

Caminantes

Las **actividades**
educativas

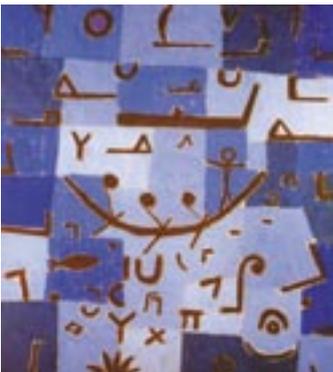
capítulo 7





Paul Klee (1879-1940), a quien ya nos hemos referido antes, es un hito fundamental en el desarrollo de la pintura abstracta. Deseoso de pintar “la verdad que reside, invisible al principio, en la raíz de todas las cosas”, trató de expresar su significado esencial en un lenguaje pictórico figurativo, original y depurado.

Su obra **Leyenda del Nilo** (1937), expresa una clara afirmación de la vida: ubicados en un campo de color azul, signos dorados semejantes a jeroglíficos forman una trama. Pueden interpretarse como botes, peces y plantas. Por si fuera poco, el Nilo está “poblado” por letras, ojos y notas musicales incompletas. Es un cuadro moderadamente abstracto que nos permite figurar la amplia variedad, forma y riqueza de las actividades y proyectos educativos ideados por los jóvenes Caminantes.



Capítulo 7

Las actividades educativas

Contenido

Objetivos, actividades y experiencias

página 295

Las actividades fijas

página 302

Las actividades variables

página 314

El proyecto

página 319

Las competencias

página 330



Objetivos, actividades y experiencias



Para lograr los objetivos realizamos actividades

En el Movimiento Scout los jóvenes *aprenden haciendo*, ya que todo se realiza bajo la forma de *actividades* y *proyectos*. En los equipos, grupos de trabajo y Comunidad los jóvenes son los protagonistas de las actividades. Las proponen, las eligen por sí mismos, las preparan, desarrollan y evalúan con el apoyo de los dirigentes.

Las actividades permiten que los jóvenes tengan experiencias personales que contribuyen a incorporar en su comportamiento las conductas deseables propuestas por los objetivos. Participar en la construcción de una vivienda es una buena forma de entender ciertas leyes físicas; plantar un árbol y ayudarlo a crecer es la mejor manera de valorar la naturaleza; compartir lo que se tiene enseña a vivir la solidaridad; cocinar los propios alimentos y limpiar las ollas incorpora en la personalidad habilidades elementales de uso cotidiano.

El *aprendizaje por la acción* permite un *aprendizaje por descubrimiento*, que hace que los conocimientos, actitudes o habilidades aprendidas se “encarnen” de manera profunda y permanente. A la vez, es un modo efectivo para interesar a los jóvenes en su autoeducación.

Los jóvenes aprenden a través de las experiencias que obtienen en las actividades



Como las actividades suscitan en los jóvenes experiencias personales, debemos distinguir la *actividad* que se realiza entre todos y la *experiencia* que cada joven adquiere durante la actividad.

ACTIVIDAD

- Es lo que ocurre externamente, la acción que se desarrolla entre todos.
- Es un instrumento que genera diferentes situaciones.

EXPERIENCIA

- Es lo interno, lo que pasa en cada persona, lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada.
- Es el resultado que se produce en el joven al enfrentar esa diversidad de situaciones.



Lo verdaderamente educativo es la experiencia, ya que es una relación personal del joven con la realidad que le permite observar y analizar su comportamiento y adquirir y practicar la conducta prevista en el objetivo.



Las experiencias son personales

Dependiendo de una variedad de circunstancias, que en general dicen relación con el modo de ser de cada uno, una misma actividad puede generar diferentes experiencias en los jóvenes que participan en ella.

Una actividad puede ejecutarse de manera impecable y ser colectivamente muy exitosa, pero en algunos jóvenes podría no producir los resultados previstos. A la inversa, puede que una actividad no sea evaluada como exitosa y sin embargo haya producido, en algunos o varios participantes, experiencias que contribuyen a la adquisición de conductas deseables.

Como la experiencia es una relación personal del joven con la realidad, los dirigentes no podemos intervenirla, manipularla ni preverla con certeza; pero sí podemos actuar sobre las actividades, para que éstas susciten o favorezcan experiencias conducentes al logro de las conductas previstas en los objetivos.

¿Cómo influye esto en el programa de actividades y proyectos que se realiza en nuestra Comunidad?

- El programa debe comprender una gran variedad de actividades y proyectos.
- Actividades y proyectos no pueden improvisarse. Ambos deben ser seleccionados, preparados, desarrollados y evaluados adecuadamente.
- No basta realizar actividades ni que éstas sean exitosas. Es necesario además estar atentos a las experiencias personales que obtiene cada joven, lo que se realiza a través del seguimiento de su progresión personal.

Las actividades contribuyen al logro de los objetivos educativos de manera paulatina, secuencial y acumulativa



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

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



Las actividades pueden ser internas y externas

Hemos señalado que los objetivos personales consideran la totalidad de la vida de los jóvenes, la que comprende una amplia variedad de actividades, gran parte de las cuales no está directamente conectada con la Comunidad, lo que permite distinguir entre actividades internas y externas. Se entiende por **internas** aquellas que se realizan en la Comunidad o fuera de ella por iniciativa de su programa de actividades. **Externas** son aquellas que los jóvenes efectúan fuera de su Comunidad y sin vinculación directa con ella misma, sus equipos o grupos de trabajo.

La tarea educativa de los dirigentes se refiere principalmente a las actividades internas, pero éstos no pueden desentenderse de las externas, ya que los jóvenes, además de participar en el Movimiento Scout, son alumnos de una escuela, hijos de una familia, miembros de una comunidad de fe, practican un deporte, interpretan algún instrumento, tienen amigos no scouts y se vinculan a diferentes grupos sociales.

Como se trata de motivar el avance, orientar el desarrollo y evaluar todos los objetivos educativos asumidos por los jóvenes, su equipo y los dirigentes deben tener en cuenta la variedad de actividades que ellos realizan en los distintos ambientes en que actúan, ya que todo lo que hacen está influyendo en su personalidad. Por supuesto que no se trata de evaluar cada una de las actividades que los jóvenes desarrollan fuera del Movimiento, ni mucho menos de intervenir o interferir en ellas; pero los efectos que producen en los jóvenes deben ser considerados de un modo general en la evaluación de su progresión.



La principal distinción es entre actividades fijas y variables



Según su forma, su frecuencia y la manera en que contribuyen a la aplicación del método y al logro de los objetivos, las actividades pueden clasificarse en fijas y variables.

Las actividades fijas

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

Las actividades variables

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

Ejemplos de **actividades fijas** son las distintas celebraciones que se realizan en la Comunidad. Según el motivo que celebran, su contenido siempre es similar; su realización frecuente contribuye a crear la atmósfera propia de la vida de grupo en la Comunidad; y no están dirigidas al logro específico de un objetivo o grupo de objetivos educativos de los jóvenes. Sin embargo, como dicen relación con varios aspectos de su personalidad, contribuyen de un modo general al logro de los objetivos en las distintas áreas de crecimiento.

Lo dicho sobre las celebraciones es igualmente válido para todas las otras actividades fijas que se realizan en los equipos, grupos de trabajo y en la Comunidad, como es el caso de las reuniones, las excursiones y campamentos, el mantenimiento de los locales, los juegos, los cantos y tantas otras.

Actividades variables, por ejemplo, podrían ser la edición de un boletín informativo local, la restauración de un centro comunitario, la mantención de un cultivo hidropónico, la forestación de un terreno baldío, la preparación de un audiovisual para crear conciencia de un problema comunitario, un reportaje fotográfico a viviendas de emergencia o una excursión itinerante en sectores rurales de atractivo cultural.

Para que una actividad variable pueda incorporarse al programa de los equipos o de la Comunidad o dar origen a un proyecto, debe ser *desafiante, útil, atractiva y recompensante*. Toda posibilidad de acción que represente un desafío a las capacidades y posibilidades de los jóvenes, sea útil para su crecimiento personal, les atraiga y tenga para ellos el sentido de obtención de un logro, es una actividad educativa y por lo tanto entra en el campo de interés de la Comunidad.

El programa debe equilibrar actividades fijas y variables



Una de las claves para enriquecer la *vida de grupo* en la Comunidad es construir, con la participación activa y responsable de los jóvenes, un programa de actividades que mantenga un adecuado equilibrio entre estos dos tipos de actividades, ya que ambas ofrecen contribuciones educativas diferentes.

Las actividades fijas

- Fortalecen el método, asegurando la participación juvenil, la toma de decisiones colectivas y la vigencia de los valores.
- Contribuyen a crear la atmósfera de la Comunidad y producen vivencias propiamente scouts.

Las actividades variables

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

El equilibrio entre estas actividades se planifica tanto al preseleccionar como al organizar las actividades, según veremos en el próximo capítulo al hablar del ciclo de programa. De hecho, las actividades fijas y las variables no son antagónicas ni separadas. Se conectan entre sí, pudiendo una misma actividad reunir características de ambos tipos. Es el caso de un campamento, que siendo básicamente una actividad fija, comprende la realización de varias actividades variables.

Un programa concentrado en actividades fijas, en perjuicio de las variables

- Puede conducir a una Comunidad “cerrada”, centrada sobre sí misma, aislada de los acontecimientos de su entorno, que no prepara a los jóvenes para la vida sino para el propio Movimiento Scout. Un “programa scout para scouts” y no un “programa scout para jóvenes”.
- Podría afectar el desarrollo armónico de los jóvenes, impidiendo evaluar su avance en relación a las distintas áreas de crecimiento de su personalidad, lo que se obtiene muy concretamente a través de las experiencias generadas por las actividades variables.
- Puede producir un programa aburrido y con tendencia a la obsolescencia.

Un programa recargado de actividades variables, con escasas actividades fijas

- Corre el riesgo de desperfilar la Comunidad, convirtiéndola probablemente en un “grupo juvenil” atractivo y servicial, pero con escaso “estilo scout”, lo que afectará su cohesión y el sentido de pertenencia de los jóvenes.
- Disminuirá el efecto educativo global producido por la aplicación de todos los elementos del método en su conjunto, ya que le faltará la atmósfera sustentadora creada por la continuidad de las actividades fijas.
- Puede convertir al programa en activismo sin sentido, impidiendo que los jóvenes reflexionen y el grupo logre estabilidad.

Las actividades variables pueden ser de equipo, por grupo de trabajo, de Comunidad y proyectos



Las *actividades de equipo* son las realizadas por un equipo sin tener necesariamente relación con los demás.

Las *actividades por grupo de trabajo* son aquellas que para su realización requieren reunir jóvenes con intereses y competencias específicas, provenientes de distintos equipos o de fuera de la Comunidad. Realizada la actividad el grupo de trabajo se disuelve.

Las *actividades de Comunidad* son las comunes a todos los miembros de la Comunidad, ya sea porque todos los equipos han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que los involucra a todos. Las actividades de Comunidad o *actividades comunes*, deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de equipo o grupo de trabajo.

Los *proyectos*, son un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, y pueden ser realizados por la Comunidad o por un grupo de trabajo, asumiendo los equipos, o sus integrantes individualmente, actividades y competencias que se complementan entre sí para el logro de un objetivo común.

Esta distinción es importante para el equilibrio interno del programa de la Comunidad entre las actividades y proyectos realizados por los pequeños grupos y los realizados por la Comunidad.



También es relevante para los efectos de selección y evaluación de las actividades. Las actividades de equipo son seleccionadas y evaluadas por el respectivo equipo. Las actividades de Comunidad surgen de los equipos, son *preseleccionadas* por el Comité de Comunidad, luego son *seleccionadas* por el Congreso de Comunidad y finalmente se evalúan entre todos. Este último procedimiento se aplica también a los proyectos y a los grupos de trabajo, cualquiera sea el nivel en que se realicen.



Las actividades fijas

Las actividades fijas tienden a realizarse de una misma manera



Las actividades fijas tienden a realizarse de una manera estandarizada. Sin embargo, admiten variaciones en su aplicación, por lo que se debe revisar continuamente la forma en que las hacemos, preguntarnos si podríamos mejorarlas, introducirles variantes y así evitar que se conviertan en rutina, pierdan su atractivo para los jóvenes o disminuyan su valor educativo.

A continuación nos referiremos a las principales actividades fijas.

Las reuniones de equipo son frecuentes



Los equipos se reúnen por lo menos una vez a la semana y no sólo los fines de semana, ya que los Caminantes se encuentran de acuerdo a sus intereses personales y a las necesidades de cada actividad. Una de esas oportunidades generalmente coincide con la reunión de Comunidad.

Las reuniones pueden realizarse en el local propio o en el de la institución que patrocina, en el sitio en que se desarrolla una actividad, en campamento o en otro lugar que los jóvenes escojan o que las circunstancias hagan apropiado. No es necesario que se junte todo el equipo. También pueden encontrarse dos o tres jóvenes para tareas específicas. Es lo que normalmente los jóvenes hacen con sus amigos y amigas.

Las reuniones de equipo varían de contenido entre una y otra. Pueden tener por objeto preseleccionar, seleccionar, preparar o evaluar actividades, ejecutar una actividad o una parte de ella, trabajar en la etapa de un proyecto, celebrar un Consejo de Equipo, evaluar la progresión, arreglar el local, resolver dificultades internas o simplemente estar juntos por el placer de compartir, hablando de todo un poco sin la formalidad de una agenda, como ocurre en cualquier grupo informal.

La reunión de Comunidad tiene una estructura flexible



La reunión de la Comunidad de Caminantes se realiza generalmente los fines de semana durante un tiempo no inferior a tres o cuatro horas. Tiene lugar en el local de la Comunidad o del Grupo o, si no se dispone de locales, en el lugar facilitado por alguna institución de la comunidad local.

Se inicia puntualmente con un “saludo” o algunos gestos simbólicos breves: izar banderas, elevar una oración, entonar una canción. A continuación se dan a conocer las principales novedades y se recuerda el programa de actividades a las cuales se dedicará la reunión.

Durante la mayor parte del tiempo disponible se preparan, realizan o evalúan algunas de las actividades fijas o variables previstas en el calendario del respectivo ciclo de programa. En la reunión se alternan actividades de equipo, de grupo de trabajo y de Comunidad, dándose habitualmente más tiempo a las actividades o reuniones de los pequeños grupos, según lo establezca el calendario. En el tiempo destinado a estas últimas reuniones o actividades, los dirigentes y demás expertos externos que apoyan una actividad o proyecto, deben estar disponibles para prestar asistencia técnica o acompañar a los jóvenes. En algunos casos participan en las actividades junto a ellos.

Como los equipos son diferentes en experiencia, desarrollo, número de integrantes, edades y probablemente sexo, sus actividades pueden ser muy diversas y tener distintos tiempos y ritmos. De ahí que es posible, por ejemplo, que en alguna ocasión un equipo, o los integrantes de un grupo de trabajo, no asistan a la reunión de Comunidad porque ese fin de semana están realizando una excursión o dedicados a un proyecto. También puede ocurrir que una vez iniciada la reunión los pequeños grupos se retiren a completar una actividad que están desarrollando en otro lugar de la comunidad local.



Los dirigentes deben resistir la tentación de uniformar o estructurar excesivamente estos encuentros, para lo cual es preciso recordar que la Comunidad es esencialmente una organización de respaldo del sistema de equipos. El estilo de animación apropiado para una Comunidad de Caminantes dista mucho de ser un encuentro en que los pequeños grupos operan todos al unísono, bajo la mirada escrutadora de un dirigente.

Esto no significa que en estas reuniones cada cual hace lo que quiere, ni que los dirigentes se eximen de supervisar, dar su apoyo estimulante o velar por la seguridad. Lo que decimos es que la reunión tiene una estructura flexible, que se adapta al calendario de actividades aprobado por el Congreso de Comunidad para el respectivo ciclo de programa.

Terminadas las actividades y antes del cierre, se destina cierto tiempo al cumplimiento de tareas rutinarias y administrativas, tales como limpiar el local, actualizar el diario mural o poner al día registros y cuotas. El cierre del encuentro puede adoptar una forma similar a su apertura.

Para que las reuniones de Comunidad mantengan su sentido, recomendamos tener presente las siguientes orientaciones:

- Las reuniones de Comunidad deben ser activas, evitando intervalos que hagan perder el interés de los participantes.
- La reunión de Comunidad no siempre dura de 3 a 4 horas. Cada cierto tiempo se puede desarrollar durante todo un día, coincidiendo con una actividad variable de larga duración o una fase de un proyecto. Más que una reunión será un día de trabajo.
- También por exigencias derivadas de las actividades variables de que se trate, a veces las reuniones no se desarrollarán en el local sino en un sector de naturaleza que está cercano, o en otra parte del vecindario o de la ciudad, actuando los equipos de manera autónoma o toda la Comunidad en conjunto, según sean las necesidades del calendario de actividades.
- Durante las reuniones habituales de Comunidad es conveniente combinar actividades y tareas administrativas, evitando separarlas en dos bloques, lo que dividiría la reunión en dos partes: una interesante y otra aburrida.

- La Comunidad puede reunirse los fines de semana, u otros días o quincenalmente, como también programar actividades en días feriado. Las Comunidades patrocinadas por escuelas deben evitar reunirse exclusivamente en el colegio, al término de las clases e incluso en horas de clase, dando la falsa impresión de que el Movimiento es un deber escolar o una asignatura más.

Las reuniones, como todas las actividades scouts, nunca deben perder la emoción. Ellas necesitan producir en el ánimo de los jóvenes una “resonancia” que pueda prolongarse hasta la próxima reunión o encuentro.

Campamentos y excursiones mantienen su relevancia

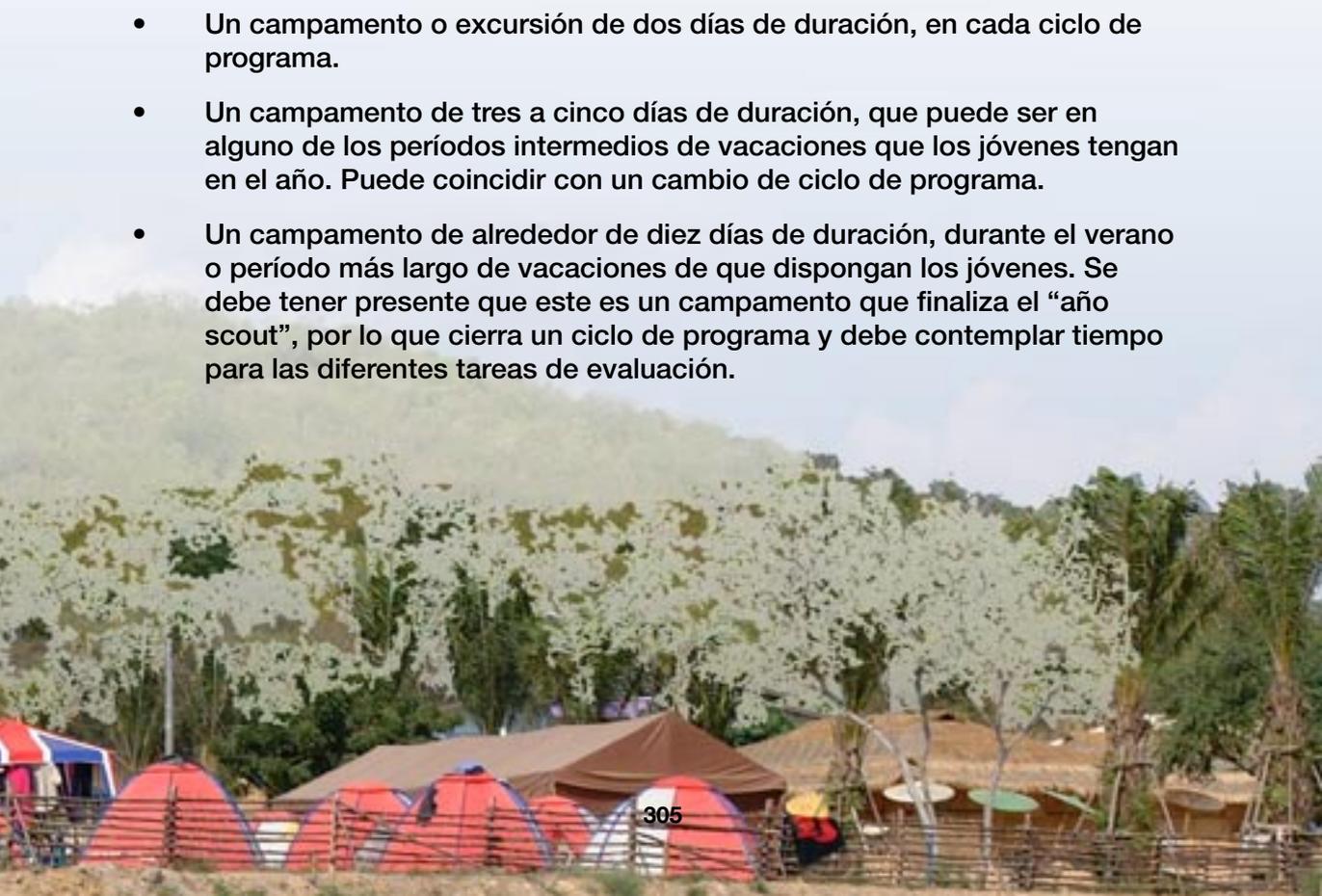


Campamentos y excursiones son las actividades fijas más importantes del programa, ya que el método no es comprensible sin la vida al aire libre.

Los Caminantes suelen acampar entre 3 y 6 veces al año, tratando de lograr un total de no menos de 15 días de campamento. Dependiendo de la temporada, la duración de los campamentos varía entre 2 y 5 días, con excepción del campamento final de un año de actividades, que puede durar entre 7 y 12 días.

A manera de ejemplo, una distribución de los campamentos durante un año podría ser la siguiente:

- Un campamento o excursión de dos días de duración, en cada ciclo de programa.
- Un campamento de tres a cinco días de duración, que puede ser en alguno de los períodos intermedios de vacaciones que los jóvenes tengan en el año. Puede coincidir con un cambio de ciclo de programa.
- Un campamento de alrededor de diez días de duración, durante el verano o período más largo de vacaciones de que dispongan los jóvenes. Se debe tener presente que este es un campamento que finaliza el “año scout”, por lo que cierra un ciclo de programa y debe contemplar tiempo para las diferentes tareas de evaluación.



El campamento es una actividad que comprende otras actividades. Durante su desarrollo se realizan las actividades variables y fijas que hayan sido previstas en el calendario del respectivo ciclo de programa, tales como grandes juegos, veladas, fogatas, celebraciones, acciones de servicio, actividades de exploración y muchas otras.

Un campamento no es una reunión de ciudad ampliada. Tampoco debe ser recargado con un apretado programa de actividades. Debe dar oportunidad para el silencio y para el contacto con la naturaleza; con tiempo suficiente para observar, descansar y hasta flojear. Es una oportunidad para reencontrarse con sigo mismo.

Las *excursiones*, por su parte, son salidas de corta duración, de uno o dos días, por lo que en el lenguaje scout no llegan a ser consideradas como “campamento” propiamente tal. Se realizan generalmente por equipo y en cualquier momento del año, según lo acordado en el calendario del respectivo ciclo de programa.

Recordemos que campamentos y excursiones:

- Se realizan en un ambiente natural que renueva la vivencia del marco simbólico: *vivir mi propia aventura*. Los jóvenes viven aventuras en común que los ponen en contacto con dimensiones antes desconocidas para ellos, pero también deben disponer de un tiempo apreciable para estar solos, tener silencio, reflexionar y sacar conclusiones personales de las aventuras vividas.



- Contribuyen a que los jóvenes desarrollen su autonomía personal, ejerciendo responsabilidades y superando dificultades en un ambiente diferente al de su familia o de su entorno habitual.
- Fortalecen la interacción entre los equipos a través de los grupos de trabajo o de las actividades comunes.
- Crean un ambiente especial que facilita el logro de los objetivos personales de cada joven en todas las áreas de crecimiento.
- Muy especialmente permiten practicar la vida al aire libre, la que tiene tal impacto educativo en los jóvenes que hace que campamentos y excursiones no pueden ser reemplazados por ningún otro medio.

Como se ha explicado al hablar del método scout, ambas actividades permiten que los jóvenes se reencuentren con los ritmos naturales; pongan en juego sus sentidos y desarrollen su imaginación; pierdan el temor a lo desconocido; descubran la importancia de ser solidarios y trabajar en equipo en un medio con pocos recursos; experimenten la vida en condiciones simples y rudimentarias; tengan experiencias que están muy lejanas de quien vive en las ciudades, especialmente de aquellas excesivamente urbanizadas; se encuentren con ellos mismos, se maravillen ante la Creación y renueven sus preguntas o certezas sobre Dios.

Nada reemplaza la experiencia de una noche bajo las estrellas, del turno de vigilancia junto al fuego, del canto de los pájaros en la madrugada, de la observación de la vida silvestre, del descanso abrigado en la carpa del equipo o del sonido del viento silbando en el bosque.

El campamento debe favorecer la autonomía de los pequeños grupos



En la Rama Caminantes los campamentos de equipo son más frecuentes que los de patrulla en la Rama Scout, por lo que al realizar un campamento de Comunidad los equipos deben instalarse en condiciones que les permitan desarrollar sus actividades con independencia. Los equipos habilitan, ambientan y mantienen sus sectores de campamento, preparan su alimentación y realizan sus actividades particulares en los tiempos asignados para ellas. Como señaló el propio Baden-Powell, los equipos deben acampar de tal manera que los jóvenes “no se sientan como parte de un gran rebaño, sino como miembros de pequeños grupos responsables e independientes” (*Gaceta de la Oficina Nacional*, junio de 1910). El campamento en común debe mantener intacta la identidad de los equipos bajo cualquier circunstancia.

Por esta razón, la elección del lugar de campamento es una de las condiciones de su éxito. Debe ser un lugar variado en posibilidades, que ofrezca espacios independientes que hagan posible que cada equipo viva la aventura de manera autónoma.

El Equipo de dirigentes acampa en un sector propio, idealmente equidistante de los sectores en que acampan los equipos. Para su alimentación, sus integrantes se alternan aceptando las invitaciones de los equipos o la preparan ellos mismos. En los campamentos de larga duración, el Equipo de dirigentes también atiende aspectos relativos al suministro de mercadería para la preparación de la alimentación en los equipos.

Durante el desarrollo de un campamento de larga duración, cada equipo realiza con frecuencia excursiones fuera del lugar en que acampa toda la Comunidad. Estas salidas pueden durar uno o dos días. No son paseos, por lo que deben tener un fuerte contenido de exploración de la naturaleza y observación del medio ambiente, conocimiento de la región y de sus habitantes y, evidentemente, una cuota de esfuerzo físico. Una modalidad propia de los Caminantes son los “campamentos itinerantes”, con desplazamientos de los equipos hacia distintos lugares y reencuentros programados de toda la Comunidad en diferentes momentos.

Este desafío implica preparación por parte de cada miembro del equipo y aplicación de conocimientos y técnicas. La planificación y realización de campamentos y excursiones deben ser supervisadas cuidadosamente por los dirigentes, quienes minimizan el riesgo y acompañan su desarrollo, especialmente en equipos con poca experiencia o formado por jóvenes de menor edad.

En campamentos o excursiones, como en todo el programa scout, nunca debe realizarse una actividad o juego que, bajo el pretexto de incentivar destrezas o el dominio de sí mismo, pueda poner en riesgo la salud o la seguridad de los jóvenes o generar en ellos inhibiciones o temores.

Los juegos



El juego puede ser visto desde dos perspectivas.

La primera considera al juego como una actitud. Desde este ángulo el juego es una disposición de la voluntad, un estilo de ser, un punto de vista desde el cual observar y juzgar los hechos sin demasiada gravedad, con optimismo y humor, dejándose sorprender por la vida.

Comprendiendo que esta actitud es natural en los jóvenes, el método scout está concebido como un gran juego y éste es su mayor atractivo para ellos, quienes lo asumen como propio. Esta “actitud de juego” hace que el joven y la joven se muestren sin temores, permitiendo a los dirigentes conocerlos mejor e identificar la forma de apoyarlos.

En segundo lugar, el juego puede ser visto como una actividad, como un medio espontáneo de exploración de sí mismo, de los demás y del mundo. Jugar implica experimentar, probar hasta dónde se puede llegar, aventurar, esforzarse, celebrar. Jugar con otros incluye compartir, ayudarse, organizarse, saber ganar y saber perder. Desde este ángulo el juego es un factor de introducción a la vida social, ya que al igual que en la vida cotidiana existen reglas que todos deben respetar.

Los juegos organizados son los que más atraen a los jóvenes y los que mejor facilitan el aprendizaje. En ellos cada participante desempeña una función, aportando inteligencia y destrezas. Cada participante debe concentrarse en lo que hace, ya que su distracción puede perjudicar a su equipo.

Por el juego los jóvenes aprenden que no siempre pueden ganar, que es necesario ponerse en el lugar del otro o de la otra, gobernar sus impulsos físicos, contenerse y dominar la tendencia a interpretar las reglas para su provecho. Asimismo, los más hábiles comparten con aquellos que lo son menos y éstos, a su vez, aprenden de ellos. El juego permite que hasta los menos diestros se destaquen en algo en particular.

En la adolescencia el juego demanda despliegue físico y requiere cierta elaboración que permita a los jóvenes reflexionar y decidir por sí mismos. Por eso es frecuente el juego que desarrolla un tema, ya que junto a la actividad física considera destrezas técnicas y aspectos tácticos que permiten idear y aplicar un plan.

Para elevar su resultado educativo, el juego debe proveer alternativamente la sensación de éxito y de pérdida, por lo cual la variedad de estilos y demandas de los juegos asegurará a todos la oportunidad de experimentar la emoción de triunfar.



Para que los juegos tengan éxito, es necesario:

- Conocer juegos variados o disponer de suficiente material de consulta.
- Elegir bien el juego de acuerdo a la ocasión.
- Preparar con anticipación el material necesario.
- Establecer reglas sencillas, que no den margen a interpretaciones, y explicarlas con claridad en el momento oportuno: debe conocerse con anticipación cómo se juega y, si corresponde, por qué se gana o se pierde.
- Animar constantemente el juego sin que los dirigentes se conviertan en jugadores.
- No dejar a ningún joven fuera del juego, salvo que alguno haya debido salir en virtud de las reglas del propio juego, las que, si su mecánica lo permite, debieran considerar su pronto reingreso.
- Dar continuidad al juego y no interrumpirlo sin motivo válido.
- Terminar el juego antes de que empiece a decaer el interés, siempre que su finalización sea regulable, ya que hay juegos en que la solución de la trama requiere ir hasta el final y no se pueden concluir anticipadamente sin que el objetivo se frustre. Un juego que terminó en un buen momento será bien recordado y dejará deseos de volverlo a jugar.
- Hacer respetar al perdedor y reconocer el mérito al ganador.
- No repetir un juego con demasiada frecuencia.
- Evaluar el juego, el desempeño de sus participantes y el cumplimiento de las tareas asignadas a quienes lo condujeron.

Existen muchos manuales y publicaciones que contienen diferentes tipos de juego para jóvenes y que pueden ser realizados por los Caminantes: juegos de interior y de exterior, breves y extensos, de ingenio o de despliegue físico, grandes juegos “de ciudad” o juegos nocturnos al aire libre. No obstante, nada podrá reemplazar el *cuaderno personal de juegos*, donde se describen los mejores que uno haya recogido durante su experiencia como dirigente o como Coordinador de equipo.



El canto, la danza y el baile

El canto, la danza y el baile contribuyen de manera importante al desarrollo de las aptitudes artísticas de los jóvenes, al manejo de su cuerpo y al aprendizaje de compartir en grupo. Cantar y bailar son actividades que unen, que ayudan a superar inhibiciones y que despiertan la alegría. Además, en esta edad es habitual encontrar quien interprete un instrumento musical y acompañe la canción de todos.

En Comunidades de Caminantes vecinas, en actividades de la Asociación y a través de dirigentes más experimentados, se podrán conocer muchas danzas y cantos propios de los scouts. Existen además varios cancioneros y discos compactos que ayudarán a enriquecer el repertorio personal. Un dirigente que en el momento más inesperado inicia una canción, favorece que en su Comunidad se cante en todo momento. A la inversa, si los Caminantes no cantan, es porque sus dirigentes no cantan.

Los cantos y las danzas no requieren ser necesariamente “cantos scouts”. La región y el país poseen un rico material folclórico al cual siempre es conveniente recurrir. Los propios jóvenes, de manera espontánea, entonan canciones populares que expresan lo que les interesa y lo que sienten. Al compartir con ellos, los dirigentes pueden aportar orientaciones que les permitan valorar la música y el contenido de esos temas.

Esta etapa de la adolescencia es una época particularmente favorable a “festivales”, “recitales” y “concursos”, por lo cual siempre será posible promover actividades con Comunidades cercanas o a nivel distrital, donde distintos Grupos Scouts se presenten y compitan en la ejecución de canciones y danzas.



La fogata



La *fogata* o *fogón* de Comunidad consiste básicamente en un encuentro artístico en torno al fuego, con una duración que oscila alrededor de una hora de “diversión planificada”, en la que se mezclan canciones, pequeñas representaciones, breves historias, bailes y otras actividades artísticas presentadas por los jóvenes.



Habitualmente se organiza una fogata con motivo de un aniversario importante para todos, al final de un ciclo de programa, varias veces en un campamento o en otras ocasiones similares. También puede hacerse en conjunto con Comunidades de Caminantes de otros Grupos Scouts u otras Secciones del mismo Grupo, o con la participación de todo el Grupo. Es necesario saber que habiendo pocos participantes se logra más intimidad, pero menos espectacularidad y diversión. Una fogata con muchos participantes es muy atractiva pero menos íntima, ya que no da tiempo para diálogos tranquilos junto al fuego.

Sobre el contenido de la fogata recomendamos lo siguiente:

- El programa debe ser preparado previamente con la participación de todos los interesados, siguiendo las orientaciones acordadas en el Comité de Comunidad.
- En el desarrollo de la fogata cada joven tiene un rol que cumplir, ya sea en los detalles organizativos, en el mantenimiento del ambiente general o en los números artísticos presentados por su equipo.
- Los números artísticos de los equipos deben ser cortos, variados y de buen gusto.
- Para convocar a los participantes, encender el fuego y dar inicio al fogón, cada Grupo Scout suele adoptar un ritual propio, lo que añade sabor, tradición y sentido de pertenencia a la celebración. En algunos Grupos estos rituales varían cada vez.
- Como el ritmo del día, que se inicia lleno de alegría y movimiento para luego reposar y entrar en la noche, el ritmo de la fogata va de la alegría expansiva al recogimiento. De ahí que las actividades más festivas se ubican al comienzo y las más reposadas al final, hasta concluir en un momento de reflexión y de oración.
- En campamento, el término de la fogata coincide con el momento en que los jóvenes se retiran a sus sectores a dormir, salvo que se introduzca un breve intervalo en que se comparte junto a las brasas mientras se disfruta una bebida caliente o un refresco.

- Cuando se realiza en la ciudad, puede invitarse a padres y familiares, aunque no es posible hacerlo siempre, ya que la Comunidad también necesita celebrar privadamente esta fiesta.
- La fogata puede tener un tema central en torno al cual giran las distintas representaciones: una leyenda, un hecho histórico, el recuento de las anécdotas del campamento y muchos otros.

Como se dijo, la fogata se realiza en una ocasión especial y tiene un cierto ritual. De ahí que cuando sólo se desea pasar un buen rato juntos, basta con organizar una *velada*, que al igual que la fogata, puede ser de equipo o de Comunidad. La velada no tiene exigencias de ritmo, no necesita la presencia del fuego y hasta puede servir de actividad preparatoria de una fogata.



Los relatos

No hay un momento particular para dedicarse a “narrar” con adolescentes. Pero el deseo de aventurar, la curiosidad, el placer de adentrarse en lo desconocido y misterioso están presentes con intensidad en los jóvenes de 15 a 18 años. Siempre apreciarán un relato histórico, una anécdota sabrosa, una leyenda impactante, sobre todo si tienen relación con el momento que se vive o se refieren al ambiente natural en que se acampa o refuerzan elementos que rondan en sus mentes con motivo de *vivir su propia aventura*.

Los relatos son como los condimentos en un buen guiso, se nota tanto su ausencia como su exceso. Por eso lo mejor es prestar atención a las oportunidades que ofrece la cotidianeidad de la vida de grupo: al comenzar o cerrar una reunión, antes de salir de excursión, en campamento antes de retirarse a dormir, en el descanso de una larga caminata, durante un prolongado viaje en bus o en tren.

Hay múltiples ocasiones en que un amplio repertorio de historias, anécdotas, cuentos y hechos vividos permitirán a un dirigente hábil estimular la imaginación de los jóvenes y presentarles valores mediante testimonios, modelos sociales y situaciones para imitar o rechazar.

Forman parte de este repertorio las historias que los propios jóvenes puedan inventar, fomentando así la práctica creativa de idear situaciones y adentrarse en la magia. Los testimonios de exploradores, inventores, científicos y personas de su propio mundo son por cierto tomados de la realidad, pero nada impide recurrir a la ficción, contenida en el amplio tesoro de la buena literatura universal, especialmente de la destinada a los jóvenes.

Como dijimos en el capítulo anterior, en una Comunidad en la que siempre “se cuentan historias”, la atmósfera se hace más rica y el marco simbólico opera con fuerza. Por supuesto que los dirigentes deben saber que “contar es encantar, con lo cual se entra en la magia”. Esto significa que hay que aprender a contar con agilidad, con alegría, con frescura y hasta con alguna fascinación.



Las actividades variables



Las actividades variables deben ser desafiantes, útiles, recompensantes y atractivas

Hemos dicho que las actividades variables pueden referirse a los contenidos más diversos, dependiendo de los intereses de los jóvenes y de las necesidades de la comunidad en que actúan. Los temas, o grupos de temas, que con más frecuencia surgen entre las actividades variables de las Comunidades de Caminantes son:

- Técnicas y habilidades manuales
- Reflexión, conocimiento de sí mismo y de los demás
- Deportes
- Expresión artística en sus distintas formas
- Conocimiento y protección de la naturaleza
- Servicio a la comunidad
- Vida familiar
- Comprensión intercultural
- Derechos humanos y democracia
- Educación para la paz y el desarrollo



Que las actividades variables se desarrollen con mayor frecuencia en torno a estos temas, no descarta que se consideren otros que pueden surgir de los intereses de los jóvenes o de la realidad social en que viven. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a su método, el Movimiento Scout privilegia las que se relacionan con el juego, el servicio y la naturaleza.

La única exigencia consiste en que las actividades propuestas sean **desafiantes, recompensantes, útiles y atractivas**. Estas cuatro condiciones de las actividades variables deben ser evaluadas al momento de preseleccionar y seleccionar las actividades, como veremos al hablar del ciclo de programa.

Que sean **desafiantes** significa que deben contener un desafío proporcionado a las capacidades de los jóvenes, que los estimule a superarse. Una actividad que imponga un esfuerzo por debajo de las condiciones personales de un joven o una joven, no incrementará sus capacidades ni promoverá el desarrollo de nuevos conocimientos, actitudes o habilidades. Si por el contrario, el desafío está muy lejos de sus posibilidades y nivel de madurez, los jóvenes se desanimarán y no alcanzarán las conductas deseadas.

Que sean **útiles** implica poner énfasis en que las actividades deben generar experiencias que den lugar a un aprendizaje efectivo. Para ser considerada educativa no basta una actividad espontánea, entretenida, repetitiva o con mucha acción. Es preciso que apunte al perfeccionamiento del joven, es decir, que ofrezca la oportunidad de practicar alguna de las conductas contenidas en sus objetivos personales.

Que sean **recompensantes** significa que deben producir en los jóvenes la percepción de que lograrán algo al realizarlas, ya sea porque obtendrán un provecho o alcanzarán la satisfacción de un anhelo.

Que sean **atractivas** significa que cada actividad debe despertar en los jóvenes el deseo de realizarla, ya sea porque es de su agrado, o por la originalidad que contiene o debido a que se sienten vinculados con el valor implícito en ella.

Las publicaciones sobre actividades educativas ayudan a encontrar y a imaginar actividades

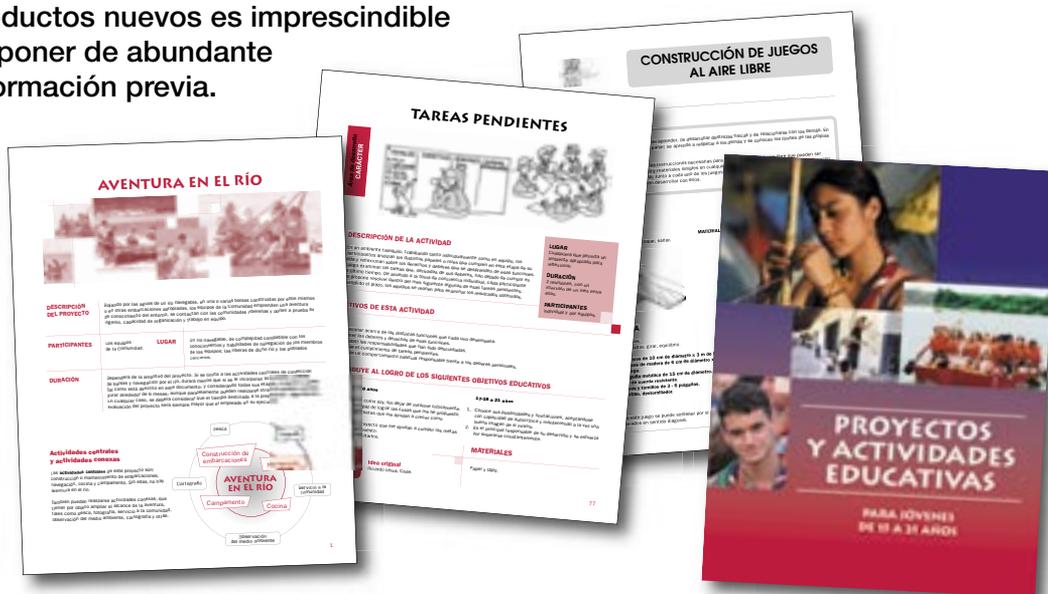


Con el propósito de apoyar a dirigentes y Coordinadores de Equipo a encontrar ideas de actividades variables que reúnan los requisitos anteriores, se ofrece por la Asociación un amplio repertorio de *fichas de actividades* y *anexos técnicos*. Se dispone además de una publicación de la Oficina Scout Mundial, Región Interamericana, denominada *Proyectos y actividades educativas para jóvenes de 15 a 21 años*.

Estas propuestas mencionan el lugar donde es más adecuado desarrollar la actividad o el proyecto, su duración, el número de participantes, la forma de participación y los materiales que se necesitan para realizarla. Indican también los objetivos que persigue la actividad y los principales objetivos educativos a cuyo logro pudiera contribuir. Concluyen describiendo el desarrollo de la actividad y dando recomendaciones para su mejor aplicación.

Cuando la actividad requiere de un cierto conocimiento técnico que normalmente no está a disposición de los dirigentes, la actividad se acompaña de uno o varios anexos técnicos en que esa información se resume y se hace asequible a los dirigentes, evitando que éstos pierdan tiempo consultando bibliografía o investigando en diferentes partes.

Estos materiales estimulan la imaginación y muestran distintas alternativas posibles. No anulan la creatividad de jóvenes y dirigentes, los que siempre producen actividades a partir de su propia realidad. Sin embargo, las personas que son más creativas saben que para producir productos nuevos es imprescindible disponer de abundante información previa.



Las actividades variables tienen distinta duración



La duración de las actividades variables es muy relativa:

- Hay actividades *espontáneas* o *instantáneas*, casi siempre “actividades sorpresa”, que pretenden atraer la atención de los jóvenes, generar un momento de diversión u ocupar un tiempo muerto imprevisto. Todos los Coordinadores de equipo y los dirigentes manejan una reserva de actividades de este tipo, ya que la experiencia les ha enseñado que siempre son necesarias. Algunas se presentan en forma de juego o van acompañadas de música.
- Las actividades de *corta duración* generalmente se desarrollan durante una reunión de equipo o de Comunidad; y las de *mediana duración* pueden durar de dos a tres semanas.

- También hay actividades de *larga duración*, que pueden extenderse más allá de un mes e incluso durante todo un ciclo de programa o que pueden abarcar varios días durante un campamento. La mayoría de las actividades de este tipo son actividades comunes para todos los equipos.
- Los *proyectos* son un tipo de actividad de mediana o larga duración que comprende un conjunto de actividades complementarias, como se explicará más adelante.

La duración de una actividad es importante en relación con su planificación y con la participación de jóvenes y dirigentes en su propuesta, selección y planificación.

- Las *espontáneas* no requieren ser planificadas ni consideradas en el calendario de actividades. Normalmente surgen propuestas por el Coordinador de equipo o por el dirigente que conduce la reunión.
- Las de *corta duración* debieran ser consideradas en la planificación del ciclo de programa, pero también puede ocurrir que una actividad de este tipo deba montarse en reemplazo de otra que no se pudo realizar por circunstancias imprevistas. En el primer caso la participación de los jóvenes en su propuesta y selección será mayor que en el segundo, en que el Coordinador de equipo o el dirigente a cargo habrán aportado la actividad de su “reserva” para estas situaciones.
- Las de *mediana y larga duración* son las más frecuentes en la Comunidad, se originan de las propuestas de los jóvenes a través de sus equipos y requieren de apoyo de los dirigentes en su planificación, la que debe ser muy cuidadosa. Estas actividades son las que pueden convertirse en *proyectos*, al exigir la combinación de diversas actividades complementarias.



Las actividades variables pueden ser sucesivas y simultáneas

Es posible que las actividades variables sean *sucesivas*, esto es, que no se inicie una actividad mientras no se haya concluido la anterior. Pero dada la naturaleza de algunas actividades de mediana o larga duración, lo más frecuente será que se realicen dos o más actividades variables al mismo tiempo.

Esto podría ocurrir si el equipo está desarrollando una actividad que requiere acciones previas o paralelas que deben ser realizadas por otros equipos o por terceros. También cuando la actividad requiere de un cierto tiempo entre una y otra fase.

La coexistencia de actividades variables *simultáneas* durante un ciclo de programa, otorga diversidad y continuidad al trabajo y es parte del atractivo de la vida de grupo en la Comunidad, donde siempre “están pasando cosas”. Esto reduce la posibilidad de que los jóvenes se hastíen y no tengan en qué emplear su tiempo y energía.

La única dificultad de este sistema reside en la mayor atención que los dirigentes y los Coordinadores de equipo deben dar al proceso de planificación. De ahí la importancia del *ciclo de programa*.



Las actividades son colectivas, pero también hay actividades individuales



Mientras la obtención de experiencias y el logro de los objetivos personales son individuales, las actividades fijas y variables son colectivas e incorporan a todo el equipo o a la Comunidad en su conjunto.

Sin embargo, hay ciertas *actividades fijas que se realizan de manera individual*, como el ingreso a la Comunidad, el desempeño de un cargo en el equipo, la Renovación de Promesa, la entrega de la insignia de una etapa de progresión, la buena acción personal, el mantenimiento de la Agenda, el paso a la Rama Rover y otras pocas de las cuales ya hemos hablado o hablaremos en las páginas siguientes.

Igualmente, hay ciertas *actividades variables que se realizan de manera individual*, como es el caso de las actividades de refuerzo, las

tareas personales que se desarrollan dentro de una actividad colectiva y las competencias.

- Las *actividades de refuerzo* son tareas específicas dentro o fuera del equipo, que se sugieren a un joven o a una joven por parte de su equipo, del dirigente encargado del seguimiento de la progresión personal o de un experto externo, con el propósito de que adquiera experiencias que le permitan *reforzar* una determinada conducta o competencia que le ha sido difícil lograr.

Normalmente estas actividades son excepcionales y no se vinculan con el resto de las actividades del equipo o de la Comunidad, ni requieren ser planificadas ni efectuadas dentro de un determinado ciclo de programa. Ellas surgen del diálogo que los miembros del equipo, el Coordinador de equipo, el dirigente encargado del seguimiento o el experto que apoya un grupo de trabajo, mantienen con la joven o el joven, según los casos.

- Las *tareas personales dentro de una actividad colectiva*, son aquellos trabajos que cada joven asume como contribución al logro de un objetivo común y no requieren de mayor explicación.
- Las *competencias*, por su importancia, se analizan más adelante con mayor detenimiento.



El proyecto



El proyecto es una actividad que comprende varias actividades

Como se mencionó anteriormente, un *proyecto* es un tipo de actividad de mediana o larga duración que comprende un conjunto de actividades complementarias entre sí. Según las circunstancias, el origen de un proyecto es variado y su estructura de participación es flexible.

Cuando el proyecto es del interés de todos los equipos de la Comunidad, o su duración es mediana, o las actividades complementarias que lo integran no contienen demasiadas exigencias técnicas, pudiera ser asumido por la Comunidad como un todo, incluso sin crear grupos de trabajo especiales.

En los casos en que el proyecto sea de larga duración, o las actividades que lo complementan exijan de competencias especiales o de la intervención de terceros, o interesen individualmente a algunos Caminantes, se hace necesaria la creación de un grupo de trabajo cuya tarea específica es la organización y realización del proyecto. Como en todos los grupos de trabajo, pueden participar en él Caminantes de otras Comunidades, jóvenes no scouts que se interesen en la iniciativa y terceros que aportan su experticia.

La iniciativa de un proyecto también puede originarse fuera de la Comunidad, ya sea en el Distrito, en la Asociación o en otra Comunidad de Caminantes. En este caso sólo participan en él los equipos o Caminantes a quienes les interesa incorporarse al grupo de trabajo que se ha creado con ese objeto.

Los mecanismos de decisión en uno u otro sentido se analizan al hablar de la selección de actividades en el ciclo de programa.



En un proyecto hay actividades centrales y conexas

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



Si la Comunidad ha decidido descender por un río navegable en una o varias embarcaciones construidas por ellos mismos, con el propósito de conocer el entorno, acampar en las riberas y visitar las comunidades vecinas, las *actividades centrales* para que el proyecto cumpla su objetivo básico serán las siguientes: construcción de balsas u otras embarcaciones, destrezas de navegación, habilidades de cocina en ruta, natación y técnicas de campamento itinerante. Si se quiere dar al proyecto un alcance mayor, viviendo de la pesca, haciendo un reportaje fotográfico al entorno natural, confeccionando una carta del itinerario o prestando servicios a las comunidades ribereñas, habrá que incluir en el proyecto *actividades conexas* tales como pesca, fotografía, cartografía y servicio a la comunidad.



El proyecto ofrece oportunidades para adquirir competencias

Como se puede apreciar en el ejemplo puesto en el párrafo anterior, junto con ensamblar distintas actividades el proyecto exigirá algunas competencias, las que pueden ser adquiridas por los jóvenes dependiendo de sus intereses personales.

El proceso de adquisición de competencias por esta vía ofrece dos ventajas importantes: a) el aprendizaje se aplica en el momento en que se necesita, facilitando su asimilación; y b) el joven se enfrenta al imperativo de tener que aplicar lo aprendido para el éxito del proyecto, lo que lo obliga a valorar el aprendizaje como una competencia efectiva y no como un pasatiempo. En el ejemplo mencionado, si los navegantes se han propuesto alimentarse de la pesca y nadie ha aprendido a pescar, lo más probable es que pasen hambre.

El proyecto pone en acción la red de contactos



Las competencias que requiere el proyecto exigirán recurrir a la colaboración de expertos, dando sentido a la red de contactos, que analizamos en el capítulo 4. Es muy probable que el proyecto demande que los expertos participen en la ejecución del proyecto, lo que ofrece la ventaja adicional de unir aprendizaje, práctica y supervisión, enriqueciendo la experiencia.

Por este motivo el proyecto es el gran recurso de que dispone el método en esta edad, ya que al convocar todos estos requerimientos y producir los efectos señalados, aproxima las experiencias obtenidas por los jóvenes a la realidad del mundo adulto, donde todas las cosas ocurren en una relación causal múltiple.

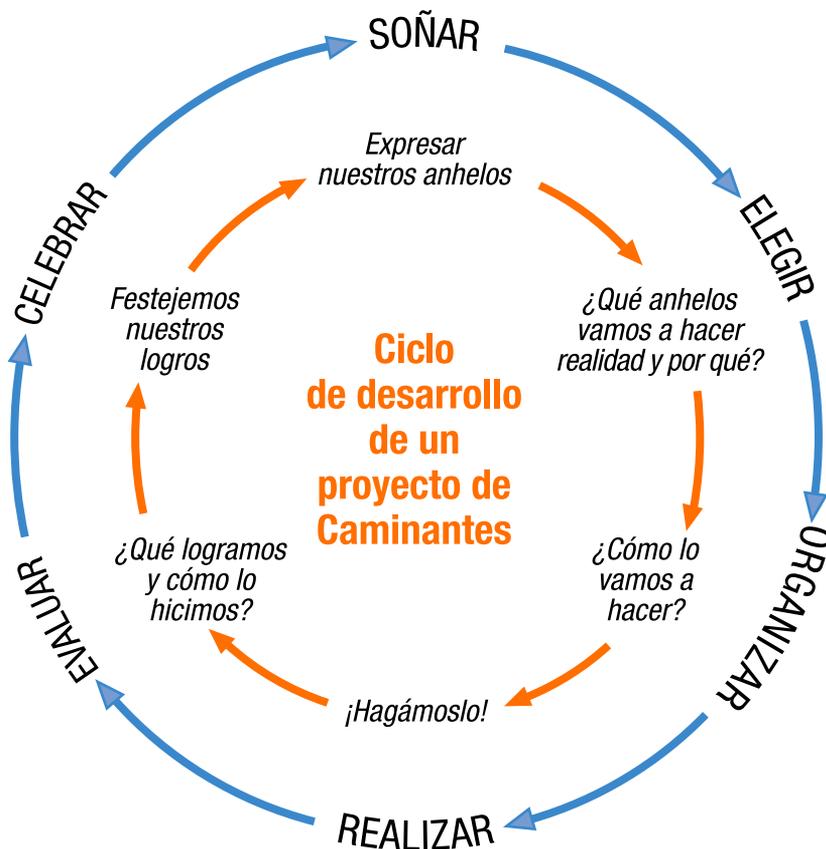
El ciclo de desarrollo de un proyecto se inicia desde los intereses de los jóvenes



El ciclo de desarrollo de un proyecto comienza proponiendo a los jóvenes que expresen sus necesidades y aspiraciones. “¿Qué les gustaría hacer?” De esa manera, el interés resultante será el factor que convertirá la reacción en actividad, ya que la actividad siempre está suscitada por una necesidad.

Aunque no siempre la pedagogía utiliza este camino, el concepto es muy antiguo y pertenece a Edouard Claparède (1873-1940), psicólogo y pedagogo suizo, defensor de la enseñanza personalizada y de la escuela activa, considerado uno de los iniciadores del concepto conocido como *educación funcional*. Claparède expresa estas ideas en la época en que Baden-Powell crea las bases del método scout y formula su conocida frase “ask the boy” (pregúntele al joven). Otro suizo famoso, Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), había dicho mucho antes que “el interés presente es el gran móvil, el único que lleva con seguridad y lejos”. La mejor manera de conocer el “interés presente” de alguien es preguntarle qué quiere hacer.

La estructura del ciclo de planificación propuesto a continuación es simple, de pocas etapas, al alcance de los jóvenes y de cualquier dirigente. Aumentan sus fases cuando se trata de un proyecto de intervención social o ambiental, como explicaremos más adelante.



La expresión de los anhelos de los jóvenes

Soñar

Como ocurre con frecuencia en los encuentros con sus amigos, en un ambiente espontáneo y relajado los jóvenes ponen en común todas aquellas ideas que les gustaría hacer realidad. Aunque no sean factibles, es importante que los sueños se expresen, lo que puede hacerse en uno o varios encuentros con el objeto de que todos tengan la oportunidad de manifestarse. La expresión de los anhelos puede hacerse por equipos o en Comunidad, según el número de integrantes, ya que siempre debe existir el ambiente de intimidad apropiado para que las personas se sientan en la confianza de compartir sus sueños.

La elección de lo que harán y sus objetivos

Elegir

Como seguramente las ideas surgidas serán muchas, habrá que tomar una decisión, la que tiene varias partes. Uno de los elementos para decidirse por una alternativa es averiguar si ella es factible, ya sea desde el punto de vista de la oportunidad, de las capacidades con que se cuenta o se podría contar, y del financiamiento. Luego hay que fijar sus objetivos, procurando que sean pocos, claros y realistas. Habrá que decidir también si el proyecto será presentado para ser realizado por varios equipos, por un grupo de trabajo o por toda la Comunidad y, finalmente, preparar la forma atractiva en que la idea será presentada al Congreso de Comunidad.

Su preparación para hacerlo

Organizar

Una vez decidido el proyecto, su duración, responsables y estructura que lo llevará a cabo, llega el momento de prepararlo. Habrá que realizar diferentes tareas: a) determinar las actividades que el proyecto comprenderá; b) identificar y ordenar todas las acciones necesarias; c) distribuir las responsabilidades entre los participantes de manera que todos tengan algo que hacer; d) determinar el equipamiento necesario; e) establecer un presupuesto detallado; f) asegurar los recursos financieros y materiales; g) obtener la colaboración de expertos; h) adquirir por los jóvenes individualmente las competencias que se necesitan; i) armonizar las distintas fases del proyecto con las demás actividades de la Comunidad; j) establecer un calendario; y k) controlar el estado de avance.

Para hacer el seguimiento de las tareas anteriores sugerimos examinar la *hoja de ruta* de la preparación de una actividad, que se presenta en el capítulo relativo al ciclo de programa. Hay que destacar que respecto de cada actividad que integra el proyecto, esta fase requiere la especial atención del responsable del proyecto, sobre todo considerando que las dificultades que se encuentren en el camino pueden disminuir la motivación de los participantes afectando el resultado. La evaluación que se haga en este período servirá para introducir modificaciones a la idea original, lo cual siempre es necesario. Hay que recordar también que la preparación del proyecto es parte de su encanto.

¡Entrar en acción!

Realizar

El proyecto se pone en marcha, toda preparación toma sentido, las competencias se ponen en práctica y los sueños se convierten en realidad. La ejecución del proyecto debe crear una resonancia emocional que justifique el esfuerzo desplegado y que estimule a los jóvenes para incorporarse al próximo proyecto con renovado entusiasmo. Al ejecutar el proyecto debe ponerse especial atención en el *ritmo* de la acción, en la *secuencia* entre las distintas actividades y en la prevención de los *riesgos*, procurándose que su desarrollo responda lo más cercanamente posible a las expectativas creadas. Contribuirá fuertemente al éxito el hecho de que el responsable del proyecto, y los de las diferentes actividades, mantengan la sonrisa y el entusiasmo, teniendo siempre una palabra amable para todos y manteniendo en todo momento la orientación de los objetivos, el control de sí mismo y la coordinación de las acciones. En el capítulo relativo al ciclo de programa se encontrarán numerosas orientaciones con este objeto, las que si bien han sido elaboradas para las actividades, son igualmente válidas para los proyectos.

La reflexión sobre lo logrado y la forma en que se hizo

Evaluar

Si bien durante la etapa de organización se mantuvo una evaluación constante que permitió introducir rectificaciones, la evaluación final del proyecto tiene lugar una vez que ha terminado su realización.

La evaluación del proyecto comprende tres aspectos: a) los logros alcanzados, los que se dimensionan confrontando el resultado obtenido con los objetivos que se fijaron; b) el proceso seguido, el que se evalúa examinando si el camino recorrido resultó ser el más apropiado; y c) la evaluación de los participantes, que tiene dos fases: una de carácter objetivo, en relación a su participación en la iniciativa, la que se efectúa en el grupo que organizó y ejecutó el proyecto; y otra, más bien subjetiva, y que tiene lugar sólo en los proyectos que se extienden a lo menos durante un ciclo, que se realiza en relación con las experiencias ganadas por el joven o la joven con motivo del proyecto y los avances que esto significó en el logro de sus objetivos personales, la que sólo se realiza en el seno de su equipo.

La evaluación concluye con un *informe final* en el que constan los objetivos, el desarrollo de la actividad en su preparación y en su ejecución, los resultados de la evaluación realizada y el nombre de todos los participantes. Este informe tiene por objeto recoger la historia del proyecto y servir como antecedente para futuras generaciones de Caminantes. El proyecto termina cuando este informe escrito se entrega.

¡La fiesta!

Celebrar

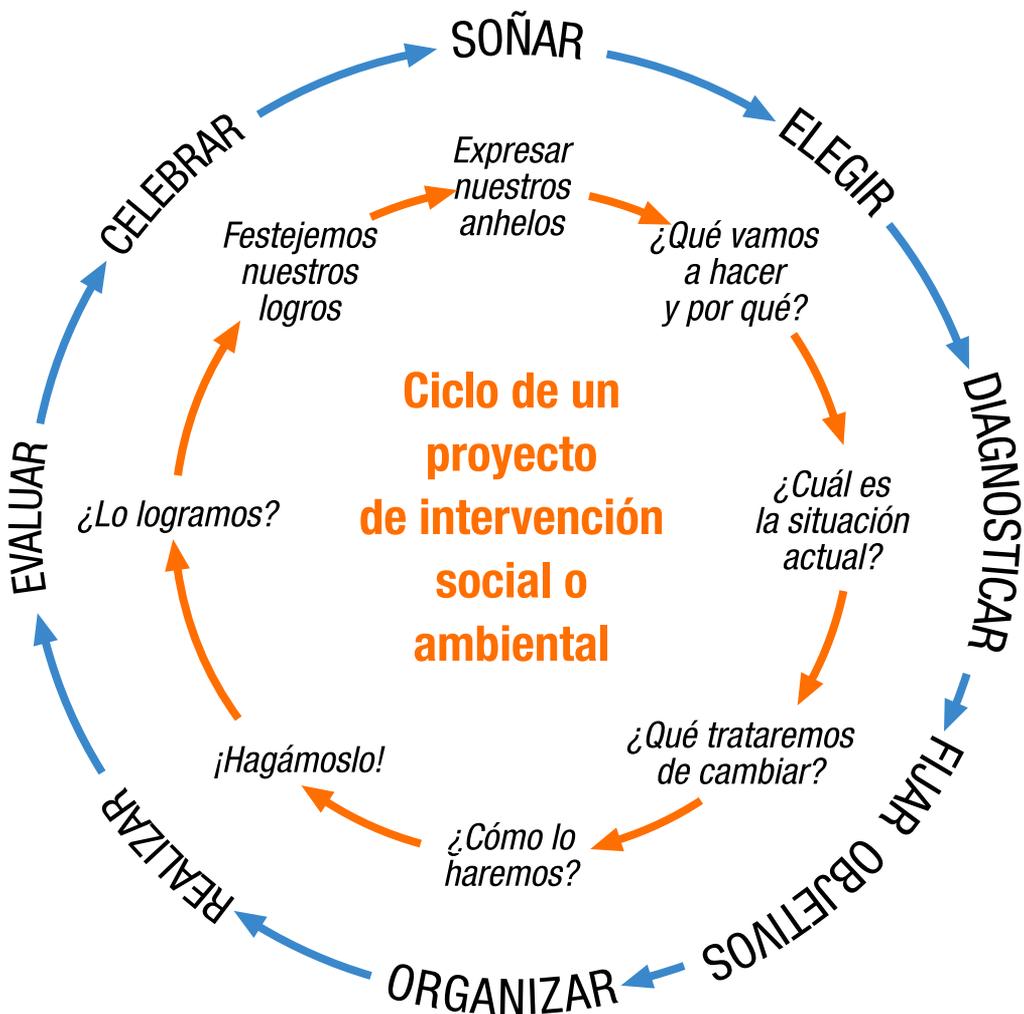
Todo tiene su tiempo y también hay un tiempo para festejar. La celebración del proyecto es además una oportunidad para dar gracias a Dios, mantener vivo el sentido de lo que se hace y reconocer a todos quienes hicieron posible el proyecto.

Los proyectos de intervención social o ambiental introducen cambios en la naturaleza de la iniciativa y en su ciclo de desarrollo



Los proyectos de intervención social o ambiental deben ser realizados en conjunto con la comunidad destinataria y adecuándose a ciertas exigencias que modifican la secuencia en que ha sido descrito el ciclo anterior y parte de su contenido, agregándose dos fases que dicen relación con el diagnóstico del problema y con la fijación de objetivos destinados a resolver o disminuir ese problema.

De ahí que la planificación del proyecto se desarrollaría en general de la siguiente forma:



Los proyectos de intervención requieren la participación de la comunidad local involucrada



Lo primero que se debe considerar es que no hay proyecto de intervención social o ambiental sin participación activa de los afectados en todas las fases del proyecto. Las razones son poderosas:



- Un proyecto de intervención es una acción en pro del desarrollo generada “desde dentro” de la comunidad local beneficiada y no una acción de beneficencia surgida del exterior. No son los Caminantes los que van a la comunidad a decirle lo que necesitan y luego se lo proporcionan. Quien mejor sabe dónde aprieta el zapato es quien lo calza. Por eso los Caminantes deben “soñar junto con la comunidad afectada” y realizar todo el proyecto con ella.
- La información “de terreno” que se necesita para diagnosticar, fijar objetivos y programar las distintas acciones del proyecto, sólo puede ser proporcionada por las personas que viven la situación problema.
- Para que el proyecto sea exitoso la comunidad destinataria debe sentir que se trata de “su proyecto” y la única condición para ello es que en verdad se trate de “su iniciativa”, realizada en conjunto y con el apoyo de los Caminantes.

- Una intervención social o ambiental no sólo debe resolver un problema, sino también crear las condiciones de sustentabilidad que hagan que esa solución perdure en el tiempo por la acción de los propios interesados. Si la acción viene de fuera, el proyecto se hace menos sustentable. ¡Cuántos arbolitos plantados por los scouts se terminaron secando porque nadie se preocupó de regarlos, abonarlos, desinfectarlos o protegerlos, o sea, de “sustentar” su crecimiento!
- Desde el punto de vista educativo que nos anima, los resultados serán más enriquecedores para los jóvenes si tienen la experiencia de actuar junto con los interesados. En su esencia, un proyecto de intervención es una oportunidad de “aprendizaje mutuo”, que beneficia tanto a la comunidad destinataria como a los propios jóvenes.



Los proyectos de intervención requieren un diagnóstico

Si del “sueño” de los jóvenes, compartido luego con la comunidad local, se desprende su interés por participar en un proyecto de servicio, contribuyendo a la solución de una situación problema que afecta a las personas o al ambiente (por ejemplo, inexistencia de un espacio recreativo para jóvenes de un sector marginal o contaminación con residuos orgánicos de una fuente de agua), antes de fijar los objetivos del proyecto es preciso hacer un diagnóstico de esa situación problema.

En todo diagnóstico hay una confrontación entre la situación actual del problema que se examina y el estado ideal que se ha tomado como modelo o paradigma. En consecuencia, hacer un diagnóstico significa recoger y analizar datos para realizar adecuadamente esa confrontación.

Diagnosticar significa: a) identificar el problema específico, o parte del problema, a cuya solución el proyecto se propone aportar; b) caracterizar y cuantificar la población directamente afectada por el problema; c) evaluar la relevancia que tiene dar solución al problema descrito; d) identificar las causas del problema; e) elaborar alternativas de solución; y f) analizar por qué la alternativa propuesta sería la más adecuada.

Sólo después de diagnosticar se pueden fijar objetivos



Un buen diagnóstico es parte esencial de una buena solución, permitiendo que los objetivos sean pertinentes. El *objetivo general* corresponde a aquello que finalmente la iniciativa se propone lograr con su ejecución, lo que debe contribuir a solucionar el problema identificado en el diagnóstico. También se pueden fijar *objetivos específicos*, que corresponden a resultados parciales o sectoriales que, considerados en conjunto, permiten el logro del objetivo general descrito.

Si se quiere que la fijación de objetivos sea más completa y que los resultados puedan ser medidos con precisión u observados con mayor facilidad, es recomendable fijar niveles de logro esperado mediante *indicadores* que señalen los resultados concretos y observables que se espera lograr con cada objetivo específico (con relación a los ejemplos puestos anteriormente, indicadores serían el número de jóvenes que recibirán el beneficio o el porcentaje tolerable al cual se reducirá la materia orgánica en el agua). La existencia de indicadores de este tipo ayuda adicionalmente a la pertinencia del proyecto, aumentando su consideración por parte de las fuentes que pueden suministrar recursos para su realización. Por cierto que aumenta el trabajo de proyección, pero para resolver ese problema tenemos nuestra *red de contactos*, que nos permitirá disponer de los expertos que nos pueden ayudar en su formulación y evaluación.



El resto del ciclo continúa con algunas variantes o complementos

A partir de la fijación de objetivos el ciclo de desarrollo del proyecto de servicio continúa de la manera antes descrita, con ciertas variantes, entre las cuales mencionamos algunas:

- Durante todo el desarrollo del proyecto se requerirá la colaboración de expertos. Es necesario que al presentar el proyecto a terceros se acompañen antecedentes de esos expertos y otros ejecutores, incluida la experiencia de los Caminantes o del Grupo Scout o de la Asociación en iniciativas similares, lo que permitirá verificar la capacidad técnica y experiencia que se ha logrado reunir en las materias propias del proyecto. Por supuesto que es conveniente indicar el nivel de participación de la comunidad involucrada.
- Por el mismo motivo, el proyecto requiere poner atención especial en las capacidades con que se cuenta y así evitar emprender una iniciativa irrealizable con los recursos humanos y materiales de que se dispone, lo que sólo produciría frustración, en los Caminantes y en la comunidad involucrada.
- Como parte de los procesos y mecanismos que se prevean para la permanencia de los logros y cambios que el proyecto generará en la población objetivo y en sus condiciones de vida, debe comprometerse, y en lo posible acreditarse, la participación de la comunidad destinataria o de otras organizaciones de apoyo. Esto contribuirá a asegurar la sustentabilidad del proyecto.
- Como en un proyecto de intervención social concurren muchos actores, es probable que la etapa de ejecución requiera de un cronograma o carta Gantt, que ordene con precisión los tiempos de las actividades que se desarrollan tanto en forma secuencial como paralela.

- Si es posible, sería conveniente analizar y describir aquellos factores externos (condiciones, acontecimientos, decisiones) que están fuera del control de los organizadores del proyecto, identificando acciones a realizar para enfrentarlos, evitando de esa manera que atenten contra los objetivos y logros de la intervención.
- Es conveniente desagregar el presupuesto en diferentes partidas, lo que facilitará la búsqueda de financiamiento ante fuentes diversas y complementarias.

Todo proyecto requerirá de recursos financieros y toda solicitud de fondos debe ser hecha por escrito o acompañando una pauta escrita que identifique claramente la iniciativa.

Pauta de identificación de un proyecto

Responsable

Nombre de la institución que presenta, patrocina o respalda el proyecto. Según los casos, puede que la sola mención a la Comunidad de Caminantes sea insuficiente y se requiera el apoyo del Grupo Scout, del Distrito, de la Asociación o de la institución que patrocina el Grupo Scout, o de la organización técnica que, contactada por la Comunidad, auspicia la iniciativa, sin olvidar la organización social de los vecinos que opera en terreno.

Nombre del proyecto

Es conveniente dar al proyecto un nombre que indique claramente lo que se realizará, evitando nombres de fantasía.

Destinatarios

Indicar a quienes está dirigido el proyecto o a quienes beneficiará directamente la iniciativa: jóvenes o adultos entre tales edades, familias, personas con discapacidad, vecindario de tal sector, mujeres, niños, etc.

Localización

Especificación del área geográfica en que se desarrollará el proyecto, señalando si es local, comunal o regional.

Duración

Tiempo que se necesitará para realizar el proyecto, con indicación precisa de semanas o meses.

Resumen del proyecto

En no más de una carilla se describe el proyecto, entregando una idea general pero precisa del problema que se quiere resolver, los objetivos del proyecto, la forma en que se realizará la intervención y los resultados esperados.

Resumen del financiamiento

Se debe señalar el costo total del proyecto, la parte de ese total con que cuenta la Comunidad de Caminantes o que ésta ha obtenido con anterioridad, el monto de los recursos que se solicitan al donante y el provecho que se ofrece a cambio.



Las competencias



Las competencias dan origen a actividades muy importantes dentro del programa de la Comunidad, ya que contribuyen de manera directa y personal para que el joven concrete en su desempeño el marco simbólico de la Rama. Ser competente para tareas específicas es una manera de “aterrizar” la propuesta *vivir mi propia aventura*.

Para comprender el tema en toda su magnitud, se analizará en primer lugar el concepto, destacando las competencias que mejor se desarrollan en la práctica del método scout, para luego referirnos de modo general a su aplicación en la Comunidad.

Las competencias se relacionan con el desempeño de las personas



Las competencias son atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea o actividad. Analicemos el alcance de esta definición:

- Que sean *subyacentes* significa que se trata de atributos que están detrás del comportamiento, no necesariamente ocultos pero tampoco perceptibles fácilmente, y que permiten predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y desafíos.
- Estos atributos pueden ser *innatos*, es decir, connaturales a la persona, o *adquiridos* a través de su formación o de su experiencia.
- Que la actuación sea *efectiva* significa que es capaz de lograr en la realidad y con validez el efecto que se desea.

- Por último, es parte esencial de una competencia el hecho de que ésta se determine en relación con el *desempeño* de una persona para una tarea o actividad, especialmente en el campo laboral.

Determinar si una persona es competente no significa estudiar exhaustivamente su perfil físico, psicológico o emocional, sino saber si el conjunto de sus características le permite disponer de las condiciones requeridas para una tarea o un trabajo específicos.

Una competencia es más que una aptitud natural y se relaciona con la conducta. De hecho, una tendencia natural puede ser anulada o potenciada por la conducta, ya que valores, motivaciones, conocimientos, habilidades y actitudes, reunidos para el desarrollo de una tarea en particular, influyen en el grado de aprovechamiento de los rasgos o aptitudes naturales de una persona.



Las competencias están determinadas en parte por componentes poco visibles

Como se ha mencionado en el párrafo anterior, una competencia para una determinada tarea es el resultado de la integración en una persona de diferentes características. Algunas de ellas son poco visibles, como los rasgos de personalidad, las motivaciones y los valores:

- Los *rasgos de personalidad* se refieren a las características físicas y psicológicas de la persona, que permiten deducir sus respuestas consistentes en diferentes situaciones. Tener reflejos rápidos puede que no sea condición importante para la elección de un psiquiatra, pero sí será fundamental para considerar la aptitud de un piloto de fórmula uno. En la mayoría de las competencias la estatura y el peso pueden ser indiferentes, pero no para ser jinete.
- Las *motivaciones* son otras determinantes importantes del comportamiento, ya que lo orientan y dirigen hacia ciertos objetivos o acciones y lo alejan de otros. Muy distinta será la competencia de una persona para una determinada función si su motivación es *de logro* (interés por hacer algo mejor), o *de poder* (interés constante en obtener y conservar prestigio y reputación), o *de pertenencia* (necesidad de estar con otros). En la competencia de un gerente comercial de una empresa con planes de penetración de nuevos productos, la motivación de logro será tan determinante como su conocimiento del mercado.
- Los *valores* de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñarán en sus tareas. Una persona que atribuya a la amabilidad una jerarquía superior entre sus valores, será más competente para desempeñarse en tareas de relaciones públicas que otra que no le asigne igual prioridad a ese valor.

Como se muestra gráficamente en el cuadro siguiente, tomado de Spencer & Spencer y modificado por los autores de esta Guía, estas tres características son poco visibles o no visibles. Sin embargo, casi todos los autores coinciden en que ellas hacen su trabajo desde el interior de la persona, manifestándose de manera persistente en sus comportamientos.

El iceberg de las competencias



(L. M. Spencer Jr., D.C. McClelland, S.M. Spencer, *Competency Assessment Methods; History and State of the Art*, Hay/McBer Research Press, 1992).

Conocimientos, habilidades y actitudes también inciden en las competencias



Las competencias están igualmente determinadas por otros componentes de naturaleza más objetiva y visible. Nos referimos a los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Los dos primeros eran los únicos que antiguamente solían considerarse para proyectar el desempeño probable de una persona.

- El *conocimiento* (saber) es la información que una persona posee sobre los asuntos relacionados con la materia propia de la tarea que desempeñará. Este es un componente complejo, ya que no sólo se trata de cantidad o calidad de la información, ni menos de memoria, sino de saber cómo aplicar la información relevante frente a un problema determinado. Las evaluaciones habituales del conocimiento de una persona tienden a medir la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si esa persona es capaz de actuar basada en ese conocimiento. Por ejemplo, la capacidad de elegir el mejor argumento es muy diferente a la aptitud para enfrentar una situación conflictiva y discutir persuasivamente. Además, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, pero no lo que realmente hará.
- Las *habilidades* (saber hacer) son destrezas que se poseen para desempeñar una cierta tarea física o mental y que se pueden adquirir mediante el entrenamiento y la experiencia. Un ejemplo típico es la “buena mano” de la cocinera, que le da a un guiso el punto apropiado, o del odontólogo, para curar una caries sin dañar el nervio.
- Las *actitudes* (saber ser) son predisposiciones relativamente estables de la conducta que involucran todos los ámbitos o dimensiones de la persona, estabilizando su modo de ser en las relaciones con los demás y con el mundo. Un profesor puede tener un dominio intelectual de la materia que enseña y poseer pericia para comunicar conceptos, pero finalmente no será competente para la tarea si carece de una actitud de respeto hacia sus alumnos y de fomento de sus emergentes capacidades.





Para determinar las competencias hoy se aprecian más las actitudes y cualidades internas de las personas

El concepto de competencia está reemplazando la idea tradicional, ampliamente difundida, según la cual el intelecto o la pericia son lo único que importa para un desempeño exitoso. El psicólogo Daniel Goleman, en su difundido libro *La inteligencia emocional en la empresa* (Javier Vergara editor, 1999) indica que “no bastan la excelencia intelectual ni la capacidad técnica; necesitamos otro tipo de habilidades sólo para sobrevivir -y mucho más para prosperar- en el mercado laboral del futuro, cada vez más turbulento. Ahora se vuelven a evaluar cualidades internas tales como la flexibilidad, la iniciativa, el optimismo y la adaptabilidad”.

Esto no es nuevo. También algunos sistemas clásicos se centran en el modo en que cada uno se conduce y se relaciona con quienes lo rodean. Lo nuevo son los datos y la velocidad con que han generado cambios. En los últimos años los análisis hechos en múltiples ambientes por gran cantidad de expertos, apuntan a la relevancia que este tipo de cualidades tienen en el rendimiento laboral. A la vez es asombrosa la velocidad con que se aplican las conclusiones que se han derivado de esos datos. Hasta hoy se habla de estas cualidades dándoles una variedad de nombres, tales como “habilidades blandas” o “habilidades suaves”, en contraposición a las “habilidades duras”, que serían las proporcionadas por los conocimientos y las destrezas. Para Goleman “por fin tenemos un conocimiento más exacto de estos talentos humanos y un nuevo nombre para designarlos: inteligencia emocional”.

Más allá de los nombres que podrían disputar entre sí sobre la mejor forma de graficar el concepto, podríamos decir que en todas las competencias hay factores relacionados con el saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y saber ser (actitudes); como también en todas ellas hay componentes menos visibles que subyacen, como son los rasgos de personalidad, los valores y las motivaciones. Lo que sí puede decirse es que existen competencias que dependen en mayor medida de algunos de sus componentes, pudiendo hablarse de competencias que se relacionan más con el saber y el saber hacer, mientras otras se relacionan mayormente con el saber ser. No obstante, como se dijo, en todas ellas se manifiestan los componentes menos visibles ya aludidos.

El método scout desarrolla las competencias, especialmente las relacionadas con las actitudes



A través de la realización de actividades y proyectos, el método scout ofrece a los jóvenes oportunidades de adquirir y desarrollar competencias. No es posible llevar a cabo con éxito un proyecto si no se dispone de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño apropiado. Cada aspecto o fase de un proyecto es rico en oportunidades para que cada joven adquiera, o se inicie en la adquisición, de una competencia que también responda a su personalidad y a sus motivaciones e intereses.

No obstante lo anterior, la mayor fuente generadora de competencias en el método scout es la vida de grupo. A través del *clima educativo* que produce la aplicación de todos los componentes del método, se crea un *campo de aprendizaje* que facilita de manera natural e intensa el desarrollo de los distintos componentes de una competencia.

Esta capacidad es particularmente destacable en el caso del desarrollo de competencias relacionadas con las actitudes. Especialmente por el componente valórico y motivacional que éstas tienen. Los valores (Ley Scout y Promesa) y las motivaciones (misión y visión), que son componentes intrínsecos de las competencias, son parte del clima en que se desarrollan las actitudes.



El desarrollo de actitudes se favorece asimismo por el testimonio de los dirigentes como modelos, por la acción de los pares como tutores y por el trabajo de los Coordinadores de equipo como inspiradores, a todo lo cual ya nos hemos referido en otros capítulos. Debe agregarse también la acción de los dirigentes motivando en cada joven su interés por el futuro y ayudándole a que lo vea como posible, lo que genera una tensión creativa entre realidad actual y posibilidad futura. Esto favorece fuertemente el interés por adquirir competencias que permitan acceder a ese futuro.

Sin duda que el método scout y la realización de proyectos y actividades impulsa al logro de conocimientos y habilidades, especialmente a través de la acción de los expertos que asesoran actividades y proyectos. Enumerar distintas alternativas sería un trabajo interminable y no tendría mayor sentido, ya que ellas dependen del proyecto o actividad de que se trate. Pero sí podemos referirnos a las competencias más relacionadas con el saber ser, que son en las que hoy se pone más énfasis.

En el cuadro que sigue se presentan algunos ejemplos de competencias favorecidas por la vida de grupo y relacionadas con las actitudes. Como sería imposible enumerarlas todas, señalamos las que nos parecen más evidentes.





En la Comunidad de Caminantes las competencias sustituyen a las especialidades

La adquisición de competencias, como complemento de la progresión personal, reemplazan en la Comunidad de Caminantes a las especialidades de la Unidad Scout, constituyendo un proceso de profundización en la misma línea. Las razones para esta sustitución son las siguientes:

- Las especialidades son un punto de partida en la adquisición y ejercicio de habilidades en un tema específico, mientras que las competencias son un paso superior que aproxima al joven a la idoneidad para el desempeño, y eventualmente, para el trabajo.
- Las competencias, dada su naturaleza, están más cercanas a la búsqueda de identidad de los jóvenes en la adolescencia media, ya que responden a su necesidad de proyectarse hacia la vida adulta. Durante la adolescencia inicial la especialidad podría perfectamente ser un pasatiempo y cumplir su función, lo que no podría ocurrir con la competencia en la Comunidad de Caminantes, ya que la habilitación para el desempeño constituye su rasgo esencial.
- Al estar ligadas a actividades y proyectos, las competencias son menos periféricas al programa de actividades que desarrollan los jóvenes, ya que su adquisición surge como una necesidad de lo que ocurre.
- Por último, una especialidad conseguiría su objetivo si sólo mejorara la autoimagen de un joven o de una joven, mientras que la competencia, junto con cumplir esa función, busca además que él o ella valore el hecho de hacerse competente.



La especialidad en la Rama Scout

Es un conocimiento o habilidad particular que se posee en una determinada materia.

No está necesariamente relacionada con el desempeño.

Es un punto de partida en la exploración de nuevas aficiones.

El tema de una especialidad es propuesto por el joven de acuerdo a sus intereses o es seleccionado de una lista previa generalmente proporcionada por la Asociación.

Generalmente las especialidades tienen objetivos, acciones y requisitos establecidos en la lista previa.

La función de monitor de una especialidad puede ser desempeñada por algún miembro del Equipo de dirigentes, bastando que tenga un cierto conocimiento del tema respectivo.

La competencia en la Rama Caminantes

Es más que un conocimiento o habilidad, ya que incluye rasgos de personalidad, motivaciones, valores y actitudes.

Está establecida directamente con relación al desempeño en una tarea o trabajo determinados.

Además de explorar, interesa que el joven logre un cierto dominio de la competencia ejercitada.

Es elegida igualmente por el joven, pero de entre las competencias necesarias para el desarrollo de una determinada actividad o proyecto.

Los requerimientos de la competencia dependen del tipo de desempeño que se necesita en función de la respectiva actividad o proyecto.

Para monitorear una competencia se requiere la intervención de un experto, que con frecuencia provendrá del ambiente en que dicha competencia se ejercita.

La competencia exige recurrir a la red de contactos



La elección de una determinada competencia es individual y se escoge voluntariamente de entre aquellas que sean necesarias para la realización de una determinada actividad o proyecto. Un experto asesora la adquisición de la competencia en calidad de monitor o tutor. El Equipo de dirigentes designa a esta persona, para lo cual se necesita disponer de información confiable sobre la idoneidad profesional e integridad moral de las personas externas que se nominen para esta tarea, ya que ellas mantendrán una relación directa con el joven o la joven y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa.

Esta necesidad de contar con expertos confirma la necesidad de disponer de la red de contactos de que hablamos al final del capítulo dedicado a los dirigentes scouts.

La duración y contenido de una competencia son flexibles



La competencia se adquiere y se ejercita en distintos momentos, en un tiempo adicional a aquel destinado a las reuniones habituales y en un período muy variable, cuyo contenido y duración dependen de las exigencias de la respectiva actividad o proyecto. Este período puede ser independiente del ciclo de programa que la Comunidad esté desarrollando, ya que un proyecto puede comprender varios ciclos; y la adquisición de una competencia por un joven podría incluso prolongarse más allá del proyecto que le dio origen.

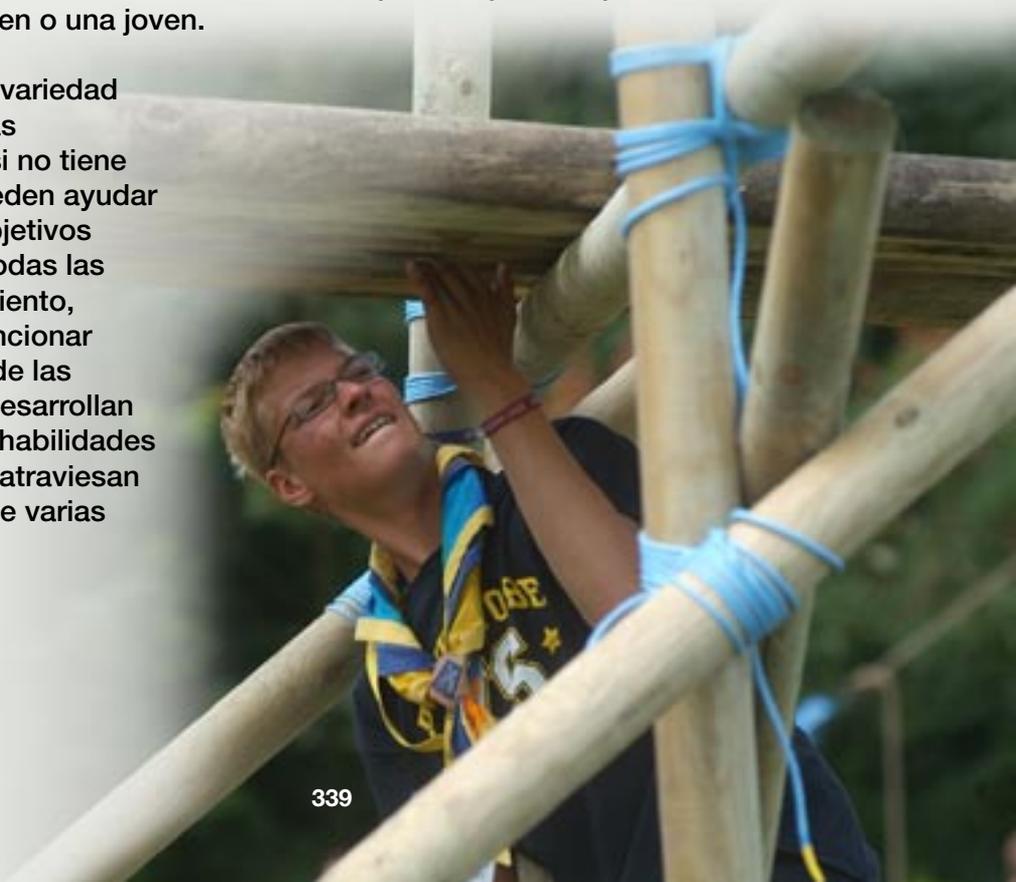
Junto con depender de las exigencias del respectivo proyecto o actividad, el contenido del aprendizaje de una competencia dice relación con lo que es posible alcanzar por el joven o la joven según sus características personales, y de la profundidad que él o ella quieran lograr con dicho aprendizaje.



Las competencias complementan la progresión personal

Los objetivos educativos personales de cada joven representan un eje central a lo largo del cual se desarrolla su personalidad, mientras que las competencias operan como una línea envolvente que circula alrededor de ese eje. En cualquier punto del eje en que pueda ubicarse, la competencia implica una profundización, un esfuerzo adicional, que enriquece el proceso educativo global de un joven o una joven.

Como la variedad de competencias imaginables casi no tiene límite, éstas pueden ayudar a reforzar los objetivos educativos en todas las áreas de crecimiento, sin dejar de mencionar que la mayoría de las competencias desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que atraviesan transversalmente varias áreas.



El logro de una competencia se reconoce mediante un distintivo especial



El desempeño exitoso del joven o la joven en la actividad o proyecto, permite evaluar si él o ella lograron el nivel de competencia requerido, lo que generalmente se determina entre el joven, el experto y el dirigente responsable de la respectiva actividad o proyecto. El logro se reconoce mediante la entrega de un distintivo especial, habitualmente una insignia. Los distintos tipos de competencias se pueden agrupar en *conjuntos* y reconocer su logro con insignias que se refieran al respectivo conjunto, pudiendo variar de color o forma según la manera que determina la Asociación en el sistema de reconocimientos respectivo.



Las competencias aumentan la necesidad de atención personal a los jóvenes

Para apoyar a los jóvenes en el desarrollo de una competencia, los dirigentes necesitan conocer más sobre sus intereses, aptitudes y posibilidades, lo que significa compartir con ellos, escucharlos con más frecuencia que la habitual, intensificar los contactos cercanos con su familia y los adultos que intervienen en su educación y seguir de manera cercana su desempeño en la actividad o proyecto respectivo. La proximidad del dirigente encargado del seguimiento personal será clave para ampliar este conocimiento.

La adquisición de competencias influye en la estructura del ciclo de programa



La vida de grupo de una Comunidad está cruzada normalmente por una variedad de actividades fijas, variables y proyectos realizados por los equipos, los grupos de trabajo o la Comunidad. Esto representa una malla de acciones que es preciso coordinar en el calendario del respectivo ciclo de programa. Si a ello agregamos los procesos de planificación, de evaluación personal y las competencias, con su secuencia de tareas individuales y contactos con expertos y otras organizaciones vinculadas a los proyectos, se desprende la necesidad de que los dirigentes velen porque los jóvenes no se saturen de actividades, a la vez que supervisan estrechamente el cumplimiento de los distintos pasos del ciclo de programa.