

A stylized illustration of a person in a red shirt and black pants standing on a hillside, looking through binoculars. The background consists of layered, wavy bands of red, orange, and green, suggesting a sunset or sunrise over a landscape. A large, dark green tree trunk is visible on the left side of the image.

manual operativo

clan de

*R*OVERS

Fascículo 4



SCOUTS[®]
DOMINICANOS

Fascículo 4

LA PROGRESIÓN EN 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

17.	PROGRESIÓN PERSONAL (ETAPAS DE PROGRESIÓN).....	07
18.	COMPETENCIAS.....	47
19.	INSIGNIA MÁXIMA.....	63
20.	INSIGNIAS MUNDIALES.....	69
21.	VIDA AL AIRE LIBRE.....	83
	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	93



Capítulo 17

Progresión personal

Objetivos del capítulo:

Presentar al adulto en el Movimiento Scout el esquema de la Progresión Personal en la Unidad Scout, sus diferentes etapas, los procesos básicos de seguimiento y evaluación de la misma en los jóvenes de la Unidad.

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.

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 una persona 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 joven 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 u orientación de crecimiento diferente. La propuesta le plantea objetivos y junto a su equipo y dirigente, el joven o la joven determina las acciones que hará para alcanzarlos.

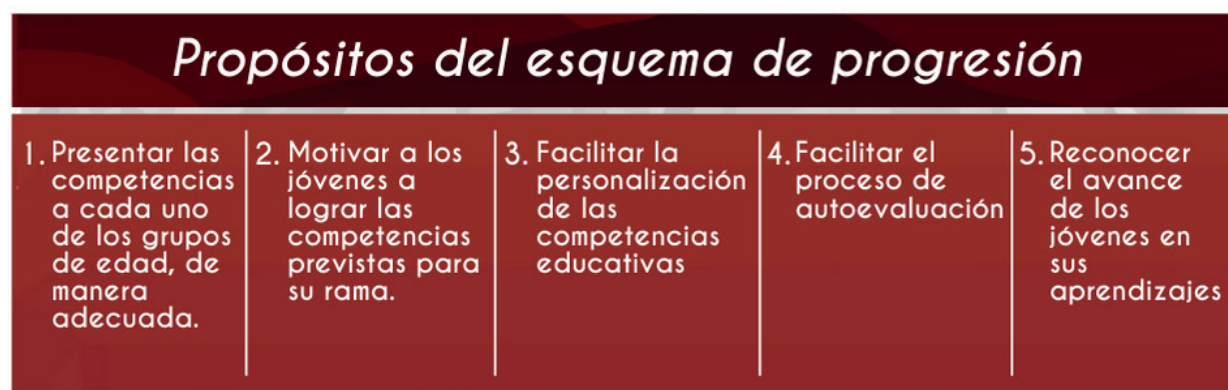
La propuesta de progresión personal del Movimiento Scout está presentada a manera de objetivos educativos, que presentan aquellas conductas deseables y están agrupados según las diferentes dimensiones de la personalidad en áreas de crecimiento. Se trata de un programa de objetivos para la vida y no sólo 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 afuera del Movimiento puede insertarse en su progresión y será relevante para él o ella.

En el caso del Clan de Rovers, los objetivos planteados son los objetivos terminales, aquellas conductas que se busca que los jóvenes presenten de cara a la vida una vez salen de la estructura educativa del Programa de Jóvenes al cumplir la edad límite para la permanencia en la unidad.

El modelo de progresión personal por objetivos es la vía educativa por la cual podemos garantizar que los jóvenes asuman un rol para con ellos mismos. El éxito de implementar correctamente este proceso de progresión por objetivos resultará en que el joven 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 facilitador 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 el mismo.

Propósitos del esquema de progresión personal:⁴⁹



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 rama 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 jóvenes a lograr las competencias educativas previstas para cada una de las ramas, incentivando en cada joven el deseo de progresar en dirección a 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 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 perversa 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 es el principal medio educativo para que los jóvenes adquieran 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 jóvenes 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

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.

El Clan de Rovers 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 diseñar su proyecto personal.

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 del Clan, los dirigentes y 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 el Clan, 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. Marcan "el fin de la pista scout", ya que la contribución del Movimiento al desarrollo de la persona está limitada a un cierto período de la vida. Entonces, son "terminales" o "finales" en términos de lo que el Movimiento puede ofrecer, pero no lo son para la persona. Para la persona, en un proceso que se extiende durante toda la vida, nunca deja de completarse.

Los objetivos intermedios son una secuencia de pasos intermedios hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan conductas que los jóvenes pueden lograr de acuerdo a su edad.

A diferencia de las ramas anteriores, en la etapa rover no existen objetivos intermedios y los jóvenes fijan los objetivos de su proyecto personal teniendo como referencia los objetivos terminales. Esta variación del sistema que se aplica en las ramas anteriores es coherente, ya que los jóvenes están en una edad próxima al momento de la partida, lo que hace innecesarios los objetivos intermedios. Es el mismo objetivo terminal el que representa la conducta que debe orientar los esfuerzos de los jóvenes y sus objetivos personales, hasta la partida y después de ella.

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

La propuesta refleja claramente los valores scouts y de ella se desprende el tipo de hombre y mujer que el Movimiento Scout contribuye a formar. Esto no significa que se pretenda dar origen a seres iguales, ya que cada joven es una persona única, con diferentes necesidades, aspiraciones y capacidades, y con diversas maneras de hacer suyos los valores que el Movimiento Scout le propone.

Es importante que el dirigente pueda motivar a los jóvenes a mejorar el nivel de logro de sus objetivos, que no sean meras acciones para definir el objetivo como concluido, sino que sean acciones que realmente impacten la vida del joven o la joven.

Las áreas de crecimiento

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

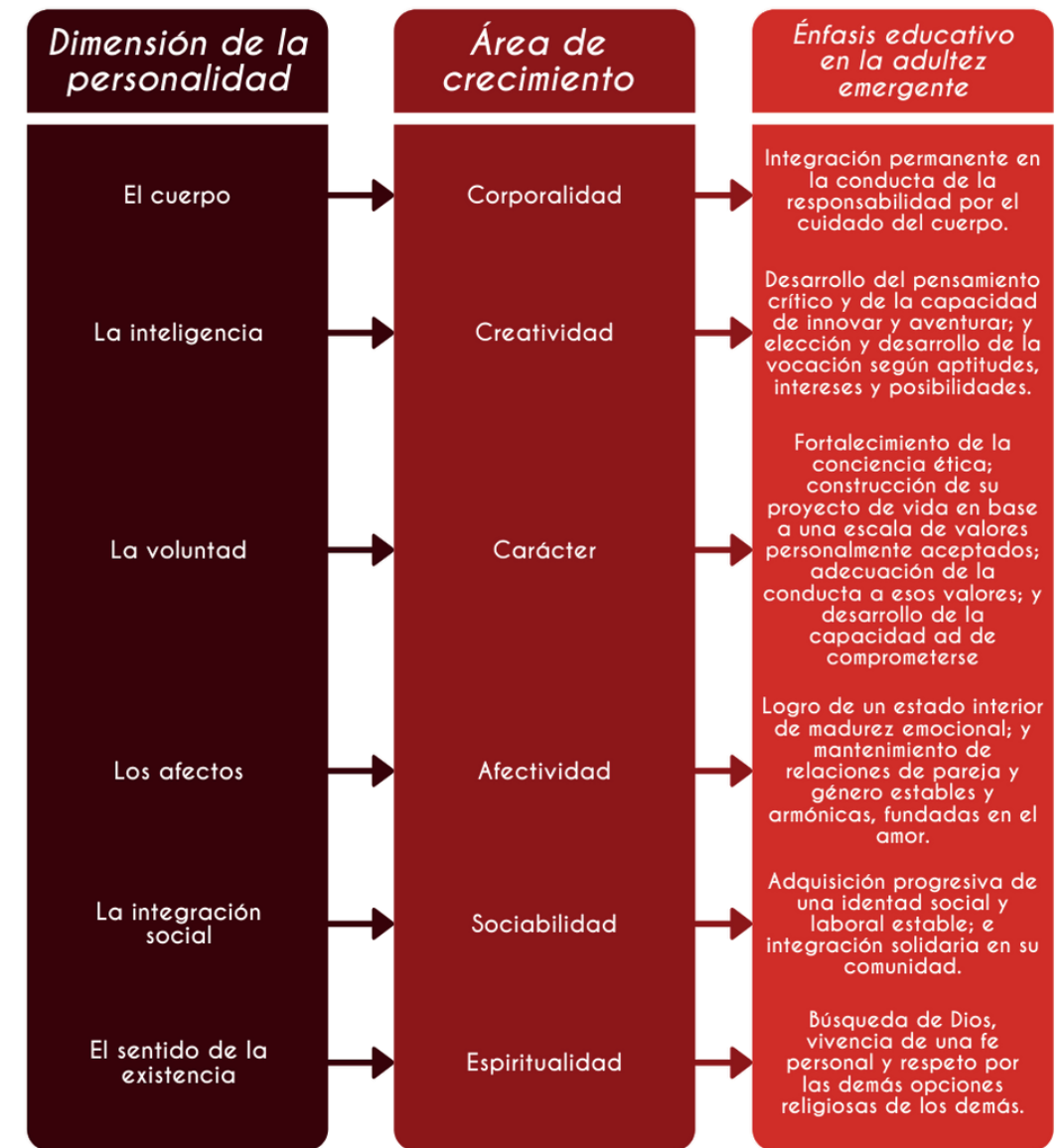
Durante su adolescencia, primero de manera pausada y luego con mayor rapidez, los jóvenes viven un proceso de construcción de su propia identidad, lo que les permitirá pasar de la dependencia infantil a la autonomía adulta.

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:



El Clan de Rovers es un espacio en el 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 el Clan de Rovers

Las etapas de progresión en el Clan de Rovers son cuatro. Sus nombres tienen un sentido simbólico que está vinculado al marco simbólico del Clan de Rovers, que es "tengo un proyecto personal, guardando relación con el fondo motivador de "rema tu propia canoa".

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 Horquilla

Etapa de toma de decisiones

Es la etapa donde, luego de un autoanálisis, inician las decisiones acerca de cuáles son las acciones que irá desarrollando para trabajar los objetivos de su proyecto personal. En esta etapa presenta un primer borrador de lo que es su proyecto personal, decide cuales son las prioridades que irán dando forma a lo que quiere ser.



Etapa Remo

Etapa del primer gran impulso



Es la etapa que rompe la inercia y que requiere un esfuerzo para impulsar las acciones que ha decidido realizar para trabajar su proyecto personal, además es la etapa donde trabaja su primer proyecto en uno de los campos prioritarios (detallados más adelante). En esta etapa ya se ha hecho al menos una revisión al proyecto personal, se han cumplido algunas acciones, se han planteado nuevos objetivos y se hace un mayor esfuerzo por trabajar la integralidad de las áreas de crecimiento.

Etapa Canoa

Etapa de mantener la constancia y mantener a flote el proyecto personal

En esta etapa, donde ya se debe haber hecho una segunda revisión del proyecto personal, se analiza el rumbo que toma la propia vida del joven y se mantienen los esfuerzos por tener acciones relevantes y objetivos actualizados que permitan su crecimiento continuo. Para esta etapa debe de haber realizado al menos dos proyectos en los campos prioritarios.



Etapa Trayecto

Etapa de alinear el rumbo hacia la meta de vida

En esta etapa, ya se tienen los objetivos más claros, la visión de la vida más definida, ya se está más cerca a la salida del Clan de Rovers hacia la sociedad, en esta etapa se hace otra revisión del proyecto personal, acá se reformulan objetivos para que sean más cercanos a su meta de vida, define su ruta, no solo para el período que le resta en el Clan, sino para lo que continúa en su vida. Para esta etapa debe de haber realizado al menos dos proyectos en los campos prioritarios.



Cómo se trabaja la progresión personal en el Clan de Rovers

El trabajo de las etapas de progresión en el Clan de Rovers está basado en el proyecto personal y los proyectos en los campos prioritarios, y a diferencia de las ramas anteriores donde la progresión va relacionada a una cierta cantidad de objetivos cumplidos y a la edad del joven, en el Clan de Rovers le son presentados a los jóvenes todos los objetivos y estos se apropian de los mismos y los hacen suyos, definiendo actividades para atender sus necesidades, partiendo del autoanálisis realizado antes de su primer borrador y la visión que tienen para sí mismos a corto (un año), mediano (cinco años) y largo plazo (más de cinco años).

Es importante recordar que no 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).

El proyecto personal es lo que define, mediante acciones propuestas, la ruta que el joven o la joven seguirá para llegar del punto donde se encuentra (presente) a donde quiere estar (futuro deseado).

En el caso del Clan de Rovers, los objetivos no se dan como “cumplidos” como un checklist al terminar de realizar una acción, ya que un mismo objetivo tiene diferentes aristas que el joven o la joven necesita trabajar y quizá en una primera revisión trabaje una de esas aristas, en una segunda revisión trabaje otra y así sucesivamente.

Por ejemplo, en el área de corporalidad, en el objetivo que reza “Valora su aspecto y cuida su higiene personal y la de su entorno”, en su borrador (primera presentación de su proyecto de personal), debido a que en su autoevaluación identificó que no le estaba dando importancia a su aspecto, en especial a su cabello, puede tener como acción “mantener mi cabello recortado e higiénico, de acuerdo al ambiente laboral donde me desenvuelvo”. Luego en una primera revisión, puede tener como acción, “procuro vestir con mi ropa planchada, limpia y en buen estado”. Y así sucesivamente, pues puede ir superándose a sí mismo en el mismo objetivo.

Incluso, si los objetivos propuestos no son suficientes para lo que entiende que necesita, puede plantearse nuevos objetivos, o puede también abordar algunos de los “asuntos relacionados” que se plantean para cada una de las áreas de crecimiento; por ejemplo: control de peso y reducción de grasas, machismo y feminismo, manejo de duelos y separaciones, etc.

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 un Clan. 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.⁵⁰

Los jóvenes son responsables directos por su crecimiento, y para esto cuentan con una **agenda rover**, 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 proyecto personal y de su transitar hacia el camino propio y les permite reflexionar sobre lo que han vivido y alcanzado.

Es muy importante saber que en el Clan de Rovers los jóvenes tienen completa libertad de personalizar los objetivos a sus necesidades y hacer suya la malla de objetivos, y 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.

Los campos prioritarios

Aparte del proyecto personal, en el Clan de Rovers se integra como parte misma de la progresión personal la realización de un proyecto en al menos tres de los cuatro campos prioritarios en el transcurso de su vida en el Clan.

Estos proyectos, se espera sean trabajados en un período no menor a seis meses, incluyendo el tiempo de planificación, levantamiento de la información, etc., debido a que estos proyectos buscan generar un alto impacto en la vida del joven y en el Clan.

Los cuatro campos prioritarios son:



Insignias de Campos de Acción:



Estos campos prioritarios no tienen ningún orden en específico para ser realizados, y no son inclusivos entre sí, lo que quiere decir que, no se busca que con un mismo proyecto se cubran dos campos, pero si son inclusivos con otras iniciativas, como por ejemplo un proyecto de servicio o naturaleza bien pudiera servir para Mensajeros de la Paz, o un proyecto de Reconocimiento Scout del Mundo bien pudiera servir para su proyecto servicio en alguno de los campos prioritarios.

La prioridad por estos campos no es aleatoria, ya que obedece a cuatro cimientos históricos y conceptuales del Movimiento Scout.

Servicio y naturaleza son componentes ligados a la historia, los valores, el método y la tradición del Movimiento Scout. No es posible pensar en un scout sin vincular su imagen a uno o ambos elementos.

Con viaje ocurre algo similar. La estampa de un scout está asociada a la idea de salir al descubrimiento de algo nuevo y explorar, desde una simple excursión hasta la aventura de un viaje a lugares lejanos, sin olvidar los grandes eventos que convocan el peregrinaje de jóvenes de diferentes pueblos y culturas.

Trabajo, por último, es expresión de la misión del Movimiento, esto es, de su anhelo constante de que los jóvenes “jueguen un rol constructivo en la sociedad”, propósito que a los jóvenes preocupa con fuerza en esta etapa de su vida y que requiere una atención especial del Clan de Rovers.

En cada uno de los campos se espera:

NATURALEZA: que el joven o la joven pueda adquirir e intensificar su conocimiento y conciencia ecológica mediante proyectos de investigación o servicio sobre problemáticas medioambientales de tu entorno cercano, que le permita analizar diferentes alternativas y presentar propuestas a las autoridades de su distrito y comunidad que puedan tener un impacto en las problemáticas identificadas. En este caso los proyectos pueden ser de investigación al presentar propuestas a las autoridades, o de servicio al ejecutar acciones que cumplan el objetivo.

SERVICIO: Que el joven o la joven pueda realizar un proyecto de servicio de alto impacto en una comunidad o sector de la comunidad, vinculando los agentes de la comunidad en la solución de sus problemas y en el trabajo de sus necesidades, proyectando de manera relevante la importancia de los jóvenes y del Movimiento Scout en el desarrollo sostenible de las comunidades.

VIAJE: Que el joven o la joven tenga la oportunidad de exploración de nuevas culturas, nuevos espacios, nuevos conocidos, mediante la planificación y ejecución de un plan de viaje que le permita expandir sus horizontes. Esta planificación incluye el plan de ahorro o financiamiento personal del viaje, pues tiene mayor valor y aprendizaje para el joven o la joven cuando el mismo o ella misma cubre su viaje, que cuando es cubierto por sus padres o tutores.

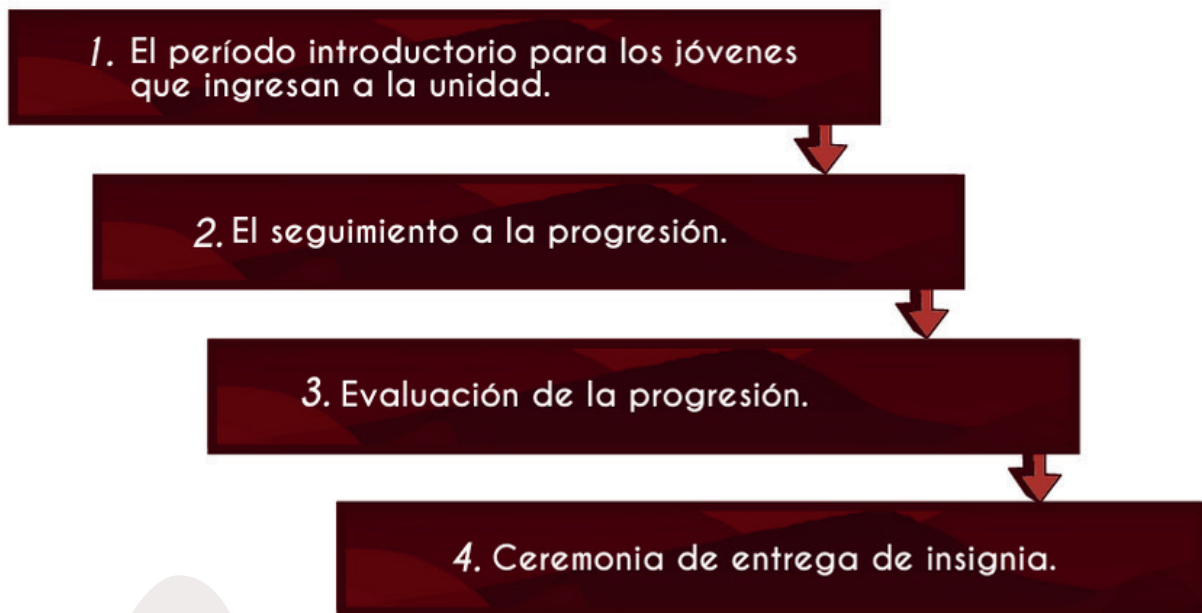
En el caso de la República Dominicana, por la condición de isla, no se tiene la misma facilidad que los países continentales de viajar de un país a otro por medio terrestre, o con pocas limitantes migratorias para entrada y salida de los países; por lo que aplicaría perfectamente para los rovers en República Dominicana, un plan de viaje por diversas provincias del país.

Se procura que el rover y la rover aprenda de la cultura en sentido general, sobre gastronomía, sobre historia, sobre el contexto social, que pueda establecer relaciones con personas que habitan en el lugar, con las cuales pueda mantener contacto posterior a la visita; entre otras cosas que el mismo joven o la misma joven puede proponer dentro de los objetivos de su proyecto (por ejemplo: conocer todos los balnearios de la zona Sur del país, hacer un viaje de una semana como mochilero, etc.).

TRABAJO: Que el joven o la joven tenga la oportunidad de insertarse en el entorno económico generando ingresos de una forma consistente como resultado de un trabajo realizado, que aprenda sobre la importancia de la generación de ingresos y la responsabilidad del gasto, pero, lo más importante de este campo es que pueda ser desarrollado en el área que ha sido definida por el joven o la joven como la que desea para su vida, o sea, que vaya alineado con su proyecto personal. Este proyecto puede ser insertándose al mundo laboral como empleado de una empresa u oficio ya establecido o también desarrollando un proyecto de emprendimiento.

Esto no implica que si el joven estudia medicina y trabaja en un Call Center para cubrir sus gastos tenga que dejar su trabajo, sino que pueda de alguna manera conectar con algún médico que le permita aprender de él o ella y que pueda remunerarle por la labor que desarrolle el joven o la joven, por ejemplo: asistiéndole en la consulta en días específicos, ayudándole con records, etc., mientras esté vinculado a la carrera que desea desarrollar el joven o la joven.

El trabajo de la progresión personal en la unidad scout involucra cuatro grandes momentos:



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 él 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 en 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 presenta su primer borrador de proyecto personal. Esto corre paralelo a los procesos administrativos del Clan (registro, ficha médica, etc.), con una duración de dos a cuatro meses aproximadamente y tiene tres propósitos fundamentales:⁵¹

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

B Familiarización del joven o la joven con los objetivos terminales: Esta aclimatación se produce con naturalidad mediante una secuencia de preguntas, respuestas y conversaciones que se encadenan entre ellas. Es un subproceso espontáneo dentro del proceso introductorio.

C Apoyo al nuevo integrante en la elaboración de su primera propuesta de proyecto personal (borrador): Lo que implica habituarlo(a) a confrontar su situación actual con los objetivos propuestos por el Movimiento, estableciendo objetivos que correspondan a tramos de acercamiento al perfil de egreso, según sea sus deseos personales e inquietudes.

El período introductorio puede variar pues los jóvenes pueden proceder desde diferentes lugares, por ejemplo: pueden venir desde la Comunidad de Caminantes, venir porque son amigos de alguno de los jóvenes de un equipo puntual, por interés propio, etc. Cada uno 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 Comunidad de Caminantes, puede que conozca cómo se trabajan los objetivos, ya conoce algo de la esencia del Movimiento Scout.
- ✦ Si entra porque es amigo o amiga de algún miembro de un 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, lo cual hay que tomar en cuenta para hacerlo sentir parte y escucharle más atentamente.



El autoanálisis y la visión de sí mismo

En el período introductorio, como preparación para la presentación de una primera propuesta de proyecto personal, es necesario que los jóvenes vivan un proceso de reflexión sobre sí mismos, su estado actual y acerca de cómo se ven en un futuro deseable a corto, mediano y largo plazo. Para esto se pueden utilizar diversas herramientas de autoanálisis que cumplan este propósito. No necesariamente el autoanálisis y el planteamiento de su visión deben de realizarse el mismo día, de hecho, es recomendable brindar a los jóvenes algunos días de por medio para profundizar su reflexión.

Entre las herramientas recomendadas se encuentran: El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas); la evaluación de cómo se ven con relación a las áreas de crecimiento; la definición de cómo se ven a futuro en un determinado periodo de tiempo; la herramienta de línea de tiempo, entre otras.

Estas herramientas pueden combinarse si se desea ampliar la información de los jóvenes sobre ellos mismos.

NOTA: Ya sea que este sistema de progresión personal se esté aplicando en un Clan de Rovers nuevo o en un Clan ya existente, se recomienda realizar actividades donde se propongan y se elijan las diferentes herramientas que se deseen utilizar, siempre y cuando cumpla con los objetivos de autoanálisis y autodescubrimiento. No se deben aplicar todas las herramientas el mismo día, para dar tiempo a la reflexión. Resulta enriquecedor para todo el grupo si alguno o alguna en la actividad grupal desea compartir voluntariamente algunas de sus respuestas. Se recomienda hacerlo en un espacio íntimo, donde los jóvenes se sientan seguros y no sean distraídos por el entorno. Un campamento es un ejemplo de un momento ideal para este tipo de reflexiones, pero puede realizarse en cualquier otro tipo de actividad que tenga las condiciones.

Algunos ejemplos de herramientas:

ANÁLISIS FODA

<i>Fortaleza (interno)</i>	<i>Oportunidades (externo)</i>
<i>Debilidades (interno)</i>	<i>Amenazas (externo)</i>

Preguntas complementarias:

¿Qué debo hacer para transformar mis debilidades en posibles fortalezas?

¿Cuáles oportunidades puedo estar desaprovechando y necesito tomar una acción sobre ellas?

¿Cuál es mi mayor temor con relación a mi vida de aquí a cinco años?

LA EVALUACIÓN DE CÓMO SE VEN CON RELACIÓN A LAS ÁREAS DE CRECIMIENTO

Cómo me veo o me siento con relación a:

- ✦ Mi cuerpo (aspecto físico, alimentación, ejercicio, mi comportamiento sexual).
- ✦ Mi creatividad (nuevas ideas, toma de decisiones, nivel de participación en los grupos, pensar las cosas de manera diferente).
- ✦ Mi expresión afectiva (demostrar a los demás lo que siento, relaciones sentimentales, mi reacción y manejo emocional ante las diferentes situaciones).
- ✦ Mi carácter (si me aferro a mis valores, mantengo mi posición, flexibilidad de aprender de otros, capacidad de evolucionar, cuanto afecta mi comportamiento lo que los demás digan de mí).
- ✦ Mi ámbito social (facilidad de integrarme a un grupo, participación en los equipos, respetar las reglas comunes, facilidad de establecer relaciones de amistad, entender a los demás y ponerme en su lugar).
- ✦ Mi espiritualidad (reconocimiento de algo mayor, participación de una fe, conexión y relación con lo divino, reflexión sobre lo trascendental, expresar mi fe).

LÍNEA DE TIEMPO⁵²

1. Línea de tiempo personal (LTP): Es una herramienta que le permite a los rovers ver su pasado, presente y futuro de manera continua. También permite la idea de plantearse un futuro alternativo a su presente, lo que hace que el rover o la rover comience a pensar sobre su plan o proyecto personal de una manera consciente.

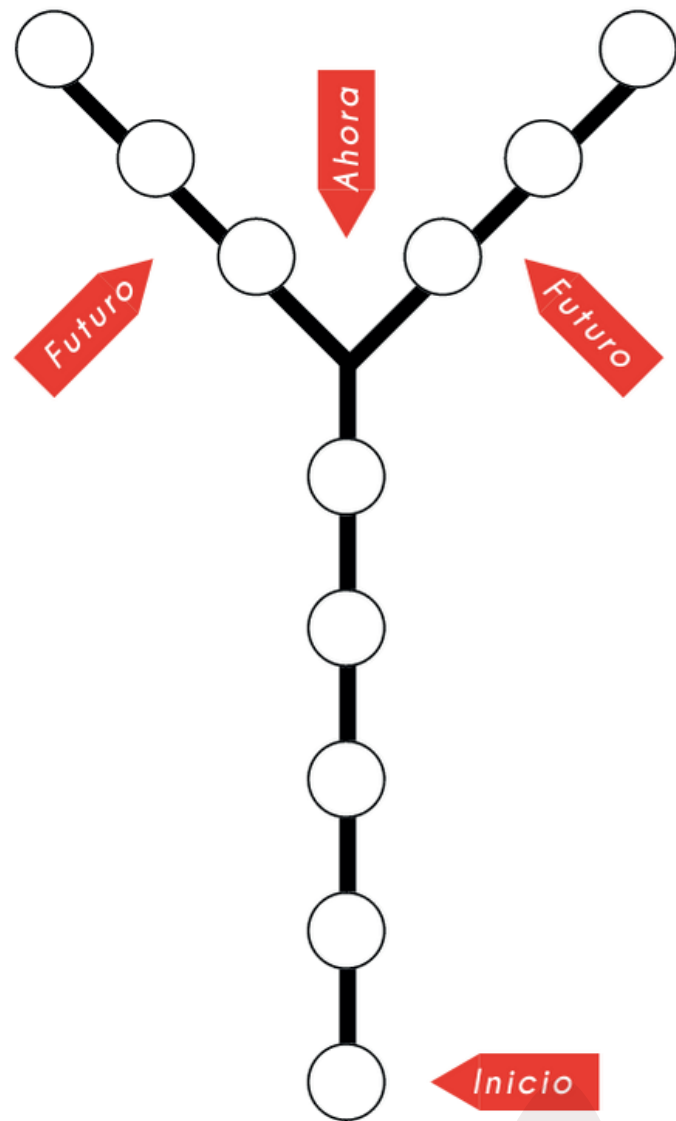
Hay tres futuros posibles:

- ✦ El probable, muy seguramente nos ocurrirá y las circunstancias que se atraviesen para determinar nuestro futuro serán determinantes.
- ✦ El posible, que podemos determinar para nosotros mismos con nuestros sueños, pero que, a pesar de todo eso, podría ser fantasioso y poco realista.
- ✦ El preferente, podría responder a todas nuestras aspiraciones, y podemos trabajar hacia ello, pero tiene que ser objetivo y realista o no será posible hacerlo realidad.

Haz el siguiente ejercicio:

1. Hagamos una LTP desde tus cinco años hasta hoy con los momentos y experiencias más significativos de tu vida:
 - a. Aquellos recuerdos memorables de tu vida
 - b. Cuales fueron esos momentos que marcaron tu vida y que te dejaron recuerdos inolvidables, aprendizajes importantes, realizaciones o logros.
2. Hagamos una LTP de hoy como tu realidad actual:
 - a. Acá debes reconocer como estás hoy, cuál es tu realidad en términos de lo que eres, lo que has alcanzado, como te ves hoy, que herramientas y fortalezas te acompañan hoy.
3. Hagamos una LTP de tu futuro deseado (proyecto personal):
 - a. Más que nada, cuáles son tus sueños
 - b. En quien deseas convertirte, en esa persona mejor a cómo eres hoy en la que te quieres convertir.
 - c. Si quieres puedes hacerlo en cronología de años

4. Hagamos una LTP de tu futuro preferente/realista y probable/alterno:
- Acá es para plantearte si no pudieras realizar tu futuro deseado cual serían tus alternativas más realizables.
 - Qué alternativas te planteas tomando en cuenta los obstáculos que visualizaste cuando realizaste el LTP.



PROYECCIÓN A CINCO AÑOS

COMO DESEO ESTAR EN 5 AÑOS:

<i>Con relación a mi familia:</i>	<i>Barreras</i>
<i>En mis estudios:</i>	<i>Barreras</i>
<i>Laboralmente:</i>	<i>Barreras</i>
<i>Relación de pareja:</i>	<i>Barreras</i>
<i>Otras metas:</i>	<i>Barreras</i>

Apéndice: El compromiso scout - La Promesa

A pesar de 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 joven 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 scout 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.
- ✦ Conocer el contexto histórico del surgimiento del Movimiento Scout.

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

Si el joven o la joven viene desde la Comunidad de Caminantes 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 él 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, hay que estar muy pendientes 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 solamente. Por ejemplo: que se dediquen sólo a avanzar en carácter o sociabilidad.

A diferencia de las ramas anteriores, en el Clan de Rovers no se hace un listado de objetivos cumplidos, sino una revisión periódica del proyecto personal que ellos se plantearon, al menos cada seis meses. En esta revisión se verán el cumplimiento de las acciones propuestas por el joven o la joven que se hayan culminado en esos seis meses, puesto que es probable que haya acciones que se hayan propuesto que abarquen un tiempo mayor a seis meses.

Un ejemplo de una acción propuesta en dentro de su proyecto personal es la siguiente:

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	Mantiene una alimentación sencilla y adecuada	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)	En las actividades y campamentos ha demostrado esfuerzos por cumplir con su dieta.		

El seguimiento es un proceso de apoyo constante a los rovers en el transcurso de todas las actividades con la unidad, pero también de las que realizan los jóvenes 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 de cada joven (su equipo, padres o tutores, maestros, etc.).

Evaluar elementos subjetivos requiere suma atención, de ahí la importancia de que los jóvenes 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 dirigente 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, y el rover lleva el registro en su agenda rover.

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

Al ser los objetivos terminales una propuesta de objetivos para los jóvenes, ellos pueden redefinir y complementar los objetivos de acuerdo a sus propias necesidades, incorporando algunos que no estén dentro de la malla de objetivos terminales o asumiendo algunos de los temas relacionados que se presentan por cada una de las áreas de crecimiento.

Algunos ejemplos de temas relacionados que podemos encontrar en la Guía para Dirigentes de la Rama Rover, son:

En corporalidad:

- ✦ Enfermedades de transmisión sexual.
- ✦ Gobierno de las pulsiones y relación entre conducta sexual y valores.
- ✦ Desórdenes alimenticios: alimentos hiperenergéticos, bebidas azucaradas, comida chatarra.

- ✦ Bulimia y anorexia.
- ✦ Manejo de duelos y separaciones propias del período.
- ✦ Actividad extrema versus inactividad.

En carácter:

- ✦ Capacidad de compromiso.
- ✦ Capacidad de experimentar emociones morales: empatía, compasión, otras.
- ✦ Capacidad de apreciar el absurdo.
- ✦ Humor versus ridículo y doble sentido.
- ✦ Capacidad de escuchar.

Y así en cada una de las áreas.



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 Rover:

- a) Debe ser permanente y no ocasional;
- b) Debe ser hecho por observación y no mediante mediciones complicadas; en base a los objetivos propuestos por el joven o la joven.
- c) Debe ser espontáneo, a medida que se vive, y no en momentos o con procedimientos formales; y
- 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 acordada con el joven o la joven y culmina luego de la conversación y el consenso entre dicho joven y el dirigente 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 de acción, que pudieran darse entre los dirigentes encargados del seguimiento.

Este período tiene tres etapas:⁵³

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 joven o la joven verifica cuales objetivos y acciones se propuso 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 joven 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 dirigente 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 joven o la joven puede solicitar al equipo una reunión cuando esté listo(a) para comentarles 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 "Mantiene una alimentación sencilla y adecuada." 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 se la pasa comiendo papitas y refrescos, además de bizcochitos que compra en el colmado; también sube muchas historias a sus redes sociales comiendo chicharrones 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 dirigente o la dirigente que apoya el seguimiento, debe de tener algún tipo de contacto con los agentes importantes e influyentes del joven (padres, tutores, referentes adultos, etc.), así como con otros agentes con los que pudiera tener contacto (entrenadores, profesores, etc.) que puedan apoyar en algún momento brindando su opinión acerca de algún aspecto del joven o la joven. El dirigente o la dirigente va tomando en cuenta estas opiniones y observaciones acerca del rover o la rover y en el momento adecuado puede conversarlo con el o ella.

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

La evaluación concluye con un consenso entre el o la joven y su 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 dirigente o la dirigente comparte a su vez su opinión, la cual ha alimentado con las observaciones que ha recogido de otros agentes evaluadores. Siempre debe primar el principio de creer en lo que el mismo le dice, a menos que haya una mentira flagrante, pues en todo caso se estaría mintiendo a sí mismo(a).

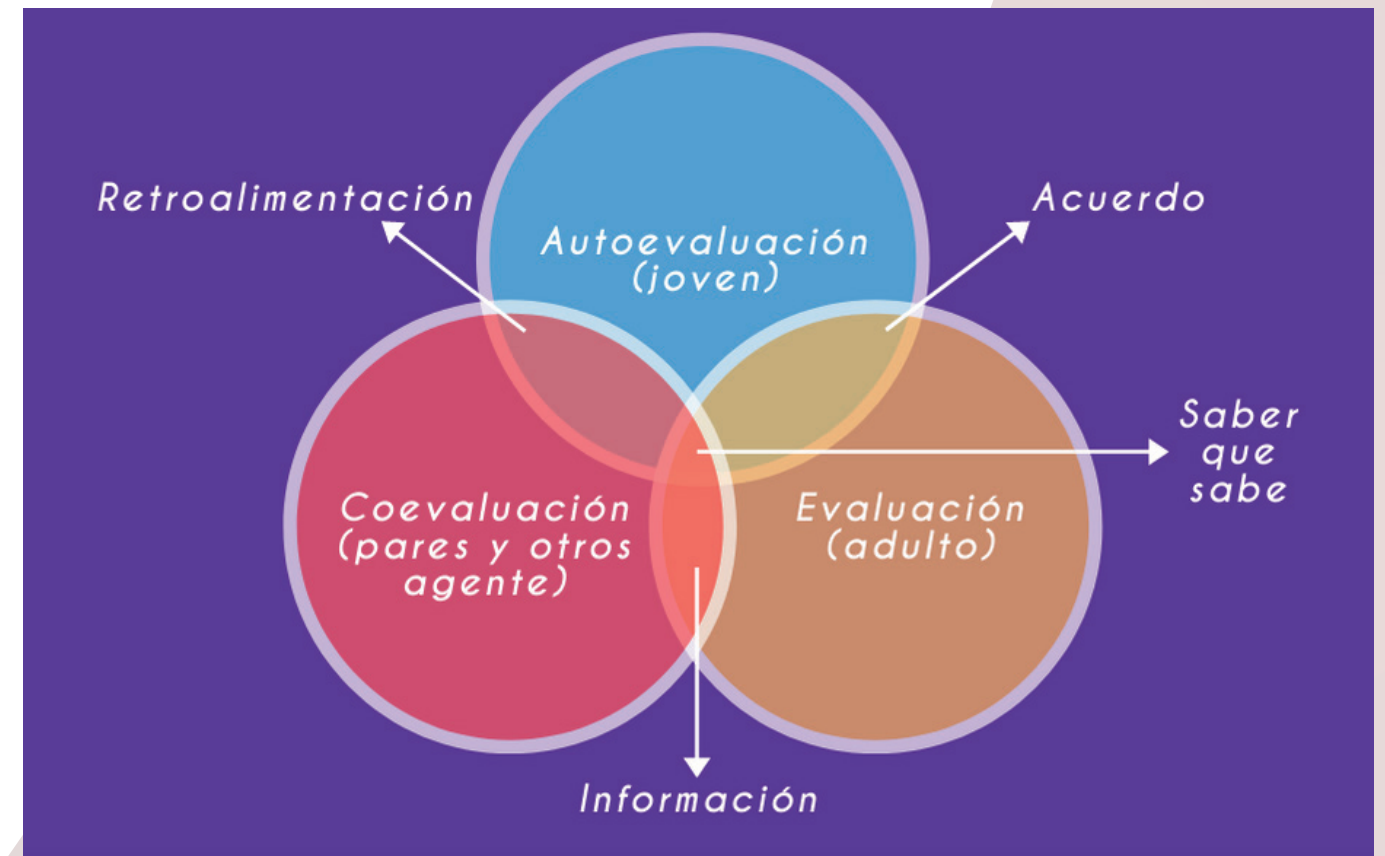
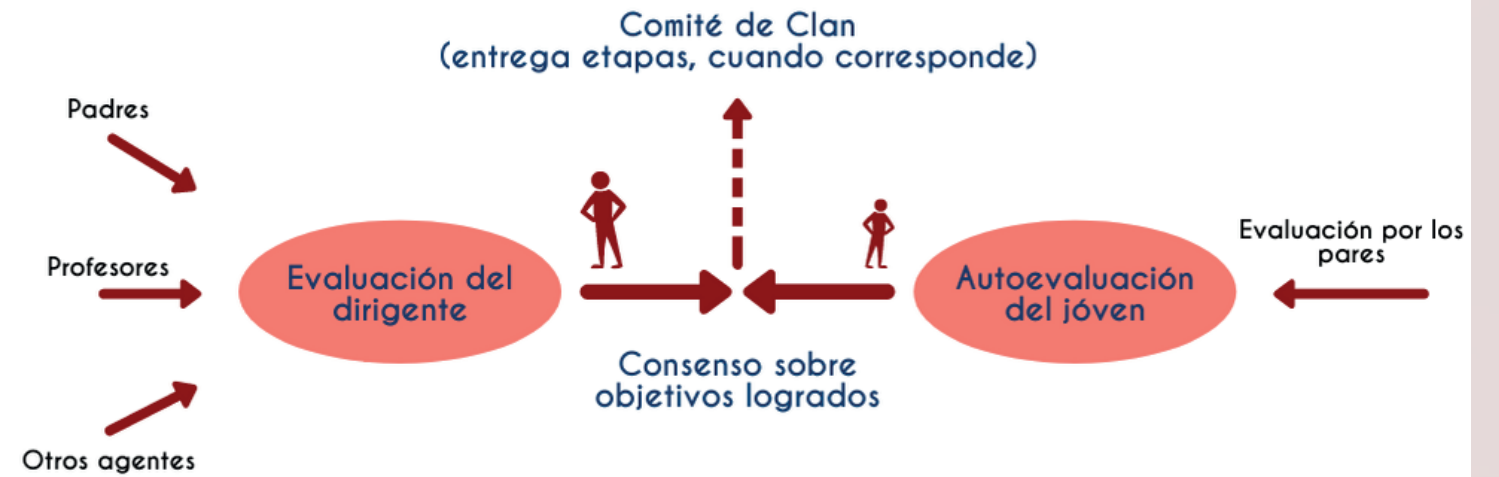
Por ejemplo: Belinda afirma que logró el objetivo de espiritualidad que dice "Se adhiere a principios espirituales, es fiel a la religión que los expresa y acepta los deberes que de ello se desprenden." Y efectivamente el dirigente en una llamada telefónica con el líder de la iglesia de Belinda pudo constatar que Belinda asistía regularmente a sus ensayos del coro de la iglesia y participaba de todas las responsabilidades que asumía.

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

La reunión también servirá para replantear nuevas acciones que puedan abarcar otras aristas del mismo objetivo de cara a su propio proyecto personal, a la autoevaluación que realizó y a sus necesidades actuales. Por ejemplo, teniendo en cuenta el ejemplo de más arriba, una nueva acción para el mismo objetivo puede ser:

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	Mantiene una alimentación sencilla y adecuada	Bajar el consumo de carbohidratos comiendo pan, galletas o cualquier derivado de la harina no más de 3 veces a la semana	Llevar un diario de consumo de carbohidratos por los próximos 3 meses.	(3 meses)	Contactar a la tía con la que vive para que me apoye en la observación		

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. Reconocimiento de la progresión: Ceremonia de entrega de insignia de progresión

Este proceso se da luego de realizada la evaluación de objetivos en cualquier momento que el rover o la rover se encuentre listo(a) o al finalizar un ciclo de programa, siempre que haya cumplido los parámetros definidos para la etapa.

Las entregas de las insignias de progresión se comentan en Comité de Clan por los dirigentes que acompañan a los jóvenes según estos hayan realizado una revisión a su proyecto personal y hayan realizado los proyectos que le corresponden de los campos prioritarios.

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 etapa, 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.

En la progresión rover es importante recordar y destacar las características y la simbología de cada una de las cuatro etapas de progresión, así como del desarrollo de sus proyectos en los campos prioritarios, lo que nos ayudará a entender mejor el proceso que podría estar cada joven viviendo:

- ✦ **Etapa Horquilla:** Representa la decisión del rover, cuál es el camino más conveniente para él o ella, que no necesariamente es el mismo que para los demás, y conecta con la primera etapa al ser el período de análisis sobre cuál será su proyecto personal y cuáles son las primeras acciones (decisiones) que estará realizando o tomando para comenzar a trabajarlo.
- ✦ **Etapa Remo:** El remo representa el esfuerzo, la acción para poder mover la canoa, para hacer que las cosas sucedan, representa las herramientas que debe ir utilizando el rover o la rover para avanzar en su proyecto personal y se conecta

con la segunda etapa en que es la de mayor esfuerzo, pues requiere romper la inercia, trabajando un proyecto de los campos prioritarios y su proyecto personal a la vez (dos remos)

- ✦ **Etapa Canoa:** Aquí vamos avanzando con el empuje de los remos, pero necesitamos revisar que la canoa (el proyecto personal) esté en condiciones y preparada para el viaje que estamos haciendo y hacia dónde vamos, aquí no hay que remar con tanta fuerza como en la anterior, porque ya la canoa lleva un ritmo, pero no se puede dejar de remar y todo se detiene o quedamos a merced de la corriente.
- ✦ **Etapa Trayecto:** Es ya la última etapa, donde el joven o la joven debe estar preparándose para hacer su propia ruta en la vida, es un constante navegar y depende de sí mismo, ya salen a la vida y deben tener claro el "trayecto" a seguir.

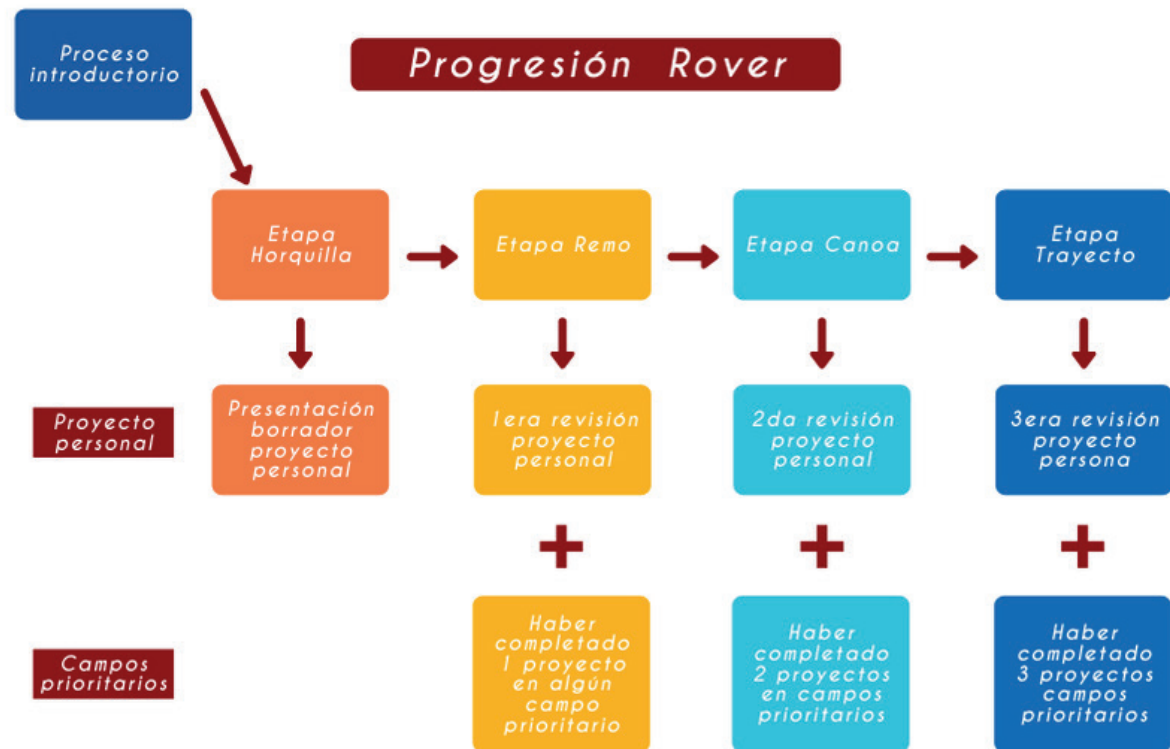
Para obtener su reconocimiento de cada etapa los rovers deben:

En la etapa Horquilla: Presentar su primer borrador de proyecto personal.

En la etapa Remo: Haber realizado al menos una revisión a su proyecto personal y haber realizado al menos un proyecto en uno de los campos prioritarios.

En la etapa Canoa: Haber realizado al menos una segunda revisión a su proyecto personal y haber realizado al menos un proyecto en dos de los campos prioritarios.

En la etapa Trayecto: Haber realizado al menos una tercera revisión a su proyecto personal y haber realizado al menos un proyecto en tres de los campos prioritarios.



Luego de que se haya presentado el avance en el Comité de Clan, 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, el próximo campamento, una excursión, organizar una actividad específica para estas ceremonias, etc., 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 18

Competencias en el Clan de Rovers

Objetivos del capítulo:

Presentar al adulto en el Movimiento Scout la importancia de las competencias 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.



Las especialidades y competencias en el Programa de Jóvenes

Es importante que cada uno de nuestros rovers tenga la oportunidad de conocer 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 las 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 el Clan de Rovers, 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 rover 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 debe presentarle 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 joven⁵⁴.

⁵⁴ Modelo de Programa de Jóvenes, ASDI, 2017.

Las 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 del ciclo de vida que les tocara 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 los intereses de los jóvenes. Debido a esto, el apoyo de los coordinadores 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 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.
- ✦ Deberán tener una duración de tres a seis meses, dependiendo de la envergadura de la propuesta.
- ✦ Permite al rover poner al servicio de los demás los conocimientos y habilidades desarrollados.
- ✦ Posibilita al rover 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 el joven alcance el siguiente renglón, serán:

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

Por ejemplo: si un(a) rover, 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.

Autónomos	Empáticos	Responsables	Comprometidos	Culturalmente sensibles
Capaces de tomar decisiones y controlar su vida personal y social como un individuo y como un miembro de la sociedad.	Capaces de mostrar preocupación por los demás, de actuar con ellos y para ellos, de ponerse en los zapatos del otro.	Capaces de asumir la responsabilidad por sus actos, mantener sus compromisos, y cumplir los que asuman.	Capaces de afirmarse en el respeto de valores, una causa o un ideal y de actuar en consecuencia.	Capaces de respetar otros paradigmas por virtud de su género, origen étnico, religión, idioma o cultura.

Fuentes de referencia para opciones de competencias

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

- 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 de 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 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).
- ✦ Decidir junto al joven las acciones a ser generadas en la competencia.
- ✦ Enseñar, acompañar y orientar al rover durante el proceso, hasta la obtención de la competencia.
- ✦ Observar e informar su evolución y progresos.

En el supuesto de que el joven o la joven 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 rover o la rover 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 en cursos de artes, deportes, etcétera.

En el Clan de Rovers los dirigentes deben:

- 1 Fomentar que los rovers tengan la oportunidad de hacer explícitos sus deseos, necesidades y temores frente a la elección de una u otra competencia.
- 2 Cuidar que los rovers puedan elegir al menos una competencia en cada campo. Es importante en esta edad que el joven pueda explorar todos los campos de competencias como una oportunidad de ampliar sus horizontes.
- 3 Coadyuvar a que los rovers, en forma conjunta con el asesor o asesora, planteen los objetivos, acciones y requisitos a realizar en cada una de las diferentes fases.
- 4 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 toda obtención de competencia atraviesa 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.

PASO 1 - Exploración: Es 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 requerimientos de la competencia.

Esta investigación, estará orientada a:

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

Se pretende que reconozca los elementos, técnicas, métodos, destrezas y acciones concretas de la especialidad.

Ejemplo:

- *“Cocinero: Distinga y sepa el uso de la batidora, colador, sartén...”*
- *“Reconozca que significa hervir, rehogar, filetear...”*

PASO 2 - Taller: En este momento, el rover o la rover 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:

- *“Realizar un menú para su campamento, especificando costo, valor nutricional.”*
- *“Realizar un plato para una cantidad de personas, especificando elementos, técnicas y procesos y...”*

PASO 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 rover o la rover, 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 dicha competencia, la cual 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 de bicicletas y cuidados de las mismas.
- Las distintas partes que componen una bicicleta ya sea de mecánica como de 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 del clan 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 la 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 las bicicletas antes de salir y si hiciese falta, las reparo.

Fases de trabajo de una competencia desde la óptica del rover

Estas fases son cinco:



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

En esta etapa el rover y la rover 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, los dirigentes presentan 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. Los dirigentes deberán 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) rover 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 rover en la definición de las metas a alcanzar, las acciones que se deberán realizar, así como los tiempos previstos para estas acciones.

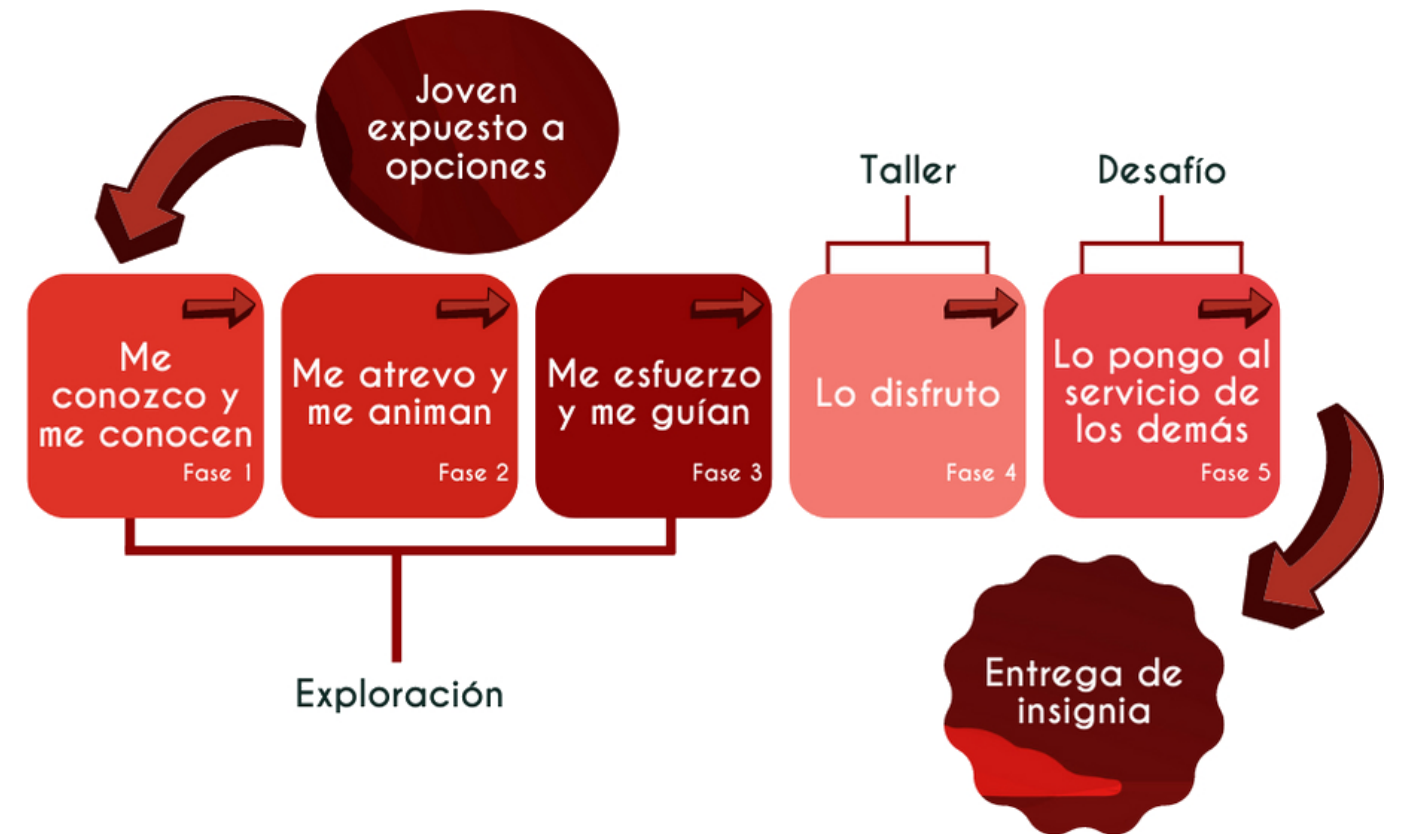
4. Lo disfruto - satisfago mi interés de una forma apropiada -

Una vez adquiridos nuevos conocimientos el o la rover 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 rover 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 rover o la rover 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 competencia



The background features a stylized landscape with dark red, layered hills on the left and a white, curved area on the right. In the white area, there are three light grey mountain silhouettes. A large, dark red number '100' is prominently displayed on the right side. The word 'Capítulo' is written in a dark red, cursive font, overlapping the '1' of the number.

Capítulo 100

Insignia meritoria máxima en el Clan de Rovers

Objetivos del capítulo:

Presentar al adulto en el Movimiento Scout los criterios básicos para la obtención por parte de los jóvenes de la Insignia Máxima Meritoria en el Clan de Rovers, así como su relevancia en el Programa de Jóvenes.

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 unidades en un grupo scout). Baden Powell encontró en los reconocimientos una herramienta para elevar la moral, motivar a los equipos e individuos, desarrollar competencias, incentivar la auto superación.

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 del Clan de Rovers tiene el nombre de **“ROVER BP”**, manteniendo el nombre que poseía la máxima insignia anterior.

Propósito de la insignia meritoria máxima Rover BP

El propósito de esta insignia es reconocer públicamente a jóvenes pertenecientes al Clan de Rovers 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 cuál 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.*⁵⁵

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 joven 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 rover como una cadena de producción en serie.

Criterios básicos para la obtención de la insignia Rover BP

Para definir los criterios básicos de 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, especialidades 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 minimice o se desvirtúe su intención.

Criterios básicos para la obtención del reconocimiento:

- ✦ Estar en el rango de edad definido para la rama.
- ✦ Estar registrado en la ASDI para el período de la solicitud.
- ✦ Poseer un total de ciento cincuenta (150) horas de servicio registradas en su perfil de www.scout.org.
- ✦ Haber obtenido al menos dos de las insignias mundiales vigentes para el Clan de Rovers en la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc. (habiendo participado de una acción, ya sea individual o con el clan).
- ✦ Liderar al menos un proyecto de servicio y/o medioambiental.
- ✦ Haber obtenido el segundo nivel de alguno de los grupos de competencias (cinco competencias, en total, pudiendo ser: tres de una misma categoría y dos independientes de la categoría o todas de la misma categoría).
- ✦ Ser testimonio de la Promesa y la Ley Scout: Presentar tres cartas de recomendación: coordinador de grupo, padres o de algún agente de la comunidad a la que pertenece: Escuela, iglesia, club deportivo, etc.
- ✦ Haber alcanzado un nivel (a definir) de las insignias de vida al aire libre.



Criterios excepcionales para la obtención de la insignia Rover BP

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.

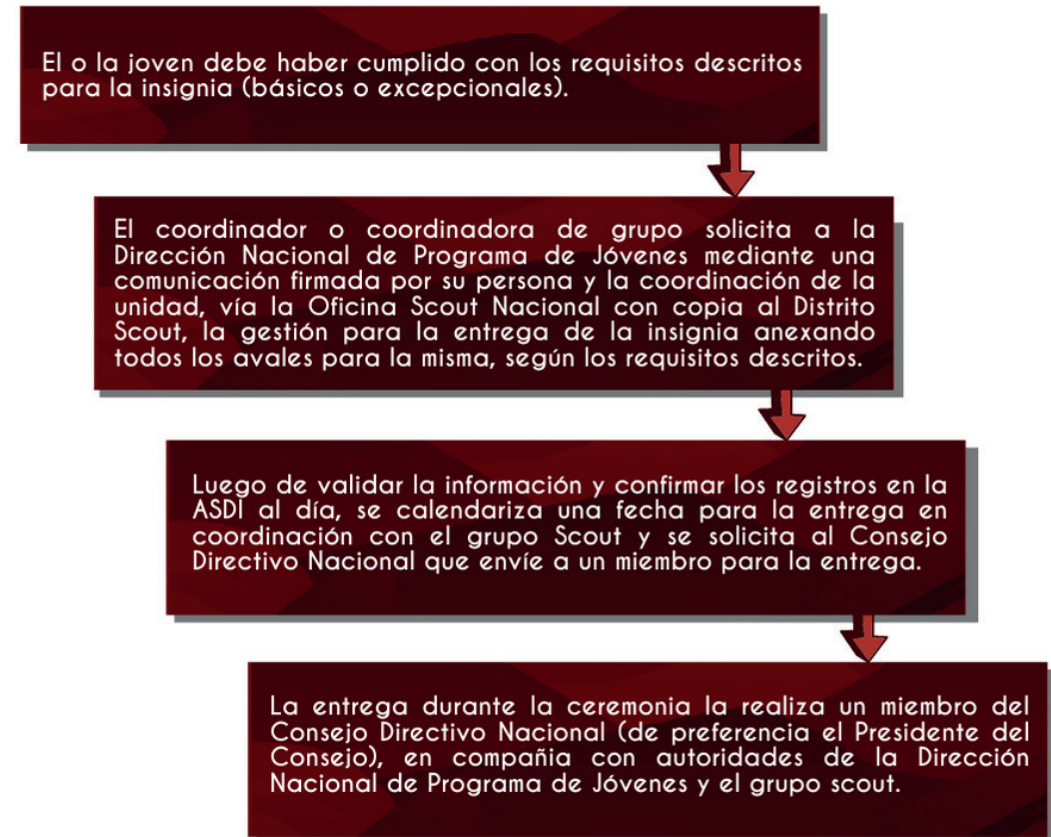
Esto se contempla como excepcional ya que no requeriría que haya cubierto la totalidad de los requisitos básicos. La razón por la cual destaca representa un alto grado de honor para el o la joven, su familia, su grupo scout, su entorno social o su país.

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.

Proceso para la obtención de la Insignia Rover BP

Para la obtención de la insignia Rover BP deben de seguirse los siguientes pasos:



Por su envergadura y su relevancia, la ceremonia de entrega es una ceremonia abierta, donde se espera estén presentes, un miembro del Consejo Directivo Nacional o la Corte de Honor Nacional, los padres, el grupo scout, los representantes del Distrito Scout, del Clan, 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 Rover BP.

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 Rover BP, que podrá portar en su camisa en actividades formales durante el tiempo que desee aun cuando haya salido de la unidad.

The background features a dark red, layered landscape on the left side. A large white circle is positioned in the center, containing the title. In the sky area of the circle, there are several light grey, stylized mountain peaks. The word 'Capítulo' is written in a dark red, cursive font, and the number '206' is written in a larger, bold, dark red font to its right. The number '0' contains a silhouette of a mountain range.

Capítulo

206

Insignias mundiales: Mundo Mejor “Programas mundiales”

Objetivos del capítulo:

Brindar el conocimiento básico general acerca de cómo los jóvenes del Clan de Rovers 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 el clan.

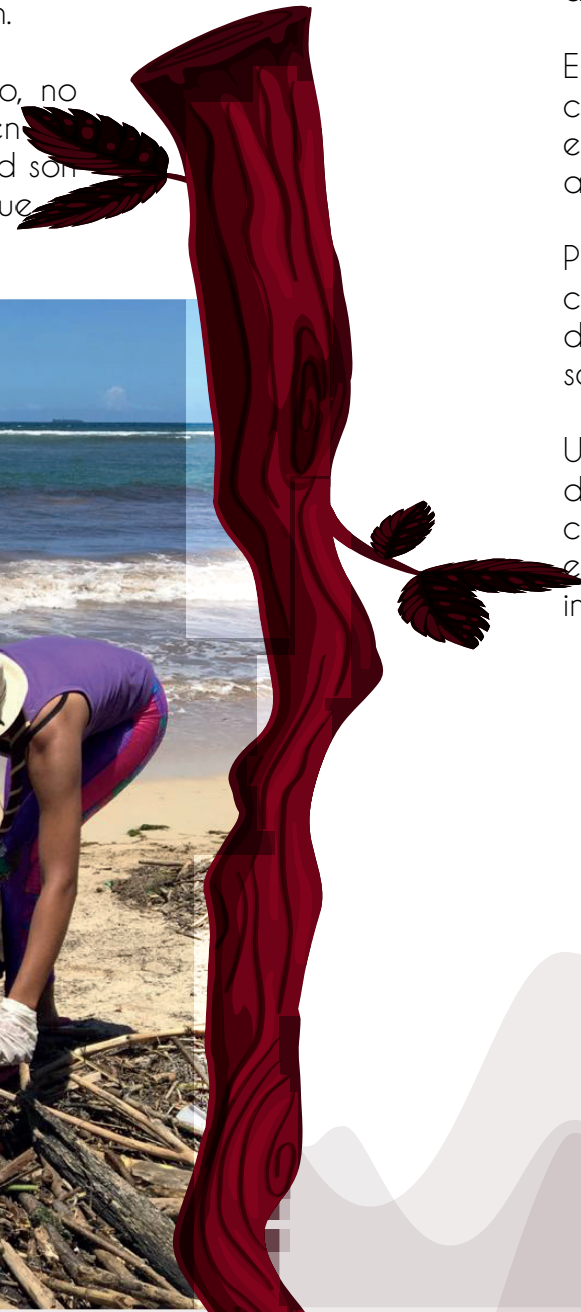
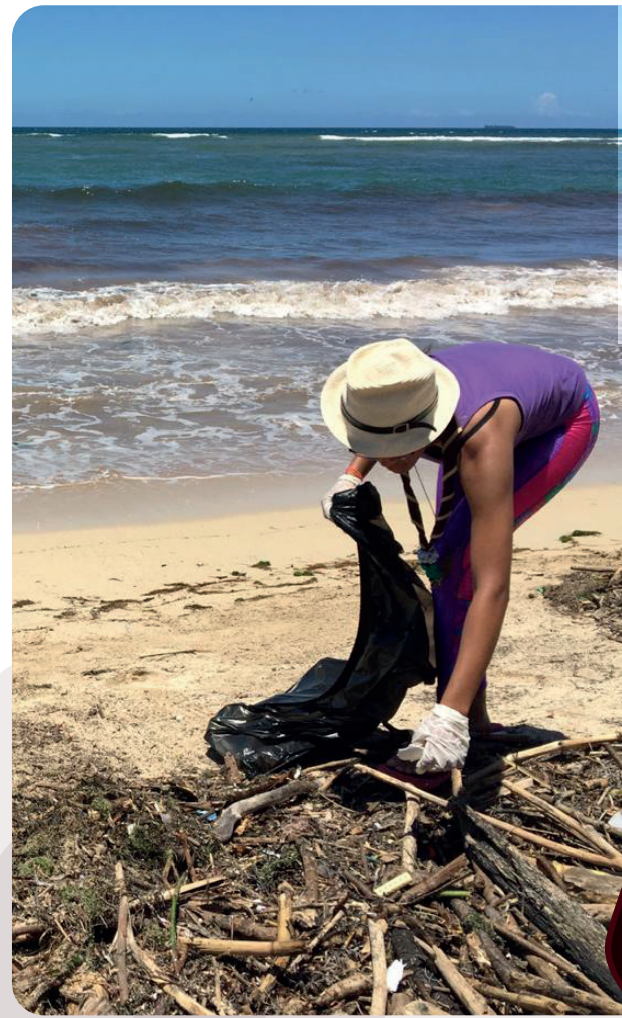
El Movimiento Scout va mucho más allá del equipo, la unidad o el país, es un movimiento mundial con una visión global e integral de la importancia de que los jóvenes puedan convertirse en ciudadanos activos globales, conscientes de sí mismos y de las necesidades de su entorno, que incidan en problemáticas 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 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 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 hacer aporte a la comunidad, para que puedan inspirarse, así también es importante motivarles a que puedan inspirar a otros a contar su historia.

Los rovers por su edad, independencia y madurez son los que mayor oportunidad poseen de realizar proyectos de alto impacto en las comunidades y de presentar de manera más evidente la relevancia del Movimiento Scout en las comunidades, así también, los rovers son los mayores representantes ante la sociedad de lo que es un Ciudadano Activo Global



¿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 del 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 los jóvenes puedan 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 inspirados 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:

Autónomos	Empáticos	Responsables	Comprometidos	Culturalmente sensibles
Capaces de tomar decisiones y controlar su vida personal y social como un individuo y como un miembro de la sociedad.	Capaces de mostrar preocupación por los demás, de actuar con ellos y para ellos, de ponerse en los zapatos del otro.	Capaces de asumir la responsabilidad por sus actos, mantener sus compromisos, y cumplir los que asuman.	Capaces de afirmarse en el respeto de valores, una causa o un ideal y de actuar en consecuencia.	Capaces de respetar otros paradigmas por virtud de su género, origen étnico, religión, idioma o cultura.

56

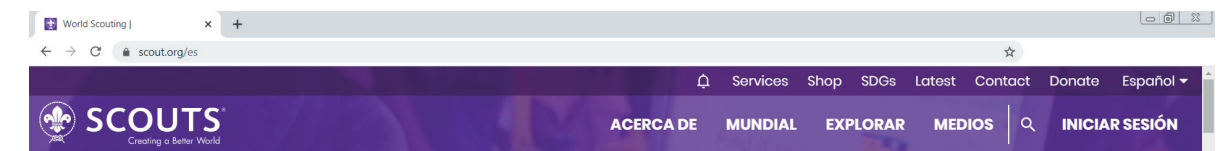
Todas las acciones y experiencias dentro del Movimiento Scouts deben de aportar al desarrollo de estas competencias.

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.

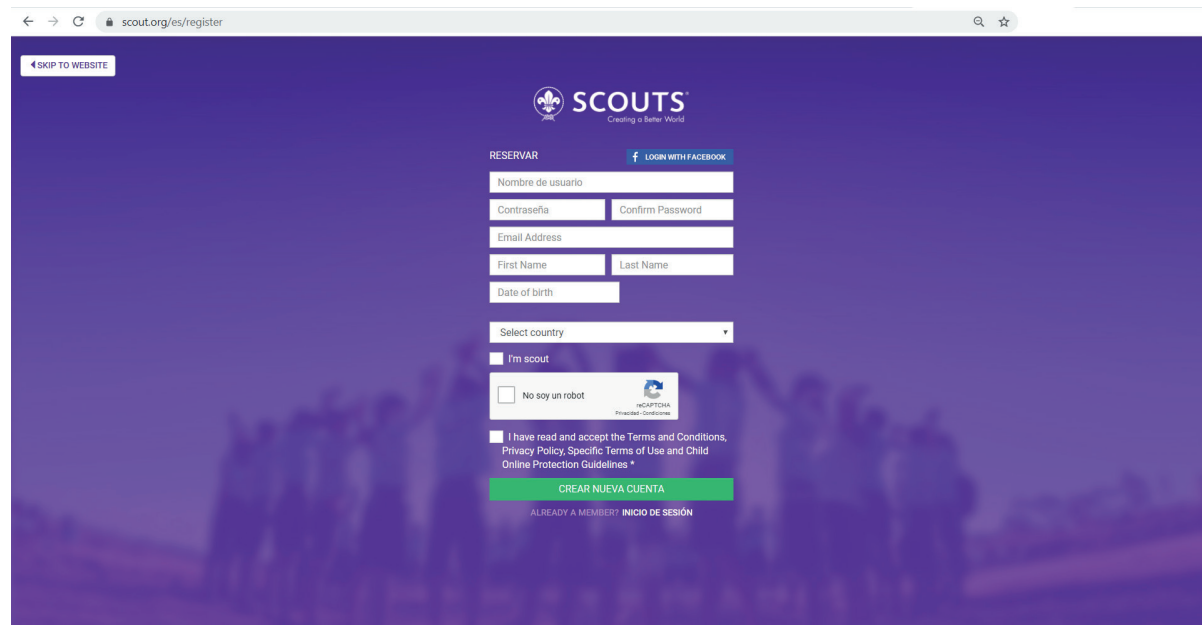
La Organización Mundial del Movimiento Scout ha puesto a disposición de todos, un portal web de fácil acceso y registro, donde se puede encontrar una gran cantidad de información, documentación de las iniciativas de Marco Mundo Mejor y de Programa de Jóvenes, se pueden ver los proyectos, acciones, actividades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



Cada dirigente scout debería tener un perfil creado para mantenerse actualizado 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 alta importancia. Nos permite llevar un registro como individuos y como país del aporte que hacemos a la comunidad, nos ayuda a establecernos 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.

Horas de servicio

Registrar las horas de servicio es una acción simple y de alta importancia. Nos permite llevar un registro como individuos y como país del aporte que hacemos a la comunidad, nos ayuda a establecernos 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, digase 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 ser 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 el Clan de Rovers

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 su implementación en su unidad.

En el caso de nuestra Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., a través de la Coordinación Nacional del Marco Mundo Mejor de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes, tenemos disponibles para el Clan de Rovers las siguientes:

Mensajeros de la Paz (MDP)

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.

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:

- a) Aprender sobre la iniciativa Mensajeros de la Paz, ya sea en una charla o a través de alguno de los dirigentes de la unidad.
- b) Realizar una actividad/proyecto siguiendo los 4 pasos de Mensajeros de Paz:
 1. Inspiración
 2. Aprender
 3. Actuar
 4. Compartir
- c) Documentar todo y enviarlo a la Coordinación Nacional de Mundo Mejor vía Oficina Scout Nacional junto al link de scout.org del proyecto, con el apoyo del coordinador o coordinadora de la unidad.
- d) Recibir la validación y con esta el o la dirigente puede hacer la compra de la insignia en la tienda scout.
- e) El o la dirigente realiza la ceremonia en el lugar y momento que sea más significativo para el rover o la rover, 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

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.

Reconocimiento Scout del Mundo (RSM)

Es el único reconocimiento mundial entregado a los jóvenes por la Organización Mundial del Movimiento Scout y está destinado exclusivamente para la última rama de las asociaciones, en el caso de República Dominicana, el Clan de Rovers. Procura la elaboración de proyectos de alto impacto en las comunidades con una cantidad de veinte horas de investigación más ochenta horas mínimas de servicio voluntario.



Para obtener el reconocimiento como scout del mundo, se requieren una serie de elementos:

1. Haber participado de un "descubrimiento scout del mundo" en una Base Scout del Mundo certificada por la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc.: Estas bases son organizadas y/o validadas por el equipo responsable del Reconocimiento Scout del Mundo en el país, donde:

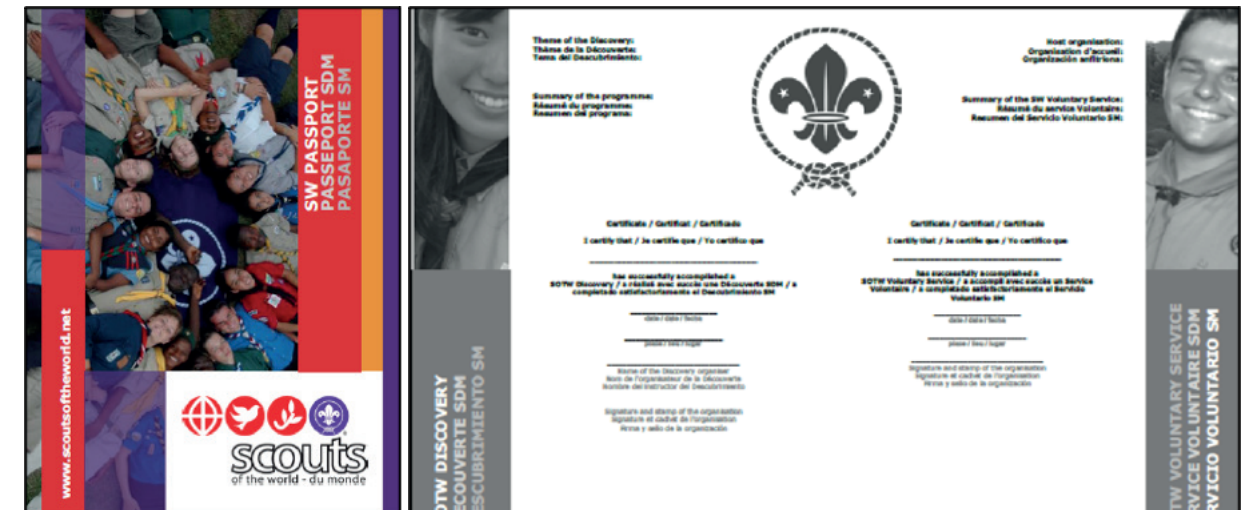
- a. Los jóvenes descubren las necesidades de la comunidad donde realizarán el servicio.
- b. Establecen contactos con personas claves de la comunidad.
- c. Definen cuál será la ruta que tomarán en su proyecto.
- d. Definen quien será su asesor, quien debe ser una persona de la comunidad o un profesional con experiencia en el área del servicio que desean desarrollar. Este asesor o asesora es validado por el equipo responsable del Reconocimiento Scout del Mundo).
- e. Cumplir las veinte horas de investigación y planificación.

2. Haber completado y aprobado su informe de las veinte horas del descubrimiento: Este informe es remitido a los responsables del Reconocimiento Scout del Mundo luego de haber sido aprobado por su asesor, debe contener la justificación del proyecto, sus objetivos, la información relevante investigada, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que impacta y los miembros de la comunidad que estarán involucrados. El equipo de responsables del Reconocimiento Scout del Mundo le validan o presentan observaciones a ser corregidas para poder validar posterior a que las correcciones sean aplicadas.

3. Realizar un servicio que cubra un mínimo de ochenta horas de ejecución: Una vez trazada la ruta y hechas todas las investigaciones y gestiones de lugar, se ponen manos a la obra en el proyecto. Pueden participar varios rovers y miembros del Clan, siempre y cuando cada uno tenga funciones específicas y cumpla con sus horas individuales.

4. Haber completado y aprobado su informe de las ochenta horas de servicio: Dicho informe debe estar bien detallado con las horas de ejecución, documentación gráfica, presupuestos y gastos y debe tener el link del proyecto subido a scout.org. Una vez validado por su asesor, se pasa al equipo de responsables del Reconocimiento Scout del Mundo. El equipo de responsables validan o presentan observaciones, que serán aplicadas para poder validar. Cada persona involucrada en el proyecto debe enviar su informe de manera individual, al igual que cada una debe subir su proyecto de manera separada, pues cuentan la historia desde su propia experiencia.

5. Tener firmado su pasaporte scout del mundo: El pasaporte es una pequeña cartilla con los datos del rover que lleva la firma del asesor para validar el tiempo del descubrimiento y el tiempo del servicio voluntario. Generalmente es entregado durante el descubrimiento por el equipo de responsables del Reconocimiento Scout del Mundo.



Ceremonia de reconocimiento

Luego de haber completado cada paso y haber recibido las validaciones necesarias del equipo de responsables de Mundo Mejor, éstos con el apoyo de la Oficina Scout Nacional coordina la ceremonia de reconocimiento con el grupo scout y el distrito al que pertenece.

Por su envergadura y su relevancia, la ceremonia de reconocimiento es una ceremonia abierta, donde se espera estén presentes: un representante del Consejo Directivo Nacional o de la Corte de Honor Nacional, los padres, el grupo scout, los representantes del Distrito Scout, sus compañeros del Clan, 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 de entrega, aparte de la insignia, se entrega un certificado emitido exclusivamente por la ASDI con la firma del Presidente del Consejo Directivo Nacional.



Capítulo

21

Vida al aire libre

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 el Clan de Rovers; así también los procesos de evaluación y validación de los conocimientos.



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 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”*⁵⁷, 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 rovers 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 el Clan de Rovers, 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.⁵⁸

⁵⁷ Carnet de Vida Al Aire Libre, Scouts de México, Editorial Scout, 2006

⁵⁸ Modelo de Programa de Jóvenes, ASDI, 2017

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 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 jóvenes y adultos para salir adelante aun cuando las condiciones sean de alto grado de dificultad.

En 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 rover no debe limitarse a nudos, amarres y levantamiento de tiendas de campaña, sino 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 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, por lo que es de importancia el apoyo de otros adultos con conocimientos y competencias que permitan entregar un programa más atractivo y relevante a los jóvenes.

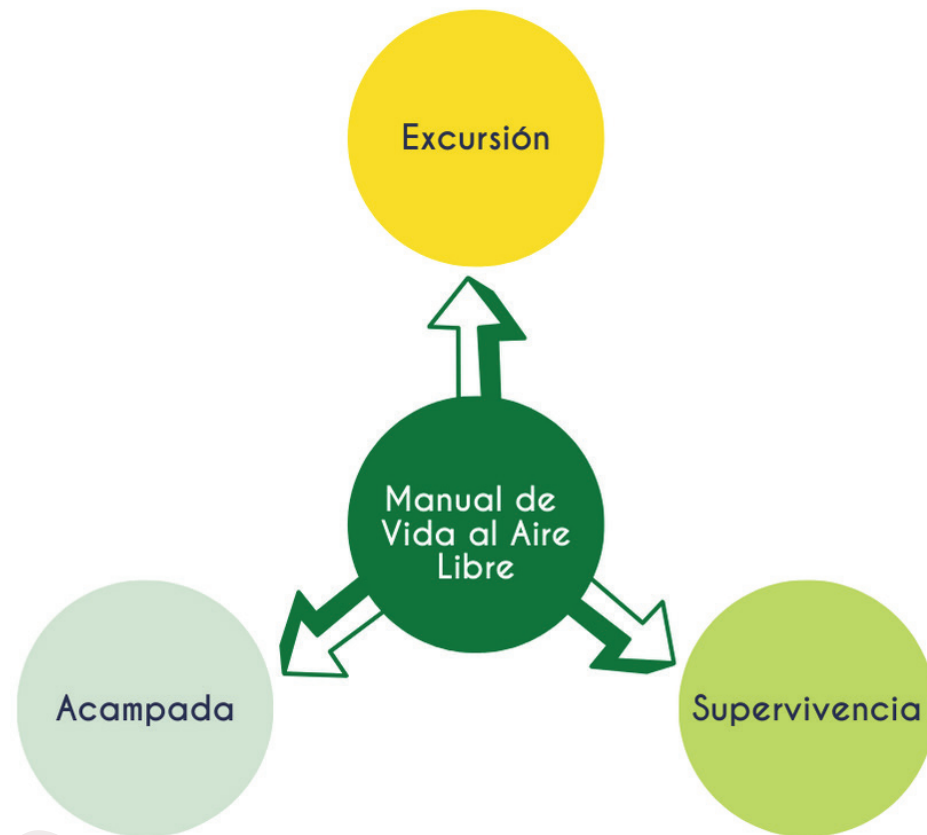


Los manuales de vida al aire libre

El Clan de Rovers cuenta con un manual que consta de tres grandes fascículos los cuales contienen los mínimos técnicos, habilidades y conocimientos básicos necesarios para que los rovers 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 del Clan de Rovers, 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 del Clan de Rovers, 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 del Clan de Rovers, mínimamente, para una actividad en la naturaleza solo?”.

NOTA: Es una recomendación fundamental que la mayor parte del Clan 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

El Clan de Rovers 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 rover 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.⁵⁹



Será siempre responsabilidad de los dirigentes de la unidad presentar a los rovers 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 los dirigentes deben 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 los dirigentes 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 conocimientos se irán desarrollando actividades cada vez más retadoras e interesantes. Por ejemplo, el Clan podría realizar una excursión de supervivencia y que 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 rover o la rover viene desde otro grupo scout o desde la Comunidad de Caminantes, se debe contactar al dirigente anterior y convalidar los 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 que aún se encuentra en el proceso de validar 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.



Glosario

Glosario de términos

Objetivos del capítulo:

Presentar al adulto diferentes definiciones de elementos contenidos en este manual para mayor claridad y entendimiento de los temas.

Definiciones ⁶¹ ⁶¹

- ✦ **Adultos:** Son principalmente voluntarios responsables del desarrollo, facilitación o entrega del Programa de Jóvenes, del apoyo a otros adultos o del apoyo al desarrollo de la organización.
- ✦ **Programa de Jóvenes:** La totalidad de las oportunidades de aprendizaje a partir de las cuales los niños, niñas y jóvenes pueden beneficiarse (Qué), creados para lograr el propósito del Movimiento Scout (Por qué) y experimentado a través del Método Scout (Cómo).
- ✦ **Juventud:** La palabra “juventud” en el Movimiento Scout se refiere a todos los niños, niñas y jóvenes involucrados en el programa educativo dentro del Movimiento. La experiencia de aprendizaje dentro del Movimiento Scout se centra en el desarrollo de estos jóvenes, por lo tanto, el Programa de Jóvenes termina en la edad adulta (incluye la infancia, la adolescencia y la edad adulta temprana). Como la palabra “juventud” es más genérica, usamos el término “jóvenes” cuando nos referimos a la membresía o a los miembros scout activos.
- ✦ **Actividades educativas:** Son todas aquellas acciones que los jóvenes realizan dentro y fuera del Movimiento Scout, y que les permiten vivir experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos educativos.
- ✦ **Aprendizaje:** Proceso mediante el cual un sujeto incorpora contenidos, adquiere destrezas o habilidades prácticas, cambia sus actitudes o adopta nuevas estrategias de conocimiento y acción.
- ✦ **Autoeducación:** En sentido estricto, se refiere a la educación de la persona por sí misma, oponiéndose a la heteroeducación, es decir, la educación que se logra con la participación de agentes externos. Vista en sentido absoluto, la autoeducación es imposible de lograr, pero el término ha sido utilizado para rescatar la participación y responsabilidad que cada uno tiene en su propio proceso de aprendizaje, poniendo la atención sobre los procesos que vive quien aprende, por sobre el proceso de enseñanza realizado por el maestro, maestra u otros agentes externos.

- ✦ **Autoevaluación:** Acción de la persona para valorar el trabajo, las obras o actividades realizadas por sí misma y sus resultados. La autoevaluación supone la capacidad de diagnosticar las propias posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos y la participación en los procesos de aprendizaje que permiten lograrlos.
- ✦ **Desarrollo integral:** Uno de los propósitos del Movimiento Scout, que apunta al desarrollo simultáneo y equilibrado de todas las dimensiones de la personalidad de los jóvenes, suscitando, formando y dando oportunidades de pleno despliegue a la variedad de expresiones de la persona.
- ✦ **Educación no formal:** actividad educativa intencionada y sistematizada, que se desarrolla de manera independiente del sistema educativo formal o paralela a él, y cuya finalidad puede ser la formación de un determinado aspecto de la vida personal, el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la personalidad o la adquisición de competencias para el desarrollo profesional y social, utilizando generalmente procesos de aprendizaje activo y enfatizando la relación personal.
- ✦ **Evaluación:** actividad sistemática y continua, cuya función principal es recoger información sobre el proceso educativo, ayudando a mejorar ese proceso y elevando la calidad del aprendizaje de niños y jóvenes.
- ✦ **Experiencia:** percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas, que los jóvenes adquieren al participar en las actividades educativas y que les permiten practicar y adquirir la conducta (conocimiento, actitud, habilidad) prevista en un determinado objetivo educativo. La experiencia personal es un concepto clave en el sistema educativo scout, basado en el aprendizaje por la acción.
- ✦ **Método scout:** sistema de autoeducación progresiva fundado sobre la interacción de varios elementos, entre los cuales se destacan como esenciales el sistema de equipos, la presencia estimulante del adulto, el sistema progresivo de objetivos y actividades, el aprendizaje por la acción, la adhesión a la Promesa y a la Ley, el marco simbólico, la vida en naturaleza, el aprendizaje a través del juego y el servicio a los demás.

- ✦ **Objetivo:** este término refiere, en su acepción más general, al carácter propositivo e intencional de toda actividad humana, la que, con mayor o menor grado de explicitación, está orientada a la obtención de un resultado. Por su parte, la actividad educativa es impensable sin que se formulen los objetivos a los que está orientada.
- ✦ **Personalidad:** modo de ser específico del ser humano que comprende el conjunto de sus rasgos o dimensiones.
- ✦ **Progresión personal:** avance de los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos personales. La progresión personal se observa y acompaña constantemente y, al término de cada ciclo de programa, jóvenes y dirigentes se ponen de acuerdo sobre los objetivos logrados durante ese ciclo.
- ✦ **Responsable de Unidad:** miembro del equipo de dirigentes que además de compartir tareas con los asistentes de unidad, coordina el equipo.
- ✦ **Sistema de equipos:** uno de los elementos del método scout que se construye sobre la base de uno de los dinamismos esenciales de los jóvenes: la pandilla o grupo informal de amigos. El sistema de equipos, al organizar el grupo informal de amigos, lo convierte en comunidad de aprendizaje.
- ✦ **Valores:** en un sentido general y simple, es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad. Los valores scouts están contenidos en la Ley Scout que se propone a los jóvenes.
- ✦ **Vida de grupo:** atmósfera que se vive en la Comunidad de Caminantes gracias a las actividades que se realizan y a las relaciones que se establecen entre sus miembros. Depende de la intensidad con que se aplican los elementos del método scout.

