Director Nacional de Programa de Jóvenes (2019)

#### **EQUIPO DE VALIDACIÓN MANUAL OPERATIVO COMUNIDAD DE CAMINANTES**

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

#### **TEXTO Y REDACCIÓN**

Emanuel Pérez, Coordinador de la elaboración de los manuales operativos

#### **CORRECCIÓN DE ESTILO**

Martha Ivanovich  
Arleth Cisnero, 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

# INDICE

CAPÍTULOS

PÁGINAS

17	PROGRESIÓN PERSONAL (ETAPAS DE PROGRESIÓN) .....	11
18	COMPETENCIAS.....	33
19	INSIGNIA MÁXIMA.....	45
20	INSIGNIAS MUNDIALES.....	48
21	VIDA AL AIRE LIBRE GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	58



# Capítulo

## Operación de la unidad

### **Objetivos:**

Presentar al adulto en el Movimiento Scout el esquema de la progresión personal en la Comunidad de Caminantes, sus diferentes etapas, los procesos básicos de seguimiento y evaluación de la misma en los jóvenes de la unidad.

# 17





## ★ La progresión personal

★ El esquema de progresión personal es la herramienta por medio de la cual orientamos y motivamos a los jóvenes en el avance en el logro de las competencias y, por consiguiente, en su proceso de desarrollo personal.<sup>46</sup>

Entendemos por “progresión personal” el avance que un joven logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Comprende todos los aspectos de su personalidad e incorpora las ideas afines de crecimiento y desarrollo.

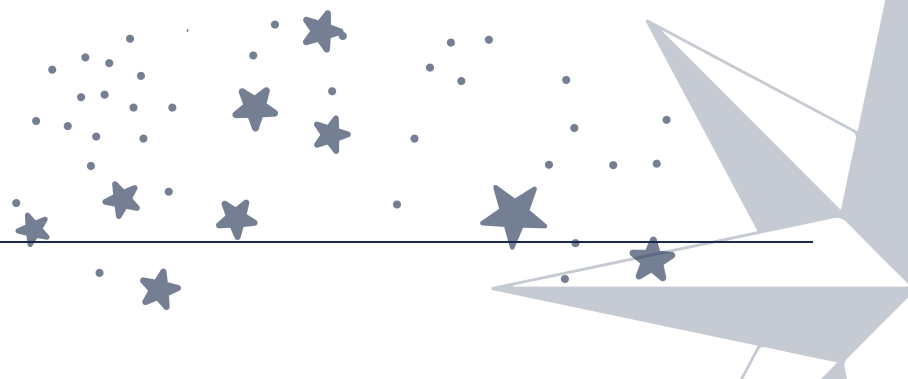
El Movimiento Scout propone en su propósito contribuir al desarrollo integral de los jóvenes en sus diferentes dimensiones para prepararles para la vida, y entregar a la sociedad un individuo con una serie de características y comportamientos deseables, que pueda insertarse como individuo activo de su entorno.

La progresión personal no tiene que ver necesariamente con habilidades, técnicas o conocimientos que el o la joven necesita desarrollar para su desempeño en las actividades con la comunidad o el equipo, sino que responde al crecimiento como individuo.

Es fundamental comprender que el proceso de crecimiento personal es individual, por lo que cada joven tiene un ritmo y orientación de crecimiento diferente. La propuesta le plantea objetivos y junto a su equipo y dirigente, el o la joven determina las acciones que hará para alcanzarlos.

La propuesta de progresión personal del Movimiento Scout está presentada a manera de objetivos educativos, que presentan aquellas conductas deseables y están agrupados según las diferentes dimensiones de la personalidad en áreas de crecimiento. Se trata de un programa de objetivos para la vida y no sólo para la actividad dentro del Movimiento Scout.

La progresión personal, no sólo viene conectada a través de estos objetivos con las diferentes ramas de un grupo scout, sino que, al ser adaptada a la edad, cualquier joven que venga de fuera del Movimiento puede insertarse en su progresión y será relevante para el o ella.





El modelo de progresión personal por objetivos es la vía educativa por la cual podemos garantizar que los y las jóvenes asuman un rol para con ellos mismos. El éxito de implementar correctamente este proceso de progresión por objetivos resultará en que el y la joven asuma su propio desarrollo viéndose como un ser pluridimensional y a la vez integral con diferentes aristas para auto-desarrollarse. Es sumamente importante que el adulto o adulta facilitador(a) de este proceso entienda que sus modelos mentales no deben ser traspasados al proceso de análisis del joven, más bien, facilitar que pueda abrirse consigo mismo sin buscar perfección en la ejecución sino buscando conciencia del proceso para sí mismo.

Propósitos del esquema de progresión personal:<sup>47</sup>

<i>Propósitos del esquema de progresión</i>				
1. Presentar las competencias a cada uno de los grupos de edad, de manera adecuada.	2. Motivar a los jóvenes a lograr las competencias previstas para su rama.	3. Facilitar la personalización de las competencias educativas	4. Facilitar el proceso de autoevaluación	5. Reconocer el avance de los jóvenes en sus aprendizajes

### 1. Presentar las competencias a cada uno de los distintos grupos de edad, de manera adecuada.

El esquema de progresión es una invitación a los jóvenes a desarrollarse plenamente como personas. Tiene como finalidad comunicar las competencias de la unidad de un modo comprensible para cada uno de los grupos de edades que forman parte del Programa de Jóvenes de la OSN.

### 2. Motivar a los jóvenes a lograr las competencias previstas para su rama.

El esquema también es un medio para motivar a los niños, niñas y jóvenes a lograr las competencias educativas previstas para cada una de las ramas, incentivando en cada joven el deseo de progresar en dirección de su desarrollo personal.

### 3. Facilitar la personalización de las competencias educativas.

El esquema de progresión está concebido de forma tal que las competencias educativas puedan ser adaptadas a las condiciones, capacidades, necesidades e intereses de cada uno de los niños, niñas y jóvenes.

### 4. Facilitar el proceso de autoevaluación

Acostumbrados por la educación formal tradicional a ser evaluados por otros y a que los aprendizajes sean cuantificados con una escala numérica, quedamos atrapados en la lógica inadmisibles del aprender para pasar una prueba y lograr la recompensa de un número, que muchas veces habla más de nuestra habilidad para pasar exámenes que de los conocimientos adquiridos.

En la propuesta educativa del Movimiento Scout, cada joven es el primer y principal evaluador de sus aprendizajes, y el esquema de progresión personal es la principal referencia que tiene un(a) joven para analizar sus avances y reconocer sus aprendizajes. Este proceso de autoevaluación es valioso en sí mismo, ya que permite a los jóvenes adquirir la capacidad de analizar sus propios aprendizajes, reconocer cuanto ha avanzado en algunos temas y proponerse nuevas metas a alcanzar.

## 5. Reconocer el avance de los jóvenes en sus aprendizajes

Los y las caminantes necesitan percibir que sus progresos son reconocidos tanto por los adultos como por sus pares. El reconocimiento es un procedimiento indispensable para reforzar la confianza en sí mismos, la autoestima e impulsarlos a seguir desarrollándose..

### Áreas de crecimiento y objetivos educativos

Para poder comprender bien el proceso del crecimiento de los jóvenes a través de la progresión personal, es crucial que los dirigentes conozcan la esencia de los objetivos educativos y cómo y por qué son agrupados en áreas de crecimiento.

#### Los objetivos educativos<sup>48</sup>

Toda actividad humana, aunque no lo exprese ni se esté consciente de ello, está orientada hacia el logro de objetivos.

Los valores scouts, tal como se formulan en el proyecto educativo y en la Ley Scout se aprecian claramente en el conjunto de objetivos que se propone a los jóvenes. Sin embargo, ese conjunto no pretende conformar un modelo "ideal" de persona o de forma de ser. No se trata de producir seres idénticos a partir de una misma "célula", ya que cada joven es una persona única, con diferentes necesidades, aspiraciones y capacidades.

El conjunto de objetivos es entonces una propuesta que ofrece a los jóvenes la oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento personal. Por medio del diálogo entre esa propuesta y lo que cada joven desea de sí mismo(a), los objetivos educativos propios de la edad, asumidos o modificados por ellos, se convierten en objetivos personales de cada uno(a).

Esta manera de atender a la progresión personal de cada joven, que arranca de las recomendaciones del propio Baden-Powell, es fácil de mantener cuando se aplican todos los elementos del Método Scout. La intimidad producida por el sistema de equipos y la confianza existente gracias a la vida de grupo, hacen que los jóvenes se den a conocer y compartan sus inquietudes expresando todo lo que son.

La Comunidad de Caminantes dispone de un conjunto de objetivos que proponemos a los jóvenes y que tienen las siguientes características:

- ★ Es un punto de confluencia entre los valores scouts y las necesidades de los jóvenes en esta edad.
- ★ Contribuye al desarrollo de su personalidad en todos sus aspectos.
- ★ Establece una pauta para que cada joven logre ese propósito de acuerdo a su edad y a su particular modo de ser.
- ★ Sirve de base para evaluar su crecimiento personal.

Si la progresión se reduce a una serie de tareas que es preciso cumplir dentro del equipo o de la comunidad, los dirigentes y los coordinadores de equipo podrían limitarse a observar el cumplimiento de esas tareas, prescindiendo del impacto que tiene en los jóvenes el resto de su vida (cabe destacar que los coordinadores de equipo no evalúan la progresión de sus compañeros, pero si les apoyan).

Pero cuando se trabaja en base a objetivos que comprenden todos los aspectos de la personalidad, no basta evaluar el avance de los jóvenes en el interior del equipo o en la comunidad, sino que es necesario observar si todas las actividades que desarrollan, dentro y fuera del Movimiento, en su casa, en su vecindario y en la escuela, contribuyen a producir en ellos las conductas deseables contenidas en los objetivos. Por ejemplo: si pertenece a una comunidad en su iglesia, o a un equipo deportivo, etc.

La propuesta de objetivos del Movimiento Scout toma dos formas: los objetivos terminales y los objetivos educativos propios de la edad u objetivos intermedios.

Los objetivos terminales describen, para cada área de crecimiento, las conductas que los jóvenes pueden tener la expectativa de lograr al momento de su egreso del Movimiento, alrededor de los 22 años.



Los objetivos educativos intermedios son una secuencia de pasos intermedios hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que los lobatos y lobeznas, scouts, caminantes y rovers pueden lograr de acuerdo a su edad.

Entre 15 y 18 años, cuando los jóvenes son más autónomos, la trama de objetivos propuesta es más referencial que en la rama anterior. Tanto es así que cada caminante es invitado a complementarlos, adaptarlos, modificarlos, reformularlos e incluso sustituirlos por otros que considere más próximos a sus necesidades y desafíos.

La única condición es que los nuevos objetivos apunten al mismo objetivo terminal, ya que no se considera la posibilidad de omitir conductas esperables, por cuanto ellas corresponden a los valores del Movimiento Scout o a comportamientos que los jóvenes necesitan lograr para alcanzar progresivamente su madurez.

Los objetivos educativos tienen unidad y secuencia entre ellos, esto quiere decir que durante todas las unidades los jóvenes estarán desarrollando todo su ser encaminados a los mismos objetivos, sólo que, adaptados para su edad, profundizándose y ampliándose a medida que crecen y siendo presentados a los jóvenes de diferentes maneras. Conocer estas dos características fundamentales del conjunto de objetivos ayudará a su comprensión, a su aplicación práctica y al diálogo que los dirigentes mantienen con los jóvenes cuyo crecimiento acompañan y evalúan.

A diferencia de las dos ramas anteriores, la propuesta que se hace a los caminantes considera sólo una columna de objetivos intermedios. Esto es consecuencia del carácter predominantemente referencial que tienen los objetivos en esta edad, ya que con la existencia de una columna se espera facilitar la tarea de los jóvenes en orden a complementar y adecuar los objetivos a su realidad personal.

Para dar continuidad al proceso de crecimiento, los objetivos están establecidos en secuencia, en una relación de progreso de unos con respecto a otros. Por ejemplo, no será posible que un joven o una joven "asuma una posición activa frente a los atropellos a las personas", si primero no cree que "todas las personas son iguales en dignidad" (área sociabilidad). Tampoco es posible que "exprese sus opiniones sin descalificar a los demás" si primero no ha aprendido a "manejar sus emociones y sentimientos" (área afectividad).

## Afectividad

### 1. Madurez emocional

14/15 a 17/18 años

*Manejo cada vez mejor mis emociones y sentimientos y trato de mantener un estado de ánimo estable.*

*Acepto que a veces las cosas no suceden de la forma en la que las había programado; y mantengo mi buen ánimo cuando esto ocurre.*

*Comparto mis sentimientos con mi equipo.*

Objetivo terminal

*Logra y mantiene un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional.*

Es importante que el o la dirigente pueda motivar a los jóvenes a mejorar el nivel de logro de sus objetivos, que no sean meras acciones para poner una firma o un sello al objetivo, sino que sean acciones que realmente impacten la vida del y de la joven.

Los objetivos educativos se agrupan en áreas de crecimiento para tener visualización de las diferentes conductas deseadas en las dimensiones de la personalidad del individuo, permitiendo que el crecimiento de los jóvenes sea integral.

#### Las áreas de crecimiento<sup>49</sup>

El Método Scout propone el desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos.

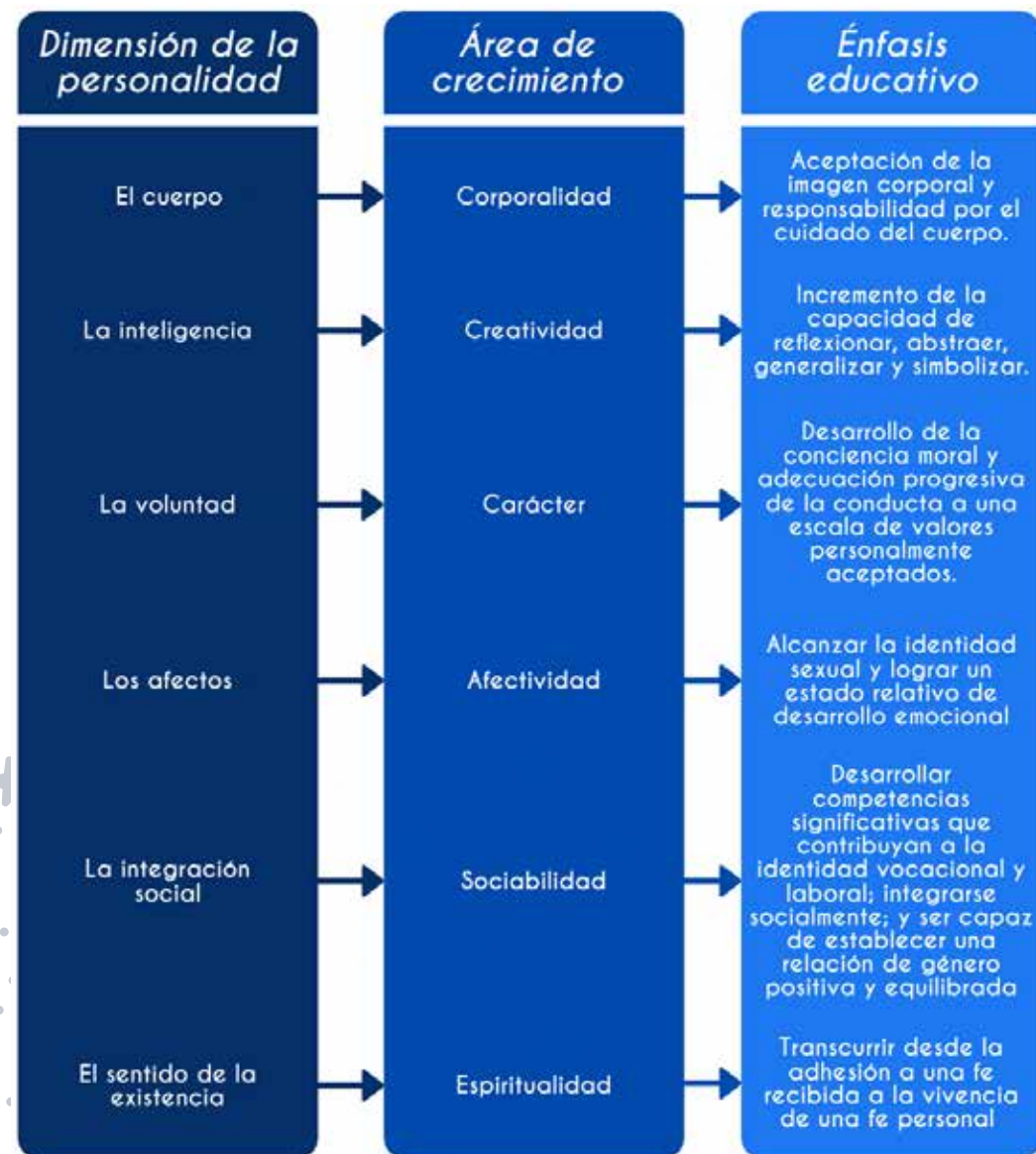
Durante su adolescencia, primero de manera pausada y luego con mayor rapidez, los jóvenes viven un proceso de construcción de su propia identidad que les permitirá pasar de la dependencia infantil a la autonomía adulta.

La mayor o menor dificultad que estas tareas representen dependerá de las condiciones individuales de cada joven, de su historia personal y familiar, del contexto social y económico en que actúa, de los valores por los cuales haya tomado una opción y de otros factores.

Estas tareas no sólo dependerán de lo planteado anteriormente sino también de los valores por los cuales tomen una opción. De ahí que el Movimiento Scout presenta a los jóvenes un conjunto de ofertas relevantes que somete a su libre elección.

Una de ellas, probablemente la más relevante de todas, es la propuesta contenida en la Ley Scout, donde se reúnen los valores esenciales del proyecto educativo scout. Otra oferta, no menos significativa que la anterior, es la invitación al joven a que desarrolle en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad. Es una invitación a explorar la riqueza de sus posibilidades y a ser un hombre pleno o una mujer plena.

Para lograr ese propósito, distinguimos áreas de crecimiento que consideran la variedad de expresiones de la persona y la ordenan en base a la estructura de la personalidad:



La Comunidad de Caminantes es un espacio en que los jóvenes, a través de equipos y grupos de trabajo, comparten su amistad, organizan aventuras y aprenden. A través de esas actividades ellos encuentran el apoyo necesario para crecer en todas las dimensiones de su personalidad, sin excluir ninguna y sin desarrollar unas en detrimento de otras.

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

Etapas de progresión en la Comunidad de Caminantes

Las etapas de progresión en la Comunidad de Caminantes son tres. Sus nombres tienen un sentido simbólico que está vinculado al marco simbólico de la Comunidad de Caminantes, que es la vivir la propia aventura.

Las etapas de progresión tienen por objeto reconocer y motivar el avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos personales y se identifican por una insignia que éstos lucen en su uniforme.



**Etapa Búsqueda:  
Exploro caminos diversos**

Corresponde cuando un joven o una joven comienza a trabajar con los objetivos intermedios de esta rama, generalmente alrededor de los 15 años y dependiendo del número de objetivos que se consideren logrados con anterioridad, como se desprende de lo que se señala para la etapa siguiente.



**Etapa Encuentro:  
Elijo mi camino**

Corresponde cuando un joven o una joven ha alcanzado aproximadamente un tercio de los objetivos intermedios de esta rama. Esto puede lograrse después de un tiempo de permanencia en la etapa anterior; pero también puede haber ocurrido antes de su ingreso a la Comunidad, especialmente cuando tiene entre 16 y 17 años, en cuyo caso inicia la progresión en esta etapa.





### Etapa Desafío: Sigo mi camino

Corresponde al momento en que un joven o una joven ha alcanzado con éxito aproximadamente dos tercios de los objetivos intermedios de esta rama. Aunque es poco frecuente que los jóvenes comiencen en esta etapa, ello podría ocurrir si en el período introductorio, atendiendo también a su edad (17 años), se considera que el joven o la joven ha logrado la fracción de objetivos antes mencionada.

Es importante entender que las edades son una referencia aproximada, como en todos los casos donde se usa la edad para determinar comportamientos. En este caso influye también la madurez del o de la joven.

### Cómo se trabaja la progresión personal en la Comunidad de Caminantes

Lo primero a tomar en cuenta sobre el trabajo de la progresión personal en la Comunidad de Caminantes es que esta no es lineal, lo que quiere decir que una persona que entre a la unidad no necesariamente comienza por la etapa Búsqueda, que sería la primera etapa para la comunidad de caminantes. Así tampoco son un referente jerárquico de ningún tipo, pues muestran el avance del joven o la joven en su propio desarrollo, es el o la joven contra sí mismo(a).

Por su parte, debemos también recordar que la Promesa Scout no está atada a la progresión personal, sino al compromiso scout.

Los dirigentes deben tener una carpeta con una hoja de seguimiento a la progresión por cada uno de los jóvenes de la unidad, para poder acompañar a los jóvenes en su alcance de objetivos. Lo ideal es que un dirigente pueda acompañar a los jóvenes de un mismo equipo, pues es mucho más fácil y efectivo el acompañamiento, no sólo por la cantidad de jóvenes (pues el acompañamiento es individual), sino porque genera mayor compenetración y confianza con los jóvenes. Además, no necesitará estar interiorizando lo que pasa en varios equipos a la vez.

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

El acompañamiento debe hacerse durante un tiempo relativamente prolongado. Para hacer un buen seguimiento se necesita reunir información y obtener la confianza del joven, lo cual no es posible si los dirigentes cambian continuamente o se alternan por períodos breves.

Es recomendable que los dirigentes se mantengan en esta función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen el reemplazo. Al producirse un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos del joven o la joven.<sup>50</sup>

Los jóvenes son responsables directos por su crecimiento, y para esto deben poseer una agenda de progresión, la cual es la misma para todas las etapas, en la cual los jóvenes, al estilo de un diario personal, registran la historia de su progresión y de su transitar hacia el camino propio.

Es muy importante saber que en la Comunidad de Caminantes los jóvenes tienen completa libertad de personalizar los objetivos a sus necesidades y hacer suya la malla de objetivos, es tarea del dirigente verificar que estos objetivos personalizados estén alineados con los objetivos terminales, es decir, que se mantengan dentro de la misma línea.



En estos cuatro momentos hay diferentes agentes que intervienen, todos con gran relevancia:

## Dirigentes

- Que acompañan, observan y recuperan junto a los jóvenes los aprendizajes.
- Motivan a los jóvenes a desafiarse, a convertirse en la mejor versión de sí mismos.
- Lo ideal es que un dirigente pueda acompañar a un equipo en su progresión.

## Equipo

- El coordinador o la coordinadora de equipo enseña y acompaña a sus pares.
- Los demás integrantes del equipo, comparten sus observaciones acerca de sus propios objetivos y los de los demás.

## Padres y tutores

- Son los que han aportado la base de la educación y el principal referente para entender la personalidad y comportamiento de el o la joven.
- Apoyan observando las conductas que van más allá de las actividades que se realizan en el grupo scout.

## Otros agentes

- Personas del entorno social del joven o la joven que pueda brindar conocimiento sobre las conductas observables él o ella. Por ejemplo: líder de la iglesia, maestro, coach deportivo, familiar cercano, etc.

### 1. Período introductorio para los jóvenes que ingresan a la unidad

Este período inicia desde el momento de ingreso a la unidad hasta que se le hace entrega de la insignia de la etapa de progresión que le corresponda según la evaluación de objetivos realizada durante este período. Esto corre paralelo a los procesos administrativos de la comunidad (registro, ficha médica, etc.), con una duración de dos a cuatro meses aproximadamente y tiene dos propósitos fundamentales:<sup>51</sup>

a) *Integrar al joven o a la joven en un equipo y a la comunidad: Comienza a participar de las actividades del equipo y de comunidad. El coordinador o la coordinadora del equipo, junto a los demás miembros comienzan a enseñarle acerca del funcionamiento de la comunidad (estructura, dinámica, operación, etc.), el Movimiento Scout (Ley, Promesa, historia, etc.), se le presenta el modelo progresión personal y los objetivos educativos, el sistema y espíritu de equipo, etc. Este propósito es responsabilidad del equipo.*

b) *Determinar el nivel inicial de logro de los objetivos y decidir en qué etapa correspondería iniciar: Esto es debido a que no todos los que ingresan llegan con quince años a la unidad. Se asigna el o la dirigente encargado(a) de dar el seguimiento; hay un acercamiento al joven del dirigente encargado de su acompañamiento; se busca conocer más a el o la joven; hay un mayor acercamiento a los padres o tutores. En este período se prepara su hoja de seguimiento de progresión. Esto es responsabilidad del dirigente responsable por el seguimiento de este(a) joven.*

**Por ejemplo: Un joven o una joven que entra con 16 años pudiera iniciar con la etapa Encuentro, esto debido a la cantidad de objetivos educativos que haya alcanzado antes de entrar en la unidad.**

El período introductorio puede variar pues los jóvenes pueden proceder desde diferentes lugares, por ejemplo: pueden venir desde la Unidad Scout, venir porque son amigos de alguno de los jóvenes de un equipo puntual, porque lo hayan llevado sus padres, por interés propio, etc. Cada una de estas formas de ingreso representa una variación en el proceso de introducción que el dirigente debe tomar en cuenta, por ejemplo:

- ★ Si viene de la Unidad Scout, puede que conozca cómo se trabajan los objetivos, ya conoce algo de la esencia del Movimiento Scout.
- ★ Si entra porque es amigo de alguno del equipo, la cohesión con el equipo puede que tome menos tiempo y la dinámica de presentación de objetivos sea más rápida.
- ★ Si entra porque sus padres le llevaron, quizá no tenga una motivación propia inicial y hay que tomarlo en cuenta para hacerlo sentir parte y escucharle más atentamente.

Luego que ya el o la dirigente hizo un consenso con el joven o la joven acerca de los objetivos que ha alcanzado hasta ahora y definido la etapa de progresión que corresponde, se realiza una ceremonia para entrega de la insignia.

## Apéndice: El compromiso scout - la Promesa

A pesar que la Promesa Scout no está directamente ligada o es dependiente de la progresión personal, es importante señalar en este punto que el período introductorio, es el espacio por excelencia para que el o la joven conozca y comprenda los elementos fundamentales para la realización de su compromiso personal, el cual es la Promesa Scout.

- ★ Los elementos considerados fundamentales para que un joven o una joven pueda realizar su promesa serían los siguientes:
- ★ Que sea una decisión voluntaria.
- ★ Que comprenda la Promesa Scout. Más que saber recitarla, que pueda entender el compromiso que está haciendo.
- ★ Que comprenda la Ley Scout, lo que implica cada uno de sus artículos. Más allá de saber el orden o la expresión literal de los mismos, es comprender su esencia y conocerlos.
- ★ Que comprenda los Principios Scout, pues estos definen sus deberes: Para con Dios, para con los demás y para consigo mismo.
- ★ Que conozca el contexto histórico del surgimiento del Movimiento Scout.

Luego de ser aprendido en el equipo, se conversa con el dirigente que le acompaña. Este momento puede darse durante o después del período introductorio. Lo importante es que el o la joven se sienta preparado(a).

Si el o la joven viene desde la Unidad Scout u otro grupo scout y ya realizó su promesa, luego de una conversación con el dirigente o la dirigente que le acompaña acerca de lo que significa para el o ella la promesa realizada y su compromiso con el cumplimiento de la Ley Scout, se puede realizar una ceremonia de renovación de Promesa.

## 2. Seguimiento a la progresión

Este período inicia con la definición de las acciones propuestas por el joven o la joven al inicio del ciclo de programa (o al finalizar el período introductorio) y termina con el proceso de evaluación, cercano al fin del ciclo de programa.

Es importante que, en esa definición de acciones, los jóvenes vean todos los objetivos y todas las áreas de crecimiento, se debe estar muy pendiente de que los jóvenes puedan ir trabajando todas las áreas de crecimiento en cada ciclo de programa, y no se recarguen sobre una o dos únicamente. Por ejemplo: que se dediquen sólo a avanzar en carácter o sociabilidad.

Es un proceso constante en el transcurso de todas las actividades con la unidad, pero también de las que realiza el y la caminante fuera del Movimiento Scout. Es un período donde se va evaluando el desarrollo de los jóvenes mediante la observación y en su defecto consulta a los involucrados en la vida del joven o la joven (su equipo, padres o tutores, etc.).

El “seguimiento”, por su parte, no consiste sólo en recoger y acumular información con el objetivo de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta de un(a) joven y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación del joven o la joven en la unidad, eleva su autoestima y le ayuda a mejorar el nivel de logro de sus objetivos. Es acompañamiento y no control.<sup>52</sup>

Evaluar elementos subjetivos requiere suma atención, de ahí la importancia de que los caminantes definan acciones claras que les permitan alcanzar sus objetivos. Hay algunas de estas conductas que son puramente observables si presentan un cambio en el transcurso del ciclo de programa. El o la dirigente que acompaña debe tener la habilidad y el criterio para tener acercamientos con el joven o la joven, cuando sea requerido, en el momento oportuno.

El o la dirigente debe tener a mano la hoja de seguimiento de progresión, para colocar observaciones que luego conversará con el joven durante la evaluación.

En el período de seguimiento, es necesario la consulta por parte del dirigente a los demás agentes que participan en el proceso del joven o la joven (equipo, padres, otros agentes, etc.), acerca de las observaciones del logro de los objetivos propuestos.



Área de crecimiento	Objetivo educativo	Acciones propuestas por el joven	¿Cómo se evaluará?	Fecha propuesta para alcanzarlo	Observaciones del dirigente	Estatus (Logrado, en proceso, no logrado)	Fecha logrado
Corporalidad	Como alimentos que me ayudan a Crecer y a mantenerme saludable	Alimentarme con una dieta más baja en grasas, con más vegetales y menos azúcares	Analizar lo que como actualmente y llevar la dieta definida por mi nutriólogo	(3 meses)	Conversar con sus padres para el apoyo en el acompañamiento de este objetivo.		

### 3. Evaluación de la progresión

El proceso de evaluación, del cual las insignias son sólo su parte visible, contribuye poderosamente a captar el interés de los jóvenes, siempre que en la práctica se aplique, según se propone en este manual y en la Guía para el Dirigente de la Rama Caminantes:

- a) debe ser permanente y no ocasional.
- b) debe ser hecho por observación y no mediante mediciones complicadas.
- c) debe ser espontáneo, a medida que se vive, y no en momentos o con procedimientos formales.
- d) debe contener apreciaciones globales y no pretender valoraciones minuciosas hasta la exageración.

Este período inicia con la definición de la forma y momento de la evaluación (antes del término del ciclo de programa) en el Comité de Comunidad y culmina luego de la conversación y el consenso entre el o la joven y el o la dirigente que le acompaña.

- Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema, su único objeto es unificar modos de actuar y evitar posibles disparidades que pudieran darse entre los dirigentes encargados del seguimiento.

Este período tiene tres etapas:<sup>53</sup>

1) La autoevaluación del joven o la joven:

Esta es una de las partes más importantes de toda la progresión personal, pues es el momento que lleva al joven a una reflexión crítica de su propio crecimiento y aprendizaje y asume la responsabilidad del cumplimiento o no de lo que se planteó a sí mismo en los objetivos.

El o la joven verifica cuales objetivos y acciones se propuso a realizar, analiza su cumplimiento o no, evalúa las situaciones que le favorecieron o no, y lo más importante, identifica que aprendió del proceso.

Para esto debe tenerse en cuenta lo siguiente: Es muy importante que el o la joven pueda haber planteado sus objetivos y acciones de una manera clara y apegada a su realidad y necesidades (con el apoyo del adulto); así también que el o la dirigente pueda ir enseñando a los jóvenes a ser críticos y analíticos a la hora de evaluarse.

2) La retroalimentación por otros agentes (equipos, padres o tutores, otros):

En el caso del equipo, el o la joven puede solicitar al equipo una reunión cuando esté listo(a) para comentarle su autoevaluación y podrá escuchar opiniones de sus compañeros acerca de lo que planteó, así como sugerencias o comentarios.

**Nota:** El equipo no valida o invalida el cumplimiento de algún objetivo, sólo expresa sus opiniones **de manera constructiva**.

Ejemplo: Juan Pablo presenta al equipo que pudo cumplir con un objetivo del área de corporalidad que dice "Como alimentos que me ayudan a crecer y a mantenerme saludable" mediante la acción "Alimentarme con una dieta más baja en grasas, con más vegetales y menos azúcares", sin embargo, los demás miembros del equipo no están de acuerdo con él pues durante todas las reuniones en los recesos, se la pasa comiendo papitas y refrescos, además de bizcochos que compra en el colmado; así también sube muchas historias a sus redes sociales comiendo chicharrón y chimis. Su equipo le motiva a enfocarse más en el objetivo o quizá plantearse algo más realista.

En el caso de los padres y otros agentes, el o la dirigente que apoya el seguimiento, debe de tener algún tipo de contacto con los padres de los jóvenes miembros del equipo que acompaña, así como con otros agentes con los que pudieran tener contacto los caminantes (entrenadores, profesores, etc.) que puedan apoyar en algún momento brindando su opinión acerca de algún aspecto del o de la joven. El o la dirigente va tomando en cuenta estas opiniones y observaciones acerca del o de la caminante y en el momento adecuado puede conversarlo con el o ella.<sup>3</sup>) La función educativa del adulto: La conversación entre el o la caminante y el o la dirigente que le acompaña en su progresión:

3. La función educativa del adulto: La conversación entre el o la caminante y el o la dirigente que le acompaña en su progresión:

La evaluación concluye con un consenso entre el joven o la joven y el dirigente o la dirigente sobre los objetivos planteados y logrados durante el ciclo. Para establecer este consenso es conveniente que ambos tengan un encuentro destinado sólo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

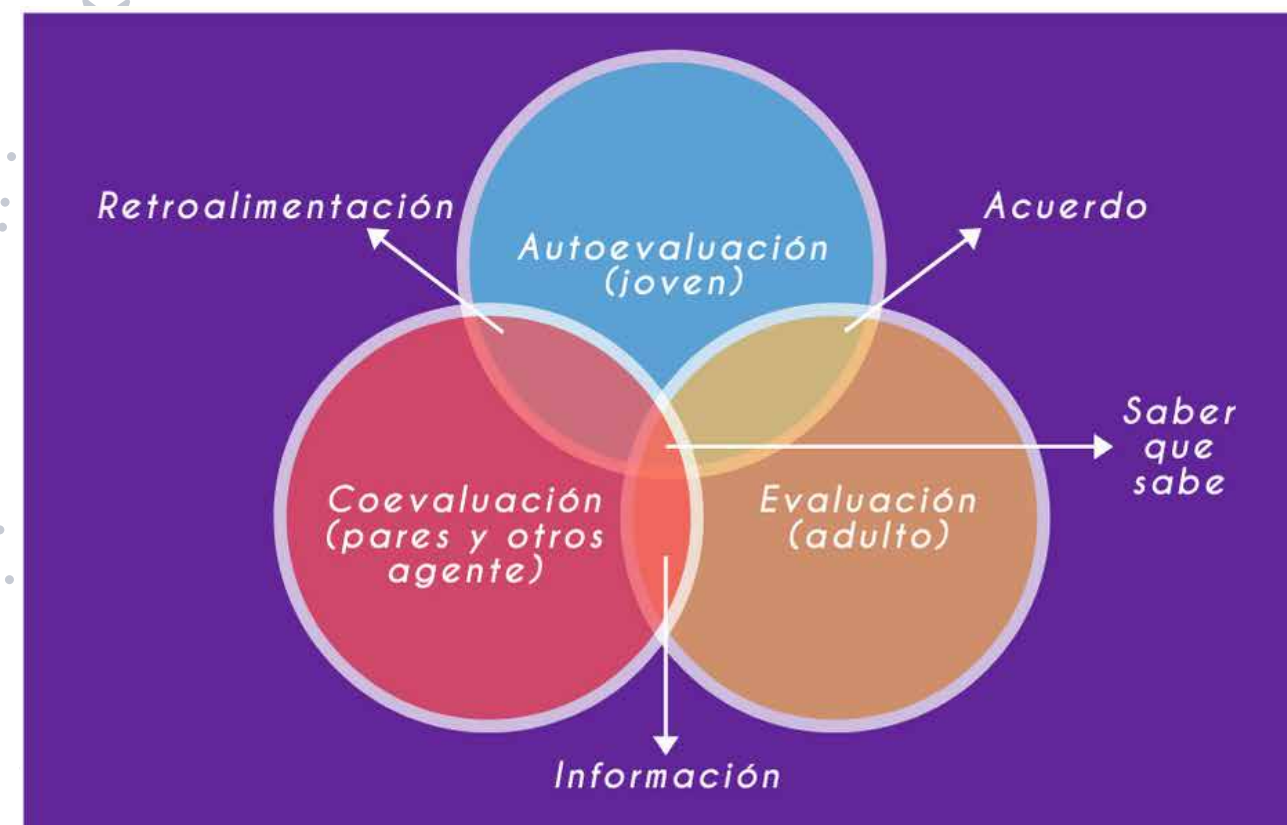
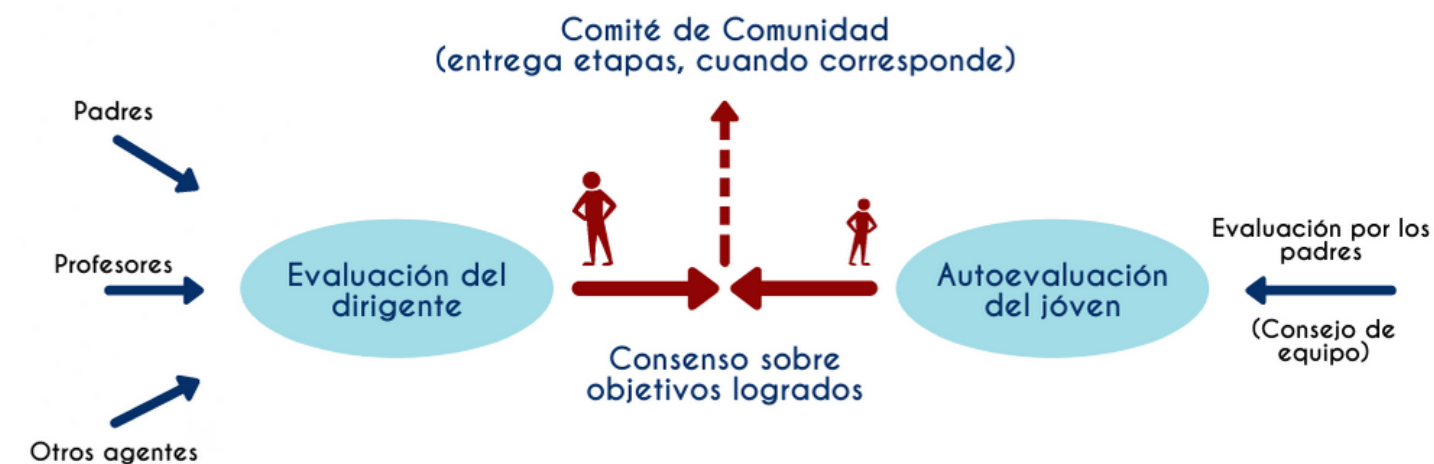
En esta conversación, el joven o la joven expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeros o compañeras de equipo, indicando los objetivos que considera que ha logrado. El o la dirigente comparte a su vez su opinión, la cual ha alimentado con las observaciones que ha recogido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

Por ejemplo: Belinda afirma que logró el objetivo de espiritualidad que dice “Soy constante en los compromisos que he asumido con mi religión” y efectivamente el dirigente en una llamada telefónica con el líder de la iglesia de Belinda pudo constatar que Belinda asistía regularmente a sus ensayos del coro de la iglesia y participaba de todas las responsabilidades que asumía.

Además de convenir los objetivos que se considerarán logrados, este encuentro servirá para apoyar y animar al joven en su crecimiento, sugiriéndole correcciones destinadas a mejorar su participación y elevar el nivel de logro de sus objetivos.

La reunión también servirá para evaluar la “permanencia” de las conductas antes logradas, esto es, constatar en conjunto cuánto de lo avanzado en evaluaciones anteriores ha permanecido en el tiempo. Siempre motivando a trabajar todas las áreas de crecimiento.

**Nota:** El dirigente o la dirigente firma en la agenda del joven o la joven en cada objetivo alcanzado y se recomienda un sello de la unidad o del grupo para oficializar cada uno.



#### 4. Ceremonia de entrega de insignia de progresión

Este proceso se da luego de realizada la evaluación de objetivos en cualquier momento que el caminante o la caminante se encuentre listo(a) o al finalizar un ciclo de programa.

Las entregas de las insignias de progresión se comentan en el Comité de Comunidad por los dirigentes que acompañan a los jóvenes según estos hayan alcanzado una determinada cantidad de objetivos dentro de las etapas que corresponden a su edad.

Las insignias son un reconocimiento al logro y al esfuerzo, no un premio de alguna competencia, la única competencia es consigo mismo. Asimismo, no necesariamente los jóvenes van a cambiar en cada ciclo de programa, por lo que los avances pueden darse entre ocho meses a un año. No se deben apresurar los procesos.

Es importante entender que no depende de una fórmula matemática exacta, sino que lo que más importa son los jóvenes y el proceso que vivan en ese momento, y que cada ser humano tiene un alcance diferente de objetivos.

Los objetivos alcanzados dentro de las etapas que le corresponden serían aproximadamente los siguientes:

**Búsqueda:** de 0 a 15% de los objetivos logrados.



**Encuentro:** Debe de alcanzar cerca del 33 % de los objetivos logrados.



**Desafío:** Debe de alcanzar cerca del 66 % de los objetivos logrados.



Luego de que se haya presentado el avance en el Comité de Comunidad, se define cual sería el momento para realizar las ceremonias de los que hayan alcanzado una siguiente etapa. Esto puede ser en la próxima reunión, en el próximo campamento, en una excursión, etc.; se realiza una actividad específica para estas ceremonias dependiendo de las distancias entre los eventos; lo más importante es que sea una ceremonia significativa y que el reconocimiento sea inspirador.

Aunque en la ceremonia de entrega de insignias puede haber varios jóvenes que lograron avanzar en su progresión personal, hay que recordar que estos momentos son individuales, por lo que deben llamarse uno a uno y hacer la entrega.

Por la importancia que reviste para el joven o la joven este cambio de etapa, se recomienda que se realice una renovación de su Promesa para sellar el compromiso consigo mismo de seguir creciendo y avanzando.



# Capítulo

Operación de la unidad

**Objetivos:**

Presentar la importancia de las especialidades por su función educativa y el aporte al desarrollo de las habilidades para la vida que necesitan los jóvenes, partiendo de sus intereses y capacidades

# 18



## Las especialidades y competencias en el Programa de Jóvenes

Es importante, que cada uno de nuestros caminantes, tenga la oportunidad de reconocer el abanico de posibilidades que pueden ser desarrolladas en ellos individualmente. Las especialidades (para la Manada de Lobatos y Lobeznas y la Unidad Scout) y competencias (para la Comunidad de Caminantes y el Clan de Rovers) permiten dar a cada uno esa oportunidad.

Las especialidades y competencias son elementos de extrema importancia en el Programa de Jóvenes por su función educativa en el marco de la formación y desarrollo de las habilidades para la vida que necesitan los jóvenes, partiendo de los intereses y capacidades de los mismos; sirviendo esto para, en muchas ocasiones, ir trazando la ruta del proyecto de vida del joven. Es por esto que son parte integral de los elementos y herramientas que presenta el Programa de Jóvenes y deben estar presentes en todas las etapas del ciclo de programa.

En la Comunidad de Caminantes, paralelo a su progresión personal y en conjunto a la etapa en que estén transitando, podrán ampliar aún más su crecimiento personal mediante la elección y adquisición de competencias, que se diversifican en gustos e intereses, se concretan en acciones que permiten la autoafirmación y se expresan por medio del servicio al prójimo.

Independientemente de su edad y partiendo de habilidades, virtudes, destrezas, talentos, capacidades especiales, o de sus torpezas, impericias, miedos o defectos; cada caminante seleccionará y concretará la competencia de su preferencia, tanto para perfeccionarlas como para superarlas.

Es indispensable la motivación de los dirigentes a los jóvenes a incursionar y profundizar en intereses y a que no se limiten a los mismos, sino que constantemente se debe presentarles oportunidades que permitan despertar nuevos intereses en ellos a través de diversas actividades educativas.

Al validar los conocimientos, se hace la entrega de una insignia, según sea el caso, en una ceremonia que celebre el momento que vive el joven o la joven, dicha ceremonia deber ser simbólica, solemne y memorable para el o la joven.

## Competencias

Son conocimientos, habilidades, destrezas, técnicas, que permiten a los jóvenes ser competitivos en todos los ámbitos de sus vidas, de cara a la inserción social y a los procesos de los ciclos de vida que les tocará vivir.

Estas competencias le permiten desarrollar habilidades para la vida que son altamente deseables y necesarias en el entorno de un mundo cada vez más demandante y exigente. Algunos ejemplos serían: Dialogo, trabajo en equipo, asertividad, escucha activa, liderazgo, manejo de crisis, manejo de proyectos, etc.

Los jóvenes como ente principal son los que deciden las posibilidades de competencias, pues son tan infinitas como sus propios intereses. Debido a esto, el apoyo de los adultos responsables es fundamental para servir de acompañantes a los jóvenes en este proceso y gestionar las facilidades para hacerlo posible.



Los objetivos que se logran con el desarrollo de competencias son:

- ★ Reconocer las cualidades personales.
- ★ Profundizar en temas de interés.
- ★ Favorecer la diferenciación personal, como enriquecimiento grupal.
- ★ Buscar la propia vocación.
- ★ Brindar servicios eficaces.

Las características comunes a todas las competencias son:

- ★ Desarrollan aptitudes innatas.
- ★ Son voluntarias e individuales.
- ★ Son flexibles los objetivos, acciones y requisitos de una competencia.
- ★ Permiten explorar, conocer, hacer y servir.
- ★ Complementan la progresión personal.
- ★ Están de acuerdo al interés de cada joven la elección de cada competencia.
- ★ Deberá tener una duración de tres a seis meses, dependiendo de la envergadura de la propuesta.
- ★ Permite al caminante poner al servicio de los demás los conocimientos y habilidades desarrollados.
- ★ Posibilita al caminante que explore, investigue e indague sobre distintos temas y aspectos.
- ★ Al ser la competencia un elemento complementario de la progresión personal, los jóvenes podrán trabajar en ellas tan pronto como concluya su proceso de introducción a la unidad, recordando que la progresión personal es independiente al Compromiso Scout.

Es vital el criterio de los dirigentes para percibir los intereses, inclinaciones e incluso carencia de los jóvenes a fin de motivarles a desarrollar las competencias necesarias según la realidad y circunstancia de cada uno(a).

Las competencias estarán agrupadas según su renglón en varias categorías:



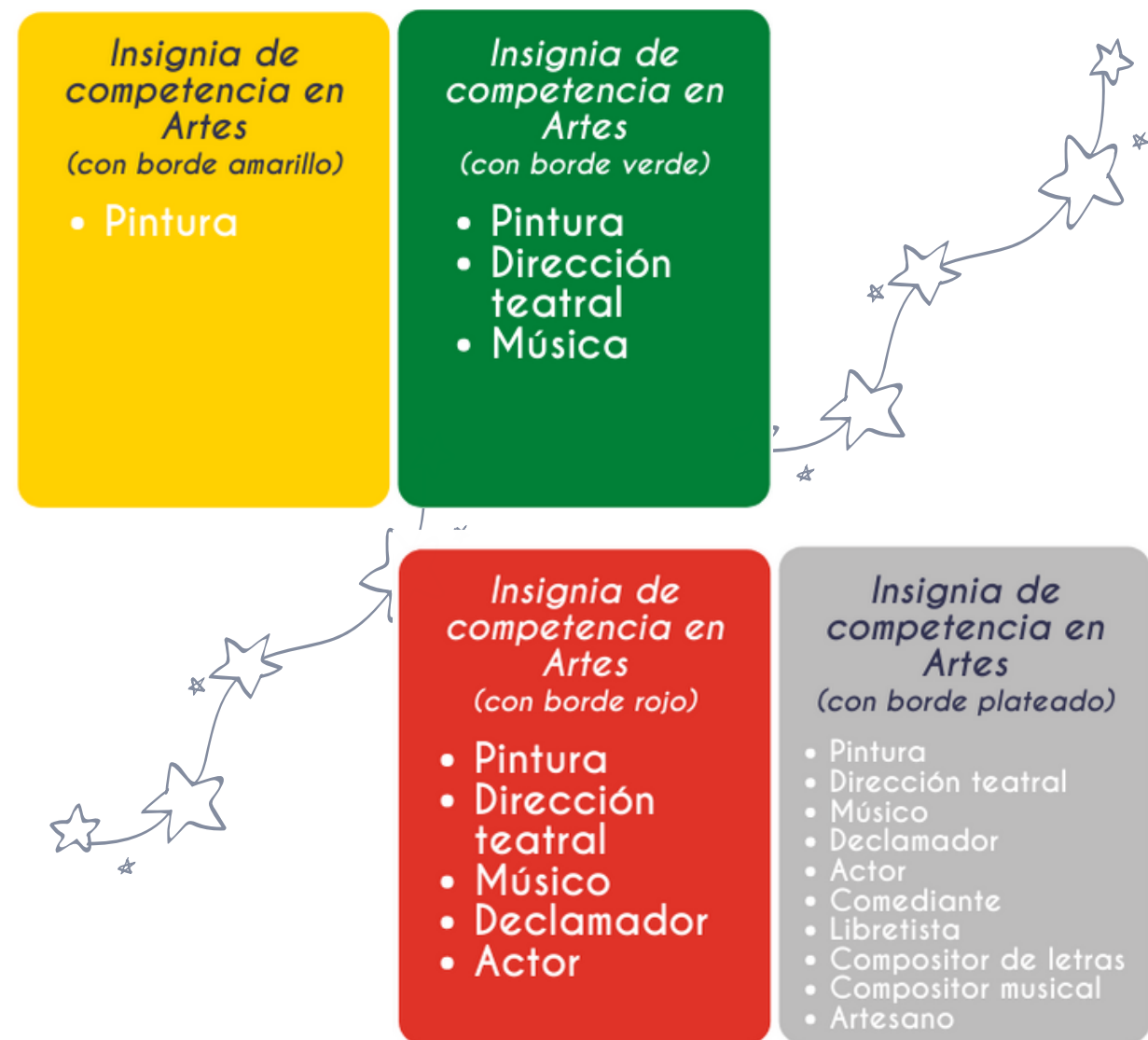
**Nota:** Los renglones de las competencias estarán descritos en el Manual de competencias para Caminantes y Rovers.

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



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

Por ejemplo: si un(a) caminante, decide ir adquiriendo más competencias dentro de una misma categoría, utilicemos para este ejemplo la categoría de artes y expresión, debajo describe algunas de las competencias que puede ir obteniendo y como varía la insignia según la cantidad que vaya obteniendo de la misma categoría, independientemente de las que tenga de otras categorías, pues puede adquirir tantas competencias como desee dentro de cada una de las categorías definidas.



### Fuentes de referencia para opciones de competencias

De manera general existen dos formas de tener opciones de especialidades:

- 1) Mediante los manuales de competencias ya definidos y establecidos.
- 2) Mediante la creación de competencias que no se encuentren en los manuales y que sean del interés de los jóvenes, como por ejemplo, la competencia de "Producción de material digital para YouTube".


Lo más importante es comprender cuál es el fin de las competencias y no desviar el énfasis en ponerle más atención al proceso que al objetivo final.

### El dirigente como facilitador y motivador de las competencias

Los dirigentes no necesitan ser expertos en la materia de la competencia, más bien son quienes acompañarán a los jóvenes en todo el proceso de buscar algún asesor o asesora que pueda impartir o servir de instructor(a) para la competencia en el supuesto de que el o la dirigente comprenda que solo no puede hacerlo.

### Las funciones del asesor o asesora son:

- ★ Diseñar junto al joven los objetivos de la competencia (sean de competencias ya definidas o nuevas).
- ★ Definir junto al joven los requisitos de la competencia (a partir de la realidad y capacidad del joven o la joven).
- ★ Decidir junto al joven las acciones a ser generadas en la competencia.
- ★ Enseñar, acompañar y orientar al scout durante el proceso, hasta la obtención de la competencia.
- ★ Observar e informar su evolución y progresos.



En el supuesto de que el o la caminante no conociera a alguien que pueda asumir la función de asesor o asesora, el o la dirigente podrá consultar el listado de asesores que la unidad posee.

El listado de asesores es una lista con todas las personas que están vinculadas a la rama o grupo scout, como padres, amigos, dirigentes, familiares, educadores, vecinos, entre otros, indicando sus profesiones y hobbies. Es responsabilidad de los dirigentes tener este listado. Los miembros de este listado han de ser personas con una profesión o habilidad determinada, y que están dispuestos a colaborar a través de ella. De esta forma se puede contar con una amplia gama de expertos a los cuales consultar.

En este caso, el o la dirigente ha de asumir la responsabilidad de las personas externas que seleccione como asesores, por lo tanto, es recomendable que pueda sostener una entrevista con los candidatos y asegurarse de su integridad moral, así como también de su idoneidad profesional. No hace falta que tenga un título que avale y certifique sus conocimientos, basta que conozca, domine y ame el tema de la competencia.

Hay que recordar que el asesor o asesora tendrá una relación estrecha con el o la caminante y se requiere asegurar que esta relación sea una oportunidad educativa.

En el supuesto de que el o la joven y los dirigentes, no conozcan a alguna persona que pueda desempeñar la función de asesor o asesora, los padres o tutores serán los responsables de ubicar a la persona que pueda asumir esta responsabilidad, cerciorándose de su integridad moral y profesional.

En este sentido, la función de los dirigentes scouts será el sensibilizar a los padres y tutores sobre esta necesidad y tratar de establecer contacto con la persona seleccionada por los padres, a fin de orientarla en sus funciones. Este podrá ser el caso en el que los padres incluyen a su hijo o hija en cursos de artes, deportes, etcétera.

### En la Comunidad de Caminantes los dirigentes deben:

1. Fomentar que los caminantes tengan la oportunidad de hacer explícitos sus deseos, necesidades y temores frente a la elección de una u otra competencia.
2. Cuidar que los jóvenes puedan elegir al menos una competencia en cada campo. Es importante en esta edad que los caminantes puedan explorar todos los campos de competencias como una oportunidad de ampliar sus horizontes.
3. Mantener comunicación directa con los padres o tutores, con la finalidad de darles a conocer la importancia de las competencias en el proceso educativo de sus hijos e hijas, conocer al asesor o asesora seleccionado por ellos, si este fuera el caso y retroalimentar el proceso de desarrollo de la competencia.
4. Coadyuvar a que los caminantes, en forma conjunta con el asesor o asesora, plantee los objetivos, acciones y requisitos a realizar en cada una de las diferentes fases.
5. Convenir en forma conjunta con el asesor o asesora el tiempo para el desarrollo de la competencia, mismo que deberá ser mayor a tres meses y menor a seis.

### Pasos para la obtención de una competencia

De manera general para obtener una competencia existen tres grandes momentos bien definidos: Exploración, Taller y Desafío. Estas etapas sirven para determinar los objetivos, requerimientos y acciones tanto para las competencias ya concentradas en manuales de competencias vigentes, como para las competencias que no se encuentren en los manuales.





**1. Exploración:** Etapa donde el joven o la joven se pregunta: ¿Qué es esta competencia? Comienza a buscar información para poder desarrollarla. En breves palabras diríamos que es el momento donde se investiga y se definen los objetivos para el o la joven y los requerimientos de la competencia.

Esta investigación, estará orientada a:

- a) Qué técnicas, destrezas o habilidades deberán adquirirse.
- b) Qué elementos o utensilios son propios de la actividad.

Ejemplo:

“Cocinero: Distinga y sepa el uso de la batidora, colador, sartén...”

“Reconozca que significa hervir, rehogar, filetear...”

**2. Taller:** En este momento, el o la joven aplica todo lo investigado mediante acciones concretas. Es el momento de la actividad misma, del aprendizaje y la adquisición de las habilidades y conocimientos que se esperan de la competencia, mediante las acciones que realiza el o la joven para cumplir los requerimientos y los objetivos. Aquí están contenidas las horas de práctica y profundización de las técnicas o conocimientos.

Continuando con el ejemplo anterior:

“Preparar un menú para su campamento, especificando costo, valor nutricional...”

“Preparar un plato para tantas una cantidad de personas determinada, especificando elementos, técnicas y procesos utilizados.”

**3. Desafío:** Es la última etapa de la competencia, donde comparte sus conocimientos y habilidades, poniéndolo al servicio de sus pares, familia, escuela, grupo, etc.

Es de gran satisfacción, pues el o la joven, disfruta compartiendo lo logrado.

Luego de este proceso, validado con el asesor/asesora o acompañante y luego de una conversación sobre los objetivos propuestos y los alcanzados entre el o la dirigente, el asesor o asesora y el joven o la joven, se determina una competencia como obtenida. Posteriormente se define el momento propicio

para hacer entrega de la insignia correspondiente al área a la que pertenece la competencia, la cual se colocará en el uniforme.

De igual forma se le entrega un certificado firmado y sellado, con el que podrá, si así lo desea, hacer la compra de la insignia individual de colección de la competencia en la tienda scout (en caso de estar disponible), insignia que podrá guardar o colocar en donde lo desee: un abrigo, una mochila, una chaqueta, etc.

Ejemplo de los tres momentos:

Competencia: Mecánica

Área: Oficios

Exploración:

Averiguo sobre:

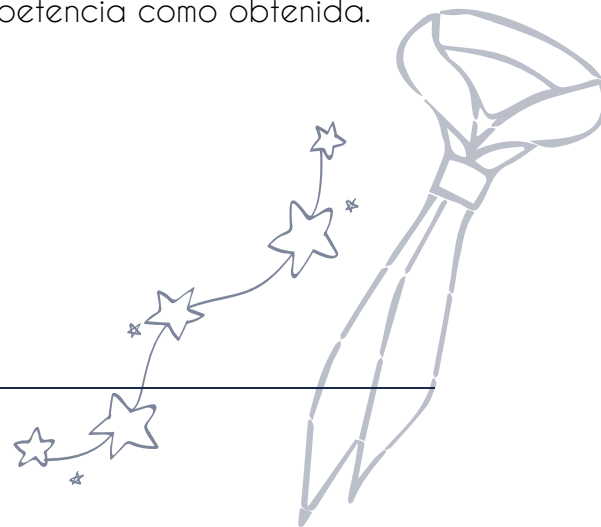
- Las distintas herramientas que utilizan los mecánicos y mecánicas de bicicletas y cuidados de las mismas.
- Las distintas partes que componen una bicicleta ya sea de mecánica como para su estructura y accesorios.
- Distintos tipos de carrocerías y cuadros de bicicletas y sus usos.
- Vestimenta del mecánico y mecánica.
- Mantenimiento de una bicicleta y medidas de precaución.

Taller:

- Reparo mi bicicleta y la mantengo en buenas condiciones.
- Reparo las bicicletas de la comunidad de caminantes y les ayudo a comprar las piezas adecuadas para sus bicicletas.
- Tomo las medidas de precaución necesarias en mi bicicleta, antes de realizar un viaje en carretera.

Desafío:

- Organizo y realizo una carrera en bicicleta, para la obtención de donativos a una institución necesitada y actúo de mecánico(a), revisando las condiciones de todas las bicicletas antes de salir y de ser necesario, las reparo.



## Fases de trabajo de una competencia desde la óptica del caminante



### 1. Me conozco y me conocen - ¿Quién soy y quién quiero ser? -

En esta etapa el y la caminante busca conocer un poco más sí mismo, de sus gustos e intereses, lo que le permite saber cuáles son las habilidades que posee o desea tener. Esta fase surge como resultado de los procesos de evaluación de su progresión personal, en los que el joven o la joven visibiliza la amplia gama de opciones que le ofrecen los objetivos educativos, determinando las habilidades que posee y quiere continuar acrecentando, o identificará aquellas áreas que le gustaría reforzar o desarrollar. Así también, el o la dirigente presenta constantemente opciones de competencias orientadas a sus intereses.

### 2. Me atrevo y me animan - elijo y me apoyan -

Una vez que se ha dado cuenta de sus habilidades o carencias, determina cuáles de ellas quiere trabajar, dando así inicio al desarrollo de la competencia. El o la dirigente deberá motivar al joven a avanzar en el dominio de sus habilidades, así como a aventurarse en nuevos campos de competencias.

### 3. Me esfuerzo y me guían - aprendo y me enseñan -

Todo(a) caminante necesita adquirir nuevos conocimientos. Esta es la etapa de la investigación y esfuerzo personal. Esta investigación estará orientada a que el o la joven identifique las técnicas o habilidades que deberá adquirir, los elementos o utensilios que son propios de la actividad, además de reconocer los elementos, técnicas, métodos, destrezas y acciones concretas de la competencia. En esta fase la participación del asesor o asesora es fundamental, debido a que el o ella será quien acompañe al joven en la definición de las metas a alcanzar, las acciones que se deberán realizar, así como los tiempos previstos para estas acciones.

### 4. Lo disfruto - satisfago mi interés de una forma apropiada -

Una vez adquiridos nuevos conocimientos el o la caminante es capaz de contar con nuevas destrezas en las cuales aplica lo aprendido de una manera adecuada. Esta es la fase más atractiva para el o ella, ya que es aquí donde aplica lo aprendido, llevándolo a la práctica. El asesor o asesora tendrá especial atención en que esta fase sea lo más enriquecedora posible, a fin de que el o la joven obtenga los mayores aprendizajes posibles, considerando siempre que sean acordes con su nivel de desarrollo.

### 5. Lo ofrezco a los demás - pongo mis conocimientos y habilidades al servicio de los demás -

Es un momento de gran satisfacción, debido a que el o la caminante disfruta compartiendo lo logrado con los demás. Si bien, el primer ámbito en el cual el o la joven pudiera compartir lo logrado en su competencia es la unidad o el grupo scout, no es el único espacio para llevarlo a cabo. Este proceso lo puede realizar en su escuela o colegio, en su barrio, centro deportivo o cultural, iglesia o en su misma familia. Lo importante es que el caminante o la caminante comprenda que el poner al servicio de los demás las habilidades y conocimientos adquiridos es la fase final del proceso de su competencia.

### Ruta completa de una especialidad.





# Capítulo

## Operación de la unidad

### **Objetivos:**

Presentar al adulto en el Movimiento Scout los criterios básicos para la obtención, por parte de los jóvenes, de la insignia máxima meritoria en la Comunidad de Caminantes, así como su relevancia en el Programa de Jóvenes.

# 19



Desde los inicios del Movimiento Scout, los reconocimientos, tanto a jóvenes como adultos, ha representado un elemento de gran relevancia para la motivación, inspiración y activación de acciones en los diferentes espacios (grupos de adultos o ramas en un grupo scout). Baden Powell encontró en los reconocimientos una herramienta para elevar la moral, motivar a los equipos e individuos, desarrollar competencias e incentivar la autosuperación.

De acuerdo con Abraham Maslow, el reconocimiento es una de las necesidades de un individuo, que deben ser satisfechas en algún momento de su vida.

La insignia meritoria máxima de la Comunidad de Caminantes tiene el nombre de CAMINANTE POLARIS, de acuerdo al nombre de la estrella Polar, que indica el norte, la cual ha servido de guía para los viajeros de nuestro hemisferio.

### **Propósito de la insignia meritoria máxima Caminante Polaris**

El propósito de esta insignia es reconocer públicamente a jóvenes pertenecientes a la Comunidad de Caminantes que sean inspiración y motivación a los demás jóvenes de su edad, ya sea porque se hayan destacado por su esfuerzo y crecimiento (en base a unos criterios básicos puntuales) o hayan realizado alguna acción considerada de alta relevancia.

El punto de partida de esta insignia es el propósito del Movimiento Scout, el cual es: contribuir al desarrollo de los jóvenes para lograr su pleno potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales.

Esta insignia está concebida para que el joven o la joven sea un reflejo de este propósito, partiendo de su realidad, sus intereses, su evolución integral y su aporte a la comunidad. La insignia procura que el o la joven se venza a sí mismo(a) y sea reconocido(a) por su esfuerzo. No pretende ser un marco de lo que tiene que ser cada caminante como una cadena de producción en serie.

### **Criterios para la obtención de la insignia Caminante Polaris**

Para definir los criterios para la obtención de la insignia se tomó como parámetro principal el propósito del Movimiento Scout, identificando elementos que tocaran diferentes puntos de este propósito que permita el crecimiento del joven de manera integral, tomando en cuenta los diferentes elementos de Programa de Jóvenes: Vida al aire libre, compromiso scout, habilidades sociales, competencias y objetivos educativos. Los criterios están planteados para que impliquen un esfuerzo sobresaliente, pero que cualquier joven pueda tener la oportunidad de obtenerla, así también evitar que se banalice o se desvirtúe su intención.





## Criterios excepcionales para la obtención de la insignia Caminante Polaris

Los criterios excepcionales están orientados al reconocimiento del joven por haberse destacado de una manera excepcional con relación a sus pares scouts y no scouts, que represente una inspiración por la relevancia de la razón por la cual destaca.

Esto se contempla como excepcional ya que no requeriría que haya cubierto la totalidad de los requisitos básicos. La razón por la cual destaca representa un alto grado de honor para el o la joven, su familia, su grupo scout, su entorno social o su país.

Aquí algunos ejemplos (no limitados a):

- Obtener algún reconocimiento por algún avance o descubrimiento científico o tecnológico de relevancia por alguna institución fuera del Movimiento Scout.
- Obtener algún reconocimiento por alguna hazaña deportiva importante, como alguna medalla o clasificación de relevancia nacional en alguna disciplina.
- Haber desarrollado algún proyecto de desarrollo social de alto impacto, transformando la realidad de su entorno.

Por su envergadura y su relevancia, la ceremonia de entrega es una ceremonia abierta y una invitación, donde se espera estén presentes, los padres, el grupo scout, los representantes del Distrito Scout, miembros de la comunidad, etc., se procurará (sin limitar a esto la entrega) que se realice en presencia de muchos scouts, por ejemplo: actividades distritales, nacionales, etc.

En la ceremonia se le entregarán:

- La insignia Caminante Polaris.
- Un certificado oficial que lo acredita con ese mérito, numerado y firmado por la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes y el Consejo Directivo Nacional.
- Un pin de Caminante Polaris, que podrá portar en su camisa en actividades formales durante el tiempo que desee, aun cuando haya salido de la unidad.

## Proceso para la obtención de la insignia Caminante Polaris

Para la obtención de la insignia Caminante Polaris deben de seguirse los siguientes pasos:

El o la joven debe haber cumplido con los requisitos descritos para la insignia (básicos o excepcionales).

El coordinador o coordinadora de grupo solicita a la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes mediante una comunicación firmada por su persona y la coordinación de la unidad, vía la Oficina Scout Nacional con copia al Distrito Scout, la gestión para la entrega de la insignia anexando todos los avales para la misma, según los requisitos descritos.

Luego de validar la información y confirmar los registros en la ASDI al día, se calendariza una fecha para la entrega en coordinación con el grupo Scout y se solicita al Consejo Directivo Nacional que envíe a un miembro para la entrega.

La entrega durante la ceremonia la realiza un miembro del Consejo Directivo Nacional (de preferencia el Presidente del Consejo), en compañía con autoridades de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes y el grupo scout.



# Capítulo

## Operación de la unidad

### *Objetivos:*

Brindar el conocimiento básico general acerca de cómo los jóvenes de la Comunidad de Caminantes pueden tener participación en los esfuerzos mundiales de construir un mundo mejor por medio de una serie de iniciativas vinculadas directamente a la participación en y con la comunidad.

# 20



El Movimiento Scout va mucho más allá del equipo, la unidad o el país, es un movimiento mundial con una visión global e integral de la importancia de que los jóvenes puedan convertirse en ciudadanos activos globales, conscientes de sí mismos y de las necesidades de su entorno, que incidan en problemáticas globales desde lo local, que con pequeñas acciones puedan ir construyendo un mundo mejor y que sean fuente de inspiración a otros scouts y no scouts, para que también tomen acción.

La Organización Mundial del Movimiento Scout, ha definido el Marco Mundo Mejor, como una importante ruta y herramienta para aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que son el punto de partida para identificar y reflexionar sobre las problemáticas de las comunidades y sobre las acciones que como scouts podemos realizar para contribuir con su solución.

Los scouts siempre han realizado servicios a la comunidad, sin embargo, no necesariamente han contemplado el involucramiento de la comunidad en los procesos del servicio, por lo que, en su mayoría, los servicios a la comunidad son efímeros, de bajo impacto, ocasionales y más orientados a la acción que al desarrollo de competencias en los jóvenes.

Es muy importante conectar a los jóvenes con lo que están realizando otros jóvenes scouts en diferentes partes del mundo para aportar a la comunidad, para que puedan inspirarse; así también es importante motivarles a que puedan inspirar a otros a contar su historia.

### ¿Qué es el Marco Mundo Mejor?

Es un conjunto de iniciativas, llamados a la acción, programas diseñados para inspirar y motivar a los jóvenes a hacer conciencia y tomar acción sobre temas relacionados al desarrollo sostenible, desarrollando competencias en ellos para convertirse en ciudadanos activos globales y desarrollando las comunidades por medio de las acciones de los jóvenes.

El Marco Mundo Mejor ES parte del Programa de Jóvenes y debe ser parte integral de la oferta de programa a los jóvenes dentro del ciclo de programa, pues índice directamente en las "habilidades sociales". NO ES un programa aparte ni sustituye la progresión personal, pues es parte integral de la misma.

El Marco Mundo Mejor es una gran oportunidad para ser relevantes en las comunidades, generar exposición del impacto que provoca el Movimiento Scout, establecer alianzas interinstitucionales, atraer más aliados al grupo scout y ampliar la base de apoyo del grupo y de la unidad.

Procura que el joven y la joven pueda involucrarse en las necesidades de su comunidad, aportando de manera individual, con el pequeño grupo de su rama, dentro o fuera del grupo scout, por motivación propia o inspirado(a) por otros scouts, miembros de la comunidad o dirigentes scouts.

Uno de los aspectos fundamentales del Marco Mundo Mejor es el involucramiento de personas de la comunidad impactada por la acción o el servicio, para ser más certeros con las necesidades de dicha comunidad, así como garantizar la efectividad y permanencia en el tiempo de la acción o servicio, por lo que estas iniciativas motivan el involucramiento de scouts y no scouts.

### Ciudadanos activos globales

Como cita el propósito del Movimiento Scout: "Su propósito es contribuir al desarrollo de los jóvenes para lograr su pleno potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales.", el objetivo es desarrollar habilidades y competencias para que los jóvenes puedan tener una participación activa de sus entornos sociales, desde su propia familia hasta el mundo.

El Movimiento Scout ha identificado unas características y competencias que los jóvenes desarrollan para convertirse en ciudadanos activos globales. Estas son:



Todas las acciones y experiencias dentro del Movimiento Scouts deben de aportar al desarrollo de estas competencias.

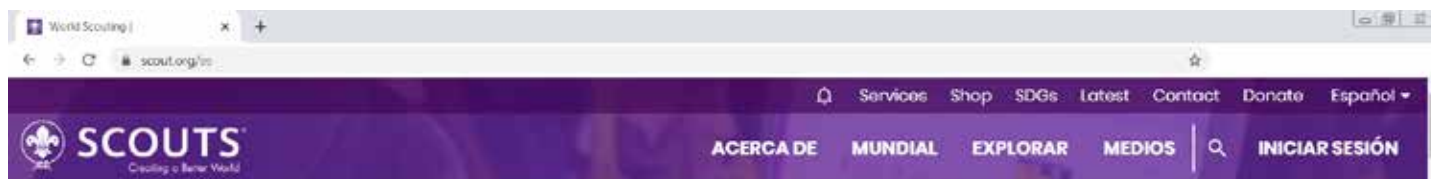
Contar la historia: Perfil en scout.org y las horas de servicio

Un factor importante en la inspiración a otras personas es el poder contar la historia de lo que el Movimiento Scout está logrando en las comunidades a través de los jóvenes y como éstos van desarrollándose. Esto permite desmitificar el concepto de los scouts para otros que no han tenido la oportunidad de conocer más de cerca el Movimiento Scout.

Contar la historia implica presentar no solo la acción realizada, sino los resultados y el impacto, así como el mostrar el que sí se pueden lograr cambios y que todos podemos ser parte de los mismos. Para esto es importante poder hacer registros documentales y audiovisuales de las acciones que se realicen para poder evaluar y mostrar a los demás, que puedan servir de guía a otros que deseen tomar acción y recopilación histórica para la unidad.

La Organización Mundial del Movimiento Scout ha puesto a disposición de todos un portal web, de fácil acceso y registro, donde se puede encontrar una gran cantidad de información, documentación de las iniciativas de Marco Mundo Mejor y de Programa de Jóvenes, se pueden ver los proyectos, acciones, actividades que están realizando otros scouts en todo el mundo y se puede registrar la cantidad de horas de servicios realizadas por cada scout. Este portal es:

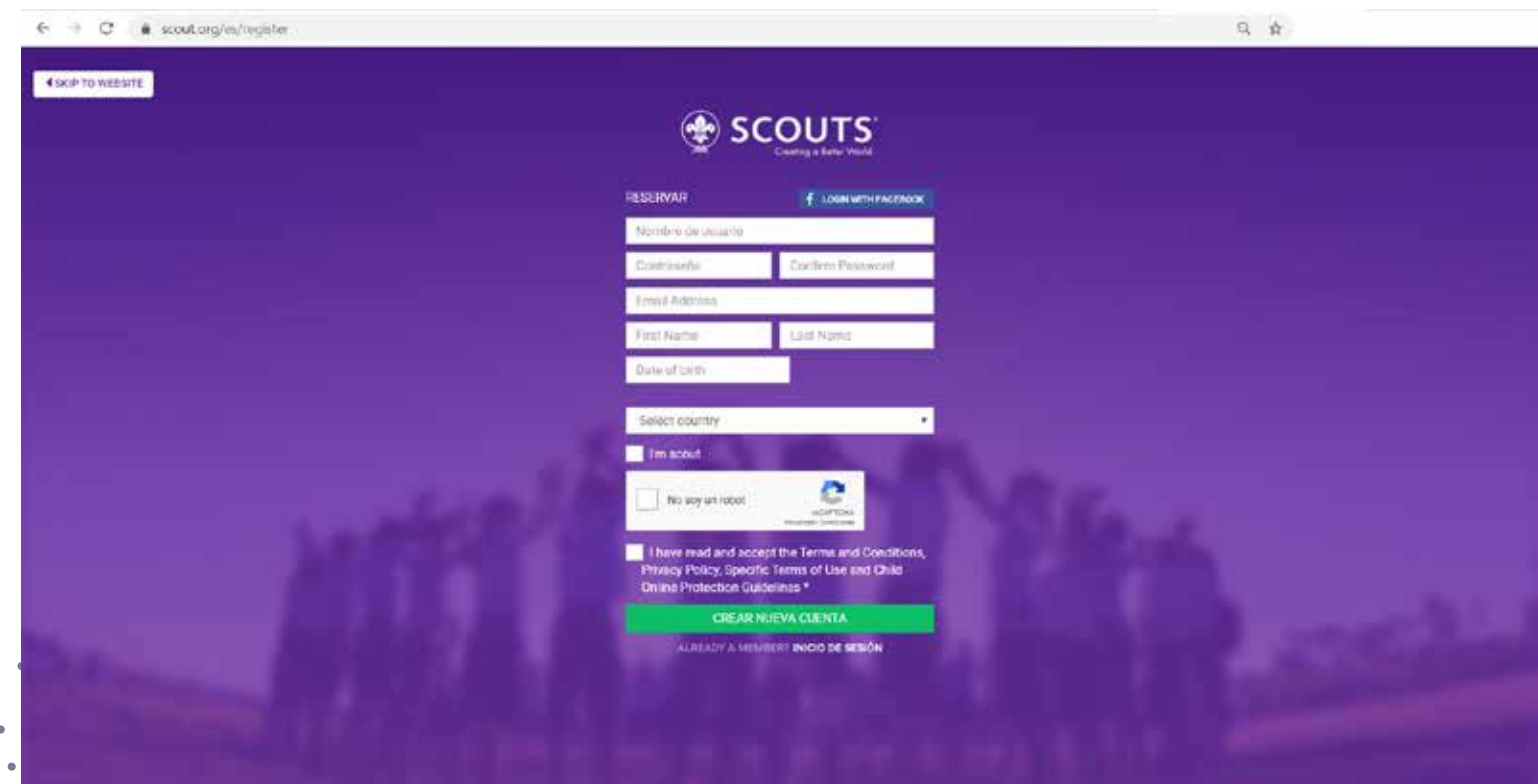
[www.scout.org](http://www.scout.org)



Cada dirigente scout debería tener un perfil creado para mantenerse actualizado(a) de todo lo que acontece en el Movimiento Scout a nivel mundial, participar de eventos en línea, descargar información, entre otras cosas; así también debe de motivar que CADA scout posea un perfil, para poder cargar en el portal los proyectos realizados y las horas de servicio de cada acción.

Para que los jóvenes puedan acceder

Actualmente para registrarse solo se necesita una cuenta de correo electrónico o una cuenta de Facebook.





## Horas de servicio

Registrar las horas de servicio es una acción simple y de suma importancia. Nos permite llevar un registro como individuos y como país del aporte que hacemos por la comunidad, nos ayuda a establecer metas de servicio y nos ayuda a tener un soporte en los momentos de hacer alianzas con instituciones fuera del grupo scout.

Las horas de servicio se calculan para cualquier proyecto, acción o actividad que involucre buenas acciones que contribuyan a crear un mundo mejor; por simples que parezcan, siempre es importante registrarlas. De esta manera se apoya el conteo como asociación y el conteo de todos los scouts a nivel mundial.

Las horas de servicio incluyen:

- ★ El tiempo de investigación sobre el problema.
- ★ El tiempo de planificación y preparación.
- ★ El tiempo el tiempo de ejecución.

Porque es voluntario todo el tiempo que le brindamos a los demás sin pensar en recompensa.

Se calcula en horas-persona, dígame que se multiplica la cantidad de horas por cada participante, se suman todas y el total son las horas de servicio que se coloca. Un ejemplo sencillo puede ser:

Servicio: Pintado de un asilo de ancianos por un equipo:

Proceso	Cantidad de participantes	Cantidad de horas	Total de horas
Investigación del tema	2	5	10
Planificación y preparación	4	6	24
Ejecución	10	8	80
			114

Esto puede formar parte de los elementos que se tomen en cuenta para la evaluación de los equipos o la unidad y sirve como indicador de desempeño.

Video ilustrativo de cómo se suben las horas de servicio:

**Link:** <https://www.youtube.com/watch?v=JaCEDMu7Lbo>

## Iniciativas mundiales para la Comunidad de Caminantes

El Marco Mundo Mejor contempla muchas iniciativas y llamados de acción a los cuales los jóvenes pueden acceder según la región y el desarrollo de los programas en las asociaciones scouts nacionales.

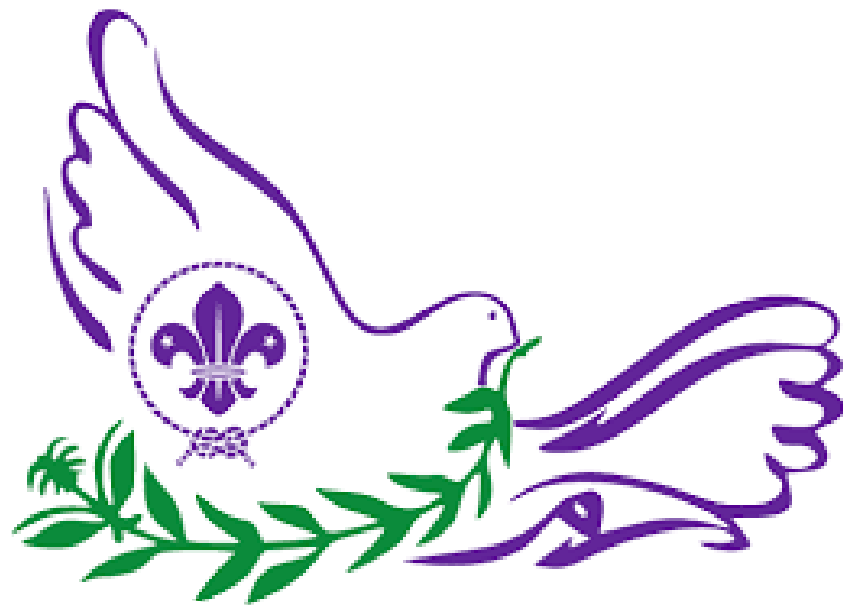
**Nota:** Todo dirigente Scout debe de documentarse acerca de estas iniciativas y capacitarse en la implementación en su unidad.

En el caso de nuestra Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., a través de la Coordinación Nacional de Mundo Mejor de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes, tenemos disponibles para la Comunidad de Caminantes el programa mundial Mensajeros de la Paz.

## Mensajeros de la Paz (MOP)

Procura el desarrollo de una cultura de paz, el diálogo, la tolerancia, la cooperación, la convivencia y el bienestar colectivo mediante acciones variables enmarcadas en un proyecto que consta de cuatro fases:

- ★ **Inspiración:** Cómo y por qué se inspiró el o la joven para realizar esa acción.
- ★ **Aprendizaje:** Aprender de la necesidad, definir sus variables y los recursos que se necesitan para su solución, así como el plan de acción.
- ★ **Ejecución:** Realización y documentación (gráfica y escrita) de la acción o servicio y el impacto logrado.
- ★ **Compartir:** Comunicar a los demás lo realizado a fin de inspirar a otros y motivar a que se desarrollen otros proyectos iguales o similares. Un aspecto fundamental es compartir la historia en scout.org.



## Mensajeros de la Paz

Presenta tres dimensiones para construir una cultura de paz:



Los pasos para que los jóvenes puedan convertirse en mensajeros de la paz son los siguientes:

Aprender sobre la iniciativa Mensajeros de la Paz, ya sea en una charla o a través de alguno de los dirigentes de la unidad.

Realizar una actividad o proyecto siguiendo los cuatro pasos de Mensajeros de Paz:

Inspirarse  
Aprender  
Actuar  
Compartir

Documentar todo y enviarlo a la Coordinación Nacional de Mundo Mejor vía la Oficina Scout Nacional junto al link de [scout.org](http://scout.org) del proyecto, con el apoyo del coordinador o coordinadora de la unidad.

Recibir la validación y con esta el o la dirigente realiza la compra de la insignia en la tienda scout.

El o la dirigente realiza la ceremonia en el lugar y momento que sea más significativo para el caminante o la caminante, siguiendo los protocolos de una ceremonia de entrega de insignia scout.

La obtención de la insignia representa el compromiso de motivar a otros jóvenes a seguir sus pasos e inspirarlos a realizar acciones en sus comunidades.

Las acciones que realizan los jóvenes pueden ser individuales o en equipo. Obtendrán la insignia todos los que hayan trabajado en el proyecto y hayan cumplido con los pasos anteriores.

La insignia tiene forma de anillo y va colocada en el uniforme alrededor de la flor de lis mundial





En la actualidad, los dirigentes obtienen la insignia al apoyar al menos uno de los miembros de su unidad a obtener la insignia y al tener su perfil de scout.org.

Más información en:

[scout.org/messengersofpeace](https://scout.org/messengersofpeace)

Es responsabilidad de los dirigentes incluir actividades que promuevan la cultura de paz (obras de teatro, charlas, canciones, juegos, etc.) para poder motivar colectivamente y que los jóvenes puedan inspirarse individualmente.



# Capítulo

## Operación de la unidad

### *Objetivos:*

Objetivos del Capítulo:

Exponer cuáles son los elementos claves para el desarrollo de habilidades para las actividades al aire libre y cuáles son los criterios bajo los cuales están estructurados los Manuales de Vida al Aire libre para la Comunidad de Caminantes; así también los procesos de evaluación y validación de los conocimientos.

# 21



## • Los scouts y la vida al aire libre

Desde el primer experimento del Movimiento Scout en Brownsea en 1907, uno de los elementos que más ha destacado a los scouts en todo el mundo son las actividades al aire libre, las reuniones en parques, excursiones, exploraciones, campamentos, supervivencia, entre otras actividades de contacto con la naturaleza; las mismas son parte fundamental e indispensable del programa de un grupo scout.

Cada una de estas actividades representa una aventura por sí misma, un alto contenido de aprendizaje y un gran atractivo para jóvenes y adultos dentro y fuera del Movimiento Scout.

Baden Powell decía de la vida al aire libre: “No es en las meras cuestiones materiales que la vida al aire libre se convierte a un hombre en hombre, sino en el desarrollo espiritual que logra cuando se descubre a sí mismo como un átomo que forma parte de un todo, cara a cara y corazón a corazón con la naturaleza. Es así, como en la noche, acompañado por el fuego de la fogata, lejos de aquí, solo en la penumbra del bosque, que se puede meditar y pensar profundamente”<sup>57</sup>, haciendo referencia a la trascendencia del ser al entrar en contacto con la naturaleza, revistiéndolo de gran importancia para el desarrollo del individuo.

Para los caminantes es una experiencia diferenciadora de todas las demás actividades que realiza fuera del Movimiento Scout, así como de sus amigos que aún no son scouts; y es en la Comunidad de Caminantes donde la aventura es un componente de mucho interés pues los jóvenes se encuentran en el proceso de conocer y probar sus límites. Estas actividades sirven como un refuerzo seguro para descubrir sus capacidades como individuo y enfrentarse a los diferentes desafíos que presenta la vida en la naturaleza.

Las actividades al aire libre son una de las herramientas del programa, más no son el centro del programa, son herramientas para complementar el crecimiento y el aprendizaje de los jóvenes y deben equilibrarse dentro del ciclo de programa.<sup>58</sup>

## La preparación para la vida al aire libre

“El scout tiene que coger lucha”, es una frase tan equivocada como el concepto del cual surge, que es que una persona tiene que pasarla difícil y mal para aprender; sin embargo, por encima de esto prima nuestro lema “Siempre listo”, que nos llama a estar preparados ante las diferentes circunstancias que se nos presenten, no sólo en actitud, sino en habilidades y técnicas.

No todo será fácil siempre, habrá momentos difíciles y es parte del aprendizaje, pero pasarla mal, tener accidentes por negligencia o ignorancia, o llevar a los jóvenes a procesos de frustración tan grandes que nunca más quieran acampar no es Escultismo. La diferencia en todo esto serían las competencias y habilidades técnicas que puedan desarrollar los jóvenes y adultos para salir adelante aun cuando las condiciones sean de alto grado de dificultad.

Es tal sentido, es crucial que tanto jóvenes como adultos puedan disponer de diferentes niveles de preparación técnica, conocimiento de equipos y habilidades que permitan desarrollar las actividades al aire libre de una forma segura, divertida y retadora. No es lo mismo caminar 10 kilómetros con un calzado inadecuado que con uno adecuado, o acampar una noche en una tienda que haya sido armada correcta o incorrectamente, o empiece a llover durante una excursión y sorprenda a un grupo que esté preparado con sus ponchos que a otro que no lo esté.

La clave está en el conocimiento, que se convierte en ciencia y técnica. El uso de una ciencia apropiada otorga legitimidad y valor a la exploración. Hoy se ven infinidad de proezas, pero si no se aplica una ciencia valiosa no se es explorador, es sólo como si se deambulara por ahí sin una meta. Sería como si los scouts acamparan sin técnicas de pionerismo, cabuyería o soluciones ingeniosas que protejan el medioambiente. Es como si consideráramos exploradores a un grupo de amigos que salen de picnic.

El conocimiento, las técnicas y las herramientas para la vida al aire libre van evolucionando constantemente y como scouts, los jóvenes deben irse actualizando y haciendo práctico lo aprendido.



La preparación de un caminante no debe limitarse a nudos, amarres y levantamiento de tiendas de campaña, sino que debe de ampliarse el espectro hacia todos los conocimientos necesarios para el correcto desempeño en las actividades al aire libre, debe aprender de seguridad, primeros auxilios, orientación, planificación, conservación de la naturaleza, construcciones, alimentación segura, manejo de desechos e higiene, equipamiento..., es decir, todo lo que necesite saber para que “no coja lucha”.

Para esta tarea, adultos y jóvenes contarán con manuales de vida al aire libre, los cuales procuran contener el conocimiento y técnicas básicas necesarias para los diferentes tipos de actividad al aire libre según su envergadura. Cada rama tendrá a disposición un manual adaptado a sus necesidades y tipos de actividades.

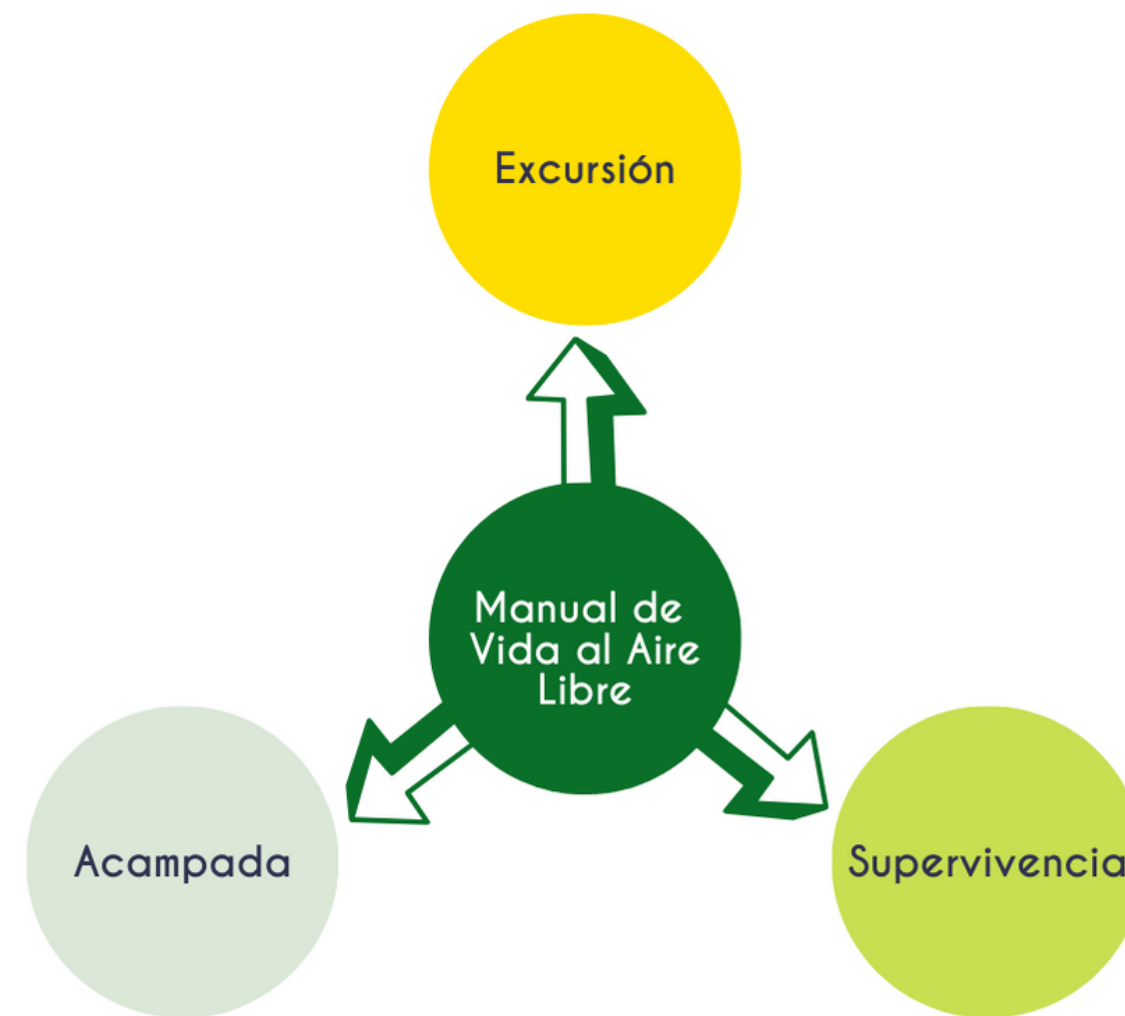
Es muy importante que los dirigentes estén en capacitación constante de todos los temas relevantes a la vida al aire libre, no sólo para poder dar respuesta a las necesidades de aprendizaje de los jóvenes sino también para capacitarles a ellos y brindarles un abanico cada vez más amplio de experiencias de vida al aire libre.

Un dirigente no tiene que saberlo todo, como se ha mencionado en otros capítulos, es de gran importancia el apoyo de otros adultos con conocimientos y competencias que permitan entregar un programa más atractivo y relevante a los jóvenes. Los manuales de vida al aire libre

La Comunidad de Caminantes cuenta con un manual que consta de tres grandes fascículos que contienen los mínimos técnicos, habilidades y conocimientos básicos necesarios para que los caminantes puedan vivir la experiencia de las actividades al aire libre en su pleno potencial. Estos manuales son sólo un punto de partida para la cantidad de experiencias y conocimientos a los cuales los jóvenes pueden tener acceso en esta era de la información cuantiosa y de actualización constante.

Todos los fascículos contienen información sobre: planificación, equipos, técnicas, seguridad, conservación del medioambiente, alimentación, etc.

Los fascículos, respondiendo a la profundidad y amplitud del conocimiento serán:



Acampada: Contiene levantamiento de tiendas, planificación del campamento, cabuyería y amarres básicos, seguridad en campamentos, uso de herramientas de corte, alimentación con utensilios, preparación y encendido de fogatas, comunicación, primeros auxilios, entre otras cosas. Responde a la pregunta “¿Qué conocimiento necesita un joven de la Comunidad de Caminantes, mínimamente, para una actividad en la naturaleza con su unidad?”.



Excursión: Contiene equipamiento necesario, planificación, orientación y cartografía, cabuyería y amarres, seguridad en excursiones, construcción de refugios con elementos no naturales, alimentación sin utensilios, flora y fauna, distintos tipos de fuego, entre otras cosas. Responde a la pregunta “¿Qué conocimientos necesita un joven de la Comunidad de Caminantes, mínimamente, para una actividad en la naturaleza con su equipo?”.

Supervivencia: Contiene planificación, seguridad, primeros auxilios avanzado, uso de los recursos naturales para alimentación, orientación con los elementos del cielo, refugios con elementos naturales, entre otras cosas. Responde a la pregunta “¿Qué conocimientos necesita un joven de la Comunidad de Caminantes, mínimamente, para una actividad en la naturaleza solo?”.

NOTA: Es una recomendación fundamental que la mayor parte de la Comunidad pueda alcanzar al menos los conocimientos de acampada, pues sienta las bases técnicas para desarrollar campamentos de unidad con la menor cantidad de incidentes y dificultades.

### Insignias de vida al aire libre

La Comunidad de Caminantes dispondrá de tres insignias vinculadas a la adquisición de las habilidades y mínimos técnicos contenidos dentro de cada fascículo. Estas insignias procuran ser un elemento identificador de los conocimientos que posee el o la joven y no son el objetivo final.

Aun cuando los conocimientos que cada insignia comprende tienen un orden de profundidad, su porte no representa en ninguna medida jerarquía ni superioridad puesto que dependerá del joven la profundidad de conocimiento que pretenda perseguir.<sup>59</sup>

Será siempre responsabilidad de los dirigentes de la unidad presentar a los caminantes diferentes oportunidades de tener contacto con estas experiencias y conocimientos a fin de motivarles a aprender y prepararse más.

Cada fascículo contendrá unos mínimos técnicos que el o la dirigente debe tener en cuenta para la validación del conocimiento en el joven y la joven. Esos mínimos técnicos no son un plan de adelanto ni unas pruebas, son puntos que deben ser evaluados por el dirigente o la dirigente por observación y práctica, según sea el caso. Por ejemplo, de qué le serviría al joven aprender de memoria los pasos para armar una tienda si en la práctica no puede hacerlo.

De igual modo, a medida que la unidad colectivamente va profundizando en los conocimientos, se irán desarrollando actividades cada vez más retadoras e interesantes. Por ejemplo, la comunidad podría realizar una excursión de supervivencia y sólo en ella solo participen aquellos que hayan adquirido su insignia de Excursión.

Proceso para el avance en vida al aire libre

Comprobación y validación de los conocimientos por los dirigentes: Sobre la base de los mínimos técnicos, esto puede ser mediante observación y práctica. Por ejemplo, que un dirigente haya visto que un joven sabe levantar correctamente una tienda de campaña durante un campamento, o que a algún joven se le pida levantar una tienda para observar que ciertamente cuenta con el conocimiento necesario.

Ceremonia de entrega de insignia: Se realiza una ceremonia simple de entrega de insignia al joven, la cual pudiera ser en una reunión de unidad o de equipo.

Entrega de certificado: Junto a la insignia se le entrega un certificado que le acredita como poseedor(a) de los conocimientos necesarios para portar la insignia.

### NOTAS IMPORTANTES:

Si el o la caminante viene desde otro grupo scout o desde la Unidad Scout, se debe contactar al dirigente anterior y convalidar conocimientos ya vividos u observados.

No es necesario completar todos los conocimientos de una insignia para que se puedan ir validando los conocimientos de otra. Por ejemplo: Un joven o una joven que se encuentra en el proceso de validación de los conocimientos para obtener Exploración, puede ir validando algún conocimiento de Supervivencia sin inconvenientes.

Sólo Acampada es pre-requisito para la obtención de las otras dos insignias.

