SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España

Guías Metodológicas
SECCIÓN SCOUT



SCOUTS® Construir un Mundo Mejor
ASDE España
C/ Lago Calafate, 3
28018 Madrid
Tlf. (34) 91 517 54 42
Fax. (34) 91 517 53 82
asde@scout.es
www.scout.es

Miembro de la Organización Mundial del Movimiento Scout / Declarada de U.P. 1.12.1977 / Registro de Asociaciones 1071 / Premio Nacional de Medio Ambiente 1993 / Distinguida con la Corbata de la Orden Civil de Alfonso X-2005/Premio Estatal Voluntaria

¡Hola, Kraal!

Si tienes este documento entre tus manos (o en tu pantalla), es porque compartes con nosotras y nosotros esta apasionante aventura de educar en el tiempo libre. Y por fin... ¡ha visto la luz!

Lo que encuentras aquí no es un manual aburrido lleno de teoría para acumular polvo en la estantería del local. ¡Para nada!

Esto es el resultado de horas de trabajo en equipo, de debates hasta las mil, tazas de café y ciber-café, y, sobre todo, de un esfuerzo gigante por traducir nuestro Programa Educativo a la realidad viva del día a día, confeccionado por un equipazo de voluntarias y voluntarios de toda España que se ha dejado la piel para transformar las grandes lógicas pedagógicas de nuestra Federación.

¿Sabes esa sensación de tener una idea genial para una actividad, pero no saber muy bien cómo encajarla en los objetivos o en el momento pedagógico de tu sección?

Tranqui, nos ha pasado a todas y a todos. Por eso nos pusimos manos a la obra con una finalidad muy clara: ponértelo fácil y hacerte la vida un poquito más cómoda a la hora de programar, pero sin perder jamás el fondo cálido y el sentido profundo de lo que hacemos con una herramienta viva, fresca y práctica.

Esta guía no nace para ser una ley tallada en piedra, sino una **caja de herramientas** en la que trastear, ideada para ofrecerte pautas flexibles que se adapten al ritmo de cada persona que conforma la sección. Porque cada infancia y cada juventud es única, y el acompañamiento en su desarrollo debe responder a sus propias necesidades, realidades e intereses.

Especial agradecimiento a la participación en encuestas, cesión de documentación y acercamiento de los Grupos y Escuelas que nos ha permitido hacerlo aún más cercano a cada realidad.

Está redactada con la cercanía de quien sabe lo que es montar una tienda bajo la lluvia, pero con el cariño y la madurez pedagógica que garantizan una educación en valores en el tiempo libre transformador, seguro y de máxima calidad.

Queremos que la manches de barro, que la llenes de pósits, que la discutas en las asambleas y que te sirva como brújula para seguir construyendo ese mundo mejor. Hazla tuya, compártela en el Kraal y disfrútala.

¡Buena caza!

dona con confianza ONG FUNDACIÓN LEALTAD
ISO 9001 Adok Calidad
efr certificado en conciliación 1000-5
ES - 225 / 2022 / Másfamilia

A quien colaboró, en especial a vosotras y vosotros.

«Fue el tiempo que pasaste con tu rosa lo que la hizo tan importante.»

Antoine de Saint-Exupéry, *El Principito*.

A las **23 personas voluntarias** que, a lo largo de estos siete años, habéis tejido con el corazón cada página de este documento.

A las **11** que en 2019 soñasteis este proyecto, sembrasteis la semilla y nos dejasteis un legado imborrable cuando la pandemia cambió los planes. Y a las **12** que recogisteis el testigo con la valentía de retomar, cuidar y llevar hasta la meta esta herramienta tan valiosa para nuestra entidad.

Gracias por cada hora regalada, por la resiliencia y por demostrar que, como decía Eduardo Galeano, *«mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo»*.

Este logro es vuestro.

AUTORÍAS

SECCIÓN SCOUT

Israel López Marín - ASDE Exploradores de Murcia
Miguel Casero Buendía - ASDE Scouts de Castilla-La Mancha
Fátima Guzmán García - ASDE Exploradores de Madrid
Fran Cañete - ASDE Scouts de Andalucía
María Victoria Baquero Mier - ASDE Scouts de Cantabria

EQUIPO DE REVISIÓN

María Inés Lorenzo Rivas - ASDE Exploradores de Madrid
Irina García Padrón - ASDE Scouts-Exploradores de Canarias
Enci García Bo - ASDE Scouts de Castilla-La Mancha
Fátima Guzmán García - ASDE Exploradores de Madrid
Jorge García-Viera Fernández - ASDE Scouts-Exploradores de Canarias
Pablo Martínez Vázquez - ASDE Scouts de Galicia
Alberto García Fernández - ASDE Exploradores de Castilla y León

COORDINACIÓN

Ana Pérez Curiel (Guías) - ASDE Scouts de España
Alberto García Fernández (Guías y Revisión) - ASDE Scouts de España

AREA ED. SCOUT ASDE

Óscar López Novella - ASDE Scouts de España
Vicente María Corrales Sanz - ASDE Scouts de España

REV. LENGUAJE INCLUSIVO

Raúl Mompó Curell - ASDE Scouts de Castilla-La Mancha
Observatorio de Género - ASDE Scouts de España

ÍNDICE

1. HISTORIA DE LA SECCIÓN SCOUT 1
2. CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO EVOLUTIVO EN LA SECCIÓN SCOUT 4
2.1. Área del desarrollo cognitivo 4
2.2. Área del desarrollo emocional 5
2.3. Área del desarrollo espiritual 7
2.4. Área del desarrollo físico 8
2.5. Área del desarrollo social 9
3. MÉTODO SCOUT EN LA SECCIÓN SCOUT 11
3.1. Educación en valores 12
3.1.1. El lema en la Sección Scout 12
3.1.2. La ley en la Sección Scout 13
3.1.3. La promesa en la Sección Scout 16
3.1.4. La Buena Acción Diaria en la Sección Scout 19
3.1.5. Las virtudes scout en la Sección Scout 20
3.1.6. Los principios scouts en la Sección Scout 21
3.2. Educación por la acción y la propia experiencia 22
3.2.1. La participación 22
3.2.2. Técnica de proyectos: la Aventura 27
3.2.3. Actividades propias 34
3.3. Marco simbólico 36
3.3.1. Símbolos propios 43
3.4. Programas progresivos y atrayentes basados en los centros de interés de sus participantes 48
3.4.1. La progresión personal 50
3.4.2. Elementos vinculados al trabajo de la progresión personal 53
3.4.3. Objetivos personales: las Especialidades 54
3.4.4. Evaluación de la progresión personal 57
3.5. Participación en la comunidad a través del compromiso y del servicio 60
3.6. Vida en pequeños grupos 66
3.6.1. Organizados en: Patrullas 66
3.6.2. Lugar de encuentro: el rincón de patrulla 67
3.6.3. Asunción paulatina de responsabilidades y autogestión: los órganos de decisión y gestión 68
3.7. Vida en la naturaleza 70
3.8. Apoyo de adultos: el papel del equipo de scouters de la Sección Scout 73
3.8.1. La relación con las familias 73
3.8.2. La delgada línea roja 75
4. PAUTAS ESPECÍFICAS DE PROGRAMACIÓN PARTICIPATIVA. 77
5. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS 78

1. HISTORIA DE LA SECCIÓN SCOUT

Hablar de la historia de la Sección Scout, es hablar, inevitablemente de la historia propia del Escultismo, ya que, en el inicio del Movimiento Scout, y durante sus primeros años, eran los niños (años después se unirían las niñas mediante la aparición del Guidismo) de esas edades los que protagonizaron todas las actividades realizadas en el seno del mismo.

Es imprescindible conocer la trayectoria de Robert Baden-Powell en su vida personal y sobre todo dentro del ejército británico para poder entender las motivaciones que le llevaron a poner en marcha una propuesta educativa que hasta entonces era totalmente desconocida.

Durante su niñez, Baden-Powell tuvo múltiples experiencias en contacto con la naturaleza, que le influyeron en gran medida en la formación de su personalidad. Posteriormente, durante su vida como militar, tuvo ocasión de experimentar múltiples técnicas relacionadas con la exploración, observación, formación, etc.

Fue durante el sitio de Mafeking (1899 – 1890) cuando Baden-Powell comprobó la enorme valía de los jóvenes, los cuales podían cumplir con cometidos importantes si se les asignan responsabilidades. Este es uno de los razonamientos le llevó posteriormente a crear el Escultismo como sistema educativo.

Tras diversas reuniones con expertos en pedagogía y miembros de organizaciones que trabajaban con jóvenes, entre el 1 y el 9 de agosto de 1907 organizó un campamento experimental en la isla de Brownsea (Gran Bretaña), que constituyó el germen del Movimiento Scout).

Para ello organizó a los participantes (21 chicos de diversas clases sociales y con edades comprendidas entre los 12 y los 17 años) en cuatro patrullas, que tenían el nombre de diferentes animales: lobos, cuervos, chorlitos y toros. Dio distintas responsabilidades a los componentes de cada una de ellas, incluyendo la de líder de patrulla, y durante el tiempo que duró la actividad realizaron actividades diversas: habilidades de acampadas, construcciones, cabuyería, cocina, salud, observación, rastreo, etc. además de otras relacionadas con la formación del carácter, como caballerosidad, honor, deberes ciudadanos, etc.

Baden-Powell consideró un éxito esta actividad, lo que le llevó posteriormente a elaborar la obra "Escultismo para Muchachos", que se publicó en 1908, inicialmente en entregas quincenales al precio de cuatro peniques cada una. Tuvo un gran éxito, vendiéndose de forma masiva, lo cual sirvió para que comenzaran a organizarse de forma casi espontánea patrullas scouts, ya que grupos de chicos se unían por su cuenta para realizar las actividades que aparecían en la publicación (la cual había sido pensada en principio como un complemento orientativo para otras organizaciones juveniles que ya funcionaban).

Visto este éxito, se realiza un segundo campamento (que algunas personas consideran el primer campamento scout oficial) en Humshaugh (Nordeste de Inglaterra); con una treintena de scouts de tropas registradas como tal; comienza así la actividad scout y Baden-Powell decide dedicar más tiempo a la misma. En 1908 abre una oficina para atender a las cartas que le llegan, cada vez en mayor número, con cuestiones relativas al funcionamiento de las patrullas y tropas scouts.

Ese mismo año Baden-Powell visita algunos países, en los que comienza a extenderse el Escultismo: Argentina y Chile en primer lugar (donde poco después se organizarían las respectivas asociaciones nacionales).

A su regreso a Inglaterra, ya en 1909 se organiza un encuentro con scouts llegados de todo el país en el Crystal Palace (Londres). En ese evento se presenta un grupo de niñas vestidas de scouts, lo que sería el origen del comienzo del Movimiento Guía.

En 1910, siguiendo el consejo del Rey Eduardo VII, Baden-Powell deja el ejército para centrarse en la dirección del Movimiento Scout.

La tropa scout será por tanto la primera sección educativa en aparecer, y estará compuesta por niños de 12 a 17 años en sus orígenes. Tras algunos años aparecerán las muchachas guías (1910), la sección de lobatos (1916) y la sección rovers (1918), y algunas décadas más tardes surgirán los escultas (años 60) y castores (años 70).

Surge el Escultismo especializado con la aparición de los scouts marinos en 1910.

Baden-Powell siguió promocionando el Movimiento Scout visitando diferentes países, por lo que se da un rápido crecimiento tanto en el número de territorios (Norteamérica, Sudamérica, Europa, Oceanía, África…) como de miembros.

El Escultismo llega a España en 1911 con la fundación de la Tropa de Vitoria; en Barcelona aparece la asociación "Exploradores Barceloneses" que acabaría integrándose en la Asociación de Exploradores de España, que se crea oficialmente en 1912, extendiéndose por todo el territorio nacional con rapidez. Teodoro de Iradier (capitán de caballería) fue el responsable de la puesta en marcha de nuestra organización, con la inestimable colaboración del periodista Arturo Cuyás.

En 1912 Baden-Powell se casa con Olave Saint Claire Soames, con quien tendrá dos hijas y un hijo.

En 1913 tiene lugar en Birmingham (Inglaterra) un encuentro de más de 6000 scouts denominado Rally Scout. Al mismo acuden patrullas scouts de otros países.

En 1914 Baden-Powell envía un escrito a las diferentes asociaciones scouts nacionales en las que les anima a adoptar a San Jorge como patrón mundial de los scouts, sin distinción de razas ni creencias.

Ese mismo año tiene lugar otro suceso de gran importancia, ya que Roland Erasmus Phillips escribe la obra "The Patrol System", que complementa a "Escultismo para Muchachos", desarrollando diversos aspectos para la organización y el funcionamiento de las patrullas scouts, llegando a afirmar que "El sistema de patrullas no es solo un método para hacer Escultismo. Es el único método que existe para practicarlo".

El estallido de la Primera Guerra Mundial supone un duro golpe para las naciones implicadas en la contienda, que ven como un importante número de hombres jóvenes parten hacia los diferentes campos de batalla, perdiéndose innumerables vidas. En este contexto, los scouts de muchos países prestan diferentes cometidos, auxiliando en hospitales, realizando tareas de vigilancia de costas, y todo tipo de servicios sociales y auxiliares.

En 1919 tiene lugar el primer curso "Insignia de Madera", en Gilwell Park, lo que supuso un importante hito por lo que supone la aparición de un sistema de formación scout para dirigentes adultos.

En 1920 tiene lugar el Primer Jamboree Mundial en Olimpia (Inglaterra), con asistencia de más de 8000 scouts de 34 países. Desde entonces, se ha venido repitiendo periódicamente (cada cuatro años) este encuentro, salvo durante la Segunda Guerra Mundial. En 2019 tuvo lugar en Estados Unidos el 24º Jamboree Scout Mundial, siendo el más numeroso hasta el momento, con más de 28000 asistentes.

A partir de los años 60, con la aparición de la sección Pioneros (la denominación general en ASDE – Scouts de España es esculta), la edad de pertenencia a la tropa se irá modificando paulatinamente, pasando a ser de 11 a 14 años, aunque este es un proceso que no ha sido homogéneo ni en el tiempo ni en los diferentes países, pudiéndose encontrar importantes diferencias hoy en día.

No obstante, la tropa o sección scout ha estado desde sus inicios compuesta por pequeños grupos de aproximadamente seis componentes, con nombres de animales, y con un responsable a la cabeza (guía de patrulla), en los que sus diferentes miembros adquieren distintas funciones (cargos de patrulla) y que permite el desarrollo de puntos de interés (especialidades) promoviendo el contacto con la Naturaleza.

2. CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO EVOLUTIVO EN LA SECCIÓN SCOUT

En este apartado se abordan las características evolutivas de las chicas y chicos de la Sección Scout. Para ello, se agrupan en cinco áreas del desarrollo: cognitiva, emocional, espiritual, física y social, sabiendo que siempre existe interacción entre las mismas.

Tras hacer este repaso, se plantean una serie de estrategias prácticas que dan orientaciones sobre cómo trabajar con la sección en función de esas características.

Recordar que, si no se sabe cómo realizar actividades de esta índole, hay entidades y personas que se prestan a realizarlas y pueden servir de ayuda, tanto al Kraal como a la sección.

2.1. Área del desarrollo cognitivo

Abarca el desarrollo de los procesos mentales como la atención, la percepción, la memoria y el razonamiento. Además, se incluyen las funciones sensoriales (visión, audición, sensibilidad al tacto), visoespaciales, (orientación y reconocimiento del espacio y de la relación del cuerpo con el mismo), y las funciones ejecutivas (planificación, organización, juicio, toma de decisiones, resolución de problemas, empatía).

a. Características

Su capacidad memorística está ligada a sus emociones, recuerdan y aprenden lo que les interesa y motiva. Usan sobre todo la estrategia de "elaboración": uso productivo del conocimiento previo en relación con el material a recordar. Raramente la usan de forma espontánea antes de la adolescencia, pero hay que tener en cuenta que mejoran sustancialmente con el entrenamiento.

Desarrollan la atención selectiva (filtrar distracciones y concentración en la información relevante).

Adquieren mejores habilidades a la hora de hablar, a la vez que se da un desarrollo de dialecto propio de la etapa, con formas únicas de expresarse entre sí dejando de lado a las personas adultas, y fortaleciendo la identidad como grupo.

Los sentidos están completamente desarrollados en esta etapa, aunque a diferencia de edades tempranas, cada vez más, otros sentidos al margen de la vista tienen un papel algo más activo en el desarrollo socioeducativo.

Su creatividad e imaginación se va perfeccionando y volviendo más complicada, menos sujeta al momento específico, y mucho más autónoma y creadora, ya que sus experiencias son más variadas y múltiples. Tiene una imaginación desbordante y tiende a la ensoñación. Sus pensamientos se centran en todo aquello que desea y no tiene.

Comienzan a desarrollar el pensamiento abstracto (capacidad de abstracción), permitiendo contemplar distintas posibilidades de resolución de un problema, anticipando sus consecuencias y teniendo en cuenta las relaciones causales que se establecen entre ellas. En esta etapa solo manejan ciertas operaciones formales y las emplean en algunas ocasiones. Esto supone el empleo de un razonamiento basado en la hipótesis y la deducción.

La resolución de problemas es, por tanto, cada vez está más desarrollada, utiliza la experiencia previa para buscar soluciones. Aunque a nivel escolar esta habilidad la utiliza a la perfección a nivel emocional no es siempre capaz de resolver sus propios conflictos.

En estas edades se desarrolla la lógica proposicional, es decir la capacidad para afirmar la verdad o falsedad de enunciados sin necesidad de comprobarlos material o físicamente. Y comienza el desarrollo de la capacidad del para sustentar verbalmente su pensamiento sobre lo posible.

Comprenden que un aspecto determinado puede deberse a un conjunto de factores. Tienen ya la capacidad de buscar un conjunto de explicaciones sobre algo y someterlas a prueba para comprobarlas. Tienen mucho interés por aprender y dar explicación a los sucesos, y una importante resistencia al cambio. Se interesan en aprender sobre todo cuando ven una aplicación práctica de ello.

Finalmente, en cuanto a su motivación, se basa en el sentimiento de competencia para realizar una tarea, el disfrute con la realización de la tarea por su novedad o porque se experimenta el dominio sobre ella y en la experimentación del orgullo que sigue al éxito, tanto en situaciones competitivas como no competitivas.

b. Estrategias prácticas

- Tratar de guiar hacia un razonamiento abstracto, proponiendo actividades que cuestionen la validez y utilidad de sus ideas previas y conduzcan hacia la búsqueda de nuevas teorías.
- Plantear hipótesis y pedir que las sometan a contrastación. Usar los retos como fórmula para el empleo de los conocimientos que poseen, y dejarles que reflexionen y piensen.
- Pedir que usen el planteamiento de metas y para trabajar el razonamiento hipotético deductivo.
- Estimular las capacidades cognitivas a través del juego de estrategia, otorgándoles así un papel activo y participativo con el entorno.
- Llevar a cabo acciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad.
- Ofrecen estrategias que les faciliten la transferencia de sus aprendizajes a otras vertientes de su vida.
- Plantear proyectos a largo plazo que posibiliten el desarrollo de ideas y de trabajo complementario en el transcurso del desarrollo del proyecto.
- Ante conflictos, facilitar preguntas para orientarles hacia la resolución, pero sin una dirección clara, sino que ellos y ellas sean quienes vayan encontrando la salida.
- Realizar juegos de memoria y estrategia, como los juegos de Kim, para el desarrollo de ambas.

2.2. Área del desarrollo emocional

Abarca el proceso en el que la juventud va construyendo su conocimiento intrapersonal, su autoestima y autoconfianza, además de la forma en la que se relaciona con el resto desde ese conocimiento. Se desarrolla también la experimentación de las emociones y cómo se expresan en las diferentes etapas según cuánto se conocen en general y cuánto conocen de cómo las viven individualmente.

a. Características

En esta etapa las competencias emocionales aumentan su desarrollo debido al cambio experimentado en el área cognitiva. Esta experiencia favorece la reflexión sobre sus sentimientos, lo cual facilita el acompañamiento de la explosión emocional que se produce en la etapa. Se reducen algunas emociones de fobia o terrores por ser más irracionales y ahora comprenderlas mejor.

Se pueden comprender emociones secundarias, lo cual les permite irse conociendo más. Esto será de gran importancia para su identidad, es por ello que el acompañamiento emocional en esta etapa es de gran importancia, para que comprendan los cambios, afiancen herramientas de autoconocimiento y empatía.

Existe un aumento del conocimiento del efecto que tienen sus estados emocionales y afectivos en sus relaciones personales y en la realización de actividades. Esto conlleva un aumento de la sensibilidad con respecto a la influencia que otras personas pueden ejercer sobre su respuesta emocional y viceversa. Esto no quiere decir que se controlen con facilidad de manera autónoma. Este punto es relevante y está relacionado con lo anterior en tanto que conocer sus emociones y las de las demás personas, así como el efecto que tienen sobre otras personas, promoverá una mejor influencia. Es decir, si un adolescente se conoce, puede empatizar con lo que otra persona esté sintiendo y, así, mandarles mensajes que favorezca su estado y no le perjudiquen. Por ejemplo: la envidia, alguien con una buena autoestima y que sabe que la envidia le indica que quiere mejorar en algo, le llevará a felicitar a su compañera y pedirle ayuda para mejorar y no, por el contrario, a mandarle mensajes negativos o a hacerle sentir mal.

La existencia del pensamiento egocéntrico hace que muestren una alta preocupación por la opinión de las demás personas y que integren sus mensajes, de ahí, la importancia de lo explicado anteriormente.

Además, tienen la sensación de que se les observa y se les juzga, y de que, a la vez, nadie les comprende (especialmente las adultas) porque "jamás han vivido lo mismo que están viviendo ahora mismo". En este caso, es necesario un acompañamiento paciente, en el que se les escuche y no se minimicen sus emociones, ni se invaliden sus emociones, deben vivirlo. El caso contrario puede provocar que se repriman las emociones y vayan generando una distancia en la que se vayan quedando más encerrados en sí mismos.

b. Estrategias prácticas

- Enseñar a identificar y clasificar sus emociones y sentimientos para que puedan avanzar en el control y regulación de las mismas.
- Facilitar estrategias de comunicación y resolución de conflictos con su grupo de iguales, desde lo que necesitan y lo que sienten.
- Dar a conocer estrategias de autorregulación de las emociones.
- Ayudar a comprender los efectos de la expresión emocional sobre sí mismos y en sus relaciones inter e intrapersonales.
- Escuchar con atención validando sus emociones y enseñando a que las validen.
- Preguntar con frecuencia cómo están y crear rutina de ello.
- Explicar los procesos emocionales por los que pueden estar pasando y, si no se saben o no se comprenden, aprender de manera conjunta pero no invalidar.
- Dejar espacio a las explosiones emocionales, sin permitir que dañen a otras personas, guiando hacia una regulación de estas y mostrando preocupación por lo que pase.

- Permitir y acompañar los diferentes estados emocionales con el fin de que encuentren su identidad.
- Valorar positivamente la búsqueda de sí mismos y facilitarla ofreciendo variedad de opciones y no desistiendo ante una posible constancia de aburrimiento o desinterés por su parte.

2.3. Área del desarrollo espiritual

Abarca el desarrollo de los valores y la moral. La forma que toma esto da lugar también al desarrollo de la fe y las creencias.

Atender al desarrollo de esta área es importante ya que todo ello es una pieza clave hacia la identidad y el sentimiento de pertenencia de aquello con lo que se identifiquen.

a. Características

La espiritualidad, entendida como el conocimiento y adquisición de un conjunto de valores una moralidad y ética está relacionado con la llegada de la adolescencia (desde los 10 años a la adolescencia tardía), durante la cual entran en juego las relaciones con otras personas, y se busca el cumplimiento de las expectativas del grupo al que se pertenece. Se identifica ya como positivo o negativo lo que las normas sociales establecen como tal. Algunas de las características que lo identifican son la pérdida de miedo a los límites, búsqueda del reconocimiento, así como de cumplir las expectativas de sus personas de referencia. Por otro lado, se busca un grupo de referencia por el cual se rigen, siguiendo sus normas, buscando así el aumento de autonomía de su moral.

En esta etapa empiezan a establecer hábitos y toman de conciencia con sus principios. También se da un desmoronamiento con las conductas anteriores que les lleva a situaciones de desarmonía, inestabilidad, inseguridad y reacciones contrapuestas.

En lo espiritual, es la etapa de afiliación de la fe y las creencias. Esto significa, que la persona busca actuar con otras personas en una comunidad y se identifican con la creencia del grupo. Se caracteriza por la pertenencia, participación, identificación con la autoridad de la comunidad, participación en el servicio. El conocimiento de su propia historia, del recorrido del grupo, etc., cobra importancia y facilita el establecimiento de un conjunto de valores, creencias y actitudes.

Esta parte es importante para la formación de la identidad, la cual se forja en base al grupo. En este sentido, lo comentado anteriormente sobre las emociones, es fundamental para las diferentes decisiones que toman en esta etapa, de manera que, ante la inestabilidad de la búsqueda de la propia personalidad, sus cimientos anteriores, sean firmes para impedir que se tomen decisiones que les puedan perjudicar.

b. Estrategias prácticas

- Apoyar las inseguridades e inestabilidades que pueden surgirles.
- Procurar proporcionar información veraz y variada, evitando juicios de valor y sesgos.
- Ofrecer canales de información con referencias contrastadas sin menospreciar otras propuestas personales.
- Acompañar los diferentes procesos por los que pasan en la búsqueda de su identidad.
- Trabajar actividades sobre valores propios y colectivos.

- Acompañar sus elecciones y explicar las consecuencias de algunas de ellas o de sus acciones, intentando evitar la oposición de frente.

2.4. Área del desarrollo físico

Abarca los cambios físicos que se producen en el cuerpo, tanto a nivel interno como externo, así como la capacidad de movimiento y el control sobre esta. Es un área íntimamente ligada con la salud, tanto física como mental. Por lo que es importante ofrecer tanto opciones que faciliten un buen desarrollo físico, como atender a la individualidad de cada persona y tener presente las diferentes cuestiones de salud (física y mental) y movimiento que puedan afectarles.

En esta área también se refleja el desarrollo de la sexualidad.

a. Características

Se produce una aceleración del crecimiento, de manera desproporcionada y con desajustes entre el desarrollo muscular y el óseo. El cambio repentino sumado a estos desajustes provoca algunas dificultades y desajustes en el control motor. También son frecuentes los dolores articulares y patologías asociadas al crecimiento. Este crecimiento es diferente en cada persona, pero existen diferencias generales en función del sexo: más temprano (incluso comienza en los últimos años de Manada) y de menor calibre en chicas y, más tardío y mayor en los chicos.

Paralelo al crecimiento, comienza el desarrollo de los caracteres sexuales primarios y secundarios. Es en esta edad donde, habitualmente, se produce la primera menstruación y la primera eyaculación.

El desarrollo general de todos los sistemas corporales permite un desarrollo generalizado de la resistencia, la velocidad y la fuerza. Sin embargo, esto dependerá en gran medida de las experiencias motrices y la cantidad de práctica de cada persona, es un momento en el que comienza a darse el abandono temprano de la actividad física, especialmente en las chicas debido a los estereotipos de género. No es recomendable un abuso del ejercicio físico puesto que puede entorpecer el desarrollo natural del cuerpo.

La flexibilidad es una capacidad que comienza a decaer con fuerza en esta edad, perdiendo movilidad en articulaciones y capacidad de elongación de los músculos. Además, es una época donde se dan tendencias a malos hábitos posturales (escoliosis, hipercifosis, etc.)

En cuanto a las habilidades motrices, pasadas las fases de mayor desproporción corporal y de falta de control debidas al crecimiento, en esta edad se asienta definitivamente el esquema corporal y se domina el gesto y el movimiento, siendo capaces de adaptarlo a los diferentes medios y materiales.

Dan respuestas algo complejas y aceptablemente adecuadas, ante situaciones, problemas y desafíos motores.

En este periodo controlan bastante bien las estructuras espaciales y temporales debido a la mayor capacidad de abstracción de la etapa (desarrollo cognitivo).

En lo relativo a la sexualidad, comienza a haber una inevitable exploración y acercamiento por atracción sexual.

Es interesante en este punto, comentar que, actualmente, hay un aumento en el consumo de pornografía en edades tempranas, como es la Sección Scout. Esto, añadido a la curiosidad natural, puede provocar conductas incómodas o inadecuadas. Es por ello, que será necesario una educación afectivo-sexual de cara a cubrir las necesidades de curiosidad de la edad, prevenir el consumo de pornografía, así como de conductas inadecuadas por el desconocimiento.

Por otro lado, a la par, en el desarrollo de ello y, con el conocimiento del cuerpo, es de interés que se conozca e identifiquen su cuerpo, tanto por la aceptación de este, con todos sus cambios, como por el conocimiento de los límites que tienen con él, para consigo y para con las demás personas. Con esto, se evitarán conductas irrespetuosas con el propio cuerpo, una aceptación mayor de este y unos límites conocidos para el resto sobre el cuerpo de las demás personas.

b. Estrategias prácticas

- Proponer juegos de movimiento que ayuden a mejorar la coordinación, el control motor y los reajustes corporales.
- Realizar actividades donde se conozcan los cambios de los caracteres sexuales, hablando con naturalidad y pudiendo resolver las dudas que surjan.
- Aumentar la distancia de las rutas, la dificultad del terreno y la carga, a través de la mochila, respecto a la etapa anterior, pero teniendo en cuenta el desarrollo físico individual.
- Las actividades físicas, como pueden ser los deportes, las rutas, etc. deberían ir acompañadas de estiramientos. Además, en los juegos no debemos olvidar que fomenten el control postural, la realización de movimientos amplios, variados, etc.
- Realizar actividades físicas de manera variada, aunque comienzan a especializarse en aquellas que más les interesan (baile, baloncesto, escalada, acrobacias, skate, etc.). Una manera de fomentar la actividad física relacionada con sus intereses es a través de especialidades concretas de dicha actividad.
- Esta es la edad en la que son capaces de jugar aplicando principios tácticos y estratégicos. Es por ello que comprenden mejor la lógica de todos los deportes y juegos con gran toma de decisiones y estrategia (la bandera, juegos de rol, retos cooperativos).
- Es un buen momento para trabajar la orientación a través de sistemas más complejos (mapas, brújulas, GPS) ya que, además en el área del desarrollo cognitivo la capacidad de abstracción les permitirá trabajar con escalas, sistemas de representación y codificación (leyendas de mapas, etc.).
- Son actividades típicas de esta sección los juegos de cooperación-oposición en pequeños grupos (patrullas), los deportes colectivos, las actividades físicas en el medio natural (bicicleta, senderismo, etc.), los juegos de táctica y estrategia, los juegos muy activos y los relacionados con la fuerza y la velocidad.
- Ofertar variedad de actividades sobre identidad, tanto para el desarrollo de la personalidad, como de género. Ofrecer variedad de referentes.
- Proponer actividades de desmitificación de relaciones afectivo-sexuales.

2.5. Área del desarrollo social

Abarca la forma en la que cada grupo de edad socializa, así como la manera en la que esta socialización les afecta. En esta área se ven implicadas todas las demás, al formar parte importante en el avance de la personalidad y la capacidad para ir creando, afianzando y defendiendo relaciones sociales, así como ellos y ellas mismas.

Atender esta área es importante para ofrecer diversidad de situaciones y experiencias sociales que les permitan ir descubriendo intereses y enfrentando relaciones que les hagan experimentar todo lo que se desarrolla en el resto de las áreas.

a. Características

Su socialización está fuera de la zona de confort. A esta edad comienzan a entender las relaciones sociales de manera más autónoma. Surge la necesidad de ampliar su círculo de relaciones personales, enfocadas principalmente fuera del entorno familiar. Esto aporta un aprendizaje social independiente al aprendido en el entorno familiar, siendo una oportunidad para desarrollar su propio carácter y personalidad.

El principal agente de socialización en estas edades deja de ser, de manera progresiva, la familia y el entorno escolar, teniendo ahora el grupo de iguales un papel decisivo en el desarrollo de la socialización. Esto permite la construcción de una personalidad social donde las relaciones de carácter cooperativo empiezan a tener significado en su desarrollo.

En esta etapa, es habitual que la adolescencia comience a plantearse su lugar en la sociedad, es por ello por lo que comiencen a interactuar con el entorno atraídos por focos de interés individualizados, algo que, en la Sección Scout se materializa en el sistema de patrullas y en la elección de diferentes roles dentro de la misma.

En esta etapa, se encuentran en pleno desarrollo social comenzando a interesarse por su posición dentro de la sociedad, a entender cómo poder afrontar las demandas de una sociedad constantemente cambiante. Además, busca la autonomía e independencia, lo que le lleva a enfrentar o cuestionar los límites, especialmente en el entorno familiar y escolar. Esto ubica a los scouts en una posición favorable, en la que no se debe olvidar que no se es un amigo o amiga de los y las participantes, sino sus educadores y así se debe hacer saber.

b. Estrategias prácticas

- Fomentar el desarrollo de una visión de la sociedad que incluya aspectos como la visión comunitaria, el enfoque intercultural y la perspectiva de género. Dimensiones que aportaran construir una personalidad comprometida y sana con su entorno.
- Facilitar un entorno seguro basado en referentes positivos, proactivos y coherentes.
- Trabajar los pequeños grupos atendiendo a el reparto de roles individuales y funcionales prolongados en el tiempo.
- Establecer la vida en pequeños grupos con base en su propia afinidad personal. De la misma manera repartiremos las tareas en función de sus capacidades e intereses.
- Ofrecer referentes sociales positivos a través de actividades en las que se incluyan sus intereses.
- Habilitar espacios en los que escuchar y compartir cómo se sienten con sus referentes de autoridad y poder explicar desde dónde les hablan, por qué les ponen límites, etc.
- Abordar temas sociales de actualidad, tanto cuestiones preventivas como de conocimiento general.

3. MÉTODO SCOUT EN LA SECCIÓN SCOUT

El Método Scout busca un desarrollo integral de quienes participan en él, desde el castor más pequeño al rover más grande. Sin embargo, es necesario entender que para que esto sea efectivo, depende de comprender que este método es individualizado y por tanto, adaptable a cada situación, necesidad, interés o realidad de cada una de las personas.

Esto no significa que se cambie la esencia del Escultismo, sino adecuarlo para que sea accesible y relevante para todos sus participantes, promoviendo así la participación activa y significativa. Se busca, por tanto, respetar las características del individuo y adecuarlo también a sus contextos naturales. Con ello, se logra una programación inclusiva, independientemente de las capacidades, habilidades o circunstancias personales, enriqueciendo así la experiencia individual y fortaleciendo un ambiente de aprendizaje diverso.

Al adaptar el método se debe tener en cuenta diferentes factores, como los ritmos de aprendizaje o las necesidades educativas especiales. En este documento se encuentra recogida toda la información referente a esta sección que debe seguir de guía para adaptar a cada grupo o individuo, garantizando así la oportunidad de desarrollarse en un entorno seguro y motivador.

El Método Scout es participativo:

La misión del Escultismo, según la OMMS, es contribuir al desarrollo integral y al empoderamiento de la juventud para que alcance su máximo potencial. Para ello aborda seis dimensiones de desarrollo: social, físico, intelectual, de carácter, emocional y espiritual. Todo ello a través de oportunidades y experiencias de aprendizajes.

Todo ello, para lograrlo, se concreta el método educativo scout, el cual se define como: un sistema de autoeducación progresiva basado en:

- Educación en valores: Ley y promesa
- Educación por la acción y la propia experiencia
- Programas progresivos y atrayentes basados en los centros de interés de sus participantes
- Vida en pequeños grupos
- Marco simbólico
- Vida en la naturaleza
- Participación en la comunidad a través del compromiso y del servicio
- Apoyo adulto

Todo ello, se irá explicando a lo largo de esta guía cómo se desarrolla para la sección. Resulta de interés hacer hincapié en la importancia que el protagonismo de la infancia, adolescencia y juventud tiene en cada uno de ellos, para lograr la misión del Escultismo y así, desarrollar la actividad con la sección.

- **Educación en valores**: a través de la ley y la promesa, la cual es un compromiso personal. Por lo que son la infancia y la juventud quienes toman la decisión de comprometerse. Será de interés entonces que sean personas capaces de tomar sus propias decisiones, unas más complejas, como el compromiso en el Escultismo y otras más sencillas como qué les gustaría hacer en su tiempo libre.

- **Educación por la acción y la propia experiencia**: aprender haciendo, esta frase resume la cabida de dejar espacio a la juventud para que cree, se equivoque, se tome su tiempo y lleguen a ser capaces de crear grandes programaciones, porque poco a poco fueron teniendo espacio para proponer, decidir y llevar a cabo. La metodología scout ofrece para ello espacios como los proyectos o las asambleas.
- **Programas progresivos y atrayentes basados en los centros de interés de sus participantes**, para cualquier edad, llevar a cabo actividades basadas en sus intereses promoverá no solo un aprendizaje, sino una mayor participación. No una participación solo en la toma de decisiones, sino en el hacer y, con ello, en la cooperación tanto con sus iguales, como con sus scouters. Aumenta su motivación. El hecho de que sean progresivos no significa que deban ser limitantes, es decir, que se debe adaptar a las diferentes etapas dejando aun así espacio para que lleguen al máximo de sus posibilidades. Esta progresión, permite además que la participación se adapte al ritmo de cada persona, permitiendo un crecimiento más libre e individual.
- **Vida en pequeños grupos**, hecho importante para el desarrollo de las diferentes formas de participar que tiene cada persona. Así como para la búsqueda de las propias habilidades y un mejor desarrollo de las mismas, pudiendo ofrecerlas a un grupo reducido de manera que se valoren. Además, esto promueve la asunción paulatina de responsabilidades en el propio desarrollo, esta parte, hace referencia a que la participación es gradual y se favorece a través del conocimiento de diferentes contenidos y habilidades. Es importante atender a la graduación y el desarrollo individual pacientemente y respetando los ritmos que se requieran.
- **Vida en la naturaleza**, la cual permite una exploración más amplia de las propias habilidades y destrezas. Dejar tiempo libre en la naturaleza permite esa indagación en el medio, el desarrollo de la creatividad a través de la búsqueda del entretenimiento empleando lo que se encuentra. Por ello, además de salir a la naturaleza, es importante el tiempo libre no dirigido en ella.
- **Apoyo adulto**, que, como bien se define, es un apoyo, no una dirección adulta. Como personas adultas se garantiza que la juventud se desarrolle facilitando los espacios para ello. Si bien las personas adultas son las responsables del cuidado de la infancia y la juventud, se debe entender que, en ese cuidado, está el permitir que se cumpla todo lo anterior puesto que es lo que asegura que el método educativo scout, se cumpla.

3.1. Educación en valores

3.1.1. El lema en la Sección Scout

El lema es la expresión más sencilla e identificativa de la sección, adaptada a las características psicoevolutivas de la edad. En este caso, contribuye a fortalecer el sentimiento de servicio iniciada en la etapa anterior mediante la progresión creciente de mejora en las acciones, interiorizando además ahora la repercusión para con el conjunto de la sociedad. Destacando la importancia de prestar ese servicio en todo momento con confianza y preparación a partir de proporcionar las herramientas. Es la expresión mínima de la Ley y Promesa Scout. El lema de la Sección Scout es:

a. Orientaciones para trabajar el lema en la Sección Scout

- Identificar la diferencia entre estar listas y estar preparadas, recalcando la importancia de estar listos y listas para lo cual es importante estar preparado previamente.
- Promover el desarrollo integral de cada scout con la adquisición de tareas innovadoras o rotación de cargos a partir de los intereses cambiantes de cada persona. Esta rotación de cargos puede ser opcional, en función de cómo se sienta cada persona.
- Reforzar de manera positiva a las Patrullas que avancen en su desarrollo de tareas y metas. Y se animará al resto a seguir avanzando, buscando la manera de motivar ese progreso.
- Establecer metas colectivas de Patrulla identificables para todos sus miembros que sean realistas y retadoras.
- Iniciar el conocimiento de la dimensión espiritual del Escultismo y el sentimiento de hermandad scout.

b. Ejemplos prácticos para trabajar el lema en la Sección Scout

- Promover sistemas de progresión basados en una evaluación progresiva por ítems que los propios scouts puedan autoevaluar (con su posible adaptación simbólica).
- Promover la técnica del proyecto desde sus primeras fases de forma más completa por parte de la Sección Scout, de forma progresiva en la asunción de tareas y elección de proyectos.
- Actividades de servicio a nivel del Grupo (locales…) o de la comunidad o sociedad.
- Crear de sus rincones de Patrulla un espacio personal y exclusivo que permita promover el espíritu de pertenencia y un mantenimiento en favor de su comodidad y buen estar mediante repartos rotativos de responsabilidades, espacios compartidos decorativos, etc.
- Raid o rutas de acción de mejora del entorno o visualización de situaciones susceptibles de mejora (uso de rrss…)

3.1.2. La ley en la Sección Scout

La ley en el movimiento scout supone el código de convivencia sobre el que se basan los principios y fines educativos articulados en la promesa. Un código de conducta que pretende, como ideario, guiar el crecimiento de la Sección Scout hacia el modelo de vida scout. Es una adaptación de los principios y fines educativos de manera que resulten significativos en el contexto de cada educando.

1. *La persona Scout cifra su honor en ser digna de confianza.*
2. *La persona Scout es leal.*
3. *La persona Scout es útil y servicial.*
4. *La persona Scout es amiga de todas y hermana de cualquier Scout.*
5. *La persona Scout es cortés y educada.*
6. *La persona Scout ama y protege la naturaleza.*
7. *La persona Scout es responsable y no hace nada a medias.*
8. *La persona Scout es animosa ante peligros y dificultades.*
9. *La persona Scout es trabajadora, austera y que respeta el bien ajeno.*
10. *La persona Scout es limpia y sana; pura en sus pensamientos, palabras y acciones.*

a. Orientaciones para trabajar la Ley en la Sección Scout

- Mostrar la Ley Scout como una herramienta de convivencia y hermanamiento.
- Reforzar la idea de la Ley Scout como un ideario del estilo de vida scout.
- Poner en valor el lenguaje positivo de la Ley Scout.
- Utilizar la Ley Scout como oportunidad para entender la dimensión espiritual del Escultismo.

b. Desgranando los artículos de la Ley Scout

El scout y la scout es una persona:

Que cifra su honor en ser digna de confianza	El honor del scout radica en ser merecedor de confianza. Al "cifrar" se asigna un "valor numérico", aunque en esencia, se trata de la valía como persona. El honor implica una reputación positiva que resulta de la virtud, el mérito o las acciones heroicas. Esta reputación trasciende a familias, personas y las mismas acciones que la generan. No es relevante lo que otros piensen, lo crucial es ser merecedor de confianza.
Leal	Practica la lealtad, lo que implica un profundo respeto y fidelidad hacia sus propios principios morales y los compromisos establecidos, ya sea consigo mismo o con otras personas. Es esencial destacar que la lealtad no debe confundirse con la fidelidad ciega, donde la devoción persiste independientemente de las acciones de las demás personas. La lealtad scout se traduce en la honestidad no solo hacia las demás personas, sino también hacia los principios personales, expresando abiertamente lo que se piensa y manteniendo una coherencia entre palabras y acciones.
Útil y servicial	Se distingue por ser útil y servicial. Es importante entender que la utilidad precede a la servicialidad; es decir, la intención de ayudar debe respaldarse con habilidades y conocimientos prácticos, no basta con buenas intenciones. Ofrecer ayuda de manera efectiva implica un compromiso constante con la mejora personal, considerando las circunstancias y realidades individuales.
Amiga de todas y hermana de cualquier scout	El espíritu scout se manifiesta en la idea fundamental de ser un amigo para todos y un hermano para cada otro scout. Esta filosofía se traduce en la búsqueda activa de la amistad con todas las personas, cultivando relaciones sinceras donde cada scout se compromete a brindar ayuda en la medida de sus posibilidades. La conexión fraterna entre scouts se cimienta en un origen común, una educación compartida y experiencias similares que han marcado nuestras vidas. Al realizar la promesa scout, común en todo el mundo, se accede a una gran hermandad mundial. Este compromiso colectivo trasciende fronteras, creando lazos que fortalecen la hermandad entre scouts y estableciendo un vínculo universal que nos une en una causa común.
Cortés y educada	Se distingue por su cortesía, manifestando amabilidad, consideración y una educación ejemplar. Este valor no solo se limita a seguir las normas de cortesía convencionales, sino que implica un compromiso más profundo con el respeto y la

	empatía hacia las demás personas; un enfoque que va más allá de la mera obediencia a las reglas y se adentra en el terreno de comprender la importancia de crear un entorno donde la cortesía y el respeto mutuo florezcan.
Que ama y protege la naturaleza	Experimenta un profundo amor hacia la naturaleza que va más allá de su utilidad superficial. Para el scout, la naturaleza no es simplemente un recurso; es una fuente de inspiración, renovación y reflexión. El amor hacia la naturaleza se traduce hasta en acciones cotidianas que reflejan un completo respeto por el entorno: los scouts practican un consumo consciente, minimizando su huella ecológica y fomentando prácticas sostenibles, es participe en actividades de concienciación ambiental para inspirar a otros a compartir este amor y comprender la importancia de preservar la biodiversidad y los ecosistemas.
Responsable y no hace nada a medias	Se adhiere a un conjunto de valores que trascienden la simple conformidad con normas y reglamentos. Ser responsable también implica en la vida del scout ser disciplinado, algo que no se limita únicamente a la esfera académica o laboral; abarca todos los aspectos de su existencia. Ya sea en el estudio, el trabajo o las responsabilidades cotidianas, el scout aborda cada tarea con determinación y constancia, evitando compromisos a medias. La máxima "no hacer nada a medias" impulsa al scout a perseguir sus objetivos con pasión y resiliencia. Esto no significa que no pueda cambiar de prioridades; más bien, implica que, independientemente de las circunstancias cambiantes, el scout aborda cada desafío con energía y perseverancia.
Animosa ante peligros y dificultades	Esta animosidad implica ver en cada obstáculo una nueva aventura, una oportunidad para crecer y mejorar. Cada dificultad se percibe como una lección valiosa que la vida ofrece, una enseñanza que contribuye al desarrollo personal del scout. Por otro lado, la animosidad refleja la actitud del scout hacia las demás personas; no solo se trata de ver la dificultad como algo positivo, sino de animar y apoyar a los compañeros, fomentando la idea de que juntos pueden superar cualquier adversidad. Este espíritu animoso se convierte en una fuerza motivadora que impulsa al scout a enfrentar cada desafío con entusiasmo y empatía. Este artículo no implica que se deba evitar la tristeza pues, como las demás personas, es una emoción innata e inevitable; más bien es una predisposición para afrontar los problemas sin que los sentimientos nos paralicen, afrontándolos con el mayor optimismo posible. Como dijo Baden Powel "*mirad siempre el lado bueno de las cosas y no el malo*".
Trabajadora, austera y respeta el bien ajeno	Se distingue por su ética de trabajo incansable, su enfoque económico y su respeto cuidadoso por la propiedad ajena. Su laboriosidad va más allá de cumplir tareas; es una contribución activa a la sociedad, un esfuerzo constante para alcanzar resultados y una resiliencia que se niega a rendirse ante los desafíos. La economía del scout se refleja en su capacidad para discernir entre lo esencial y lo superfluo.

	Consciente de que los recursos, ya sea dinero, tiempo o esfuerzo, son valiosos, el scout no derrocha en cosas innecesarias, también con un enfoque medioambiental. El cuidado del bien ajeno para un scout se extiende a la naturaleza, el tiempo y el dinero. Considere la naturaleza como un recurso precioso que debe preservarse, el tiempo como una oportunidad valiosa que debe aprovecharse y valorarse, y el dinero como una retribución justa al esfuerzo invertido. En resumen, el scout, al ser trabajador, económico y cuidadoso del bien ajeno, no solo aporta a la sociedad de manera significativa, sino que también demuestra una sabiduría discernible en la gestión de recursos y un respeto profundo por el entorno y los esfuerzos compartidos.
Limpia y sana; pura en sus pensamientos, palabras y acciones	El compromiso con la integridad personal abarca una serie de valores fundamentales que se reflejan en su forma de vivir. Cuidar de la higiene personal (física y mental) y la limpieza del entorno va más allá de la mera apariencia; es un acto consciente destinado a preservar la salud, donde la buena salud no solo es un aliciente para tener una vida más plena, sino que también amplía las posibilidades de participar de manera significativa en la sociedad. El scout cuida de su salud y promueve con cabeza hábitos saludables, fomentando así una comunidad más fuerte y resistente. Un scout entiende que aceptarse a sí mismo, con sus virtudes y desafíos, es esencial para construir una base sólida de bienestar mental. Los pensamientos nobles son otro pilar en la vida de un scout. En la etapa de la adolescencia, donde la formación de la identidad y las relaciones sociales están en pleno desarrollo, el scout se esfuerza por cultivar pensamientos positivos y evitar el juicio apresurado. Practica la empatía, siendo amigo de todos y esforzándose por comprender los diferentes puntos de vista en sus interacciones diarias. El respeto hacia las demás personas se manifiesta en la elección de palabras y acciones. A través de su comportamiento, demuestra un compromiso firme con el respeto mutuo y la construcción de relaciones positivas en su entorno

c. Ejemplos prácticos para trabajar la Ley en la Sección Scout

- Juego de relevos con los artículos de la Ley.
- Juegos de rol y dinámicas de grupo donde se pueda adquirir una dimensión más reflexiva de la Ley Scout.
- Juego "Que tengo en el coco" (post-It)

3.1.3. La promesa en la Sección Scout

El Escultismo, desde su creación, no podría entenderse como movimiento educativo sin la existencia de la Promesa y la Ley Scout. Estos dos pilares aparecen desde las primeras actividades de las tropas scouts y se han mantenido hasta nuestros días.

La Promesa es un compromiso personal que simboliza un estilo de vida según los valores que refleja; es por tanto uno de los ejes sobre los que gira la pertenencia al Escultismo, y tiene por tanto una importancia fundamental.

El texto de la Promesa (que acepta diferentes fórmulas) refleja un compromiso personal, un compromiso con las creencias de quien la realiza, un compromiso hacia las personas de su entorno cercano (el pequeño grupo, la patrulla) y un compromiso hacia la sociedad en general.

Hay que recalcar también que la Promesa Scout, tras las realizadas en Colonia o la Manada, es la "última" en la escala de madurez que se realiza (aunque siempre se puede renovar en el futuro), y supone por tanto un punto de inicio de un largo camino. Esta ceremonia une a millones de personas que en todo el mundo comparten los mismos valores, y que los han expresado a través de la formulación de esa misma Promesa en cientos de países desde hace más de 100 años.

"Yo prometo/ Prometo por mi honor y con la ayuda de (mis creencias, mi conciencia, mi fe, Dios, fe) /hacer cuanto de mí *dependa* por cumplir mis deberes con mi comunidad y (mi fe, mis creencias, con dios / con los demás / y mi comunidad, sociedad, país, estado, patria) ayudar al prójimo en toda circunstancia y cumplir fielmente la ley scout"

a. Orientaciones para trabajar la promesa en la Sección Scout

- Mostrar la Promesa Scout como un acto personal, que se asume libre y voluntariamente, y por lo tanto debe ser individualizado y aceptado de forma consciente. Debe también desligarse la Promesa de un momento determinado y concreto de la progresión personal.
- Preparar la Promesa como un acto de celebración en presencia de compañeros y compañeras de la Sección Scout y scouters de sección. Es necesario entender que es un momento que se vive en comunidad y debe ser participado por todas las personas de la sección de manera que quienes aún no han realizado su promesa, conozcan el proceso, se interesen y se motiven.
- Tratar la Promesa como un punto de partida de una vida llena de esfuerzo y compromiso. Se trata de un compromiso único en el que quien hace la promesa se compromete con los valores y principios del Escultismo. En este punto, cabe mencionar la importancia del desarrollo en el que están los y las scouts, es decir, explicar el compromiso de manera que les suponga una motivación. Así debe ser entendido también por sus scouters, como una herramienta para la motivación y crecimiento de los y las scouts.
- Profundizar en el significado del acto de la Promesa, la Ley Scout, las Virtudes, los Principios, etc., en un ambiente íntimo y acogedor acompañados de actos como La Vela de la Promesa o ceremonias que se sirven de la simbología de la sección (la bandera scout, la pañoleta, así como otros elementos que pueden ser propios de cada grupo scout).
- Entender la importancia de la elección de padrino o madrina y su papel en la trascendencia de elegir a una persona como guía y referente en su vida scout. Es la persona encargada de acompañar a quien va a realizar su promesa en el camino a comprender el compromiso que se adquiere, así como los valores que implica. Le explicará lo necesario para ello y le acompañará en la ceremonia poniéndole la pañoleta y el símbolo que elija para representar el compromiso.

Esta figura servirá como apoyo constante ante los momentos importantes que le esperan dentro y fuera del Grupo Scout. Es frecuente que la elección de esta persona se dirija hacia otro componente de su patrulla, su scouter, etc., pero debe ser una elección personal y debidamente meditada, así como es importante que sea alguien scout debido a la función de esta persona.

- En cuanto al momento de realización:
  - Cuando cada scout la desee realizar, en el momento en el que personalmente elija comprometerse con el Escultismo. Al ser un compromiso personal, el tiempo estimado para hacerla será una decisión individual, acompañada de sus scouters y padrino o madrina.
  - Al día siguiente de la Vela de Promesa tendría lugar la Ceremonia de promesa, una ceremonia pública en la que participen todas las personas de la sección, se cuente con el padrino o madrina o incluso pueda estar abierta a todo el grupo. La Vela de Promesa se basa en la tradición de los caballeros quienes, antes de pasar a tal condición, pasaban una noche reflexionando acerca del compromiso y lo que significaban junto con sus armas en una Velada de Armas. En el Escultismo se toma esta idea con la misma intención, tomar un tiempo de reflexión previo a realizar la promesa, en el que se piense sobre el compromiso a realizar.
- Realizar una labor previa con la sección:
  - Comprender el trabajo de preparación de la persona que aún no ha realizado la Promesa Scout desde que manifiesta la decisión de dar el paso para formular su promesa scout hasta la Vela de Promesa.
  - Antes de realizar la Promesa Scout, buscar momentos que sirvan para preparar a quien la formula, ayudando a percibir la importancia del acto que va a realizar; algunos de estos son el La Asamblea Scout, el Consejo de Guías y Subguías, y la Vela de la Promesa.
  - En esta labor previa, será importante atender no solo a quien expresa querer realizar la promesa, sino a todas las personas que no la han realizado, por lo que la participación en lo anteriormente expuesto se extiende a toda la sección.
  - En este punto se considera importante recordar que la promesa va evolucionando y madurando con la persona, por lo tanto, será importante explicarles el compromiso que adquieren de manera adaptada a su desarrollo. Se considera así para evitar que los y las scouts perciban la promesa desde un punto que sientan que les es grande o les de miedo por el fracaso a no cumplirla. Es además una herramienta pedagógica.

b. Desgranando la promesa scout

La fórmula de la promesa en el Escultismo se erige sobre tres sólidas patas, cada una representando un compromiso fundamental que contribuye a la formación integral de los scouts. Estos compromisos son la base esencial que guía a la juventud en su camino hacia convertirse en ciudadanos comprometidos y responsables.

- **Primer pilar: compromiso hacia las creencias personales**. Esta dimensión espiritual es fundamental, ya que el Escultismo reconoce que el desarrollo de valores éticos y morales es esencial en la formación de individuos íntegros. Al fomentar esta conexión espiritual, se proporciona a los scouts una brújula interna que orienta sus acciones y decisiones, promoviendo la reflexión sobre su papel en el mundo y su responsabilidad hacia algo más grande que ellos mismos.
- **Segundo pilar: compromiso hacia las demás personas**. El Escultismo tiene como fin último la formación de ciudadanos activos y comprometidos a nivel local, nacional e internacional. Los scouts se comprometen a contribuir positivamente a sus comunidades, siendo agentes de cambio y participantes en la construcción de un mundo mejor. Este compromiso fomenta el desarrollo de habilidades sociales, empatía y un sentido de responsabilidad hacia el bienestar colectivo.

- **Tercer pilar: compromiso hacia el desarrollo personal integral**. El Escultismo se concibe como una educación que busca elevar al máximo el potencial de cada scout en diversas dimensiones: física, moral, intelectual, etc. A través de actividades variadas y desafiantes, los scouts desarrollan habilidades, adquieren conocimientos, fortalecen su carácter y cultivan valores que los acompañarán a lo largo de toda su vida. Este compromiso con el desarrollo personal garantiza que los scouts se convertirán en individuos autónomos, capaces de enfrentar los desafíos de manera ética y responsable.

En resumen, la fórmula de la promesa en el Escultismo, compuesta por estos tres pilares, establece las bases para la formación integral de la juventud, guiándola hacia la construcción de un futuro en el que la espiritualidad, el compromiso comunitario y el desarrollo personal sean pilares fundamentales de su identidad y contribución al mundo.

c. Ejemplos prácticos para trabajar la Promesa en la Sección Scout

- Manual de ceremonias de scouts de Extremadura.
- Explorando lo Invisible.

3.1.4. La Buena Acción Diaria en la Sección Scout

La Buena Acción diaria supone plasmar un compromiso adquirido de forma personal mediante la realización de la Promesa Scout, a través de la cual se materializa un "contrato social" entre la persona que la realiza y la realidad que le rodea.

De este modo, cada scout desarrolla la costumbre de encontrarse es un estado de vigía permanente para actuar en todos los casos en los que sea necesario, de modo que su acción suponga un impacto positivo en su entorno o en las personas de su alrededor.

Toda Buena Acción, por pequeña que sea, es importante. Miles de scouts haciendo cada día miles de buenas acciones, suponen una gran diferencia.

a. Orientaciones para trabajar la Buena Acción Diaria en la Sección Scout

- Reforzar la acción dentro de la patrulla, tanto individualmente como en pequeño grupo.
- Potenciar la realización de servicios como patrulla e individualmente
- Usare la consigna de Dejar este mundo en mejores condiciones de como lo encontramos mediante la puesta en acción del lema Siempre Listos
- Buscar acciones concretas en las que emplear la buena acción diaria para adquirirlas como un hábito.
- Trabajar a través del compromiso persona-promesa.

b. Desgranando la Buena Acción

Los servicios en la Comunidad también deben estar presentes en los programas de la Sección Scout, en esta sección se denominan Buena Acción. Son los pequeños servicios que han de hacerse continuamente. Hay que hacer la Buena Acción no como algo rutinario, sino como algo extraordinario, imprevisto, diferente cada día; se realiza de forma individual, pero también como patrulla y como sección. Hay que estar ojo avizor para descubrir las necesidades del entorno y "estar siempre listo" para poner solución a esas necesidades. Una buena acción con esperanza de propina o de recompensa, deja de ser una Buena Acción, y lo importante no es su tamaño sino el estilo con que se hace.

c. Ejemplos prácticos para trabajar la Buena Acción Diaria en la Sección Scout

- Servicio de patrulla al entorno más cercano (barrio, colegio, otros grupos scouts…).
- Proyecto de patrulla enfocado al servicio.

3.1.5. Las virtudes scout en la Sección Scout

Son las características básicas que definen a todo scout, ya fijadas y mantenidas desde el origen del Escultismo. Las virtudes, con las que entrará en contacto por primera vez en esta etapa, son tres:

Lealtad
Abnegación
Pureza

- **La Lealtad**: cualidad moral del ser humano, por los que una persona puede llegar a elegir comportarse en consonancia con unos valores. Al hablar de lealtad, se hace referencia mayormente a que debe haber un cierto grado de coherencia entre los modos de comportarse de una persona y sus ideales. No debe ser confundida con fidelidad, ya que aunque muchas veces se tratan como sinónimos, existen un matiz que los diferencia, la lealtad es una decisión en base a la razón de una persona, siendo una elección tomada con la cabeza fría, al haber reflexionado previamente el tiempo suficiente. En cambio, la fidelidad, no siempre implica razón. La fidelidad es un acto, un comportamiento. En cambio, la lealtad es un profundo sentimiento ético.
- **La Abnegación**: es un tipo de virtud moral que consiste en el sacrificio espontáneo o por medio de la voluntad de los propios intereses, deseos e incluso de la misma vida en favor de alguien o de la sociedad en general. Hacer lo que considera el scout correcto sin esperar nada a cambio, el scout ha de hacer la buena acción solo por el hecho que es su deber como scout sin buscar reconocimiento o premio de ningún tipo.
- **La Pureza**: es un valor moral muy amplio que engloba tanto pensamientos, palabras y acciones. Se puede entender como algo puro, algo sin malicia, una cualidad que implica entre otras cosas el ver buena voluntad de las personas en determinadas acciones o palabras que pueden ser malinterpretadas. La pureza también hace referencia al lenguaje de tal manera que los scouts han de hablar sin intención de ofender y con ánimo cordial tanto en el grupo scout como fuera de él. La pureza implica, sin duda, que las acciones y palabras de un scout no van con doble sentido ni con ánimo de engañar a nadie, el scout ha de ser transparente en sus pensamientos, palabras y acciones, con buena voluntad y sin ánimo de nunca ofender.

a. Orientaciones para trabajar las Virtudes scouts en la Sección Scout

- Utilizar el marco simbólico de la sección para trabajar cada una de las virtudes a nivel individual, tanto dentro de la misma patrulla, como fuera de ella, en la vida cotidiana de cada scout.
- Realizar actividades de inteligencia emocional sobre autoconocimiento y desarrollo de la misma.
- Usar la toma de decisiones y la reflexión sobre las mismas como herramienta para potenciar cada una de las virtudes.

b. Ejemplos prácticos para trabajar las Virtudes scouts en la Sección Scout

- Desarrollar un decálogo personal que refleje un ideal basado en las virtudes del scout explorador.
- Juego de preguntas y reflexión sobre los gustos propios, las aficiones, los intereses, etc. (autoconocimiento)
- Juegos de rol-play sobre gestión de emociones: agresividad, alegría, euforia, enfado, frustración...
- Juego tipo escape-room basado en tomas de decisiones que posteriormente se reflexionen.
- Juego de postas basado en decisiones individuales cuyo fin tenga la reflexión sobre la repercusión de las decisiones en el entorno más cercano (patrulla, familia, etc.)

3.1.6. Los principios scouts en la Sección Scout

Suponen los tres niveles de compromiso que se adquieren, y que emanan directamente de la Promesa Scout. La Ley y la Promesa ayudan a interpretar y, en definitiva, a vivir estos elementos, que algunas personas resumen en un trío de palabras conceptuadas, las 3C del Escultismo: casa, comunidad y creencias. Los Principios scouts son tres:

El deber *del scout comienza en casa*
Cada scout es solidario o solidaria con su comunidad.
Cada scout está orgulloso o orgullosa de sus creencias y las pone en práctica.

De manera tradicional en Scouts de España se ha realizado una pequeña adaptación de los mismos, aun así, la idea nunca ha sido perder la esencia de los originales, ya que se forma parte de un movimiento mundial y tener valores comunes forma parte de la esencia del movimiento. Por un lado, se adapta el deber hacia dios a el deber hacia las creencias, intentando extender la espiritualidad no solo a la fe o religiosidad, y por otro, se tradujo el deber hacia uno mismo como el deber del scout comienza en casa. En este sentido "la casa" no debe tomarse como literal, sino que se hace referencia a lo más íntimo de uno mismo, que es la esencia de la misma persona, su hogar, su cuerpo, etc.

Dos de los principios van en relación directa con el artículo de la ley scout "cada scout es útil y servicial". Un scout es útil si ha trabajado en sí mismo, pues debe buscar ser la mejor versión de sí mismo (ese es el hogar); y el apartado servicial implica el deber hacia las demás personas, la comunidad, familia, amigos, país, etc.

En la Sección Scout suponen:

- **Adquisición de deberes para con uno mismo**: el scout ha de comprometerse con él mismo, ya que tal como dice la promesa que realiza (yo prometo hacer cuanto de mí dependa) cuanto mejor seas en todos los aspectos, mejor podrás ayudar a las demás personas. El scout no tiene que ser perfecto, pero sí ha de buscar ser su mejor versión dentro de sus posibilidades y para ello ha de comprometerse a mejorar cada día.
- **Adquisición de deberes para con la comunidad** concreta en la que viven, aumentando su espíritu de servicio hacia la sociedad, conociendo y comenzando a experimentar por lo más cercano, como el centro educativo, asociaciones o equipos en los que participen, el propio pueblo, barrio, país, etc., para pasar después a comunidades más amplias incluyendo sus valores y rasgos de

identificación. Esto está muy reflejado, como hemos comentado anteriormente, en el artículo de la ley scout que habla del ser útil y servicial.

- **Coherencia con las creencias personales**, búsqueda y actuación responsable con sus decisiones, debiendo implicarse activamente con los valores y creencias en los que cree, proyectarlos sobre su vida y en caso de practicar una confesión religiosa, hacerlo cumpliendo con las exigencias concretas que ello le supone desde que libremente ha optado a ello. La dimensión espiritual del Escultismo es fundamental en el método, pero no hay que confundirlo con religiosidad.

a. Orientaciones para trabajar los Principios scouts en la Sección Scout

- Utilizar el marco simbólico para hacer el paralelismo entre la vida cotidiana, la vida en sección y los principios scouts.
- Dar coherencia a los principios scouts con las acciones de la vida cotidiana.
- Realizar actividades de inteligencia emocional sobre autoconocimiento y desarrollo de la misma.
- Llevar a cabo actividades de espiritualidad para indagar sobre las creencias personales.
- Usar la toma de decisiones y la reflexión sobre las mismas dentro los principios: casa, comunidad y creencias.
- Trabajar a través de las virtudes scouts y la Ley Scout.
- Explicar documentos internacionales en los que están recogidos, como la Constitución scout mundial.

• b. Ejemplos prácticos para trabajar los Principios scouts en la Sección Scout

- Juego de postas basado en la toma de decisiones en relación a los tres principios (casa, comunidad y creencias).
- Juego sobre la toma de decisiones basado en el marco simbólico de la sección y la vida en sociedad.
- Juego de preguntas y reflexión sobre los gustos propios, las aficiones, los intereses, etc. (autoconocimiento)
- Juegos de rol-play sobre gestión de emociones: agresividad, alegría, euforia, enfado, frustración...
- Juego tipo escape-room basado en tomas de decisiones que posteriormente se reflexionen.
- Concurso de cortos por patrullas: grabación de un corto por patrulla sobre los principios y las buenas acciones.

3.2. Educación por la acción y la propia experiencia

Este elemento del método se basa en el uso de acciones prácticas (experiencia de la vida real) y reflexiones para facilitar el aprendizaje y el desarrollo en curso.

3.2.1. La participación

En términos generales, la participación es la vía que tienen los individuos y los grupos para poder ser parte, influir o tomar decisiones en eventos, actividades, procesos o sucesos de su entorno.

Sobre el entorno se hablará más adelante cuando se explique la participación social, para esta parte en concreto se entiende el entorno como el grupo scout o los espacios donde se desarrollen los proyectos de las secciones.

Cuando se habla de la participación de la juventud se hace referencia a integrar en ellos y ellas la capacidad y la responsabilidad de ser parte actividad de las actividades y proyectos de la sección. La parte fundamental aquí es permitir y facilitar la toma de decisiones en estas actividades y proyectos.

Para ello, como scouters, se debe entender los aspectos esenciales del proceso de participación y las herramientas que se tienen a mano para que la juventud pueda participar plenamente.

La participación se apoya en tres pilares fundamentales:

Querer participar	Saber participar	Poder participar
Este es el primer paso y muchas veces el que más quebraderos de cabeza puede dar. ¿Cómo conseguir motivar a los y las chavalas para venir a las reuniones, implicarse en los proyectos, en las programaciones, etc.? Normalmente este aspecto se trabaja a través de los focos de interés de las personas. Este es también un aspecto fundamental del Escultismo, por lo que probablemente ya se sepa cómo trabajarlo, ¿verdad? El pilar del querer también se apoya en las buenas relaciones entre quienes integran el grupo. Es decir, en tener amistad. Si existe una buena relación, se tenderá querer participar e implicarnos y nos sentiremos en mayor confianza para expresar nuestras opiniones en la toma de decisiones.	Este es el pilar que suele venir antes a la mente cuando se habla de qué es necesario para participar. Aquí se habla de formación o aprendizaje sobre cómo podemos participar en cualquier proceso. Cómo funcionan nuestras secciones, los proyectos, la progresión o la promesa. Enseñar a la juventud la metodología en una parte fundamental de poder participar. Junto a esto, es importante definir los roles y las funciones que cada persona vaya a tener en un proyecto, actividad o en la propia sección. Cuando alguien tiene claro qué papel juega en un espacio podrá desarrollarlo de forma más efectiva y con más seguridad (aumentando además la sensación de utilidad sobre el proceso y su papel en él). Es importante que este reparto de funciones también sea participado, en la medida de las capacidades de la juventud. Así se podrá asegurar que realmente tendrán un papel en el que se	El último pilar puede parecer muy similar al segundo, pero mientras que el saber participar hace referencia al conocimiento, formación y roles; el poder participar habla de espacios, comunicación y cuidados. El Escultismo está lleno de espacios que propician la participación. El estanque de nenúfares, la roca del consejo o las asambleas de sección son lugares de participación por derecho propio. En ellos se habla, se evalúa, se decide, se aprende y se comparte sobre el entorno compartido: la sección. Ya se ha hablado en el pilar anterior de enseñar cómo funciona la metodología y por tanto estos espacios. En este pilar se debe asegurar de que estos espacios existen y funcionan correctamente, es decir, propician una plena participación. Si no existen, o no son espacios seguros, o lo que se decide en ellos no afecta para nada, o no participa todo el mundo; no son espacios participativos (ni

Por último, la percepción de que el trabajo que se hace es útil. Que los proyectos y actividades tienen un resultado, sirven para algo o tienen un impacto. No siempre todo saldrá de la mejor manera, pero incluso en esos casos se puede buscar la manera de que el trabajo no sea inútil.	sientan a gusto y seguir asegurando el querer participar. Una vez definidos los roles, no se debe olvidar cuidar las comunicaciones dentro del grupo para facilitar ayudas, apoyos, revisar el avance del proceso y que todo el mundo pueda seguir expresando opiniones, propuestas o dudas respecto al mismo.	metodológicos) y se deberían repensarlos. Por supuesto, no deben existir solo cuidando lo formal, lo que está "en el papel". Deben ser espacios de cuidado dónde todo el mundo se sienta representado o representada, cómodo o cómoda y escuchado o escuchada. Se debe cuidar la parte emocional y afectiva del grupo del que estamos a cargo. Para poder analizar los espacios y procesos participativos, junto con estos tres pilares, se suele definir la participación en diferentes niveles. Sin embargo, es importante tener claro que no siempre hace falta aspirar al último nivel de participación. Cada espacio o proceso en cada sección necesitará un nivel diferente. También afectará si el grupo es de gente muy nueva o gente con ya mucha experiencia. La tarea como scouters será analizar a vuestro grupo y su manera de participar y definir qué nivel necesita en cada momento y las estrategias para ir avanzando de nivel cuando toque.

Estos niveles son:

PARTICIPACIÓN SIMPLE

Consiste en tomar parte en un proceso o actividad como espectador o ejecutante, sin que el sujeto haya intervenido para nada ni en su preparación ni en las decisiones sobre su contenido.

Por ejemplo, ir a una acampada sin haber tomado una sola decisión en la preparación o la programación.

PARTICIPACIÓN CONSULTIVA

Supone escuchar la palabra de los sujetos. No son meros espectadores o usuarios de algo externamente decidido. Se les demanda su opinión sobre asuntos de forma directa o indirecta les afecta.

Este suele ser un tipo de participación común si como scouters se ejerce demasiado control sobre los procesos de la sección. Se da todo hecho y se pregunta si les parece bien.

Sin embargo, puede tener sentido si dentro del grupo ha habido un reparto de tareas. Por ejemplo, una comisión dedicada a la organización de la logística de una acampada: lugar, transporte, intendencia… Esta comisión puede prepararlo todo y simplemente consultar al resto si les parece bien. Sin embargo, antes debe haber habido un espacio común donde se decidiera entre todas las personas este reparto y que esta sería la manera de actuar.

PARTICIPACIÓN PROYECTIVA

Las personas no se limitan a ser simples usuarias, sino que se convierten en agentes. En términos generales, requiere un mayor compromiso, corresponsabilidad, y toma de decisiones y para su ejercicio es condición que quien participa sienta como propio el proyecto en todas sus fases.

Este sería el ideal en cualquier proyecto de sección que se haga, sin perjuicio de los repartos de tareas que antes se ha comentado. En este tipo de participación, a la que se quiere tender en general, es muy importante adaptarse a las capacidades de los y las scouts. En todas las edades pueden participar, pero por supuesto cada uno tendrá su manera de aplicarla.

METAPARTICIPACIÓN

Consiste en que los propios sujetos piden, exigen o generan nuevos espacios de participación. Aparece cuando un individuo o un grupo consideran que el reconocimiento de sus derechos participativos no es el correcto, o cuando creen que los canales establecidos no son suficientes y eficaces.

Este tipo de participación requiere cierta experiencia tanto en saber participar como en poder participar. Es el propio análisis de la sección de sus procesos participativos y propuestas de mejora para la misma.

El papel como scouters sería el acompañamiento en este proceso o, si la sección no está lista para ello, la formación y la capacitación para llegar a este nivel.

Además, es un modelo de participación que cuadra con el aspecto externo del Escultismo, se profundizará más en ello cuando se hable de participación social más adelante en esta misma guía.

La pedagogía de proyectos es una herramienta educativa basada en los pilares de la educación por la acción y que forman parte de los programas progresivos y atrayentes del Escultismo, por la que se establece un modo determinado y un conjunto de medios necesarios para llevar a cabo una idea basada en los centros de interés de sus participantes.

3.2.2. Técnica de proyectos: la Aventura

Es como se denomina a la técnica de proyectos llevada a cabo por la Sección Scout. El desarrollo de la Aventura debe basarse en los centros de interés de quienes participan de una patrulla.

Esta técnica, es una herramienta educativa basada en los pilares de la educación por la acción y que forma parte de los programas progresivos y atrayentes del Escultismo, por la que se establece un modo determinado y un conjunto de medios necesarios para llevar a cabo una idea basada en los centros de interés de sus participantes.

En la Sección Scout se utiliza como cooperación entre patrullas e interacción con el entorno desde el desafío y progresión personal.

En la "Aventura Scout" el Sistema de Patrullas nunca debe debilitarse, es de suma importancia la participación de las Patrullas en todas y cada una de sus fases para una implicación total.

En esta etapa, la Sección Scout asumirá responsabilidades que no habían asumido en etapas anteriores por sus características. Las personas que desarrollan la aventura deben tener en cuenta que los objetivos que se planteen para la posterior realización de la Aventura deben estar basados en los pilares del método, de manera que se garantice un proyecto scout.

El tiempo de desarrollo de la Aventura se recomienda que no sea mayor de 3 meses para evitar la pérdida de interés y tratar de garantizar el cumplimiento de todas las etapas, pero depende de la sección y el proyecto que se realice.

Una buena Aventura, no es aquella que tiene la fase de "Realización" más espectacular, sino aquella en el que el proceso ha sido satisfactorio, participativo y acorde con sus capacidades e intereses.

Se debe incidir en que la aventura no debe trabajarse como un elemento independiente al resto de la programación y metodología. El sistema de proyectos simplemente es una

herramienta para la consecución eficaz de los objetivos, a través de la cual se puede trabajar la progresión, vida y cargos de patrulla, participación infantojuvenil y cualquier otro elemento de la metodología. Puede hacerse una aventura, muchas, o ninguna en una ronda, todo depende de si es la herramienta más útil para cumplir los objetivos educativos y los de la Sección Scout. Atendiendo al desarrollo evolutivo de esta etapa, puede ser más conveniente que no se dilaten mucho en el tiempo, pero esto dependerá de las necesidades de cada aventura y de la dinámica y motivación de nuestros educandos.

3.2.2.1. Fases

Primera Fase: Idear

Los scouts se reunirán con sus patrullas y pondrán en común sus centros de interés para el desarrollo de su Aventura.

El trabajo de la Patrulla y del Guía de Patrulla en esta fase es fundamental, ya que en reunión de Patrulla se unifican las propuestas individuales de cada integrante y se elegirá una de ellas. Por lo tanto, las Guías de patrulla pueden ejercer la mediación entre las ideas que se propongan.

Los y las Guías, no deben imponer sus ideas por tener la función que tienen y deben favorecer la participación de todas las personas que integran la patrulla.

Los pasos:

- La Patrulla se reúne y cada uno de sus miembros expone al resto cuál es su idea original, qué es lo que quiere hacer, experimentar, aprender (orientada al total de personas que vayan a participar en la Aventura, no solo al interés individual) ... La patrulla elige una propuesta de entre todas las presentadas.
- La Patrulla se enriquece y da cuerpo a la idea. Se busca título, se redactan objetivos que se quieren cubrir, se proponen los talleres, el calendario de toda la Aventura, se plantean posibles salidas o excursiones, etc. Todos estos pasos son acompañados por parte del equipo de scouters, ya que hay actividades que no son posibles por legislación o recursos de los que se dispone.
- Por último, la Patrulla prepara una breve presentación de la idea elegida, con una presentación clara y atractiva.

Segunda Fase: Presentar

La presentación puede ser una herramienta más a la hora de trabajar diversos contenidos del Programa Educativo y de la Planificación anual, implementando técnicas y actividades a la hora de presentar las ideas propuestas.

Las propuestas de la patrulla deben ser presentadas y defendidas ante la Sección. En esta fase es conveniente que el equipo de scouters no participen aportando ideas, sino que su labor sea más la de recogerlas, ampliar posibilidades e inquietudes y organizar la puesta en común de las propuestas aportadas por las Patrullas.

Es importante que los scouts concreten lo que saben y conocen del tema en el que se va a trabajar, ya que la Patrulla tendrá que presentarla, explicarla y defenderla ante toda la Sección.

El equipo de scouters debe tener en cuenta compartir los objetivos anuales de sección con esta, para ser trabajados en los proyectos. Además, se deben recordar valores trabajados en la metodología scout como son la austeridad para el desarrollo de actividades; el disfrute y el cuidado de la naturaleza; la participación en servicios a la comunidad. Para que esto se cumpla, el equipo de scouters deberá haber enseñado todo esto para que la Sección pueda elaborar propuestas coherentes con ello sin necesidad de ser modificadas posteriormente.

Tercera Fase: Elegir

Una vez expuestas todas, es bueno iniciar un debate de preguntas y respuestas a cada una de las ideas presentadas y después, se elige por consenso, siempre que sea posible, aquella que más haya gustado, la más original, la más completa, la mejor expuesta, la que ofrece más posibilidades de aprender cosas nuevas, a la vez, que se mantiene la diversión de una aventura. No hay que olvidar que la Aventura nos permite alcanzar y cumplir objetivos comunes.

Es recomendable no desechar ninguna idea propuesta y utilizarlas a lo largo de la ronda en nuevas aventuras. Además, se puede tratar de agrupar ideas en base a la similitud o sinergias entre ambas que puedan existir.

En esta tercera fase el papel del Scouter es claro: Centrar los intereses de los scouts. Valorar cada una de las propuestas. Asegurar una elección consensuada que asegure un aprendizaje democrático. Cuando esto no sea posible, se puede recurrir a la elección de la Aventura mediante la votación democrática y aprobación por mayoría.

También resulta muy conveniente que el equipo de scouters reflexionen con la Sección sobre lo que la Aventura que se proponen aportará a todos, y cómo va a influir esto en su progresión personal. El equipo de scouters deberá analizar el valor educativo de las propuestas, no permitiendo que prosperen ideas con nulo valor educativo. Una vez elegida la o las Aventuras, cabe la posibilidad de enriquecerlas con ideas que aporte al resto.

Cuarta Fase: Planificar

Consiste en planear lo que se va a hacer en cada momento de la Aventura.

Para una buena planificación y reparto de tareas por grupos, comisiones o patrullas debemos considerar:

- Qué es lo que se quiere conseguir y qué contenidos educativos se van a trabajar.
- Qué actividades, talleres y demás actividades se realizarán para cumplir con los objetivos. Se debe recordar que las actividades son necesarias.
- Cómo se desarrollarán estas actividades (toda la Sección, por Patrullas).
- Cuando se realizarán las actividades (calendario operativo).
- Qué es necesario para hacerlas (presupuestos, recursos humanos y materiales necesarios, etc.). Una idea muy interesante es que todas estas decisiones se plasmen por escrito en un panel o documento compartido en red o colgado en el local. Así todas las personas que integran la Sección Scout podrán verlo y estar informados de todo lo referente a la Aventura. Esto también nos puede servir de referencia para la evaluación final.
- Quiénes se encargan de cada tarea, actividad, material.

Durante esta fase el papel del equipo de scouters es fundamental, ya que es el momento en el que se dota a la Aventura de contenido educativo. Aventuras que pudieran pensarse que no tienen valor educativo, pueden ser enriquecidas en este momento gracias a la planificación de actividades complementarias. Por ello será importante compartir el conocimiento de los objetivos anuales de la sección, así como de los valores para que los y las scouts tengan autonomía en este punto, aún con el apoyo adulto constante.

Quinta Fase: Realizar

En esta fase se tratará de hacer realidad todo lo planificado. La Sección Scout está plenamente preparada para desarrollarla de principio a fin. El papel de motivar debe ser llevado a cabo por los y las Guías de la patrulla principalmente y por el equipo de scouters a fin de evitar scouts con falta de implicación.

El desarrollo de la aventura será un trabajo en equipo según lo planificado. Se debe enseñar a apoyarse mutuamente y a ser consecuentes con las responsabilidades adquiridas, así como a comunicar necesidades. Este será un buen aprendizaje de cara a años posteriores.

Puede resultar útil que cada Patrulla a nivel grupal y cada scout a nivel individual, analice lo que la Aventura les está aportando y recogerlo de cara a la evaluación.

Sexta Fase: Evaluar

Una vez concluida la realización de la Aventura, las Patrullas se reúnen para evaluar y después poner en común con toda la Sección Scout las conclusiones a las han llegado. Se debe huir de largas sesiones de debate y sí apoyarse en la realización de actividades de evaluación que ayuden a la participación del grupo.

La evaluación ha de hacerse en positivo, tratando de que todas las opiniones que los scouts sean en un sentido constructivo.

En esta fase se debe:

- Analizar los objetivos marcados.
- Revisar la planificación realizada inicialmente, el desarrollo de las actividades, la participación, el progreso individual de cada scout y lo que ha supuesto la Aventura para las vidas de las Patrullas.

Es importante que el equipo de scouters haya revisado previamente su propia actuación y el desarrollo de la Aventura, que preparen la ambientación pertinente para facilitar una revisión adecuada. Desde el punto de vista de todo el proceso, la evaluación del equipo de scouters se debe centrar en cómo han ido las diferentes fases, la organización de la Sección, la distribución de tareas, etc., y desde el punto de vista de los objetivos educativos, la progresión personal y la progresión de la Sección Scout.

Séptima Fase: Recopilar

Esta fase se sitúa al final por las características de la misma, no obstante, se ha de tener en cuenta durante todas las fases. En ella, se debe recoger la información suficiente que permita dar a conocer a fondo el proyecto a personas ajenas a él.

Se puede hacer de diversas formas siempre que recoja todas las fases del proyecto. Fotografías, vídeos, documentación utilizada, material de trabajo, etc.

Esto puede ser una tarea que se haya planificado previamente y sea responsabilidad de algunas personas que se destinen a ello.

Octava Fase: Celebrar

Siempre hay que celebrar el trabajo realizado independientemente de que los resultados hayan sido más o menos satisfactorios porque lo que se celebra es la finalización de la Aventura con todas sus fases y los aprendizajes adquiridos directa y transversalmente durante la realización de las mismas.

Durante esta celebración se puede hacer entrega de algún tipo de recordatorio de participación en la Aventura, con el sentido de rememorar la experiencia vivida o del trabajo realizado por las Patrullas. Toda Aventura significa esfuerzo, avance, superación, progresión personal, comunitaria y vida en las Patrullas. Aunque a lo largo de la Aventura haya existido algún aspecto negativo, es muy importante que la celebración se realice igualmente y dejar los aspectos negativos únicamente para aprender de ellos. El objetivo es disfrutar del final de un proyecto común que ha salido adelante gracias a la ilusión, esfuerzo y participación de todos los scouts.

	IDEAR	PRESENTAR	ELEGIR	PLANIFICAR	REALIZAR	EVALUAR	RECOPILAR	CELEBRAR
Definición	La Sección Scout propone ideas que les gustaría realizar.	Dan a conocer las ideas de actividades que quieren realizar al resto de la sección.	Eligen en conjunto las ideas que quieren llevar a cabo.	Preparar todo lo necesario para realizar la Aventura.	Llevar a cabo las actividades necesarias para hacer la Aventura.	Valorar mediante diferentes herramientas el desarrollo de la Aventura.	Recoger toda la información referente a la Aventura	Realizar una actividad para poner en valor la finalización de la Aventura independientemente del resultado.
Pautas	Ofrecer la información necesaria para que puedan idear una aventura completa y educativa. Poner en valor aquellas ideas constructivas y educativas. El equipo de scouters no aportan ideas. Destacar el rol animador de los Guías de Patrulla.	Dar importancia a todas las ideas. Facilitar la participación de toda la sección.	Dar la posibilidad de llevar a cabo todas las ideas que sean posibles. Agrupar ideas por semejanzas.	Animar y destacar el rol animador de los Guías de Patrulla.	Acompañar y realizar las actividades junto a ellos, prestando ayuda solo cuando la soliciten.	Buscar que todos participen. Potenciar la evaluación desde un punto de vista constructivo.	Guardar los documentos generados. Tener presente esta fase durante toda la Aventura Disponer de material tangible que se pueda consultar a posteriori.	Consensuada. Cualquier actividad que sirva para cerrar la Aventura.

Ejemplos	• Lluvia de ideas • Palabras aleatorias • Ideas aleatorias	• Carteles • Teatrillos • Panfletos • Podcast • Vídeo • Presentaciones multimedia	• Levantar la mano • Colocarte en la que más te guste • Consensuar • Aplausómetro	• Elaboración de plantillas. • Esquemas • Dibujar. • Paneles		• Por colores. • Aplausómetro. • Post it • Sandwich	• Fichero de proyectos • Video • Album de fotos. • Drive • RRSS	• Piscina • Cine • Bolera • Ceremonias

3.2.3. Actividades propias

En el "juego del Escultismo" debe primar para nuestros scouts, según nuestro programa educativo (documento de referencia: Programa Educativo de ASDE, 2017), una autoformación individual basada en acciones prácticas, que se desarrollen entorno a sus centros de interés y que faciliten su aprendizaje.

Para ello, entendiendo las diferentes características psicopedagógicas que se presentan en cada una de las secciones, indicamos como más acordes la siguiente tipología de actividades, ya que facilitarán el desarrollo individual, el alcance de objetivos y potenciarán las posibilidades propias de cada scout y de la propia sección.

Las actividades son una parte importante para el desarrollo de quienes integran la sección. El ejercicio de pensarlas, proponerlas, llevarlas a cabo y evaluarlas les ofrece una experiencia personal que facilita la incorporación de diferentes habilidades y estrategias para sí.

A través de las actividades se generan espacios de convivencia y participación, en los que no deben de perderse de vista la progresión personal, así como los intereses propios.

Además de esta parte del método, es importante que las actividades tengan como marco de referencia el programa educativo, velando por la progresión de conocimiento, así como la diversidad de temas y aprendizajes que se pueden ofrecer. Esto último, favorecerá además la motivación de los y las participantes, junto con la posibilidad de que participen de la programación no solo realizando las actividades.

Las actividades que se propongan deben basarse en el conocimiento que se tiene de las patrullas y sus integrantes, de sus intereses, inquietudes y progresión personal. De aquí, el equipo de scouters recogerá las ideas para que se integren en la programación. Para que esto se pueda dar, se debe ofrecer las herramientas y estrategias que permitan a la patrulla tener el conocimiento necesario para proponer actividades que tengan cabida en el marco scout, como, por ejemplo, conocer el programa educativo.

Las actividades pueden realizarse por patrullas o con la sección al completo. En esta parte es importante el acompañamiento adulto, así como la responsabilidad legal sobre la juventud. En general, todas las actividades se pueden adaptar para que sean en pequeño o gran grupo, excepto aquellas que tengan un carácter organizativo de la patrulla o se hayan acordado de que se harán tradicionalmente por patrullas o gran grupo.

Algunas actividades propias de la Sección Scout

Actividades de patrulla

Como enfoque en la vida en pequeño grupo, se puede hacer actividades independientemente con cada patrulla, sin juntarse con el resto de la sección. La principal finalidad de esto es centrarse en trabajar en las necesidades que tenga cada patrulla por separado.

Orientaciones:

- Estas actividades deben estar adaptadas a las necesidades e intereses específicos de cada patrulla, no todas tienen por qué trabajar lo mismo.
- Debemos fomentar la autonomía de las patrullas y la toma de decisiones, permitiendo que sea la propia patrulla la que proponga e incluso planifique y ejecute las actividades.
- En estas actividades podemos potenciar el trabajo en equipo por los cargos asignados, enfocándonos en la colaboración y responsabilidad de cada persona miembro.

Actividades de guía y subguía

Como enfoque en el sistema de patrullas y la asunción de responsabilidades, se pueden hacer actividades para los guías y subguías. Estas actividades no deben suponer una diferenciación de privilegios entre scouts, sino que deben ir estrictamente en beneficio final de las patrullas. Suelen ser actividades formativas o de desarrollo de habilidades de liderazgo, siempre con la finalidad de que repercutan en la mejora de la labor con la patrulla.

Orientaciones:

- El objetivo principal debe ser el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión de grupos (comunicación asertiva, resolución de conflictos, motivación de equipos, etc.), aunque se pueden trabajar otras temáticas de gestión como la planificación de actividades, el autoconocimiento (para descubrir las fortalezas y debilidades como guías o subguías), gestión del tiempo, etc.
- Podemos promoverlas como un espacio donde guías y subguías compartan experiencias y puedan recibir consejos de otros scouters y guías.

Raid de patrulla

Como enfoque en la vida en pequeños grupos, se puede trabajar las rutas por patrullas, a través de actividades donde se trabaje técnicas scout y medioambiente.

Orientaciones:

- Se puede trabajar la planificación junto con las patrullas, haciéndoles partícipes en la elección de la ruta, revisando el material necesario, asignando responsabilidades dentro de las patrullas y haciendo uso de los cargos.
- Es un momento de contacto con la naturaleza que debemos explotar para crear conciencia por la protección medioambiental, el desarrollo de técnicas scout (orientación, técnicas de supervivencia, etc.) y la vida en sección.
- Podemos plantear diferentes raids de patrulla según el objetivo que persigamos. Puede ser una ruta de orientación, una salida de supervivencia, una convivencia de patrulla, una jornada de concienciación ambiental, de conocimiento del entorno, labores de servicio, etc.

Libro de oro

Para trabajar la asunción de responsabilidades, es tradición la realización de "libros de oro" por patrulla o por Sección Scout. En este libro se escriben los recuerdos y tradiciones de la patrulla o sección, y suele ser parte de las labores de algún cargo de patrulla. Conviene replantearse si para nuestra sección sigue siendo atractivo el formato tradicional en papel, o si es más atractivo utilizar alguna herramienta digital más cercana a su vida diaria.

Observaciones:

- Debe ser una herramienta que consideren relevante y atractiva en cuanto a uso y formato. Tienen que entender la importancia de un medio donde conservar la historia y tradiciones de la patrulla o sección, o donde puedan registrar lo que consideren relevante. No podemos imponerlo si no se encuentra la forma de hacerlo atractivo, y debemos permitir que evolucione a nuevos formatos (desde distintos formatos en físico como digitales, como blogs o webs, plataformas, redes sociales, videos anuales, etc.)
- El responsable de mantenerlo puede ser una persona a través de un cargo de patrulla, pero todo el mundo debería estar implicado de alguna manera con el libro de oro.

3.3. Marco simbólico

Vamos a establecer la diferencia entre Marco simbólico y ambientación:

Marco simbólico

Es el contexto imaginario que se utiliza de forma permanente en una sección educativa y se corresponde con el nivel de madurez de la infancia y juventud. Suele enfocarse a las necesidades específicas de cada grupo de edad. Cada elemento del marco simbólico debería estar enlazada con la metodología educativa de cada sección. Los símbolos son el ingrediente principal del Marco simbólico y suelen dotar de significado, identidad y continuidad a cada sección.

Ambientación

Es un contexto imaginario que se utiliza de manera temporal para la realización de actividades concretas. Se trata de un elemento motivador que permite animar a la Sección Scout para su participación.

Uno de los elementos fundamentales del Método Scout es el marco simbólico, esto es así porque los símbolos son de gran ayuda a la hora de facilitar el aprendizaje y desarrollo de la identidad de cada scout. Así pues, el propósito del marco simbólico es desarrollar las capacidades creativas e inventivas, estimular el desarrollo personal y cohesión dentro del grupo a través de la aventura (concepto con el que además damos nombre a los proyectos de la sección) y demás símbolos de la sección. Dotar a todo lo que se hace de una carga de ambiente simbólico es lo que más atractivo hace el escutismo.

Ambientar, en su sentido educativo, no consiste solo en decorar o en disfrazarse, es crear espacios, escenarios mentales en los que tenga cabida la simbología y su valor educativo. Ambientar, conlleva pretensiones pedagógicas, exige misterio, aventura, entretenimiento orientado al servicio del cumplimiento de objetivos educativos.

Conviene hacer aquí una distinción entre marco simbólico y ambientación. El marco simbólico de la Sección Scout, que es el conjunto de símbolos, rituales, elementos, etc., en los que apoyarse para educar, es en sí mismo la ambientación de la sección, que se puede definir como la atmósfera de la que se rodea al marco simbólico para potenciar el simbolismo; a este marco simbólico no es necesario añadirle nada más, sin embargo, existe como una herramienta más a disposición de los grupos la opción de crear una

ambientación que lo complemente. Por ejemplo, muchos grupos scout ambientan sus secciones en otras civilizaciones de la historia para potenciar y rodear de un ambiente más "mágico" los símbolos propios de cada sección. Cabe destacar algunas cosas respecto a la implementación de ambientaciones que complementen el marco simbólico:

- Garantizar siempre el respeto a otras culturas, de otra forma se iría en contra de los propios principios como scouts.
- Una ambientación que no esté alineada con los intereses de la Sección Scout o que se construya sin hacerles partícipes, pierde el sentido de su implementación.
- Esta ambientación debe estar en línea con la metodología y marco simbólico propios de la sección, que no deben ser modificados sino complementados.
- Preferiblemente deben ser ambientaciones que pongan como protagonista a la naturaleza, que es otro de los elementos fundamentales de la metodología scout, sobre todo en la Sección Scout.

El sistema de patrullas

El marco simbólico de la Sección Scout es el Sistema de Patrullas, esto tiene su origen en la propia creación del Escultismo. La Sección Scout no deja de ser la evolución de la que en su día fue la primera sección en crearse (aunque en aquella época englobaba también lo que hoy conocemos como la Unidad Esculta), es decir, es el origen del Método Scout. Y es que ya en el propio campamento en la Isla de Brownsea en el 1907, considerado origen como tal del Escultismo. Baden Powell probó una primera idea del sistema de patrullas que un año más tarde estableció en sus publicaciones de Escultismo para muchachos, y que finalmente fue más extensamente desarrollada entre los años 1912 y 1914 en la obra "El sistema de patrullas" de Ronald Phillip Este es un libro que, con más de cien años, aún es capaz de transmitir, siempre transportándolo a la realidad de nuestra sociedad, cómo tiene que ser el sistema de patrullas, y que tal como lo describe Phillips:

"El Sistema de Patrullas no es un método mediante el cual se practica el Escultismo, sino que es el único método y una condición esencial."

¿Qué es el sistema de patrullas y por qué seguir usándolo a día de hoy?

El sistema de patrulla es una forma de organización y aprendizaje y es la base estructural de la sección, en la que se forman grupos de personas con identidad propia llamados patrullas, con el propósito de apoyarse mutuamente en su desarrollo personal y comprometerse en un proyecto común. Este método genera la base del Método Scout pues con él se trabaja:

- Vida en pequeños grupos, que permite generar un ambiente de confianza, de comprensión y apoyo, desarrollando lazos de amistad y desarrollando la capacidad de trabajar en equipo.
- Asunción paulatina de responsabilidades, que contribuyen a la educación en valores.
- Aprendizaje basado en centros de interés y en la educación por la acción, que genera un programa progresivo y atractivo para el scout al trabajar en los intereses comunes o individuales de cada miembro de la patrulla.

- La vida en naturaleza, ya no solo a través de las actividades, sino a través de los elementos del marco simbólico.

En definitiva, tal como dice Baden Powell en Escultismo para muchachos:

"El principal objetivo del sistema de patrullas es dar una responsabilidad al mayor número posible de muchachos. Conduce a cada muchacho a la consideración de que él tiene una responsabilidad definida respecto al bienestar general de la tropa."

La patrulla acaba siendo un pequeño grupo de amigos que comparte intereses, vínculos, valores, afecto y sentimiento de pertenencia; y que, llevada correctamente a la práctica, forma una estructura que tiene la capacidad de responder a lo que demandan las personas de este rango de edad. Cada scout debe estar convencido de que es indispensable para su buen funcionamiento y para su progreso personal y de las demás personas. El crecimiento de la Patrulla ayuda al scout a descubrir que no existe progreso ni éxito personal sin la ayuda de los compañeros.

La patrulla

En la Sección Scout, la patrulla es la unidad organizativa y de acción, y lo que prima es la actividad por patrullas en las que se pueden trabajar los intereses comunes e individuales (por ejemplo, a través de las especialidades), pero que a veces se embarcarán en actividades o proyectos colectivos realizados por toda la sección, cómo podría ser una aventura de todas las patrullas. Esta importancia de las reuniones por patrullas responde a la tendencia natural de agruparse en pequeños grupos, aunque no hay que olvidar todo lo que nos aporta la vida en sección y con el grupo.

El número ideal de miembros es entre 6 y 8 personas y, cuando existan varias, estas constituyen una Sección Scout. Como ya se ha mencionado antes, cada patrulla tendrá identidad propia, lo que contribuye a generar algo esencial para este sistema, el sentimiento de pertenencia o "**espíritu de patrulla**".

Por otro lado, ya se ha mencionado que el sistema de patrullas permite la asunción paulatina de responsabilidades, y esto se consigue a través de los **cargos de patrulla**. Gracias a ellos, cada miembro de la patrulla podrá sentir que tiene un papel fundamental en el grupo y le ayudará a desarrollar sus campos de interés.

Espíritu de patrulla

Como escribió Ronald Phillips:

"El Espíritu de Patrulla es una disposición moral, una atmósfera especial o ambiente natural en donde se desenvuelven los muchachos, que les hace sentirse parte esencial de una unidad completa. Su presencia se manifiesta hasta en las palabras más insignificantes y en los actos y gestos de cada muchacho"

Dentro de la patrulla, a través del marco de intereses comunes, de la amistad y cooperación, los símbolos, elementos y tradiciones propias, y la Ley y Promesa Scout, se genera una identidad distintiva de cada patrulla, un "espíritu de patrulla". Este espíritu no solo identifica a cada patrulla, sino que las diferencias de cualquier otro grupo de niños que no pertenezca al Movimiento Scout, potenciando el sentimiento de pertenencia.

No se crea de golpe, se va forjando poco a poco, con el paso del tiempo, conforme la Patrulla adopta unos hábitos, unas costumbres. Es necesario que todas las personas que integran la Patrulla vivan los valores recogidos en la Ley y en la Promesa, que cada scout "sienta" que su Patrulla debe ser mejor cada día y que para esto tiene que hacer cuanto pueda. Desde esta concepción del sistema de Patrullas es importante no dar excesivo protagonismo a la competitividad entre las Patrullas. Se trata de un concepto de espíritu de superación interno. Son todas las personas los que quieren mejorar para así lograr la mejora del equipo. El orgullo de ser mejores es el del progreso colectivo.

Las patrullas tienen una serie de elementos que generan su propia identidad, y que alimentan el marco simbólico, sobre el que se recomienda que se basen los elementos de la patrulla ya que, como se ha mencionado, las patrullas son parte de este y no de una ambientación.

- Animal de patrulla: del cual se toman sus rasgos característicos y se toma como guía del espíritu de la patrulla.
- Saludo o firma de la patrulla: es un lema o grito distintivo, relacionado con el animal de la patrulla, que resume el espíritu de la patrulla y que usará en actividades, formaciones y tradiciones. Por ejemplo, los Águilas pueden tomar como divisa: "Atentas"; los Castores; "Trabajo arduo"; los Mastines: "Leales siempre"; y así sucesivamente.
- Banderín: que representa a la patrulla, con su animal y el nombre o lema.
- Los colores del animal: que se convertirán en los colores del banderín de Patrulla y adquieren el valor de recuerdo del espíritu y estilo de la misma.
- Tradiciones y ceremonias propias de la patrulla.
- Rincón de patrulla: una forma de incitar la identidad de patrulla es disponer de un lugar en el local propio para la patrulla, que puedan decorar con motivos de su animal y donde guardar su material, recuerdos, banderín, etc. Esto no siempre es posible en todos los grupos scout por su realidad, pero por ejemplo sí se puede hacer en acampadas y campamentos, dando rienda suelta a la imaginación decorando su "rincón" en la zona de acampada donde tienen su tienda o en cualquier otro lugar del campamento.
- Otros símbolos y elementos propios: libro de oro, canciones, etc.
- La propia actitud y trabajo de la patrulla: el buen funcionamiento de los cargos, cuidado del material, cohesión del grupo, etc.

Tanto si se crea una patrulla nueva, o se generan nuevas tradiciones, es importante involucrar a la Sección Scout, haciéndoles partícipes en todo momento. Esta es la única manera de que la adopten como propia, de que la metodología resulte atractiva y de que contribuya al espíritu de patrulla.

Es importante pararse a destacar la carga medioambiental del marco simbólico que a priori podría pasar desapercibida. Las patrullas tienen su animal de patrulla, del que aprenden y toman sus características y les sirve como eje del espíritu de patrulla. Sería de vital importancia dedicar actividades de patrulla a conocer a su animal, el ecosistema en que vive, su estado conservación, los peligros a los que está expuesto por la acción humana etc. aprovechando para relacionarlo con otros conceptos del respeto por la naturaleza y usándolo como antesala para explotar el trabajo y conocimiento de otros conceptos del compromiso ambiental.

Otro aspecto relevante para generar ese espíritu de patrulla es la continuidad de la patrulla. Es una práctica común el mover a la Sección Scout de patrulla para solucionar los problemas que puedan tener (desequilibrio en el nº de miembros entre patrullas, inexperiencia de sus miembros, falta de un perfil claro de guía o subguía, etc.), provocando que se rompa todo este trabajo de generar un sentimiento de pertenencia, en vez de trabajar individualmente con cada patrulla para potenciarlas y solventar estos problemas. Si, por ejemplo, una patrulla no tiene miembros muy experimentados lo que se debe hacer no es introducir educandos que sí lo sean, sino poner especial empeño en trabajar con esta patrulla para que poco a poco ganen los conocimientos que necesitan.

No todas las patrullas tienen por qué trabajar al mismo ritmo ni tener los mismos conocimientos. No es que bajo ninguna circunstancia puedan moverse educandos de patrulla, pero debe ser una de nuestras últimas opciones.

Cargos de patrulla

La idea que persigue el sistema de patrullas es generar un marco de responsabilidad adaptado a cada miembro de la patrulla, para que aprendan a tomar pequeñas responsabilidades dentro de su grupo de iguales.

Darles estas responsabilidades es una de las bases del Método Scout porque:

- les hará sentirse útiles y valorados dentro de su Patrulla
- aprenderán a fijarse objetivos y a cumplirlos
- esto les dará confianza y reforzará su autoestima
- valorarán el esfuerzo y este les hará crecer
- para que la infancia construya su personalidad y su identidad será necesario que tomen decisiones e incluso que se equivoquen porque de los errores también se aprende
- porque consiguiendo que sean responsables en la infancia, se facilitará que también lo sean en la adultez.

Una parte vital de esta asunción de responsabilidades y clave para que las patrullas tengan una buena organización y lleguen a buen puerto es que una de quienes lo integran asuma un rol de **guía de la patrulla**.

Guía de patrulla

La persona que ocupe el cargo de guía tiene la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la misma, de que quienes lo integran se sientan a gusto en un espacio seguro, de que las cosas salgan adelante y en parte, de formar a sus compañeros de patrulla. Sería recomendable que una persona que se encargue de esta labor tenga idealmente una serie de características:

- Tener experiencia en la Sección Scout, conociendo el funcionamiento, las tradiciones y ceremonias, etc. Idealmente en la etapa de animación.
- Capacidad de liderazgo, que no de ser un "jefe".
- Conocedor de quienes integran su patrulla. Con habilidades sociales y comunicativas.
- Conocedor de los elementos básicos del Escultismo.

Su labor se resume en las siguientes tareas:

- Coordinar la patrulla.
- Animar e impulsar las habilidades de cada persona.
- Ser la voz de la patrulla ante el equipo de scouters y viceversa.
- Programar actividades con la ayuda del equipo de scouters.
- Velar por el bienestar y buen hacer en la patrulla.
- Formar a quienes integran la patrulla.

Este último punto es fundamental pues no debe ser exclusivamente transmisión de las decisiones del equipo de scouters, sino que debe ser la persona formadora de sus scouts de la patrulla. Les enseñará las técnicas, la Ley, la Promesa, la diferente simbología, etc. Evidentemente esto es una labor muy complicada, y la persona que ejerza este cargo no tiene por qué tener todas estas características ni tener los conocimientos para formar a sus compañeros en según qué áreas. Aquí entra el apoyo adulto, pues este rol de responsabilidad no exime a el equipo de scouters de cumplir su labor como responsables de la sección. El equipo de scouters debe ser apoyo constante, dándoles la formación necesaria y haciendo seguimiento de su labor. Se puede lograr a través de los consejos y las actividades propias de guías y subguías, donde se puede asegurar que todos tienen los conocimientos necesarios para ejercer su labor.

La elección del guía, al igual que el resto de los cargos, debe hacerla de forma democrática la propia patrulla y no el equipo de scouters. Para ello será interesante que se den estas circunstancias de manera que esta elección sea crítica:

- Conocer a todas las personas de la sección.
- Reconocer las propias virtudes.
- Tener un espacio seguro en el poder opinar y que estas opiniones sean respetuosas.
- Conocer las funciones de un guía.
- Identificar la figura del guía con una persona que no forma parte de una élite de la sección sino como una persona que conoce el funcionamiento de la sección y tiene habilidades para compartirlo.

Muchas Coordinaciones de la sección y personas extrañas no se dan cuenta a primera vista del provecho que se puede sacar aplicando "El Sistema de Patrulla". Este consiste en formar a los scouts en pequeños grupos permanentes, bajo el mando de uno de ellos que viene a ser el Guía de Patrulla. Para lograr los mejores resultados es menester dar al Guía plena responsabilidad. Si ésta se restringe, los resultados dejarán también que desear. Más si la Coordinación de la sección sabe servirse de los Guías de Patrulla, podrán evitarse inconvenientes y pérdidas de tiempo. Sin embargo, el fin principal de este sistema, no es evitar molestias a la Coordinación de la sección, sino dar responsabilidad al muchacho. Esta es la mejor manera de formar su carácter.

Sucede generalmente que el muchacho que tiene más disposición es reconocido, al menos tácitamente, como jefe por sus compañeros. Aplicando este sistema, no cabe duda de que se obtendrán los mejores resultados. La Coordinación de la sección señalará; la meta y las Patrullas se estimularán por alcanzarla, lo que ha de contribuir a desarrollar cualidades preciosas.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) dio a los Guías de Patrulla una oportunidad que muchos supieron aprovechar. Los jefes de Tropa tuvieron que abandonar sus Tropas para ir a servir a la patria y en muchas localidades se constituyeron los Guías en Corte de Honor para dirigir la Tropa en ausencia del Jefe; en la mayoría de los casos, los Guías de Patrulla llevaron perfectamente la dirección de sus muchachos, les hicieron progresar y prestaron servicios de emergencia al público.

Siempre he considerado a la Patrulla como la unidad fundamental de nuestra organización, y desde el principio de la Guerra sobre todo, las Patrullas han demostrado que se puede contar con ellas para el cumplimiento del deber.

> *Yo os pido, a vosotros los Guías, formar el porvenir de nuestras Patrullas enteramente solos; así podréis ocuparos mejor de vuestros scouts y hacer de ellos bravos muchachos. De nada sirve tener en la Patrulla uno o dos tipos admirables y el resto de individuos que no valgan nada. Lo que hace falta es que consigáis elevarlos a todos a un nivel conveniente. Para lograr esto, lo esencial es que prediquéis con el ejemplo; lo que hagáis lo harán también vuestros muchachos. Demostrarles que sabéis obedecer las órdenes, sean de viva voz, por escrito o impresas y que las ejecutáis igual en presencia del Jefe de Tropa que en su ausencia. Demostrarles que sabéis ganar Insignias de Especialidades y los chicos seguirán vuestros consejos mejor que exhortándolos con brillantes discursos.*
>
> *"Recordad que vuestra misión es guiar y no empujar ni mucho menos arrear a vuestros scouts".*
>
> *Extracto de la carta de Baden Powell a los Guías de Patrulla.*

Subguía

La subguía es aquella persona que sirve de ayuda al guía en todo lo referente a la patrulla y sus funciones no dejan de ser las mismas que la del guía, pues en su presencia es su apoyo constante y comparte la responsabilidad, y en su ausencia debe ser quien ejerza el rol de guía. Este cargo también debe ser elegido de la misma manera y proceso que el del guía.

El resto de los cargos dependen de las necesidades de la patrulla y de las inquietudes personales de sus miembros, pues pueden ayudarles a desarrollar algunas habilidades (las cuales pueden estar relacionadas con sus especialidades). En cualquier caso, es importante destacar que, en cada reunión y acampada, o al menos en la mayoría de ellas, cada patrullero debe tener la oportunidad de ejercer sus funciones. No tendría sentido, por ejemplo, crear la figura del Campista y que este se limitara solo a dirigir las construcciones las pocas veces que salga la Patrulla de campamento. Se trata, en definitiva, de que en la medida de lo posible todos los patrulleros se sientan útiles en cada actividad que realicen, y para ello y si no se consigue de otra forma, se podría asignar más de un cargo a cada patrullero, siempre que no haya alguna persona que se quede sin cargo. El equipo de scouters deberán realizar un seguimiento de cada uno de estos cargos, y de que cada uno de ellos tenga un contenido claro y bien delimitado. Deberán proporcionar el entorno apropiado para que los cargos en las Patrullas se desarrollen adecuadamente.

Algunos ejemplos de cargos y las funciones que podrían desempeñar son:

Secretaría

- Lleva apuntes de todo.
- Lleva al día el libro de la Patrulla: En el que se reflejan los acontecimientos,
- reuniones, integrantes, en resumen toda la historia de la misma.
- Relata las excursiones y las actividades que se realizan.
- Hace las convocatorias de reuniones.
- Colecciona las revistas scouts y está encargado de la biblioteca.

Tesorería

- Busca formas para que la Patrulla pueda conseguir dinero.
- Lleva un cuaderno con entradas y salidas.
- Responsable del cobro de cuotas, si las hubiere.

Intendencia

- Tiene el inventario del material de Patrulla.
- Hace que todo el equipo esté siempre preparado para su uso.
- Se preocupa de comprar el material que se necesite y marcarlo.
- Es el responsable del reparto y recogida del material.

Rastreo

- Conoce y enseña las técnicas de orientación
- Usa el Mapa y la brújula.
- Se sabe orientar por indicios naturales.

Cocina

- Confecciona los menús.
- Cocina o dirige la cocina en acampadas y campamentos.

Animación

- Conoce el ceremonial scout y particularmente el de su Patrulla, sus tradiciones.
- Se encarga de preparar y dirigir el Fuego de Campamento.
- Guarda el Libro de Oro de la Patrulla.
- Lleva la lista de los cumpleaños de los scouts de su Patrulla.

Sanidad

- Se responsabiliza del botiquín.
- Lo tiene previsto con todo lo necesario.
- Es conveniente que sepa prestar los Primeros Auxilios básicos.
- Es conveniente que haga o tenga hecha la especialidad de primeros auxilios

3.3.1. Símbolos propios

Existen otros símbolos que complementan el marco simbólico:

El color de la sección

El color de la sección Scout es el verde, simbolizando el brote que surge tras la semilla y el agua, con ello también, la naturaleza, lugar donde prioritariamente desarrollamos

las aventuras, y reforzando la carga medioambiental que tiene el marco simbólico de la Sección Scout.

Como se señala en "Explorando lo invisible", el color verde el color verde representa, la naturaleza, el escenario físico y real, ya no solo mental, donde por esencia se desarrollan las aventuras y viven sus vidas los scouts; el brote verde que germina a partir de la semilla de la manada.

Orientaciones:

- Se debe introducir la reflexión sobre lo que significa el color en la sección y lo que significa para persona y como conecta en su vida como scouts, pero además debe ser relevante en las actividades que se realicen, asociándolo con el entorno natural. Se puede incorporar en color en las actividades, en los banderines, los materiales que se utilicen, etc. reforzando su presencia en la vida del scout.

El saludo y seña

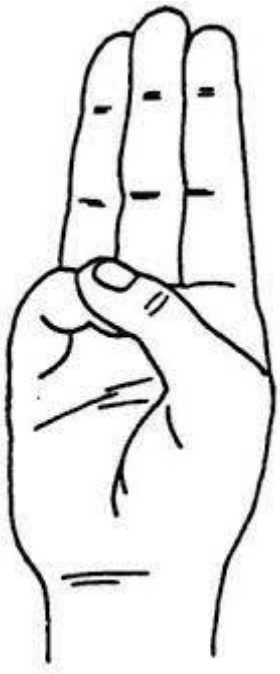
Como se dice en el artículo quinto de la ley Scout, "cada scout es cortés y educado o educada", y por lo tanto es saludo es una muestra de que el scout es una persona educada, además, en cuánto es miembro de la Hermandad Scout Mundial, tiene un saludo especial que es propio y común a todos los scouts del mundo. Por tanto, dentro del Escultismo, este saludo contribuye a afirmar la buena voluntad que reina entre todos sus miembros y el sentimiento de hermandad mutua.

Este saludo está formado por la seña scout y el apretón de mano izquierda. Para hacer la seña scout se extienden los dedos índices, corazón y anular, simbolizando las tres partes de la Promesa Scout (compromiso espiritual, con la sociedad y con uno mismo); mientras que el pulgar se apoya sobre el dedo meñique, simbolizando el compromiso de ayudar a las demás personas y de proteger al más débil; todo ello con la mano derecha. Cuando se saluda se coloca esta a la altura del hombro haciendo la seña.

Cuando no solo se quiere identificar como scouts sino ir un poco más allá y saludar entre scouts a la par que se hace la seña, se extiende la mano izquierda para estrechar la mano de la otra persona. La historia del apretón de mano izquierda es la siguiente:

> *Durante la campaña contra Prempeh, rey de los Ashanti, Baden Powell capturó a uno de los jefes. Al rendirse, nuestro Fundador le extendió la mano derecha en señal de amistad. Sin embargo, el jefe Ashanti insistió en darle la mano izquierda explicando que "sólo los más valientes entre los valientes se saludan con la mano izquierda, porque para hacerlo debían desproveerse de su mayor protección, que es su escudo".*

Tradicionalmente el saludo está reservado a aquellas personas que ya han realizado su Promesa Scout.



Orientaciones:

- Parte de la simbología de la seña scout es la promesa scout, y por ello se debe utilizar como herramienta cuando se explica la promesa al scout; recalcando su uso en ceremonias y tradiciones. Otra parte del saludo, como se ha explicado, tiene que ver con la Ley Scout, y por ello podemos usar el saludo también como hilo conductor al hablar de la Ley Scout.
- Es importante que antes de que cualquier scout utilice este saludo, tenga un conocimiento profundo de su significado, y que no que simplemente como un mero saludo más entre scouts.

La Flor de Lis

Es el emblema scout mundial, y símbolo de los antiguos caballeros.

De forma general se puede decir que tiene las siguientes partes y significados:

- Las dos estrellas de cinco puntas de la flor de Lis recuerdan los 10 artículos de la Ley.
- Rodeando la Flor de Lis existe una cuerda rematada con un nudo rizo que simboliza la fraternidad scout. Este es un nudo de trabajo y recuerda al scout que su superación solo será a base de esfuerzo y dedicación.
- La línea central simboliza el camino recto. La Flor de Lis marcaba el norte en los mapas de navegación, lo que significa que el scout es capaz de seguir en su vida el camino que se marca.
- Las tres hojas representan los tres puntos de la Promesa, de los principios y de las virtudes del scout.
- El anillo que reúne los pétalos simboliza la unión de todos los scouts mediante un sistema de valores común, que aceptamos a través de la promesa.
- El color morado del fondo simboliza el liderazgo y el servicio, y el blanco de los elementos simboliza la pureza.

Orientaciones:

- La flor de lis contiene multitud de elementos del Método Scout, por lo que podemos aprovechar la flor de lis como elemento que los engloba e introducción para explicarlos.
- Dinamizar la explicación de su simbología mediante actividades como talleres, donde se vaya construyendo cada elemento mientras se van conociendo.
- Como elemento que "guía" al scout podemos introducirlo en actividades de orientación marcando el camino, de forma que cada scout pueda interiorizar este significado.



La pañoleta

Se suele llevar una vez hecha la Promesa Scout (simbolizando la pertenencia a la gran fraternidad Scout Mundial), aunque no en todos los grupos es así. Algunos grupos no vinculan la pañoleta con la realización de la Promesa Scout, sino que la dan al entrar al grupo, o le van añadiendo cintas conforme se van haciendo las promesas de cada sección (colonia, manda, scout). Cada Grupo Scout tiene sus colores propios que le caracterizan, y también existen pañoletas que identifican a instituciones o incluso eventos, como pueden ser las diferentes pañoletas de Organizaciones Federadas, la pañoleta Gilwell del equipo de scouters con formación o la de un Jamboree. Es tradición en muchos lugares llevar un nudo en la punta de uno de los extremos que le recuerde al scout que debe hacer una buena acción todos los días.

Este símbolo tiene un origen diverso, se encuentra por ejemplo en los cowboys estadounidenses, que usaban un pañuelo anudado al cuello para protegerse del viento, sol o el frío; pero también en otras culturas como los beduinos, y en general todos los

pioneros o exploradores usaron algo similar como protección solar, de la arena, etc. Los primeros scouts utilizaban un trozo de tela recia para protegerse del sol, para entablillar un miembro roto, para filtrar el agua o muchos usos más. La forma de tenerla a mano era llevarla anudada al cuello. Su origen es por lo tanto el de su uso como una herramienta, pero en seguida fue adquiriendo también la simbología relacionada con la promesa y la pertenencia al Movimiento Scout. Este uso práctico y simbólico puede verse en el siguiente extracto de Escultismo para muchachos:

> *"En seguida viene la pañoleta doblada en triángulo, con la punta sobre la espalda. Cada tropa tiene un color diferente de pañoleta y como el honor de la tropa está ligado a la pañoleta, deberá conservarla limpia y arreglada. Se conserva unida a la garganta por medio de un anillo hecho de cuerda, metal, hueso o algo por el estilo. La pañoleta protege el cuello de los rayos del sol y puede ser utilizada de muy diversas maneras, como vendaje o como cuerda de salvamento."*
>
> *Fogata nº3, Escultismo para muchachos.*

Orientaciones:

- Debe ser una herramienta que fortalezca el sentimiento de pertenencia, con lo que debemos explicar la importancia de este símbolo, y trabajar porque el momento de entrega de la pañoleta sea un momento clave y positivo en la vida de todo scout.
- Para poner el valor la pañoleta se puede realizar un taller de usos prácticos de la pañoleta e higiene de la misma, podemos incluir el aprendizaje de diferentes nudos para la pañoleta (nudo de la amistad, nudo de la buena acción, etc.).

Vela de armas

Antes de la ceremonia de la promesa se celebra la llamada "Vela de Armas". Los futuros scouts y sus padrinos o madrinas pasan una noche reflexionando sobre la Promesa, pudiendo estar acompañados por otros scouts que quieran dar su visión y compartir sus experiencias y que contribuya al crecimiento de esa reflexión, priorizando que el scout que reflexiona se sienta cómodo y protagonista. Este rito está inspirado en las ceremonias de caballería, donde velaban sus armas durante la noche antes de ser armados caballeros. Cada grupo scout la celebra de una manera distinta, pero el fin es el mismo.

Orientaciones:

- Debemos construir un entorno agradable, que invite a la reflexión personal y en la que se viertan opiniones constructivas.
- Es un momento ideal para trabajar algunos símbolos propios, así como la promesa y ley scout.
- Aunque cada grupo tiene una tradición arraigada, hay que ser capaces de adaptar la vela de armas a la personalidad y necesidades de cada scout, permitiendo que sientan el momento como algo propio y significativo.
- No puede ser un acto secreto, aunque podamos mantener cierta atmósfera de "misterio" si con ello de verdad conseguimos darle más valor al evento, pero en ningún caso se debe negar a nadie conocer qué se hace en esta ceremonia antes de realizarla si así lo pide. La persona que va a hacer la velada debe entender en qué consiste.

- Es un momento para involucrar a la comunidad scout, invitando al resto del grupo a acudir a la vela para compartir sus reflexiones y experiencias.

San Jorge y el dragón

San Jorge es el patrón de los scouts. Es conocido por su leyenda con el dragón, que cuenta que el Santo pasó en su peregrinaje a caballo por una ciudad que tenía que soportar la tiranía de un dragón que custodiaba la única fuente de agua de la zona. Los ciudadanos tenían la obligación de entregar al dragón a varias personas de la ciudad con cierta regularidad. Una de esas veces, le tocó a la hija del rey ser devorada por el dragón. La dejaron junto a la fuente, sola. En aquel momento pasó San Jorge por allí, mató al monstruo y rescató a la princesa, liberando a la ciudad de su castigo. Baden Powell eligió a San Jorge como patrón de los scouts de todo el mundo. En "Escultismo para muchachos" escribió lo siguiente sobre el santo:

> *"Tenían por patrón (los Caballeros de la Mesa Redonda) a San Jorge, porque éste era el único Santo a caballo. San Jorge es el tipo que deben seguir los scouts. Cuando se le presentaba una dificultad o un peligro por grande que pareciera –aún en la forma de un dragón- ni la esquivaba, ni la temía, sino que le hacía frente con todas sus fuerzas y las de su caballo. Aun cuando armado inadecuadamente, pues sólo contaba con una lanza, se arrojó contra el dragón e hizo cuanto pudo, venciendo la dificultad que nadie se había atrevido arrostrar. De esta manera exactamente es como los scouts deben enfrentarse a las dificultades y a los peligros, sin tomar en consideración los grandes o terroríficos que pueden parecer, o lo mal equipados que se encuentren para hacerles frente. Deberán arrostrarlos valientes y confiados, usando de todas sus fuerzas para vencerlos y las probabilidades son que saldrán victoriosos".*

A pesar de que la historia del dragón era, obviamente, una leyenda, y que la propia existencia del Santo se ha puesto en duda, lo cierto es que los scouts tienen muy presente a San Jorge, celebrando cada año el día original del Santo con acampadas y actividades.

Orientaciones:

- Se debe trabajar la historia de San Jorge como analogía con los valores scouts, conectando el personaje con nuestros ideales.
- Planificar actividades en torno al día de San Jorge, reforzando la conexión con esta figura. Se pueden crear murales, hacer actividades de roles o con distintos personajes donde el hilo conductor sea la historia de San Jorge.

3.4. Programas progresivos y atrayentes basados en los centros de interés de sus participantes

Uno de los elementos del Método Scout es la aplicación de programas progresivos y atrayentes de actividades variadas basadas en los centros de interés de quienes participan que incluyen los juegos, las técnicas, y el asumir servicios a la comunidad; estas actividades deberían realizarse principalmente al aire libre, en contacto con la naturaleza. La programación educativa que el equipo de scouters lleva a cabo debe combinar armónicamente los dos siguientes aspectos:

- la programación anual de la Sección
- las necesidades e intereses concretos de la Sección Scout en cuestión.

Para hacer realidad la progresión de programas, así como que las programaciones sean basadas en sus intereses, como scouters se tiene la labor de ofrecer variedad de contenidos para que, poco a poco, la infancia vaya forjando su pensamiento crítico, vayan teniendo cada vez más autonomía y así, sean capaces de tomar sus propias decisiones. El Método Scout, y más en esta sección, ofrece una amplia diversidad de espacios para que la infancia se conozca y descubra sus intereses. Los y las niñas, en la edad de Sección Scout ya conocen juegos, de hecho, comienzan a cambiar el juego al entrar en una revolución de cambios físicos, emocionales, de conocimiento, etc. Es por esto que puede darse un retroceso en su autoconocimiento, en qué les apetece, teniendo por un lado gustos cambiantes y, por ello, ese desconocimiento y rechazo a todo. Será interesante aquí dejar espacios en los que sean ellos y ellas mismas quienes descubran qué les apetece, con el acompañamiento adulto como conocedores de su evolución y, a la vez, desconocedores de su momento actual. Esto debería dar lugar a una propuesta variada de actividades, temas, técnicas, etc., que les permita conocer, desde un punto diferente al que lo hicieron en colonia y manada, diversidad de cosas con las que identificarse y las que elegir.

Para ello, se deben tener en cuenta algunas orientaciones que incluir en la programación de diferentes actividades de la sección, las cuales se basan en la paciencia, la curiosidad y la creatividad.

- Aprovechar el conocimiento de las personas más mayores de la sección o patrulla para que trasladen el conocimiento y animen al resto a proponer, transmitiendo así la motivación de llevar a cabo sus propias ideas.
- Facilitar documentos en los que se puedan apoyar para hacer propuestas de actividades con diferentes técnicas.
- Ofrecer recursos actualizados, basados en sus intereses y con referentes conocidos, a partir de los cuales puedan guiarse para hacer propuestas.
- Ofrecer espacios en los que programar a largo plazo, que requieran trabajo en equipo, cooperación y superación de retos.

Para todo esto, es importante recordar:

- Exponer los límites de las cuestiones sobre las que van a poder proponer. Por ejemplo: si se les piden propuestas sobre actividades fuera del local, recordar que tengan en cuenta el precio, la ratio, el tiempo libre de sus scouters, etc.
- Ante una propuesta, valorarla. Acompañar con preguntas para que se den cuenta de si es adecuada y promover la creatividad para que sean capaces de ajustarla. Quizá con ejemplos y ayuda en momentos puntuales.
- No obligar a la exposición pública, animar al reparto de roles según su personalidad.
- Cumplir con lo que se acuerda.
- No juzgar sus gustos, sus cambios de intereses o su repetición de inquietudes. Ofrecer mayor variedad.

3.4.1. La progresión personal

La progresión personal es uno de los pilares clave del Método Scout, puesto que nos sirve para potenciar, seguir y evaluar el desarrollo de cada persona en función de sus características de una forma **progresiva, continua y a lo largo del tiempo** de vivencia en una sección.

Este aspecto básico del Método Scout se plantea desde el **protagonismo** de la persona en el propio proceso, sirviendo para crecer y mejorar, para identificar situaciones personales y planificar hacia dónde se quiere ir. Este proceso de crecimiento y de maduración se manifiesta como una herramienta **educativa individualizada** (desde la perspectiva de quien educa), **personal** (desde la perspectiva del educando) y **flexible**.

Desde esta perspectiva individualizada y personal, el equipo de scouters debe atender a los **centros de interés** de la Sección Scout para hacer de este proceso una ruta **motivante y emocionante**.

Dado el ya citado carácter personal de esta herramienta, no se puede olvidar que, en la progresión personal de cada educando, el **equipo de scouters** tiene una **función exclusivamente orientativa y de guía** según lo establecido en la Concreción Metodológica (dinamizado por scouters), siendo entonces, cada educando quien decide, identificándose con la etapa en la que se encuentra. Por tanto, nuestro papel como scouters es fundamentalmente de asesoramiento y acompañamiento, nunca tomando la decisión o señalando la etapa en la que se intuya pueda encontrarse cada educando.

Antes de establecer un programa de actividades, estas deben permitir el desarrollo integral de las personas por lo que debe adaptarse a la idiosincrasia de cada Sección Scout, para lo cual se parte de un proceso de análisis y evaluación sumativo del gran grupo y paralelamente de forma individual mediante el seguimiento de las progresiones de cada scout.

La progresión es la herramienta idónea para la planificación adaptada al grupo y todos y cada uno de sus miembros pues permite personalizar los programas en función de las necesidades educativas.

Por las características de la sección, las progresiones se trabajan apoyándose en las patrullas permitiendo una mayor participación de la Sección Scout y entendiendo que el rol de apoyo de scouters en este ámbito de la progresión es muy alto.

Etapas de progresión personal:

Hay 3 etapas de progresión:

Integración - La senda del compromiso

Es la toma de contacto con las personas, la metodología, simbología, tradiciones y las circunstancias de la nueva sección. La persona que se encuentra en esta etapa se integra de forma comprometida colaborando con su Patrulla y la Sección. El interés



principal es que se adapte a la vida de la Patrulla, que se convierta en un miembro más y empiece a tomar alguna responsabilidad.

La insignia de esta etapa está compuesta por el nudo de margarita, cuya simbología responde a ese proceso por el cual cada scout que acaba de llegar a la Sección Scout o Patrulla ha de entrelazarse con el resto de integrantes para acabar siendo parte de un mismo elemento.

Participación - La senda del desafío



La persona que se encuentra en esta etapa participa de la vida de su Patrulla y de la Sección, se adquiere mayor implicación en el progreso personal y colectivo. Quienes se encuentran en esta etapa juegan un papel más activo en el grupo, una vez realizados los aprendizajes previos y adquiridos los conocimientos básicos. La etapa implica el desafío de seguir superándose dentro de la Sección. En este período se debe intentar que tome una actitud participativa y que siga aprendiendo y estableciendo nuevos desafíos.

La insignia de esta etapa está compuesta por el nudo trébol, cuya simbología expresa la interrelación y el trabajo compartido y participativo que se desarrolla en esa etapa, en la que cada cual juega un papel en la construcción y sostenimiento de la Patrulla. Además, por su complejidad técnica, simboliza asimismo un periodo de gran aprendizaje.

Animación - La senda de la colaboración



Se enfatiza la capacidad de la persona para dinamizar el grupo, poniendo en práctica los conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas en los niveles anteriores. En ella, cada persona toma una mayor iniciativa y con su actitud de servicio contribuye a la buena marcha de la sección, impulsando un ambiente de colaboración. En esta etapa se especializa en aquellas habilidades por las que se siente más atraído.

Tendrá un contacto muy cercano al equipo de Scouters, y si se tiene, a través del Consejo de Guías o Consejo de Sección Scout. Dentro del Consejo colaborará en la elaboración de programas y actividades, aportará ideas y preparará actividades para el resto de la Sección Scout.

La insignia de esta etapa está compuesta por el nudo vuelta de escota, utilizado para unir cuerdas de diferente grosor, y cuya simbología pretende plasmar esa situación en la que el scout con una mayor preparación y experiencia colabora en la integración y en facilitar y sostener el progreso de aquellos otros en etapas anteriores de progresión tal cual le ocurrió al mismo.

Distintivos de etapa

La simbología que acompaña a las etapas de progresión personal no tiene una concepción acumulativa, simplemente reflejan el momento de la progresión en el que se encuentra cada educando. Por ello, no se otorgan al final de la etapa, como premio; sino al inicio, destacando así su carácter simbólico de identidad o pertenencia, frente a su uso como premio, condecoración o status. Marcan el comienzo de un camino y no el final del mismo.

Orientaciones para trabajar la progresión personal

- Se debe disponer de una herramienta, a ser posible visual, en la que cada scout pueda reflejar y trabajar su progresión personal y objetivos. Es conveniente que en el rincón de patrulla tengan algún elemento donde reflejar su progresión.
- Cada scout debe ser el protagonista de su progresión, definiendo sus propios objetivos y ritmos. Es crucial que el equipo de scouters acompañen, guíen y apoyen este proceso sin imponer metas externas, sino facilitando herramientas y recursos para que cada persona pueda crecer a su propio ritmo.
- Se pueden tener espacios donde cada persona comparta sus objetivos, cómo se siente respecto a su progresión personal y puedan proponer ideas, pero deben ser espacios que se perciban como seguros y donde no se juzguen las metas de cada persona. Este espacio puede ser la asamblea de la sección o cualquier otro espacio diferenciado que podamos crear.
- Se debe incluir en la programación actividades que proporcionen oportunidades para avanzar en la progresión personal, así como programar momentos de evaluación y seguimiento de la misma.
- Los distintivos de etapa no deben ser vistos como premios, sino como símbolos de identidad y compromiso. Su entrega debe ser un momento significativo que refuerce la importancia del camino iniciado, más que el logro alcanzado.
- Cualquier ceremonia debe entenderse como un momento de celebración tanto para quien la protagoniza, como para la sección en general, para festejar así el avance del educando y de la sección. Además, es aconsejable que en ellas haya siempre un momento de protagonismo, donde cada educando objeto de la misma pueda señalar su individualidad y progresión. Es necesario recordar que es el momento del educando, a quien pertenece esta celebración y es el deber del Kraal acompañar y hacer vivir esa magia.
- La aventura y los cargos de patrulla son oportunidades para trabajar las etapas de progresión, dando así oportunidades de trabajo acorde a la etapa de cada persona.
- Hay que mantener un seguimiento periódico de las progresiones para adaptar las actividades. La evaluación de cada actividad debe incluir ítems relacionados con lo que se espera de cada educando en cada una de las distintas etapas
- Es necesario orientar a cada educando sobre la necesidad de plantearse metas a corto y medio plazo con respecto a su progresión personal, y tener claro así los objetivos de cada etapa, para que también sean quiénes al realizar el análisis y evaluación de lo progresado, examinen y consideren el camino y la forma de llevarlo a cabo.

3.4.2. Elementos vinculados al trabajo de la progresión personal

No todos son elementos del Método Scout como tal.

En la tabla del Programa Educativo se pueden observar todos los elementos que se proponen para trabajar y evaluar dentro de la progresión personal por parte del equipo de scouters. Sin embargo, el cumplimiento de los objetivos de estos elementos no debe ser rígido, debe ser flexible, dejando que cada scout se centre en aquellos que considera más importantes (centros de interés), pudiendo pasar de etapa sin haber cumplido con todos los objetivos aquí propuestos.

A lo largo de este manual se han ido proporcionando orientaciones y ejemplos relacionados con la progresión personal de elementos y herramientas del Método Scout: marco simbólico, pedagogía del proyecto, vida en la naturaleza, etc.

A continuación, se abordan algunos otros que no tienen apartado propio en esta guía, pero que son aspectos a trabajar de forma específica dentro de la propia progresión personal:

- Relaciones sociales con la sección: grado de conocimiento e integración con el resto de las personas de la sección.
- Compromisos educativos: aspecto donde integrar todo el proceso vinculado a contenidos educativos de una manera amplia y flexible para que la progresión no dependa de ellos en exclusiva, pero donde se mantenga una relación de forma individual.
- Autonomía personal: apartado donde valorar la capacidad individual de desarrollo para la realización de las diferentes actividades o tareas.
- Objetivos personales (Especialidades): elemento para individualizar y personalizar la progresión personal, donde cada persona (a través de herramientas y metodologías propias de la edad) pueda establecer metas personales a corto y medio plazo.

Orientaciones para trabajar las RELACIONES SOCIALES con la sección:

- Crear un ambiente de confianza, promoviendo un entorno donde cada scout se sienta cómodo para expresar sus pensamientos e inquietudes. Puede lograrse a través de dinámicas que favorezcan la comunicación abierta y sincera, la resolución de conflictos, la creación de planes de convivencia de entornos seguros, etc.
- Aunque se trabaje en patrullas como prioridad, es conveniente con cierta frecuencia trabajar en grupos donde coinciden personas de diferentes patrullas.
- Utilizar el marco simbólico y otros elementos del Método Scout, como las ceremonias y los distintivos, para reforzar la identidad colectiva y la unión del grupo, fortaleciendo así el sentimiento de pertenencia.
- Realizar dinámicas que promuevan la empatía, la escucha activa y la resolución constructiva de los desacuerdos, preparando a la juventud para gestionar sus relaciones interpersonales de manera positiva. Esto es vital para que las asambleas de la sección sean espacios seguros y útiles para la resolución de conflictos.

Orientaciones para trabajar los COMPROMISOS EDUCATIVOS:

- Ayudar a cada scout a identificar sus intereses y necesidades dentro de los compromisos educativos, estableciendo metas que les motiven a seguir progresando. Se puede realizar a través de actividades en las que primero conozcan bien los compromisos para después asociarlos a intereses a través de la reflexión individual.
- Diseñar actividades que no solo cumplan con los compromisos educativos, sino que también estén alineadas con los intereses y objetivos personales de cada scout. Como, por ejemplo, desarrollando proyectos o actividades basados en días internacionales (por ejemplo, el Día de la Tierra), integrando los compromisos educativos en la planificación y ejecución.
- Establecer espacios regulares para que los scouts reflexionen sobre su progreso en relación con los compromisos educativos, evaluando su propio desarrollo y ajustando sus metas según sea necesario.
- Utilizar proyectos grupales o campañas enmarcadas en los compromisos educativos para promover la participación activa y el sentido de responsabilidad.

Orientaciones para trabajar la autonomía personal:

- Animar a los scouts a tomar decisiones relacionadas con su progresión personal y las actividades de la sección, involucrándolos en la planificación y ejecución de estas. Para ello se pueden crear de manera conjunta herramientas que les permitan hacer una revisión autónoma.
- Enseñar a la juventud a organizar su tiempo de manera efectiva, no solo en el contexto scout sino también en su vida diaria, mediante actividades que les ayuden a priorizar tareas y cumplir plazos.
- Asignar cargos o tareas dentro de la patrulla que requieran responsabilidad y compromiso, permitiendo a los scouts demostrar su capacidad para gestionar situaciones de manera autónoma.
- Promover la autoevaluación periódica para que los scouts identifiquen sus logros y áreas de mejora, reforzando su capacidad de autogestión y planificación personal.

3.4.3. Objetivos personales: las Especialidades

Como ya se ha comentado, unas de las características fundamentales de la progresión personal es que esta sea **individualizada y atrayente**. Una herramienta muy poderosa para conseguirlo es hacer uso de los objetivos personales, también llamados "**Especialidades**" en la Sección Scout.

Las especialidades no dejan de ser una forma de trabajar las áreas de interés de la Sección Scout, de forma que desarrollen habilidades que puedan utilizar en su vida o incluso puedan poner al servicio de la sección y el grupo scout. Estas áreas de interés pueden estar claras o no para cada persona, por lo que es interesante realizar actividades donde generar espacios de descubrimiento de estas áreas de interés tanto para las más indecisas como para expandir horizontes a las que pueden tenerlo más claro.

Es importante destacar que la especialidad debe ser:

- **Personal**: elegida por el propio educando, con libertad para seleccionar la temática que desee.
- **Flexible**: los objetivos pueden y deben ir variando conforme se vaya avanzando en la especialidad y adaptando a cómo se esté desarrollando.
- **Realista**: con objetivos que sean alcanzables para cada scout, pero que realmente supongan un "reto" y un enriquecimiento para esa persona.

Una vez encontrada el área de interés, se debe establecer una serie de objetivos para completarla. Los objetivos no tienen por qué estar totalmente definidos desde el principio, y pueden ir teniendo un desarrollo a lo largo de la especialidad; por ejemplo, se pueden tener unos primeros objetivos para descubrir el área de interés, y unos objetivos posteriores en los que ya tener claro qué se quiere hacer para desarrollar la especialidad. En definitiva, es un proceso flexible y que debe ir adaptándose.

Hay que tener en cuenta una serie de aspecto sobre las especialidades:

- La especialidad tiene que tener un punto de finalización. Por mucho interés que se tenga en un área, se tiene que animar a la persona a descubrir otras áreas de interés. Esto no implica que se deje de animar a trabajar el área de interés, puesto que una vez terminada la especialidad puede seguir aprendiendo sobre esa área, pero sin estancarse en ella y descubriendo nuevos horizontes. En otras secciones podrá seguir dándole continuidad en sus objetivos personales.
- Se puede trabajar más de una especialidad a la vez, pero es mejor acotarlo al menor número posible para que el trabajo sea más efectivo.
- Debe animarse a la persona a trabajar en su día a día la especialidad, no solo debe limitarse a tiempo de actividad scout.
- La especialidad se termina cuando se alcanza los objetivos que cada scout quiere, aunque se tendrá que trabajar juntos a sus scouters para que, como ya se ha dicho, estos supongan un desafío a la par de ser realistas.
- Se debe tener una herramienta práctica, un instrumento representativo y atrayente donde reflejar y visualizar el estado de este progreso de alguna manera, donde se represente el camino recorrido, dónde se está y hacia dónde se va. Debe ser una herramienta clara, sencilla y manejable, dejando de lado cuadernos extensos con indicadores muy generales.
- En principio la especialidad es individual, aunque esto no implica que no puedan trabajar con toda la patrulla si hay algún tipo de interés común que pueda llegar a desarrollar una especialidad (por ejemplo, quieren realizar algún proyecto o una serie de actividades de una temática concreta). En cualquier caso, cada persona debería tener objetivos personales e individualizados.
- Se puede trabajar la especialidad a través de otras herramientas como son la aventura (proyecto de la sección) o los cargos de patrulla. Por ejemplo, si una persona tiene el cargo de Botiquín en la patrulla puede establecerse una serie de objetivos para realizar una especialidad del ámbito sanitario, potenciando así el trabajo de los cargos y trabajando la progresión personal a la vez.
- Dos personas pueden trabajar en la misma especialidad, pero eso no implica que deban tener los objetivos ni el mismo punto de finalización. Tienen que entender las especialidades como desarrollo de intereses personales, no como premios.

Cada persona tiene una capacidad e interés distinto en un área, y se debe adaptar a ello.

- El último paso de la especialidad deberá ser una muestra de las habilidades o conocimientos obtenidos en la misma. Esto puede realizarse a través de un pequeño acto de servicio, una actividad para su patrulla o sección, o la acción que se considere más oportuna para mostrar el aprendizaje al resto.

Como se ha comentado, las especialidades deben servir para desarrollar inquietudes existentes, pero también descubrir nuevas. Es por ello que las especialidades se agrupan por temáticas en pistas. La finalidad de esta agrupación es el animar a cada persona a trabajar especialidades de las diferentes pistas, intentando así que descubra nuevas inquietudes y amplíe sus horizontes; esto no implica "obligar" a trabajar una especialidad de cada pista, pues se perdería el sentido de las especialidades y la metodología asociada, pero sí que es una herramienta para incentivar el descubrimiento de nuevas áreas de interés y habilidades. Las pistas están ambientadas en la aventura en la naturaleza, el campamento y los elementos naturales, siguiendo así con la carga simbólica medioambiental que se da en la sección.

Las pistas se dividen de la siguiente forma (con algunos ejemplos en paréntesis):

- *Pista del Campamento (Habilidades Prácticas y Técnicas)*: engloba las especialidades sobre artesanía y manualidades (costura, encuadernación, talla, DIY), trabajos manuales y conocimientos técnicos sobre reparación o construcción (carpintería, jardinería, mecánica) o de alimentación (cocina)
- *Pista del Bosque (Creatividad y Expresión)*: engloba las especialidades relacionadas con el arte y expresión artística (actuación, pintura, música), los medios de comunicación (periodismo, interpretación) o el ocio y aficiones (coleccionismo)
- *Pista de la Cumbre (Salud, Deportes y Bienestar)*: engloba las especialidades relacionadas con el ámbito de la salud (primeros auxilios, salvamento), la actividad física (atletismo, ciclismo, defensa personal), alimentación (nutrición) y el bienestar y salud mental.
- *Pista de la Estrella (Ciencias y Tecnología)*: engloba las especialidades relacionadas con los diferentes deportes campos de la ciencia, como las naturales (astronomía, meteorología, naturalista), aplicadas (tesorería), tecnología y modelismo (aeromodelismo, pilotaje de drones, computación, electrónica), etc.
- *Pista del Horizonte (Conciencia Social y Espiritualidad)*: engloba las especialidades relacionadas con la concienciación social, lucha por la paz e igualdad social (constructor de paz, protección de la naturaleza, amigo del mundo), el servicio comunitario, y la espiritualidad (animador espiritual).
- *Pista de la Aventura (Vida al Aire Libre y naturaleza)*: engloba las especialidades que desarrollan habilidades de vida al aire libre, la exploración, supervivencia y actividades de aventura (pionerismo, orientación, rastreo, náutica).

Desde Scouts de España no se plantea la existencia de distintivos oficiales de especialidad, esto no implica que no pueda darse un reconocimiento o distintivo por la realización de una (insignia, pin, diploma, cinta, chapa, etc.), pero no existe por lo tanto una forma oficial de otorgarlo. Puede entregarse al principio (análogamente a como se hace con los distintivos de progresión, evitando así el premiar) o al final (marcando el

fin de la especialidad) o cualquier otro modelo que se plantee. En cualquier caso, siempre debe evitarse que se vea como un premio.

Puede resultar complicado encontrar estas áreas de especialidad o plantear los objetivos, por lo que desde Scouts de España se ha creado un catálogo de especialidades. Este catálogo de especialidades debe tomarse únicamente de forma orientativa, las especialidades pueden ser otras a las que aparecen en el mismo y los objetivos siempre deben adaptarse a cada persona.

Un ejemplo práctico:

"En nuestra Sección Scout realizamos una actividad de descubrimiento de campos de interés por bases, donde cada base está ambientada en cada una de las pistas con el fin de que la sección entienda qué temáticas se trabajan en cada pista. En estas bases hay diferentes juegos de libre elección relacionados con una posible especialidad de la pista correspondiente.

Tras la actividad, una educanda muestra interés por realizar una especialidad de la pista del horizonte relacionada con el medio ambiente. Junto con ella, buscamos en el catálogo de especialidades si existe alguna especialidad de ejemplo con objetivos de los que poder partir, y leyéndola se llega a la conclusión de que el primer objetivo va a ser encontrar un problema medio ambiental de importancia en la comunidad local.

Nuestra educanda, con material que le hemos podido recomendar, descubre que hay un gran problema de contaminación por basuras en el cauce del río que pasa por su ciudad, es el momento de que se plantee las tareas que completen su especialidad, sabiendo que finalmente deberá mostrar de alguna manera sus conocimientos. Así pues, la educanda se plantea los siguientes objetivos:

- *Buscar información más detallada y crear un mural de concienciación en el local del grupo.*
- *Realizar un taller a la sección donde se explique el problema y se hagan carteles que colgar cerca del cauce para sensibilizar a la ciudadanía.*
- *Organizar para la sección un día de recogida de basura en el cauce, haciendo fotos para subir en redes sociales y mandar al ayuntamiento.*

Tras la realización de la primera tarea, el grupo muestra mucho interés, y la educanda cambia sus objetivos para, con la ayuda de sus scouters, convertirlo en una actividad para todo el grupo. Al finalizar la última tarea, se le reconoce la especialidad y se concluye anotando el trabajo realizado en el cuaderno de especialidades de la sección, de cara a que en el futuro sus compañeros tengan más ejemplos de especialidades realizadas."

3.4.4. Evaluación de la progresión personal

Esta evaluación va a permitir conocer las debilidades y fortalezas del proceso de aprendizaje, con la posibilidad de realizar cambios en la actividad educativa. Va a permitir conocer el equipo de personas que se está acompañando, así como también poder tomar conciencia de los aciertos y errores que se producen en el desarrollo del quehacer educativo.

Se debe diferenciar dos procesos de evaluación, la evaluación del proceso educativo y la evaluación de la progresión personal.

Evaluación del Proceso Educativo:

Esta evaluación se refiere a analizar todo lo referente al proceso de intervención educativa, es decir, las actividades, proyectos… no a lo relativo a la progresión personal. Se realiza en dos grupos distintos:

- Evaluación con la sección: Consiste en la reflexión personal y grupal acerca de los aciertos, los fallos, los imprevistos surgidos, los éxitos y las dificultades en la organización, realización de actividades, campamentos, proyectos, etc. Este proceso proporciona a la infancia y juventud una oportunidad para desarrollar muchas destrezas importantes: habilidades de comunicación, debate, diálogo, reflexión, juicio crítico y permite la mejora de las futuras actividades. Además, la actividad de la evaluación aporta a cada scouter datos interesantes sobre el transcurso de las actividades que pueden haberse escapado a su observación y pueden contribuir a mejorar su tarea.
- Evaluación con el equipo de scouters: el equipo de scouters debe revisar periódicamente las actividades realizadas para reflexionar sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje que están conduciendo. Cada cierto tiempo (cada trimestre o al finalizar cada proyecto), además, el equipo hace una reflexión sobre la Programación anual de la sección. Este análisis es muy útil para que el equipo clarifique sus intenciones y plantee con mayor acierto las próximas programaciones.

Evaluación de la Progresión Personal

La evaluación de la progresión personal debe proporcionar información sobre la situación de cada persona para tomar decisiones acerca de su paso de etapa, pero la finalidad principal ha de ser la orientación de su progresión. La evaluación puede atenerse a los elementos anteriormente mencionados (relaciones sociales con la sección, marco simbólico, etc.). Este proceso de evaluación implica conocer el estado actual de progresión y establecer objetivos que marquen el camino a seguir. Estos objetivos deben ser:

- De proceso y no de producto: redactados en sentido positivo, secuenciando temporalmente los pasos que nos conducen hasta el proceso final (producto).
  - Ejemplo: "Involucrarme en actividades cooperativas y dinámicas de grupo de manera continuada"
- Hacen protagonista a la persona: por supuesto los objetivos los establece la persona, con el apoyo de sus scouters, y deben estar escritos en primera persona.
- Flexibles: el pase de etapa no implica cumplir todos los objetivos y tampoco deben ser inamovibles. Tener ciertas dificultades en un aspecto de la progresión no debería ser limitante, y los objetivos deben poder cambiarse en el proceso de ser necesario para ajustarse a la realidad de cada momento del educando.

Para poder establecer estos objetivos se necesita una herramienta práctica donde poder visualizar y materializar el estado de progresión de alguna manera. Se debe dejar de lado los extensos cuadernos de progresión, y utilizar herramientas prácticas y atractivas

para cada scout. El Programa Educativo propone como ejemplo de herramienta para la evaluación de la progresión personal una tabla en la que la Sección Scout puede rellenar con sus propios objetivos relacionados con los ocho elementos para la progresión personal (los mencionados anteriormente). Cabe destacar que no hay por qué establecerse un objetivo en cada campo para realizar el paso de etapa, pero se debe procurar que los objetivos sean diversos y apropiados para la persona.



S. SCOUT

	INTEGRACIÓN	PARTICIPACIÓN	ANIMACIÓN
RELACIONES SOCIALES CON LA SECCIÓN	Se interesa por el resto de personas de la patrulla y de la sección scout y por asistir a sus actividades	Se relaciona con todas las personas de la patrulla y de la sección scout y participa activamente en sus actividades	Ayuda a integrarse al resto de personas de la patrulla y dinamiza sus actividades
MARCO SIMBÓLICO Y LAS TRADICIONES DE LA SECCIÓN	Conoce y asume las tradiciones de la patrulla y la sección scout	Se interesa por participar en las tradiciones de la patrulla y la sección scout	Introduce al resto en las tradiciones de la sección scout
PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE LA SECCIÓN (PEDAGOGÍA DEL PROYECTO)	Conoce las fases de la aventura	Participa en cada una de las fases de la aventura	Lleva la iniciativa en alguna de las fases o comisiones de la aventura
VIDA EN LA NATURALEZA	Conoce técnicas scout básicas	Utiliza técnicas scout básicas	Enseña al resto de la patrulla técnicas scout sencillas
OBJETIVOS PERSONALES: ESPECIALIDADES	Conoce las diferentes especialidades que existen en la sección scout	Se especializa en algún campo según sus intereses	Lleva a cabo actividades para el resto de la sección scout en relación a su especialidad
COMPROMISOS EDUCATIVOS	Le interesa ampliar sus conocimientos	Pone en práctica lo aprendido	Enseña y guía a las demás personas para que aprendan
VIDA EN LA PATRULLA	Se identifica con su patrulla	Asume y cumple las responsabilidades dentro de la patrulla (cargo)	Contribuye a dinamizar su patrulla
CONOCIMIENTO Y VIVENCIA DE LOS VALORES DEL Escultismo (LEY, PROMESA, VIRTUDES)	Conoce los artículos de la Ley y la Promesa Scout	Se compromete con los valores de la Ley y la Promesa Scout	Explica al resto de la sección scout el significado de la Ley y la Promesa Scout en su día a día

Es muy importante recordar que la progresión personal viene determinada por cada joven, y como scouter no se puede imponer la permanencia en una etapa de progresión o el paso a la siguiente. Sí se debe guiar a cada joven en su proceso, pero siempre desde un rol de apoyo, respetando que son quienes tienen la última palabra sobre su propia progresión personal y recordando que el objetivo de esta herramienta es la evolución, no la consecución de un objetivo predeterminado.

3.5. Participación en la comunidad a través del compromiso y del servicio

El término "comunidad" se refiere a una unidad social donde quienes pertenecen a ella tienen algo en común, tanto dentro del escultismo (patrulla, sección, grupo, federación...) como fuera de ella (familia, escuela, amistades, etc.). Y según Roger Hart (1993), "La participación es la capacidad para expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia o a la vida de la comunidad en la que uno vive".

PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD significa tomar parte en la identificación de los problemas y de las prioridades, en la definición de objetivos, en la planificación, ejecución y gestión de las acciones y en la evaluación de los resultados. Supone, por tanto, la posibilidad y capacidad creciente de intervenir desde una perspectiva colectiva, y bajo la premisa de que solo se aprende a participar, participando (aprender haciendo).

La PARTICIPACIÓN reúne una serie de características que promueven y facilitan, el desarrollo de la persona:

- Genera una mayor cohesión entre las personas de la propia comunidad, ya que las reúne en torno a un propósito común de transformar su comunidad.
- Favorece a las organizaciones sociales.
- Potencia el desarrollo de la solidaridad.
- Permite experimentar y trabajar con personas de diferentes diversidades.
- Contribuye a la educación cívica, favoreciendo y desarrollando con ello la responsabilidad social ciudadana y colectiva.
- Diversifica las ideas y su libre desarrollo.
- Facilita un mejor análisis y conocimiento de la realidad, y la posibilidad de proponer la línea de trabajo para su transformación.
- Propicia un aumento de la conciencia sobre los retos e iniciativas mundiales, y el desarrollo, con ello, de valores globales compartidos.
- Desarrolla un pensamiento crítico.

Como puede verse, participar supone un desarrollo de competencias que pretenden ser adquiridas y practicadas en cualquier momento de la vida, siempre que esto se haga de manera adaptada al momento evolutivo de cada persona. Estas competencias abarcan todo el arco de las dimensiones de la educación, es decir, conocimientos, destrezas y habilidades, actitudes y valores. De ahí que, la estrategia de trabajo para ello se pueda articular en las siguientes grandes líneas de aprendizaje que serán extrapolables a todas las edades:

- Obtener los conocimientos y la información necesarios para poder participar.
- Motivar a la participación, aprendiendo a vivir en comunidad, conociéndola y siendo personas críticas e innovadoras con el entorno.

- Adquirir todas aquellas capacidades relativas a la acción participativa (competencias lingüísticas y dialógicas, empatía, estrategias para la resolución de conflictos, tolerancia…
- Aprender a vivir en comunidad y relacionarse, motivando con ello a querer participar.

Para que esto pueda darse, se deben tener una serie de ideas base claras como scouters ya que, si no, podría darse la situación de ofrecer un espacio de consulta, pero no de participación. Estas ideas son:

- La participación, así como la escucha y la toma de decisiones en asuntos de su interés; es un Derecho de la infancia y adolescencia.
- La participación es un proceso gradual y, si bien es verdad que, según el desarrollo evolutivo, en cada edad se puede ir desarrollando mayor autonomía, todas las edades pueden tomar decisiones y elegir, siempre que, como adultas, se les facilite el camino y se sea consecuente con aquellas decisiones que el grupo toma.
- En relación a lo anterior, la participación se facilita a través del apoyo adulto. Es decir, no se debe creer que según se pregunte a los y las scouts sobre un tema responderán inmediatamente, sino que se debe dar un proceso para lograr que ocurra a partir de las 3 líneas explicadas anteriormente.
- Se deben ofrecer todos los recursos para que se construya un pensamiento crítico con el que, a pesar de las diferentes opiniones, se sea capaz de encontrar un objetivo común con el que participar en la comunidad.

Por otro lado, se entiende el SERVICIO como una forma de explorar la realidad, de descubrir otras dimensiones culturales, de aprender a respetar a las personas, de experimentar la aceptación del medio social; pero también de autoconocimiento, de construir la autoimagen y de estimular la iniciativa por cambiar y mejorar la vida en común; en resumen, se entiende como otra forma de construir un mundo mejor.

Más allá de lo expuesto, el SERVICIO posee una serie de características que, favorecen un aprendizaje significativo y un desarrollo integral en la persona, y otras que, suponen un beneficio para la comunidad; de las a continuación se señalan algunas:

- Desarrolla el compromiso y la motivación.
- Aumenta el protagonismo activo, tanto de la infancia, adolescencia y juventud, ya que son vehículos principales de la acción.
- Favorece el uso de la técnica del proyecto.
- Potencia la investigación y permite la experimentación.
- Favorece la asimilación de nuevos aprendizajes para la realización del servicio.
- Propicia experiencias de aprendizaje colaborativo y cooperativo.
- Ayuda al desarrollo del pensamiento estratégico en base a un escenario real.
- En función de las edades, se desarrollan la iniciativa, la creatividad, el compromiso, el liderazgo, la visión de futuro, la autoconfianza, la capacidad de asumir riesgos, la constancia y el pensamiento positivo.
- Facilita la atención de necesidades reales y sentidas de una comunidad colaborando en la solución de problemáticas específicas.
- Contribuye a la transformación social.

Para concluir, cada oportunidad de aprendizaje en la que cada scout toma parte debería estar vinculada en cómo esta podría beneficiar a la comunidad.

Y, como movimiento educativo, el método debe propiciar que sus scouts asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades, y todo adaptado al nivel y a la edad de cada persona.

El sistema de patrullas supone la formación de pequeñas comunidades en la sección, donde sentirse como en familia, con responsabilidades, funciones, estructura, etc. Esa pequeña comunidad, sumada a la de la propia sección, supone un espacio idóneo para la práctica de la participación a través del servicio y el compromiso, tanto individualmente, como en patrulla.

En esta etapa, se es ya mucho más consciente de la utilidad del servicio, y el impacto de las propias acciones, por lo que su participación se verá incrementada.

Es fundamental que el equipo de scouters sea consciente de ello y propicie los espacios adecuados para que esto pueda darse, y trabaje con la patrulla como unidad básica de funcionamiento y en la que concretar todo el proceso.

a. Orientaciones para trabajar la participación de la comunidad a través del compromiso y del servicio en la Sección Scout

- Educar con un enfoque de Derechos de Infancia y bajo la misión del Escultismo.
- Diferenciar bien la "buena acción" puntual del servicio a la comunidad.
- Aprovechar herramientas como la Asamblea Scout y otros encuentros propios de la sección, y momentos de la ronda solar como campamentos o acampadas como espacios de participación.
- Aportar la información necesaria para opinar y participar en la toma de decisiones.
- Asociar en la medida de lo posible el servicio a temáticas de sus propios intereses, para mantener su atención en el tiempo.
- Trabajar transversalmente capacidades como la empatía, la tolerancia, la capacidad de diálogo, etc.
- Vincular de alguna manera su servicio con el de las secciones mayores, de manera que ambos servicios supongan una acción colaborativa que suponga un servicio más amplio.
- Emplear espacios de entornos significativos urbanos (por ejemplo, durante las reuniones: parque juvenil, zonas emblemáticas de la ciudad, AAVV, etc.) y natural (por ejemplo, durante los campamentos: lugares que inviten a tener espacios de patrulla, etc.).
- Incluir en los campamentos de verano actividades de servicio acordadas previamente con la administración local, a modo de hábito en las programaciones.
- Trabajar con las patrullas como unidad básica de funcionamiento para el fomento de la participación y desarrollo del servicio. Respetar el modelo de trabajo propio de la patrulla en cada una de las acciones del servicio.
- Implicar y, por tanto, responsabilizar a las patrullas de cada uno de los pasos a desarrollar, desde la propia elección y planificación del servicio, hasta su desarrollo, evaluación y resultado.

- Apoyar el servicio en la técnica del proyecto, para la consecución de cada uno de sus pasos.
- Acordar los objetivos del servicio junto a ellos y ellas, y que estos sean claros y a medio plazo (entre semestral y anualmente).
- Tener estos objetivos de alguna manera permanentemente presentes a lo largo del desarrollo, bien en su cuaderno, en algún lugar del rincón de patrulla, etc.
- Diseñar con ellos y ellas un plan de servicio (entre semestral y anualmente) donde se programen las acciones y se concreten las tareas y responsabilidades; primero en la patrulla, y luego con un conjunto de las mismas (todas o algunas) si el proyecto lo requiere.
- Su necesidad de conocer los resultados no es inmediata, por lo que se puede considerar su recopilación en un tiempo relativamente prolongado (el transcurso de la misma ronda solar); siendo además recomendable su difusión.
- Asegurar que aquello de lo que se hable o se decida pueda tener efectos constatables, y que dicha constatación sea parte del plan establecido, y pueda ser realizada por las propias patrullas.
- Corroborar, a través del Consejo de Guías y Subguías y otras herramientas, que se tiene en cuenta la opinión de cada miembro en su propia patrulla.
- Garantizar que quienes forman parte de la sección se sientan protagonistas de la acción en cada una de sus fases.
- Favorecer que el trabajo y el esfuerzo realizado sea tenido en cuenta y considerado para mejorar la realidad.
- Ofrecer espacios para el debate y la reflexión sobre todo lo relacionado con las acciones realizadas en el servicio y también con respecto al compromiso y la implicación; primero en el seno de la patrulla, y después en el conjunto de la sección.
- Realizar actividades reflexivas que ayuden a comprender cómo se han sentido realizando un servicio.
- Trasladar el valor del servicio más allá de la vida del grupo scout.
- Motivar a la participación y el servicio de las patrullas, y el de la propia Sección Scout en su conjunto, de forma continua.
- Enfatizar en la importancia del valor del servicio, siendo otras secciones o el kraal de scouters ejemplo a través de servicios de cualquier tipo.
- Valorar la posibilidad de participación de las familias en alguna parte concreta del proceso como facilitadora de la gestión, sin que ello implique su participación directa en el servicio.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la participación de la comunidad a través del compromiso y del servicio en la Sección Scout

- Sugerir u orientar a servicios medioambientales del tipo cuidado de un entorno natural (margen de un río, lugares de plantación de árboles, zonas recreativas, etc.), acción en el entorno urbano (participación en proyecto o actividades con alguna asociación, colaboración con otros entes sociales, etc.) que sean de su interés o sean de actualidad).
- Motivar a servicios dentro del propio grupo scout como responsabilidades concretas dentro del mismo y que tengan continuidad a lo largo de la ronda solar: montaje de tiendas de otras secciones, mantenimiento y organización de algún material común, realizar las dinámicas mañaneras en los actos comunitarios, etc.
- Realizar las actividades en los espacios que les sean significativos de su ciudad, por ejemplo, plazas significativas, edificios especialmente emblemáticos, su

barrio, el río de su localidad, AAVV, rutas emblemáticas, etc. Ejemplos: campañas de recogida y clasificación de alimentos por barrios o buzoneo previo por zonas.

- Sugerir servicios colaborativos con otras secciones, pero afianzando y señalando la individualidad de su propia acción. Ejemplo: cuando el Clan realice un servicio en un pueblo, que la Sección Scout lo realice en otra ubicación del pueblo para que se establezca como resultado común y amplio el servicio en general a la población, Aprovechar los espacios destinados al entorno natural (aulas de la naturaleza, talleres, zonas de plantación de árboles, senderos y recorridos naturales, ríos, pantanos, playas, etc..) de los lugares donde se realicen los campamentos. Otro ejemplo sería la limpieza de playas o ríos, bien diferenciando zonas por niveles de peligrosidad o por tareas como, la clasificación posterior de residuos, acondicionamiento de una ruta o sendero...
- Servirse de acuerdos o colaboraciones con entidades, asociaciones o organizaciones locales para sumarse a un proyecto o servicio mayor. Por ejemplo, si alguna asociación realiza un evento solidario ofrecer a las patrullas como ayuda en la organización en un nivel de acción acorde a su edad
- Apoyar el desarrollo del servicio de la sección, usando las fases de la técnica del proyecto como herramienta, y recurriendo a ellas para su ubicación en el tiempo y pasos a seguir.
- Presentar la realización de un servicio a través de una metáfora, una historia antigua, etc. de manera que les resulte llamativo.
- Relacionar los objetivos del servicio con el propio espíritu de cada una de las patrullas, y del Escultismo en general, para que a partir de ahí les pueda resultar fácil plantearlos e interiorizarlos. Podría ser útil además que se haga planteando una búsqueda por patrullas de un problema inicial que detecten o deseen que deba ser resuelto.
- Fomentar en la comunicación directa de los y las componentes de la patrulla con a quienes se dirige su acción. Ejemplo: en el caso de recaudar dinero para la financiación de una silla de ruedas de un compañero escolar, que esa persona o su familia les cuente su experiencia, cómo viven el día a día, qué bien les vendría esa financiación, cómo la emplearían, etc.
- Plantear la revisión y supervisión de los resultados, invitando a la ideación y diseño de fórmulas para hacerlo pasado un tiempo (en el transcurso de la ronda), recopilando fotos, contactando de nuevo con las personas beneficiarias, volviendo al lugar, buscando publicidad del hecho en la prensa local, etc; y que esto además sirva de ejemplo y motivación para futuros servicios.
- Fomentar la reflexión de la importancia de hacerlos públicos de una manera u otra: menciones en actos comunitarios, publicación en RRSS, grabación de vídeos para su difusión posterior... Siendo protagonistas y responsables nuevamente de ambos procesos de supervisión y difusión de resultados.
- Esto además servirá por un lado como satisfacción para la patrulla o sección, y por otro, como ejemplo en el que poder mirarse la sección anterior, la Manada.
- Mostrar las actividades de Secciones scouts de años anteriores o de otros grupos scouts como ejemplo y modelo para motivar a las patrullas, y valorar distintas posibilidades.
- En este sentido, ofrecerles el contacto con otras secciones scouts, scouters de generaciones anteriores, y motivar la búsqueda a través de internet de otras experiencias de servicio scout y no scout.
- Recomendar a los y las scouts pedir ayuda a sus familiares para la gestión de alguna parte del servicio en la que puedan colaborar de manera puntual para

facilitar su desarrollo; por ejemplo, contactar con alguien del trabajo que pertenece a alguna asociación, ayudarle en la elaboración de algún escrito, etc.

- Utilizar los órganos de decisión y organización de la sección para potenciar la transmisión de ideas, opiniones, propuestas, sentimientos, etc. Es importante plantear la reflexión sobre la implicación, la participación y los sentimientos de todos y todas, primero siendo reflexionados en el seno de la patrulla, y luego llevados a los órganos comunes de sección o a reuniones con el equipo de scouters. Pueden ser fórmulas útiles:
  - Lanzar preguntas abiertas, conjuntas o individualizadas que sirvan para guiar hacia reflexiones o expongan, a modo de ejemplo opciones, opiniones, propuestas o sensaciones:
    - "¿Qué ideas se os han ocurrido en la reunión de patrulla?"
    - "¿Cómo habéis pensado hacer esto?"
    - "¿Qué opináis sobre esto?"
    - "¿Cómo habéis planteado cambiar esto?"
    - "¿Os habéis planteado estas situaciones?"
  - Usar expresiones que denoten que la decisión es suya:
    - "¿Qué queréis hacer?"
    - "¿Cómo habéis planteado que podríais hacerlo?"
    - "¿Cómo creéis que os vendría la posibilidad de pedir algún tipo de ayuda externa para realizarlo?"
    - "¿Qué opción os motiva más para llevarla a cabo?"
    - "¿Qué dificultades creéis que os encontraréis?"
    - "Bien, y finalmente, ¿cuál es la opción elegida por la patrulla?"
    - "Ya sabéis que la decisión es vuestra, así que debéis ser vosotros y vosotras los que concretéis qué vais a hacer")
  - Reflexiones que invitan a valorar la participación e implicación:
    - "¿Creéis que habéis trabajado como una Patrulla?"
    - "¿Cómo se han desarrollado las acciones y se han llevado a cabo las responsabilidades?
  - Análisis de cómo se han sentido
    - "¿Os ha motivado realizar esto?"
    - "¿Os satisface saber lo que ha supuesto el resultado de vuestro servicio?"
    - ¿Cómo os habéis sentido a lo largo de cada una de las partes del proceso?"), etc.
- Provocar que los servicios programados sean a partir de propuestas hechas por miembros de la sección, presentando la acción por ejemplo con la pregunta "¿qué queremos cambiar y por qué?" para a partir de ahí puedan indagar individual y posteriormente reflexionarlo en el propio seno de la patrulla para poder plantear opciones.
- Articular que las evaluaciones del servicio realizado se den primeramente en el seno de la patrulla, llevando la reflexión al Consejo de guías y subguías, e incluso orientando en las cuestiones que sería bueno que evaluaran.
- Orientar la evaluación sobre el funcionamiento propio de la patrulla, haciendo énfasis en el reparto de funciones y los propios cargos de la misma.

Se debe atender a la legislación pertinente en cada Comunidad Autónoma, así como a que toda actividad esté asegurada. Estas opciones podrían variar según esto.

3.6. Vida en pequeños grupos

La vida en pequeños grupos se entiende como las relaciones sociales que se generan dentro de una sección fruto de la interacción de sus integrantes para alcanzar un objetivo común.

El trabajo en grupos en todas las edades tiene una serie de características que benefician el desarrollo de la dimensión social y cívica en la persona:

- Fomenta el liderazgo y la autogestión dentro de un grupo de iguales.
- Permite la asunción de responsabilidades individuales en función de los intereses personales y de las necesidades del grupo. De tal manera que cada cual goza de relevancia al aportar un trabajo indispensable para la consecución de los objetivos.
- Dado que hay una dependencia interpersonal, han de desarrollar habilidades que les permitan el buen funcionamiento, como la comunicación, la negociación, la empatía, el consenso, etc.
- Proporciona un objetivo común, que, para alcanzarlo, no solo deben trabajar individualmente, sino que tienen que animar, apoyar y ayudar al resto del grupo, es decir, la responsabilidad de cada integrante no solo se centra en dominar una habilidad o conocimiento, sino que también, implica ayudar al resto de personas a desarrollar dichas habilidades o conocimientos. De tal forma que se crea un clima de interés, responsabilidad, respeto y confianza.

Para el correcto funcionamiento del grupo, es esencial que no tenga un elevado número de componentes para evitar que las responsabilidades se diluyan o dificulten la coordinación del grupo. Por lo que, en cada una de las secciones educativas se articulan pequeñas subdivisiones para una labor educativa más eficaz.

3.6.1. Organizados en: Patrullas

"Sin el "Sistema de Patrullas" el Escultismo no se diferencia mucho de otras organizaciones para muchachos" (Roland Philipps, 1917)

El tamaño adecuado de la Sección Scout es de 25 a 35 participantes, que se organizan de forma permanente en subgrupos que denominaremos Patrullas. Las Patrullas estarán formadas entre 4 y 8 participantes.

La Sección Scout es el resultado de la acción de la vida de sus Patrullas, como comunidades de aprendizaje, que tienen un marcado carácter estructural en la sección que las respalda. Este carácter viene respaldado por la mayor tendencia de agrupación y motivación entre iguales cuando les proporcionamos cierta autonomía y libertad. El objetivo principal es la concesión paulatina de verdaderas responsabilidades a cada integrante de la patrulla, responsabilidades individuales que influyen en el bienestar general de la patrulla, y por tanto de la sección.

De esta forma la participación en la vida de la sección implicará a una, varias o todas las patrullas en las actividades propuestas individualmente por una patrulla en asamblea pudiendo realizar actividades diferentes durante un mismo tiempo a determinar según la actividad o proyecto. Incluso en las actividades preparadas por el equipo de scouters en función de sus objetivos planteados.

a. Orientaciones sobre la organización de las patrullas:

- Promover la trasmisión de la historia de cada Patrulla en la vida de la sección y del grupo scout y la permanencia específica de los scouts con una determinada Patrulla sin perjuicio de ser cambiados antes cuestiones excepcionales a ratificar siempre en una Asamblea, lo que permite crear un arraigo y sentimiento de pertenencia que motive y ponga en acción en sus responsabilidades individuales y para con la Patrulla de cada scout.
- Establecer unas pautas específicas para la distribución de nuevos miembros de las Patrullas como evitar juntar a hermanos o primos, establecer criterios de paridad, etc. pero quedando siempre la decisión última en las propias Patrullas mediante una Asamblea Scout de tal manera que se prioricen las decisiones de los propios educandos. El equipo de scouters puede dinamizarlo con alguna actividad más guionizada para favorecer y enriquecer el proceso, sin influirlo.
- Introducir el tiempo de patrullas cada semana, guionizado en algunos casos, pero siempre también disponiéndoles una parte de forma libre.
- Organización y reparto de cargos
- Proporcionarles la práctica totalidad de la gestión y mantenimiento de su espacio propio en el local scout, disponiéndoles de todo el material básico propio.
- Establecer llamadas de formación identificativas por Patrullas.
- Promover un uso correcto, diseño cuidado y mantenimiento constante en las actividades scouts del bordón de Patrulla.
- Individualización del desarrollo de los talleres permitiendo la personalización del apoyo mediante uno o dos scouters por Patrulla.
- Dar apoyo en la realización más efectiva de los juegos.
- Proporcionarles la libertad de un sistema de comunicación interno, supervisado por un scouter incluyendo la transmisión de la información a sus familias.
- Facilitar la tarea de evaluación del seguimiento de los scouts.
- Favorecer los espacios de desarrollo y reflexión sobre la progresión personal y de descubrimiento y trabajo de sus especialidades.
- Favorecer la asunción de responsabilidades entre los scouts a otros compañeros, permitiendo un conocimiento más profundo de cada integrante que les permita extrapolar en el futuro.
- Facilitar espacios en los que propongan y desarrollen actividades ideadas por los y las scouts.

3.6.2. Lugar de encuentro: el rincón de patrulla

Sin ánimo de privar de un espacio común para la Sección Scout (si las dimensiones de los locales de Grupo lo permiten), el lugar de encuentro corresponde con el espacio propio de cada patrulla, que se denominan Rincones de Patrulla. Estos son espacios exclusivos e identificados de quienes integran cada Patrulla.

a. Orientaciones para la organización de los Rincones de Patrulla:

- Serán organizados, gestionados y ambientados por los propios miembros de la patrulla utilizando características de su animal de tótem, su lema o cualquier otra cuestión metodológica o identificativa del grupo de iguales siempre con un componente educativo.
- Se responsabilizará de su cuidado y limpieza.
- Velar por el cuidado y reposición de cierto material siempre que sea por mal uso o descuidos.

- Permitirá guardar y custodiar todo el material, documentación, simbología o curiosidades individuales de la patrulla.

3.6.3. Asunción paulatina de responsabilidades y autogestión: los órganos de decisión y gestión

Con motivo de la adquisición de mayores responsabilidades y la estructura básica de la patrulla, se establecen dos órganos con funciones diferentes para la organización y seguimiento del gran grupo o el seguimiento de las progresiones. Existe un órgano mayoritario con carácter asambleario para las decisiones y otro órgano de gestión y seguimiento del día a día.

3.6.3.1. Órgano de decisión asambleario: la Asamblea Scout

El órgano de decisión con carácter asambleario es el encuentro de todos los y las scouts de forma individualizada y scouters para velar por el correcto seguimiento de la vida de la Sección en su conjunto y el proceso educativo. Se denomina Asamblea Scout.

a. Funciones de la Asamblea Scout:

- Tomar las decisiones que afecten al correcto funcionamiento de la sección.
- Elección de los contenidos pedagógicos que desean profundizar, las diferentes actividades o proyectos (aventura), interviniendo en aquellas fases que le corresponden como la elección.
- Evaluar las progresiones personales de cada integrante, y sus etapas correspondientes.
- Trabajar los compromisos personales.
- Favorecer la correcta y total participación de todos sus miembros.
- Ser un canal de expresión de inquietudes y problemas.
- Promover la importancia del gran grupo para la correcta progresión mediante el uso de una buena comunicación y de manera educada.
- Establecer las pautas de convivencia de la sección.

b. Orientaciones para la preparación de la asamblea scout.

En este apartado se exponen cuestiones importantes para la Sección Scout y necesarias para la individualización como es el uso de una ambientación y simbología que se identifique para los y las scouts.

- Ser programada bajo una necesidad determinada o bajo demanda de un número importante de scouts ante una situación concreta.
- Identificar previamente los aspectos a tratar para no eternizar y perder el sentido del órgano, pudiendo confundir con una reunión habitual; tipo orden del día.
- Escoger, pudiendo intervenir los y las scouts, la búsqueda de un espacio tranquilo y natural, siempre que sea posible.
- Proporcionar los símbolos escogidos por consenso que favorezcan la individualización del encuentro y la diferenciación de las actividades habituales en las que juntamos a todas las Patrullas.
- Establecer un protocolo de entrada por Patrullas. Por ejemplo, tras una llamada de formación en el espacio escogido.
- Determinar una persona que modere de manera rotativa cada vez, por consenso.

c. Orientaciones para el desarrollo de la asamblea scout.

- Favorecer la participación total de los y las scouts de forma ordenada y educada. Atender a que se desarrollen los cargos o responsabilidades de cada persona. Así como tomar acta para quienes no hayan podido ir.
- Supervisar el desarrollo para evitar descentrar el contenido y desvirtuar el carácter de la Asamblea frente a una reunión habitual de la sección. Sin embargo, la moderación debe ser llevada por ellos mismos con apoyo del equipo de scouters.
- Toma de decisiones por consenso, y en su defecto por mayoría. Cualquier desajuste serio, deberá elevarse al Kraal de grupo por medio de sus scouters.
- No participar con voto ni hacer uso del veto en caso de problemas. Si son cuestiones graves, trasladar al Kraal.
- La participación del equipo de scouters no debe ser como un miembro más porque no lo somos. Al participar debemos ser conscientes de que nuestra intervención tiene un impacto, por lo que debemos intervenir de manera consciente sin que esto manipule a la juventud. La forma de redirigir una decisión es haciéndoles conscientes de lo que proponen, ofrecer alternativas alcanzables, hacer ver las dificultades, etc.

3.6.3.2. Consejo de Gestión: Consejo de Guías y Subguías

Por otra parte, el órgano de gestión (no de decisión) es el Consejo de Guías y Subguías, para la correcta coordinación entre patrullas. Está compuesto por los y las guías y subguías que actúan como representantes de sus Patrullas. Será importante buscar las estrategias de traslado de la información de la patrulla al consejo para que no sea un órgano excluyente.

a. Funciones del Consejo de Guías y Subguías.

- Revisar periódicamente el progreso de la sección como apoyo al trabajo de programación del equipo de scouters con el fin de involucrarlos en dichas tareas que siempre emanarán de las decisiones de la Asamblea.
- Poner en común la participación e integración de quienes integran cada patrulla.
- Coordinar el trabajo entre patrullas.
- Aglutinar las propuestas de las Patrullas de cara a una organización de la Asamblea.

b. Orientaciones para la preparación y desarrollo del Consejo de guías y subguías.

- En cuanto al carácter no excluyente, una fórmula apropiada es la realización de videollamadas entre semana, limitando su periodicidad mensual o bien su realización en acampadas.
- Promover una creciente asunción de responsabilidades a lo largo de la ronda.
- Establecer un orden del día claro que incluya siempre un tiempo de información de las Patrullas desde la óptica de la Sección Scout.
- Toma de actas en un libro de Oro específico.
- Participación del equipo de scouters correspondientes como miembros de su Patrulla.
- Favorecer la intervención ordenada y respetada aprovechando que se encuentran en un grupo seducido, lo que les permita trasladar este orden a la Asamblea

- Tomar decisiones en caso de que sea imposible convocar una Asamblea.
- Establecer un orden determinado de temas generales. Por ejemplo: resumen del estado de las Patrullas, actividades a preparar, y compromisos o un momento formativo o intercambio.
- Control de los tiempos.
- Facilitar espacios de comunicación de la patrulla tanto previo como posterior para la buena comunicación.

Ejemplos prácticos para trabajar la vida en pequeños grupos en la Sección Scout

- Actividades de identificación de las actitudes o desarrollo o adquisición de las aptitudes de las diferentes responsabilidades de una Patrulla por cargos. Por ejemplo, una gincana con pruebas tipo según cada uno de los cargos.
- Posibilidad de pintar el animal en el rincón u otros aspectos decorativos.
- Documentar la historia y realidades de la Patrulla en el Libro de Oro, con participación de toda la Patrulla.
- Disponer de un tiempo de reunión para la Patrulla libremente al término de cada actividad en los locales.
- Creación de ceremonias propias y exclusivas para quienes lo integran actuales y anteriores de esa Patrulla como, por ejemplo, de bienvenida a la Patrulla, siempre que sean educativas y conocidas por el equipo de scouters.
- Disponer de símbolos propios en la Patrulla como peluches o marcas en el bordón. Por ejemplo, marcando la fecha de entrada y posterior salida.

3.7. Vida en la naturaleza

El medio natural posee unas características peculiares que facilitan la formación integral de las personas:

- Sensación de libertad, tanto de movimiento como de decisión, lo que unido a la gran cantidad de estímulos que presenta, desarrolla la creatividad de una forma imposible de igualar en entornos urbanos.
- Debido a la incertidumbre que presenta el medio (en cuanto a variedad de relieves, vegetaciones o terrenos) y a la cantidad de exigencias de desplazamiento distintas (correr, trepar, saltar, nadar, bucear, remar...) se desarrollan las capacidades motrices de una forma totalmente aplicada a la realidad y de una forma alejada al alto esfuerzo físico característico de la mayoría de las actividades físico-deportivas.
- La vida en la naturaleza implica el uso de innumerables recursos (desde el hilo de pita hasta un hacha, pasando por la brújula y el mapa o un GPS), lo que da la oportunidad de dominar su uso.
- La sociedad contempla estas actividades como una liberación, un alejamiento del entorno habitual caracterizado por el estrés y la rutina. Una ruptura con lo cotidiano y un acercamiento a lo desconocido.
- La naturaleza supone un espacio para el desarrollo de la curiosidad y el fomento de la autonomía.
- A través del conocimiento y superación de los límites propios y el encuentro con uno y una misma, la introspección y el reequilibrio personal, se puede alcanzar la autoafirmación personal.

- Las actividades en el medio natural bien organizadas pueden implicar un riesgo subjetivo para la juventud que puede favorecer el aprendizaje de aspectos relacionados con la seguridad y la prevención de riesgos.
- La persona siente que cualquier actividad introducida en este medio, gana automáticamente un componente de aventura del que probablemente carecía con anterioridad.
- Proporcionar una conciencia ambiental que permita garantizar un futuro sostenible en relación a la salud del planeta y todos sus miembros como parte intrínseca del ser humano.
- El contacto con la naturaleza es un marco que favorece los momentos para para la reflexión y espiritualidad
- Se debe recordar que el contexto de cada grupo scout es muy diferente y existen necesidades de trabajo diferentes. Por ejemplo, se pueden encontrar un grupo que está ubicado en una gran ciudad con muchas carencias o dificultades en lo relacionado con el contacto con la naturaleza, o estar en un grupo en un contexto rural donde la naturaleza tiene una mayor presencia y adquiere otros significados en su día a día.

Desde el inicio de las actividades scouts, la naturaleza ha supuesto un enclave fundamental para el desarrollo de las mismas. El propio campamento de la Isla de Brownsea supuso un experimento en el medio natural sirviendo este como emplazamiento adecuado para las actividades que se desarrollaron allí.

En multitud de escritos, Baden-Powell se refiere a la naturaleza como marco idoneo para desarrollar las actividades scouts. La propia Ley Scout recoge en su sexto artículo el compromiso que adquiere la persona con la protección del medio natural (Cada scout ama y protege la naturaleza).

La patrulla scout encuentra en la naturaleza un terreno perfecto para el desarrollo de sus actividades: plantar una tienda de campaña, construir su parcela en el campamento, realizar construcciones, orientación, rastreo, cartografía, etc.

Todas estas actividades servirán para modelar la personalidad a base de vivencias que en la naturaleza multiplican su acción transformadora de la persona.

a. Orientaciones para trabajar la vida en la naturaleza en la Sección Scout

- La Sección Scout es el mejor momento para explorar la naturaleza con la patrulla. La patrulla tiene la autonomía necesaria para enfrentarse a desafíos y aventuras de supervivencia, orientación y retos físicos.
- Las personas de la patrulla deben saber en todo momento seguir el protocolo de emergencia (PAS). Dado el nivel de independencia, se debe atender a que, aunque sepan hacerlo, siempre debe haber una persona adulta apoyando.
- Desarrollar la creatividad a la hora de realizar construcciones aprovechando las características específicas de cada zona, así como el sentimiento de patrulla para que cada una colabore en crear su mejor versión en equipo.
- Potenciar la sensación de aventura mediante actividades de supervivencia, en la que deban, por ejemplo, aprender a hacer un refugio o a potabilizar agua.
- La patrulla debe ser consciente de los desafíos que se va a enfrentar en el medio natural y debe prepararse para ello. Ya sea con autonomía a la hora de recordar

llenar la cantimplora antes de una ruta o poniéndose el calzado adecuado y preparando las mochilas con lo imprescindible antes de una ruta.

- En cuanto a las actividades nocturnas, es posible que, como en secciones de menor edad, aún existan miedos a la noche. Se debe ofrecer comprensión con este aspecto e ir introduciendo las actividades de forma progresiva. Se puede empezar con actividades grupales en espacios cercanos para ir tendiendo hacia actividades por parejas o individuales en las que las patrullas se encuentren más dispersas.
- A la hora de realizar rutas, la patrulla debe ser capaz de orientarse y seguir una ruta marcada en un mapa, con la ayuda de una brújula o bien seguir las marcas de un GR (sendero de gran recorrido) o PR (sendero de pequeño recorrido). A tal fin, se debe garantizar que haya al menos una persona en la patrulla que sepa leer un mapa u usar la brújula con cierta autonomía y que el resto participen en las orientaciones que se deciden con el fin de que aprendan con la práctica.
- En la línea de la orientación anterior, es importante trabajar con las tecnologías relacionadas con la orientación como el uso del GPS y los tracks, comprobando la información que nos ofrecen y contrastando con la realidad que nos encontremos, esto (junto con el punto anterior), son claves para evitar la dependencia de los GPS para orientarse.
- "Debemos dejar el lugar en mejores circunstancias de las que lo encontramos". Para poder reducir nuestra huella en la naturaleza, se debe procurar hacer que sean conscientes de ella. Usar materiales biodegradables como el hilo de pita y reducir el uso de plásticos son un buen comienzo o hacer batidas regulares en la zona de campamento y sus alrededores son un buen comienzo.
- El medio natural es el marco perfecto para las ceremonias, hace que ganen relevancia y que sean más memorables para los implicados. Un consejo se percibe como más solemne en una zona construida por una patrulla o la Sección Scout, al amparo de la noche.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la vida en la naturaleza en la Sección Scout

- Experimentos sobre la huella ecológica (construir un mini invernadero y relacionar lo que sucede con el efecto invernadero en el planeta).
- Taller elaboración de jabón o cosméticos naturales con aloe vera, siempre cuidando las condiciones higiénicas y asegurando de que se hace en condiciones de seguridad con ingredientes que no sean peligrosos, y cuyo resultado no sea perjudicial para la salud.
- Construir su propio refugio de supervivencia en patrulla, investigando y experimentando técnicas de vivac.
- Los stalking y las actividades de acecho son las ideales para esta sección, debido a que se fomenta el mimetismo con el medio natural nocturno a la vez que implican cierto individualismo a la hora de enfrentarse con la oscuridad.
- Construir refugios y comederos para aves con materiales biodegradables y reciclados.
- En general, gran parte de las técnicas scouts pueden aprenderse o ponerse en práctica en el medio natural: pionerismo, técnicas de acampada, uso de herramientas para construcciones de patrulla, orientación y cartografía, etc.

3.8. Apoyo de adultos: el papel del equipo de scouters de la Sección Scout

El equipo de scouters de Sección Scout es el responsable de velar porque todo lo que se ha desarrollado en esta guía, así como las cuestiones puntuales que cada grupo scout incluya, se cumplan y desarrollen. Aunque quienes participan en la Sección Scout tienen una mayor autonomía, el apoyo adulto en esta sección es aún medio-alto.

Entre otras, algunas de las responsabilidades que tienen son:

- Conocer cuáles son sus responsabilidades dentro del grupo y, especialmente, dentro de la sección, así como cumplirlas.
- Tener los conocimientos necesarios para el buen desarrollo de las tareas como educadores y educadoras scout, especialmente los relativos a la metodología scout y el desarrollo evolutivo.
- Ofrecer un entorno seguro en cuanto a supervisión y acompañamiento, así como lo relativo a respeto, paciencia, escucha y valoración. En esta sección, especialmente, se debe atender al desarrollo individual, dadas las características evolutivas de los y las scouts, y cuidar por respetar cada cambio, acompañarlo y garantizar que ese respeto sea para todas y desde todas las personas de la sección.
- Cuidar el lenguaje y la relación, ofreciendo un espacio distendido y amigable, sin olvidar que se es responsable de las personas.
- Ser capaz de trabajar en equipo.
- Conocer los protocolos del grupo scout para la resolución de dificultades que puedan surgir.

Organización del equipo de scouters.

Teniendo en cuenta el catálogo de cargos, perfiles y funciones de ASDE, se debe considerar que la figura de quien coordina la sección sería apropiada para una mejor gestión del funcionamiento del equipo de scouters.

La reunión del equipo de scouters debería ser semanal para preparar actividades y evaluarlas, así como para comentar aspectos relacionados con el comportamiento, evolución y progresión personal del grupo.

Sería conveniente repartir las tareas de la sección entre el equipo de scouters para hacer más fácil el funcionamiento de la sección y para que todas las personas del equipo vayan asumiendo responsabilidades acordes a su conocimiento de la etapa educativa.

Es recomendable dividir el seguimiento de las patrullas de manera que el trabajo quede equilibrado y cumpla el objetivo de un buen acompañamiento.

3.8.1. La relación con las familias

La edad de Sección Scout tiene un cambio evolutivo notable entre las diferentes edades que comprende. Quienes acaban de pasar de manada, mantienen aún un pensamiento y una actitud más ingenua, curiosa y cercana, el cual va cambiando a una actitud más desafiante y de poco autoconocimiento y control emocional. Esto en casa genera incertidumbre y ciertos conflictos por esa búsqueda de límites, además de la exploración

de la propia identidad. En este sentido, será importante recordar que se es responsable de los y las scouts y no sus amigos, por lo que cualquier información que ofrezcan, será importante tratarla con sus responsables legales. Por otro lado, será importante mantener esta comunicación abierta con sus responsables legales para que comuniquen la información necesaria para poder educar de la mejor manera a sus hijos e hijas. Esto será así siempre que sea siguiendo el principio de interés superior del niño y la niña, y siguiendo las pautas de los protocolos de protección.

Las familias necesitan conocer la metodología scout, en concreto la que se usa en la sección de sus hijos e hijas. Además, se les debe explicar la terminología scout; así como los símbolos y procesos más significativos de esta etapa, como la promesa y la Ley Scout. Por otro lado, al ser una edad en la que se promueve una mayor autonomía, será de interés informar a la familia de ello para que colaboren en este proceso y vayan también ofreciendo ese espacio de autonomía y responsabilidad a sus hijos e hijas.

Orientaciones para trabajar con las familias:

- Proporcionar pautas para la organización de la ropa de acampadas y campamentos para acompañar en el montaje del macuto, no así para hacérselo.
- Ofrecer alternativas de comida para las acampadas de manera que se eviten comidas poco saludables.
- Se debe informar de cuestiones que requieran especial atención de la juventud, dando indicaciones a las familias para que acompañen al equipo de scouters en la labor educativa.
- Informar de las condiciones del lugar de la acampada y el entorno.
- Informar sobre la importancia de continuidad a la actividad para la integración y el mejor desarrollo de las actividades, así como de informar si no se puede asistir.
- Informar de la importancia de la progresión personal y del seguimiento y acompañamiento que pueden hacer desde casa por ejemplo para trabajar sus objetivos personales.
- En el caso de crear canales de comunicación aprovechando las nuevas tecnologías de mensajería se deben informar de forma clara las instrucciones de uso y participación. Por ejemplo, como canal de información con el equipo de scouters como administración para escribir (pudiendo abrir el canal a las familias cuando se necesite una respuesta, o crear encuestas para conocer la asistencia o informar mediante emoticonos definidos previamente).
- En actividades o acampadas regirse por el principio de "*no news, good news*". Se debe tener cuidado sobre el envío de fotografías de menores de edad a todas las familias, consultar a la infancia también.

Algunas buenas prácticas pueden ser:

- Tener publicada la metodología de la sección en la página web.
- Entregar el programa trimestral de actividades por correo electrónico o publicarlo en la web.
- Informar de las pautas de convivencia establecidas, así como del uso de móviles u otros dispositivos electrónicos. Incluirles en esas pautas, especialmente las relativas a la comunicación con sus hijos e hijas.

- Tener un listado de ropa adecuada para acampadas y campamentos que podamos mandar a las familias y otras orientaciones que se consideren oportunas.
- Realizar una reunión informativa o actividad de convivencia con las familias (preferentemente en el primer trimestre) dónde realizar explicaciones oportunas.

3.8.2. La delgada línea roja

En este apartado se van a definir indicaciones para evitar actuaciones erróneas del conjunto de scouters de la sección, todas estas actuaciones tienen en cuenta la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral contra la violencia infantil.

- Se debe tener en cuenta que educar no es un mero acto de estar, sino que implica mucha responsabilidad y atención, por lo que ser scouter debe ser un acto consciente y reflexionado. Así como se debe tener un equipo que equilibre las diferentes capacidades.
- Debe cuidarse la igualdad entre todas las personas a las que se educa. No puede haber diferencias de trato por demanda de atención o por una mejor relación con alguna persona.
- Se debe tener siempre presente que se es responsable de las personas a las que se educa, desde la cercanía y también desde los límites, somos educadores, no su grupo de amistades.
- Se debe exigir a la sección acorde a su edad y sus capacidades. No se debe denigrar o ridiculizar a nadie porque no sea capaz de realizar alguna actividad. En esta etapa, se debe prestar especial atención y acompañamiento a los diferentes cambios de cuerpo, estilo y pensamiento de cada persona de la sección.
- Los y las educandas deben estar acompañadas en los tiempos de actividad o de descansos en los que el equipo de scouters es responsable.
- Se deben acompañar las evaluaciones, sin condicionar las decisiones de elección de objetivos a conseguir, no se deben forzar las progresiones personales.
- Se debe conocer la metodología scout y seguirla, sin interpretaciones personales. Se debe recordar el compromiso a quienes integran la Asociación para un buen desarrollo de la pedagogía scout, cuyo método está diseñado y probado. Es la base para después ampliar con propuestas de grupo, siempre que partan de la metodología común.
- Se debe valorar el contenido que se utiliza para trabajar con las secciones (noticias, películas, opiniones partidistas o religiosas, participación en actos o actividades con una inclinación no decidida por la juventud) de manera que favorezca el desarrollo de un pensamiento libre y crítico, no basado en la opinión personal de sus scouters.
- El equipo de scouters no debe escoger sección de tal forma que siempre acompañen a una generación de forma consecutiva en cada una de las etapas.
- Por concretar y, según se establece en nuestra política de buen trato, no se debe ejercer ningún tipo de abuso o violencia:
- Física: Cualquier agresión física que pone en riesgo la integridad del niño o niña.
- Psicológica: se produce cuando se dan ataques verbales contra el niño o la niña, por ejemplo, reprendiéndolos continuamente, ignorándolos o aislándolos.

- Sexual: el abuso sexual comprende cualquier actividad sexual con un niño o niña sea con contacto o sin contacto (exposición a material pornográfico, relaciones sexuales, tocamientos etc.).
- Negligencia: un niño o niña sufre abandono cuando no se le aporta comida, refugio, afecto, educación, o atención médica.

4. PAUTAS ESPECÍFICAS DE PROGRAMACIÓN PARTICIPATIVA.

Diseñar la programación en el marco del Escultismo es una oportunidad para construir procesos educativos verdaderamente participativos. Lejos de ser una tarea exclusiva del equipo de scouters, se trata de integrar activamente a quienes son protagonistas de su propio aprendizaje.

Tal como propone el Método Scout, el aprendizaje significativo se alcanza a través de la experiencia directa y el compromiso real.

Se presentan una serie de recursos y referencias prácticas que pueden servir de apoyo al equipo de scouters en el desarrollo de una programación participativa, coherente con el método y que pueda adaptarse a las realidades de cada grupo. El desarrollo de este apartado se recoge en el documento complementario "Pautas específicas de programación participativa" (documento complementario referenciado en esta guía; no se incluye en este archivo).

5. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS

- "Pautas específicas de programación participativa" (documento complementario referenciado en esta guía; no se incluye en este archivo).