SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España

Guías Metodológicas
UNIDAD



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

UNIDAD

Fuensanta Ramallo Mingorance - ASDE Exploradores de Murcia
Irina García Padrón - ASDE Scouts-Exploradores de Canarias
Enci García Bo - ASDE Scouts de Castilla-La Mancha
Lorena Rivera Martínez - ASDE Scouts de Aragón
Jorge García-Viera Fernández - ASDE Scouts-Exploradores de Canarias
José Tomás Andrade Peinado - ASDE Scouts de Extremadura
Jesús Gil Recio - ASDE Scouts de Andalucía

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 UNIDAD ESCULTA 1
2. CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO EVOLUTIVO EN LA UNIDAD ESCULTA 2
2.1. Área del desarrollo cognitivo 2
2.2. Área del desarrollo emocional 4
2.3. Área del desarrollo espiritual 5
2.4. Área del desarrollo físico 6
2.5. Área del desarrollo social 7
3. MÉTODO SCOUT EN LA UNIDAD ESCULTA 8
3.1. Educación en valores 9
3.1.1. El lema de la Unidad Esculta 10
3.1.2. La Ley Scout en la Unidad Esculta 11
3.1.3. La Promesa Scout en la Unidad Esculta 11
3.1.4. La Buena Acción Diaria en la Unidad Esculta 14
3.1.5. Las virtudes scout en la Unidad Esculta 14
3.1.6. Los principios scouts en la Unidad Esculta 15
3.1.7. La Carta de Unidad 16
3.2. Educación por la acción y la propia experiencia 17
3.2.1. La participación 18
3.2.2. Técnica de proyectos: la Empresa 22
3.2.3. Actividades propias 27
3.3. Marco simbólico 29
3.3.1. Símbolos propios 31
3.4. Programas progresivos y atrayentes basados en los centros de interés de sus participantes 33
3.4.1. La progresión personal 33
3.4.2. Elementos vinculados al trabajo de la progresión personal 37
3.4.3. Objetivos personales: la especialización 42
3.4.4. Evaluación de la progresión personal 43
3.5. Participación en la comunidad a través del compromiso y del servicio 44
3.6. Vida en pequeños grupos 49
3.6.1. Organizados en: comisiones 49
3.6.2. Lugar de encuentro: la Base Esculta 50
3.6.3. Asunción paulatina de responsabilidades y autogestión: órganos de decisión y gestión 50
3.7. Vida en la naturaleza 52
3.8. Apoyo de adultos: el papel del equipo de scouters de la Unidad 54
3.8.1. La relación con las familias 54
3.8.2. La delgada línea roja 55
3.8.3. Cómo programar con la Unidad Esculta 55
4. PAUTAS ESPECÍFICAS DE PROGRAMACIÓN PARTICIPATIVA 58
5. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA Y REFERENCIAS 59

1. HISTORIA DE LA UNIDAD ESCULTA

La Unidad Esculta se compone actualmente de chicas y chicos de 14 a 17 años, pero, para entender su desarrollo histórico (incluido el nacimiento de esta sección), se debe echar un vistazo a la historia del propio Movimiento Scout.

En 1907 se realiza el campamento experimental en la isla de Brownsea, en el que Baden-Powell comienza a ser consciente de la posibilidad de poner en marcha un nuevo movimiento para chicos (las chicas se unirían unos años después) de 12 a 17 años aproximadamente. En los años sucesivos, el Escultismo es ya una realidad y se expande rápidamente.

En 1910 comienzan sus actividades las muchachas guías, en 1916 aparece la sección de Lobatos y en 1922 se reconoce la de los rovers (aunque hay que tener en cuenta que estos cambios no ocurren de la noche a la mañana, sino como consecuencia de procesos que comienzan un tiempo antes).

Sin embargo, las patrullas scouts continúan durante años contando con chicos de 11 a 17 años, aunque en un momento determinado se comienza a cuestionar el modelo, ya que, como es bien sabido, en un periodo de tiempo tan largo se producen cambios profundos.

La Segunda Guerra Mundial supone la movilización de muchos jóvenes, y aquellos que no participan en la contienda, en ocasiones, prestan servicios civiles. Al finalizar el conflicto, muchos de los que han realizado estas labores auxiliares dejan de sentirse atraídos por las actividades que se ofrecen en la tropa scout. En determinados países, como Francia, Bélgica, Holanda, etc., se da además la circunstancia de que muchos jóvenes han participado en tareas en la resistencia frente a la ocupación alemana.

Por las anteriores circunstancias, se crea en Inglaterra un proyecto piloto, denominado scouts seniors, a partir de 1946, que conforman "patrullas seniors" (con nombres de personajes ilustres en vez de especialidades), pero dentro de la tropa scout, y para las que existe una mayor exigencia a la hora de conseguir especialidades. Este esquema dura hasta 1966, cuando se vuelve al esquema tradicional, si bien la edad de los rovers se reduce a los 16 años (en vez de los 17 anteriores) y pasan a denominarse Ventures (recordar que todo esto ocurre en Inglaterra).

En Francia se ponen en marcha los raiders, también dentro de la tropa scout, como un sistema de pruebas más duras, si bien esto supone que, en teoría, cualquier niño podría ser raider independientemente de su edad y que, en la práctica, dada la complejidad de las pruebas (radiotransmisión, arreglo de automóviles, etc.), pocas tropas pueden ponerlo en práctica. En España se pone en marcha una experiencia parecida en los años 50, mediante la obtención de la insignia patrulla Phillips.

Sin embargo, todas estas experiencias no terminaron de funcionar. Es a comienzos de los años 60 cuando la asociación Scouts de France pone en marcha una nueva sección como tal, los pioneros, para edades de 14 a 17 años, con un programa propio que incluye la empresa como gran actividad de la sección y los extrajobs como vía de financiación.

En España, la sección Esculta (término que proviene del latín y que significa escucha, indagar, explorar) aparece en 1961 en ASDE, con un programa más exigente que el de la tropa scout y con distintivos particulares. Sin embargo, esta sección pasa por altibajos. No es hasta 1982 cuando la Conferencia Nacional de Escultismo da un impulso definitivo que se mantiene hasta hoy día.

2. CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO EVOLUTIVO EN LA UNIDAD ESCULTA

En este apartado se abordan las características evolutivas de las chicas y chicos de la Unidad Esculta. Para ello se agrupan en cinco áreas del desarrollo: cognitivo, emocional, espiritual, físico y social, sabiendo que se da interacción entre las mismas.

Tras hacer este repaso, se plantean una serie de estrategias prácticas que nos 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 de nuestro cuerpo con el mismo) y las funciones ejecutivas (planificación, organización, juicio, toma de decisiones, resolución de problemas, empatía).

Atender al desarrollo en esta área nos permitirá aproximar mejor la propuesta de actividades.

a. Características

Puede que el desarrollo de su memoria esté influenciado por correctos hábitos de estudio, la metodología de aprendizaje y la educación, así como por la enorme dependencia cultural del entorno (familia, grupos de iguales, centro educativo).

Tienen desarrollada la atención selectiva (filtrar distracciones y concentrarse en la información relevante).

En su desarrollo lingüístico continúan los avances en todos los aspectos, especialmente en las habilidades a la hora de hablar.

En esta etapa se da ya la imaginación premeditada, dirigida previamente por el objetivo a analizar.

Se consolida un pensamiento operacional formal, es decir, capacidad de pensar de manera abstracta manipulando ideas en su mente, sin depender de la manipulación concreta del objeto. Esto implica que pueden realizar cálculos matemáticos, pensar creativamente, usar el razonamiento abstracto e imaginar el resultado de acciones particulares.

Surge la facultad del pensamiento hipotético, lo cual confiere una capacidad especial para pensar en términos de lo posible, permitiendo especular y razonar más allá de la realidad tangible. Por tanto, en cuanto al razonamiento, son capaces de desarrollar un óptimo razonamiento deductivo por el cual, a partir de una regla general, se extraen conclusiones lógicas, así como un razonamiento inductivo (a partir de casos particulares, establecer cuál sería el principio general que se debe considerar). Además, desarrollan la capacidad para sustentar verbalmente su pensamiento sobre lo posible.

En la otra cara de la moneda, también comporta los típicos peligros de esta edad, puesto que pueden caer en una serie de errores al construir conceptos personales equivocados, por ejemplo, un excesivo egocentrismo (nadie me comprende, lo que a mí me ocurre es diferente de lo que le ocurre a otras personas...). De ahí, posiblemente, su tendencia a un pensamiento narcisista y con sensación de invulnerabilidad (soy eternamente joven, da igual lo que beba, lo que fume… porque no pasa nada), o a sentirse destinados a un futuro heroico o desear hacer grandes cosas que nada tienen que ver con esta rutina desagradable y aburrida en la que creen que se ha convertido su vida.

Tienen tendencia a discutir (para practicar nuevas habilidades y explorar un tema), con una indecisión constante, aun siendo conscientes de todas las posibilidades que les ofrece el mundo.

Padecen una hipocresía aparente: no diferencian entre expresar un ideal y buscarlo. De ahí también que a veces tengan una conducta pasiva, limitada en la mayoría de los casos a objeciones verbales ante situaciones que no les parecen.

En cuanto a la motivación, buscan el desarrollo de la capacidad de esfuerzo y la gratificación de saber que se está haciendo la tarea que se desea hacer porque uno la ha elegido, resultando aversivo cuando se realiza por obligación.

b. Estrategias prácticas

- Trabajar la organización y administración del tiempo como herramientas para la vida independiente del educando.
- Fomentar la lectura de temas de su interés y otros relacionados con problemáticas de su comunidad, desarrollando una actitud crítica hacia la información obtenida. Usar herramientas como diarios físicos o digitales donde poder trabajar la ampliación del vocabulario y el léxico.
- Animar especialmente a la Unidad a diseñar actividades que reflejen sus intereses o preocupaciones y otras que se relacionen con temas de su entorno más cercano, su comunidad, sin olvidar el papel de acompañamiento continuo del equipo de scouters.
- Usar los debates como herramienta para trabajar el análisis crítico de situaciones, la empatía, la capacidad de argumentación, etc. Emplear hechos cotidianos y preguntarles qué factores han provocado eso; analizar también problemas éticos. En el transcurso de los mismos, se debe evitar discutir personalmente.
- Trabajar con el grupo la importancia de los valores, no solo aprendidos, sino vividos, para que entiendan que estos, llevados a la vida diaria, son el motor del cambio personal y social.
- Ayudar a interiorizar una serie de estrategias que le permitan autorregular su propio proceso de aprendizaje, haciéndoles conscientes de que son los verdaderos protagonistas de este (tener de verdad el protagonismo con respecto a esto).

- Motivar a la Unidad Esculta a que conozcan la comunidad en la que viven, interesándose por otras realidades, contactando con personas u organizaciones que puedan ayudar a entender el mundo en el que viven, fomentando una apertura crítica y sensible ante esta información.
- Dar retroalimentación en cada una de las tareas para aclarar, corregir y reforzar la información recibida.
- Alentar en el servicio y el ofrecimiento de su ayuda, apoyo y colaboración.
- Trabajar sobre la organización mediante fichas, calendarios, etc. Concretar tareas en fechas con responsables y evaluaciones concretas de las mismas, para aprender a administrar el tiempo. Usar las programaciones anuales de sección como herramienta para trabajar esto.

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

Esta es una etapa de adaptación en la que se enfrentan a la búsqueda de su identidad frente a la confusión de roles. Los cambios físicos y las nuevas demandas sociales les harán dudar de su identidad, de saber quiénes son. Deberán comprometerse a nivel ideológico, profesional y personal. Sus cualidades más desarrolladas son la fidelidad y la lealtad.

Comienzan a cuestionarse, tanto individualmente como a otras personas, y a advertir las complejidades y los matices de la vida. También empiezan a darle un mayor valor a conceptos como la verdad y la justicia. Los valores y conocimientos que adquieren con los años les beneficiarán inmediatamente y a lo largo de sus vidas.

En esta etapa establecen su independencia emocional y psicológica, muestran preocupación por su apariencia física, aprenden a entender y vivir su sexualidad y a considerar su papel en la sociedad del futuro. El proceso es gradual, emocional y, a veces, perturbador. Pueden sentir desilusión, decepción, frustración, etc., en un determinado momento y, poco después, euforia, optimismo y amor.

La opinión de su círculo de amistades se vuelve muy importante. Emocionalmente, su grupo social es indispensable y empieza a convertirse en su refugio emocional. Como consecuencia directa de esto, buscarán pasar largo tiempo en las redes sociales.

Durante este tiempo tratan de convertirse en personas físicamente seguras de sí mismas y alcanzar la autonomía psicológica de sus familias, ampliar las relaciones con sus iguales, lograr amistades íntimas, aprender en la relación de pareja y afrontar la sexualidad.

b. Estrategias prácticas

- Propiciar momentos y espacios seguros en los que puedan expresar sus emociones y sentimientos, generando una escucha activa y respetando la confidencialidad entre educando y scouter, generando una relación de ayuda,

entendiendo que siguen siendo menores y habrá cuestiones que sus familiares o tutores deban saber.

- Revalorizar la afectividad a través del autoconocimiento y la autoconciencia, de manera que sean capaces de regular los sentimientos propios y ajenos.
- Facilitar estrategias de autocontrol y autodominio, de manera que se regule la tolerancia a la frustración cuando las cosas no salen como esperaban.
- Ayudar a comprender los efectos de la expresión emocional sobre sí mismos y en sus relaciones inter e intrapersonales.
- Ayudar a convertir la frustración de las emociones y sentimientos en aprendizaje.
- Fomentar el desarrollo de la autoestima de la Unidad, haciéndoles comprender que es la base para una relación sana propia y con las demás personas.

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 a aquello con lo que se identifiquen.

a. Características

Los y las escultas generan relaciones con otras personas y buscan el cumplimiento de las expectativas del grupo al que pertenecen, no sin hacerse preguntas acerca de lo que hacen, favoreciendo así esta área del desarrollo.

La espiritualidad, entendida como el conocimiento y adquisición de un conjunto de valores y una moralidad y ética propias, corresponde al nivel convencional, donde el desarrollo moral de Kohlberg explica que, en la medida en que las personas van madurando, los pensamientos morales se interiorizan con mayor profundidad. Ya se identifica lo positivo o negativo y se cuestionan las normas sociales establecidas como tales; se asumen las normas sociales y se intentan cumplir, lo que conlleva el aumento de la autonomía en materia moral.

Esta es una etapa en la que establecen hábitos y toman conciencia de sus principios. Además, se inicia el pensamiento crítico y la confrontación de ideas, llegando a pensamientos limitantes y cerrados. En algunos momentos, pueden mostrar insatisfacción y radicalismo ante principios e ideas muy cerradas, lo que les lleva a una mayor sensibilidad e intensidad en sus acciones, que genera inestabilidad emocional.

En lo espiritual, basándonos en el desarrollo moral de Kohlberg para esta edad, es la etapa de la búsqueda de fe, en la que comienzan a examinar y cuestionar seriamente creencias acumuladas. Así, forman una fe que puedan identificar como propia, pero ligada a otras personas. Esta búsqueda se caracteriza por el planteamiento de preguntas y dudas, generando un pensamiento crítico mientras evalúan las tradiciones y los valores de sus personas más cercanas.

En esta etapa existe una pregunta dominante: "¿Quién soy yo y quién eres tú?". La Unidad, como se puede observar, está en un momento de incertidumbre, en el que se cuestiona por qué es importante hacer caso a una persona mayor o por qué tiene que escuchar sus sentimientos. Es imprescindible que se dé cabida a esta cuestión, sin quitarle importancia, favoreciendo la autoestima de la persona y que pueda llegar a encontrar respuestas a sus cuestiones.

b. Estrategias prácticas

- Servir de apoyo ante los vaivenes emocionales de la edad que influyen en la construcción de sus pensamientos e ideas.
- Potenciar la curiosidad y la búsqueda de información para reforzar o reflexionar sobre las conductas sociales, de manera que se construyan pensamientos críticos.
- Proporcionar información veraz y variada, evitando juicios de valor y sesgos.
- Proporcionar canales de información con referencias contrastadas sin menospreciar otras propuestas personales.
- Analizar toda información recibida por parte de la sección, acompañando a la Unidad en sus necesidades y actuando en consecuencia.
- Reforzar la importancia de la cooperación para la consecución de objetivos.

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 del desarrollo íntimamente ligada con la salud, tanto física como mental. Por lo que es importante ofrecer opciones que faciliten un buen desarrollo físico, así como atender a la individualidad de cada persona y tener presentes las diferentes cuestiones de salud (física y mental) y movimiento que puedan afectarle.

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

a. Características

Continúa el crecimiento, especialmente el longitudinal óseo, pudiendo traer consigo un aumento de masa muscular o de peso y generando la interiorización de dichos cambios.

Continúa el desarrollo de los caracteres sexuales que se iniciaba en la etapa anterior, llegando a una etapa de madurez sexual.

Se produce un aumento de la masa corporal y, con ello, una mejora en los niveles de fuerza y en la velocidad. Existen diferencias individuales, pero se dan especialmente algunas diferencias generales en función del sexo, ya que en el sexo masculino existe una mayor producción de testosterona y, por tanto, una mayor hipertrofia muscular. Se produce una estabilización de la fuerza rápida, sobre todo en el sexo femenino.

Continúa el aumento de la capacidad aeróbica, aunque hay que tener en cuenta que el aumento del peso corporal puede llevar a periodos de estancamiento de la resistencia. Siguen dándose diferencias individuales y algunas generales en función del sexo, ya que la masa sanguínea y el volumen de sangre que expulsa el corazón en el sexo femenino son menores.

En esta etapa quedan superados los problemas motrices asociados a los desajustes en el crecimiento, lo que implica una mejora de la coordinación, el equilibrio, la precisión, la realización de gestos complejos, etc.

b. Estrategias prácticas:

- Junto con el área del desarrollo emocional y social, es importante trabajar actividades relacionadas con el autoconcepto, la autoestima, la imagen corporal y todos los trastornos referidos a la alimentación, especialmente los asociados a los posibles estereotipos de género.

- Seguir con el trabajo de conocimiento del desarrollo sexual, aunque, al estar en una etapa de finalización de los cambios, es importante orientar las actividades de este tipo a sus intereses y sus dudas, las cuales se enfocarán más en las relaciones afectivo-sexuales (área del desarrollo social y emocional) que en la evolución de los cambios corporales (área del desarrollo físico).
- En esta etapa son comunes los juegos de fuerza (por ejemplo, arranca-cebollas, bordón, beso-placaje) y de velocidad (por ejemplo, ninja). Estas características de la fuerza nos llevan a poder utilizar cargas mayores (mochilas para varios días de ruta y pernocta).
- Aumentar las distancias y el número de días en las rutas, ya que son actividades que inciden en la capacidad aeróbica (esfuerzos de larga duración con baja intensidad).
- Es necesario trabajar los estereotipos de género vinculados a la actividad física y, especialmente, al deporte o a las actividades de mayor intensidad, para evitar el abandono y la perpetuación de los roles de género.
- Todas las actividades de movimiento tienen que seguir presentes en esta etapa. Además, hay que procurar que la selección que se haga de las mismas suponga un desafío, es decir, que sean lo suficientemente complejas para su capacidad motriz.
- Son actividades típicas de esta sección los juegos cooperativos y, especialmente, los desafíos físicos cooperativos. También siguen teniendo importancia los juegos con mucha carga física relacionados con la fuerza y la velocidad, los deportes, los juegos de estrategia y las actividades físicas en el medio natural (bicicleta, senderismo, escalada, etc.), en todo caso, siguiendo con la especialización.

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 le afecta. En esta área del desarrollo se ven implicadas todas las demás, al formar parte importante del avance de la personalidad y de la capacidad para ir creando, afianzando y defendiendo relaciones sociales, así como de la propia construcción personal.

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

a. Características

En esta etapa se produce un desarrollo de la perspectiva grupal de la edad adulta. La persona comienza a desarrollar el pensamiento crítico, empezando a entender el concepto de ser social.

b. Estrategias prácticas

- Hacerles conscientes de su propio proceso educativo, potenciar que sean los protagonistas de su educación y entender y trabajar los objetivos que tiene esta educación.
- Concretar su aprendizaje a través de las acciones, es decir, aquellas cuestiones que se trabajen tienen que tener un impacto en su vida cotidiana, generando así una vida independiente en un futuro cercano.
- Trabajar la comprensión de la trascendencia de sus acciones, haciéndoles conscientes de la importancia de las mismas en el presente y el futuro, trabajando el pasado si se diese el caso.

- Valorar, desarrollar y potenciar las habilidades sociales de la Unidad, que son la base de sus relaciones presentes y futuras de una forma sana y exitosa.

3. MÉTODO SCOUT EN LA UNIDAD ESCULTA

El Método Scout busca un desarrollo integral de quienes participan en él, desde el castor más pequeño hasta el rover más grande. Sin embargo, es necesario entender que, para que esto sea efectivo, hay que 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 deben 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 servir de guía para adaptar el método 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 aprendizaje.

Todo ello se concreta en el método educativo scout, que 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.

A lo largo de esta guía se irá explicando cómo se desarrolla todo ello en la sección. Resulta de interés hacer hincapié en la importancia que el protagonismo de la infancia, la adolescencia y la juventud tiene en cada uno de estos elementos 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, que constituyen un compromiso personal. Por ello, 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 importancia de dejar espacio a la juventud para que cree, se equivoque, se tome su tiempo y llegue a ser capaz de crear grandes programaciones, porque poco a poco fue 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 también en el hacer y, con ello, en la cooperación tanto con sus iguales como con sus scouters. Esto aumenta su motivación. El hecho de que sean progresivos no significa que deban ser limitantes, es decir, que se deban 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 ofrecérselas 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 al desarrollo individual con paciencia y respetando los ritmos que se requieran.

- **Vida en la naturaleza:** permite una exploración más amplia de las propias habilidades y destrezas. Dejar tiempo libre en la naturaleza permite esa indagación en el medio y 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:** 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 se cumpla el método educativo scout.

3.1. Educación en valores

Se trabaja el concepto de un mundo mejor y lo que supone alcanzar objetivos de carácter abstracto. Es una etapa esencial en la que educar en la vida independiente, la inclusión y el liderazgo, pues socialmente comprenden que trabajar por el bien común solo es posible a través de acciones situadas en contextos concretos y de forma colaborativa.

En esta etapa, además, surge la capacidad de servicio, caracterizada por el cambio del pensamiento de lo simple a lo complejo, partiendo del egocentrismo de la infancia hacia la perspectiva grupal de la edad adulta.

En esta etapa, su socialización se basa en los grupos de iguales, algo que durará hasta la etapa adulta, así como en los medios de comunicación de masas. Los medios de comunicación social tienen una presencia permanente, aunque filtrada por la familia en los primeros años de la vida y por la propia ideología en la edad adulta y la vejez. Por ello, es necesario poder modelar referentes positivos en esta edad.

El proceso de socialización para que se forme la personalidad se basa en la cooperación, pues en esta etapa comprenden que su contexto personal se extiende más allá de su familia, centro educativo o círculo de amistad, construyendo una "personalidad social" y siendo conscientes de que pueden transformar su contexto. La convivencia cumple con el objetivo de satisfacer las necesidades fundamentales de afecto, protección y ayuda de las personas.

El proceso de socialización en la adolescencia es el proceso mediante el cual la sociedad logra transmitir sus ideales, valores, creencias y conductas aceptables, que son asimilados por el individuo e integrados en su personalidad. Por lo tanto, la socialización supone, por un lado, el aprendizaje para la participación en la sociedad, facilitando que interioricen el modo de vida prevalente en la comunidad y, por otro lado, hace posible el concepto de comunidad, pues a través de ella se adapta nuestro modo de actuar, compartiendo patrones, conductas y normas.

3.1.1. El lema de la Unidad Esculta

El lema es aquella base de acción sencilla e identificativa adaptada a las características psicoevolutivas de la edad, que en el caso de la Unidad es justamente ese, pues surge de la tendencia habitual de agrupación en "pandillas" de iguales y asume esta realidad para ponerla al servicio de la premisa universal del Escultismo. El lema de la Unidad Esculta es:

Unidad

a. Orientaciones para trabajar el lema en la Unidad Esculta

- Proporcionar un ambiente adecuado y exclusivo (Base Esculta, a la que se le podrá dar el nombre oportuno conforme a la simbología que se adopte) que puedan personalizar para su mayor comodidad.
- Promover programaciones que surjan de sus propios intereses dentro de los horarios de actividad, resolviendo todas las tareas en dichos espacios de forma autónoma y adaptándose a todas las realidades de la Unidad.
- La carta de Unidad.
- Promover el concepto de "juntos somos más" para la adquisición de los mejores hábitos en el estilo de vida de las personas a partir del ejemplo individual y grupal.
- Facilitar herramientas y espacios de información para su construcción como agentes de cambio desde la unidad y el respeto.

b. Ejemplos prácticos para trabajar el Lema en la Unidad Esculta

- Decorar su Base Esculta de acuerdo con las inquietudes personales de cada uno que se acuerden en una asamblea.
- Promover un plan de ocio alternativo mensual entre todos los integrantes.
- Diseñar saludos comunes o rituales propios que se hagan en momentos puntuales de las actividades de la Unidad, adaptándose a la simbología propia de la sección.
- Elaborar o reforzar las simbologías propias de la Unidad.
- Elaborar y plasmar de forma creativa y original (adaptado a posibles simbologías propias) su Carta de Unidad.
- Generar un elemento común donde puedan plasmar sus sentimientos referidos a la Unidad.

3.1.2. La Ley Scout en la Unidad Esculta

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 Unidad 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 Scout en la Unidad Esculta

- Se pondrá en valor la Ley Scout como un código de convivencia en comunidad.
- Se entenderá la Ley Scout como una herramienta de progresión personal.
- Se utilizará la Ley Scout como oportunidad para entender la dimensión espiritual del Escultismo.
- Se resaltará el lenguaje positivo de la Ley Scout.
- Se reforzará la idea de la Ley Scout como un ideario del estilo de vida scout.
- Se trabajará la comprensión de la Ley Scout como un aprendizaje para la vida.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la Ley Scout en la Unidad Esculta

- Adaptar juegos como el Dixit, el Time's Up o el Concept, generando categorías del juego relacionadas con los diferentes artículos de la Ley Scout.
- Elaborar actividades reflexivas para el crecimiento personal.
- Juegos de rol y dinámicas de grupo.
- Momentos de reflexión en la sección, como en la Asamblea de Unidad.

3.1.3. La Promesa Scout en la Unidad Esculta

Si bien es cierto que la mayoría de las personas de los Grupos Scouts comienzan sus actividades en secciones anteriores a la Unidad Esculta, es posible que alguien llegue al Escultismo en esta sección y, por tanto, formule en ella su Promesa Scout.

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 Unidad Esculta, el Grupo Scout) y un compromiso hacia la sociedad en general.

Se pueden dar varios casos en la Unidad Esculta:

- Que la persona que se incorpora venga de secciones menores con la Promesa Scout ya realizada.
- Que la persona que se incorpora no conozca el Movimiento Scout y esta sea su primera sección educativa.

En la mayoría de los casos, la Unidad cuenta con personas que provienen de secciones anteriores y que ya han formulado la Promesa Scout. Esto no tiene que ser un hándicap para no aprovechar la fuerza que tiene como herramienta educativa, ya que es conveniente que, en determinados momentos de la vida scout, se cuente con un espacio para recordar los valores de la Promesa y para volver a reafirmarlos. Esto puede conseguirse con la renovación de la Promesa Scout, que en la Unidad Esculta puede realizarse una vez que se ha pasado el periodo de integración en la sección y se opta por pertenecer a esta plenamente (es importante recalcar que, en este caso, se habla de una renovación, no de la Promesa en sí, por lo que puede tomarse este momento como orientativo).

Si se encuentra el o la esculta en la segunda situación, es necesario realizar actividades de mayor profundidad para que pueda entender el compromiso y para que la Unidad Esculta pueda apoyar en la toma de esta decisión. Se debe entender la Promesa como un acto personal que, por lo tanto, debe ser individualizado y aceptado de forma consciente. Se debe tener en cuenta que la persona, por sus características (nivel de madurez, capacidad de comprensión y compromiso, etc.), puede vivir más intensamente los valores inherentes a la Promesa Scout, lo cual puede ser aprovechado para trabajar mejor lo que este compromiso conlleva.

Además, se le deberá explicar la importancia del padrino o madrina y del texto al que se compromete, pudiendo estar este apartado más desarrollado en la guía de la Sección Scout.

El texto seguirá siendo el mismo, tanto para una renovación como para una persona que se compromete por primera vez:

"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 Scout en la Unidad Esculta

- Entender la Promesa como un acto personal y, por lo tanto, debe ser individualizado y aceptado de forma consciente. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el esculta o la esculta es, por sus características, una persona que puede vivir más intensamente los valores inherentes a la Promesa Scout, lo cual puede ser aprovechado para trabajar mejor lo que este compromiso conlleva. La Promesa, en todos los casos, es un compromiso personal, libre y voluntario que

tiene en cuenta el nivel de madurez, la capacidad de comprensión y el compromiso, etc.

- Comprender que la Promesa no es un premio, sino el inicio de una vida comprometida con los valores scouts. Se trata de un compromiso único en el que quien hace la Promesa se compromete con los valores y principios del Escultismo.
- Compartir la Promesa como un acto que se puede celebrar en presencia de otras personas, por lo que es un momento que se vive en comunidad y todas las partes deben hacer el esfuerzo de hacer que sea un momento inolvidable para quien la formula. Por lo tanto, debe prepararse convenientemente.
- Introducir en la Promesa las características propias de cada Unidad Esculta. Cada Unidad Esculta suele tener tradiciones propias que pueden enriquecer la celebración de la Promesa Scout, siempre que no desvirtúen la esencia y los valores de la misma (no olvidar que la Promesa es el acto central y fundamental, y lo demás puede servir como acompañamiento o como refuerzo, pero no como sustituto o como elemento que reste importancia a la misma); por ejemplo, alguna lectura, elementos característicos tradicionales de la Unidad, etc.
- Entender la importancia de la elección de un padrino o madrina y su papel en la trascendencia de elegir a una persona como guía y referente en su vida scout, que podrá cambiar con el paso del tiempo si esa persona que han elegido ya no la consideran referente por el motivo que sea. Alguien que sirva 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 la Unidad, su scouter, etc., pero debe ser una elección personal y debidamente meditada.
- Si se da el caso de que alguien quiera renovar su Promesa o cambiar de acompañante, se le hará reflexionar sobre el carácter voluntario de la misma y la adquisición del nuevo compromiso.
- En cuanto al momento de realización de la ceremonia por primera vez:
  - Al ser un compromiso personal, debe desligarse la Promesa de un momento determinado y concreto de la progresión personal del educando.
  - Es recomendable que no se espere más de una ronda solar desde la entrada en la sección para la realización de la Promesa.
- Si se diese la renovación de la Promesa, la ceremonia:
  - Al ser un compromiso personal, debe desligarse de un momento determinado y concreto de la progresión personal del educando.
  - No tendrá que realizarse el día después de la vela de Promesa, porque no tiene por qué haberla.
  - Podrá realizarla en el momento que considere oportuno durante la ronda.
- En cuanto a quienes participan:
  - Es aconsejable que la exteriorización del compromiso se haga delante de todas las personas que integran la Unidad Esculta. Según la ocasión o la realidad de un Grupo Scout, se puede invitar a personas de otras secciones o incluso familiares.
- Realizar una labor previa con la sección:

  - La labor previa como scouter en la Unidad Esculta en torno al compromiso de la Promesa suele empezar en el momento de ingreso de cada persona en la sección.
  - La Promesa Scout vendrá precedida de otros momentos que sirven para preparar a quien la formula, ayudándole a percibir la importancia del acto que va a realizar; se recomienda que se realicen actividades con toda la sección para profundizar en el significado del acto de la Promesa, la Ley Scout, las

Virtudes, los Principios, etc., en un ambiente íntimo y acogedor junto a su padrino o madrina.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la Promesa Scout en la Unidad Esculta

- Manual de ceremonias de ASDE Scouts de Extremadura.
- Explorando lo Invisible.

3.1.4. La Buena Acción Diaria en la Unidad Esculta

En la etapa esculta, el desarrollo de la Buena Acción Diaria es una manera de seguir avanzando en el compromiso personal planteado en su Promesa Scout, a través de la cual se materializa un "contrato social" entre la persona que la realiza y la realidad que le rodea.

Cada esculta promueve en su entorno acciones que tienen como fin poder transformar su entorno sin esperar nada a cambio.

a. Orientaciones para trabajar la Buena Acción Diaria en la Unidad Esculta

- Reforzar la acción dentro del Grupo Scout y en el entorno cercano (barrio, ciudad...) como Unidad y como individuos.
- Potenciar la realización de servicios como Unidad e individualmente.
- Usar la premisa scout, "Dejar este mundo en mejores condiciones de como lo encontramos", para la búsqueda de acciones concretas en las que emplear la Buena Acción Diaria y adquirirlas como hábitos.
- Trabajar a través del compromiso personal o Promesa.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la Buena Acción Diaria en la Unidad Esculta

- Bote de piedras de las buenas acciones: ir añadiendo en un gran bote una piedra por cada buena acción realizada por cada componente de la Unidad. Como variante, se podría escribir en cada piedra una palabra que indique o sugiera la buena acción y la inicial de la persona que la realizó.
- La Gran Buena Acción: búsqueda de una acción concreta semanal para realizar diariamente, pero de forma individual, y reflexionar posteriormente sobre ella; realizada por todas las personas que componen la Unidad, supone una gran buena acción.
- Juego de imitación: juego conjunto con alguna sección pequeña donde la juventud repita todos los gestos de los y las componentes de la Unidad. Los gestos deben ser tanto "buenas" como "malas" acciones (ej.: pegar a alguien, abrazar, tirar papel al suelo, auxiliar a alguien que se cayó…). Por último, reflexión final sobre el poder de ser un ejemplo que seguir y la buena acción.
- Cinefórums sobre películas relacionadas con las repercusiones de las buenas acciones o su "contagio": Cadena de favores.

3.1.5. Las virtudes scout en la Unidad Esculta

En la Unidad, supone el desarrollo de actitudes personales positivas en el seno de esta pequeña comunidad. Las virtudes scouts son:

Lealtad: entendida como la fidelidad hacia los valores, los principios propios y las personas del entorno más próximo.

Abnegación: entendida como la renuncia voluntaria a los propios intereses en favor del beneficio de su comunidad.

Pureza: entendida como la coherencia entre pensamiento, acción y emoción.

a. Orientaciones para trabajar las Virtudes Scouts en la Unidad Esculta

- Dar coherencia a las Virtudes Scouts con las acciones de la vida cotidiana.
- Realizar actividades de inteligencia emocional sobre los conceptos de las virtudes scouts para poder desarrollarlos.
- Emplear la toma de decisiones y la reflexión sobre las mismas como herramienta para potenciar cada una de las virtudes.
- Poner en práctica todos los elementos posibles del marco simbólico de la sección para "ambientar" distintas actividades.
- Elegir varias acciones de servicio pequeñas, basadas en intereses comunes, que se puedan ir desarrollando.

b. Ejemplos prácticos para trabajar las Virtudes Scouts en la Unidad Esculta

- Trabajar a través de historias o leyendas (que puedan ser inventadas por el Kraal) que estén relacionadas con el marco simbólico y a las que se pueda atribuir una o varias de las tres virtudes scouts como seña de identidad y guía para orientar las acciones de la persona.
- 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 la toma de decisiones que posteriormente se reflexionen.
- Juego de postas basado en decisiones individuales cuyo fin sea reflexionar sobre la repercusión de las decisiones en el entorno más cercano (Unidad, familia, etc.).

3.1.6. Los principios scouts en la Unidad Esculta

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 o de la scout comienza en casa*: **Adquisición de deberes para con las demás personas**, empezando por el entorno más cercano, su familia, e interiorizando el Escultismo como estilo de vida.
- *Cada scout es solidario o solidaria con su comunidad*: **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 (el propio pueblo o barrio) para pasar después a comunidades más amplias incluyendo sus valores y rasgos de identificación.
- *Cada scout está orgulloso u orgullosa de sus creencias y las pone en práctica*: **Coherencia con las creencias personales**, búsqueda y actuación responsable con sus decisiones, debiendo implicarse activamente con los valores 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.

a. Orientaciones para trabajar los Principios Scouts en la Unidad Esculta

- 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.
- Desarrollar actividades de espiritualidad para indagar sobre las creencias personales.
- Emplear la toma de decisiones y la reflexión sobre las mismas dentro de los principios: casa, comunidad y creencias.
- Relacionar los principios con los compromisos del Programa Educativo para plantear actividades encuadradas en los mismos.
- Trabajar a través de las Virtudes Scouts y la Ley Scout.
- Poner en práctica todos los elementos posibles del marco simbólico de la sección para "ambientar" distintas actividades.
- Elegir un pequeño compromiso que adquirir individualmente, enmarcándolo en cada Principio Scout, para ir desarrollándolo a lo largo de una Ronda.

b. Ejemplos prácticos para trabajar los Principios Scouts en la Unidad Esculta

- Elegir un pequeño compromiso que adquirir individualmente, enmarcándolo en cada Principio Scout, que se pueda ir desarrollando a lo largo de una ronda.
- Juego de postas basado en la toma de decisiones en relación con los tres principios (fe, sociedad y hogar).
- 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 la toma de decisiones que posteriormente se reflexionen.

3.1.7. La Carta de Unidad

La Carta de Unidad es el documento que define una Unidad Esculta y que, por ello, es diferenciador de otro tipo de colectivos por sus rasgos (estéticos, organizativos…), estando fuertemente vinculada al marco simbólico propio de la misma.

La Carta en sí es una concreción del compromiso de cada esculta con su Unidad, es decir, con su entorno, sus componentes, su historia, etc.; y, por tanto, como su nombre indica (de Unidad), es un compromiso adquirido en y para la Unidad.

a. Orientaciones para trabajar la Carta de Unidad en la Unidad Esculta

- Prepararla entre quienes integran la Unidad, siendo refrendada y asumida en la Asamblea de Unidad, con especial implicación de aquellas personas que se encuentran en la última etapa de progresión.
- Elaborar un documento dinámico y vivo.
- Reflexionar sobre ella periódicamente para poder evaluarla en cada ronda solar, aunque no suponga realizar cambio alguno.
- Plantear el contenido en 4 apartados:
  - Definición de la Unidad y sus particularidades
  - Elementos propios de la Unidad
  - Marco simbólico y tradiciones propias
  - Compromisos:
    - con la Persona misma
    - con la Unidad

    - con el Grupo
    - con la Sociedad
- Basar el contenido en el marco simbólico de la Unidad para trabajar el sentimiento de pertenencia y el compromiso con la misma.
- Animar a la asunción de un compromiso hacia toda la sección y hacia el Grupo Scout, basado en la realidad y la capacidad de la Unidad Esculta.
- Emplear solemnidad para darle importancia y peso a la firma de la carta, además de poder trasladarla a un formato original que refuerce ese sentimiento de pertenencia y compromiso con la Unidad.
- Usar el sentimiento de unidad para la cooperación y el carácter colaborativo de la misma.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la Carta de Unidad con la Unidad Esculta:

Proporcionar a la sección una cartulina y material (rotuladores, permanentes, etc., a solicitud de la Unidad) para poder decorar con símbolos de la ambientación que tenga la sección. Se puede dividir en cuatro partes, que serían:

- con la persona misma
- con la Unidad
- con el Grupo
- con la sociedad.

Se pueden establecer dos formas de trabajarlo:

- De uno en uno: si son pocos educandos los que hay en la sección, podrán debatir entre todos, punto por punto, sobre cómo o hasta qué punto son capaces de adquirir el compromiso del que están debatiendo en ese momento. Por ejemplo: "con la Unidad". Una vez llegado a un acuerdo entre todos, lo plasmarán en la cartulina.

- Para secciones con muchos educandos, es recomendable dividirlos en cuatro grupos y que cada uno de los grupos trabaje un punto (trabajo en pequeños grupos). Una vez los tengan terminados, pasarán a exponerlos y se dejará abierto el debate para recibir las aportaciones que las demás personas o grupos quieran hacer y plasmar en la Carta de Unidad.

Con esto, se fomenta la comunicación, pues se crea un ambiente donde todas las personas se sientan cómodas compartiendo ideas y feedback. Es muy importante que todas las personas expresen su idea sobre cómo puede o debería ser la Carta de Unidad.

Lo ideal es que siempre la tengan a la vista por si en algún momento hay que cambiar o trabajar alguno de los puntos que están plasmados y que no se están llevando a cabo como se debiera.

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 reflexión(es) para facilitar el aprendizaje y el desarrollo en curso.

La pedagogía de proyectos 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.

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 hablaremos más adelante, cuando hablemos de la participación social. Para esta parte en concreto, entendemos el entorno como el Grupo Scout o los espacios donde se desarrollen los proyectos de las secciones.

Carlos Giménez describe la participación de la siguiente manera: "Participar hace referencia a estar presente en, ser parte de, ser tomado en cuenta por y para, involucrarse, intervenir. Participar es incidir, influir, responsabilizarse. La participación es un proceso que enlaza necesariamente a los sujetos y los grupos. Ser participante implica ser coagente, copartícipe, cooperante, coautor y corresponsable."

Dicho de una forma más sencilla, cuando hablamos de la participación de nuestros y nuestras escultas nos referimos a inculcar en ellos y ellas la capacidad y la responsabilidad de ser parte activa 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, debemos entender los aspectos esenciales del proceso de participación y las herramientas que tenemos en nuestras manos para que nuestros y nuestras escultas puedan 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 nos puede dar. ¿Cómo conseguir motivar a la juventud 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 sepamos cómo trabajarlo, ¿verdad? El pilar del querer también se apoya en las buenas relaciones entre quienes integran el grupo. Es decir, en forjar amistades. Si existe una buena relación, seremos más propensos y propensas a querer participar e implicarnos y nos sentiremos en mayor confianza para expresar nuestras opiniones en la toma de decisiones. Por último, está la percepción de que el trabajo que hacemos es útil. Que nuestros 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	Este es el pilar que nos suele venir antes a la mente cuando hablamos de qué es necesario para participar. Aquí hablamos 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 Unidad es 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 los escultas. Así nos podremos asegurar de que realmente tendrán un papel en el que se sientan cómodos y cómodas y seguir asegurando el querer participar.	El último pilar puede parecer muy similar al segundo, pero mientras que el saber participar hace referencia al conocimiento, la formación y los 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 hemos hablado en el pilar anterior de enseñar cómo funciona la metodología y, por tanto, estos espacios. En este pilar debemos asegurarnos de que estos espacios existen y funcionan correctamente, es decir, propician una plena participación. Si no existen, no son espacios seguros, lo que se decide en ellos no afecta para nada o no participa todo el mundo, no son espacios participativos (ni

casos podemos buscar la manera de que el trabajo no sea inútil.	Una vez definidos los roles, no podemos olvidar cuidar las comunicaciones dentro del grupo para facilitar ayudas y apoyos, revisar el avance del proceso y que todo el mundo pueda seguir expresando opiniones, propuestas o dudas respecto al mismo.	metodológicos) y deberíamos repensarlos. Por supuesto, no basta con cuidar lo formal, lo que está "en el papel". Deben ser espacios de cuidado donde todo el mundo se sienta representado o representada, cómodo o cómoda y escuchado o escuchada. Debemos cuidar la parte emocional y afectiva del grupo del que estamos a cargo. Para poder analizar nuestros 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 de gente con mucha experiencia. Vuestra 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. Ni siquiera en la Colonia esto debería ser así, a no ser que toda la Colonia sea muy nueva. Entonces podemos empezar con una participación simple, pero deberíamos tender a llegar pronto a otros niveles de participación.

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 que, de forma directa o indirecta, les afectan.

Este suele ser un tipo de participación común si como scouters ejercemos demasiado control sobre los procesos de la sección. Lo damos todo hecho y preguntamos 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 hemos comentado. En este tipo de participación, a la que queremos tender en general, es muy importante adaptarse a las capacidades de la Unidad. Cualquier joven puede participar, pero, por supuesto, cada cual 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 (esperemos) propuestas de mejora para la misma.

Nuestro 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. Profundizaremos más en ello cuando hablemos de participación social más adelante en esta misma guía.

3.2.2. Técnica de proyectos: la Empresa

Es como se denomina a la técnica de proyectos llevada a cabo por la Unidad. El desarrollo de la Empresa debe basarse en los centros de interés de los y las escultas, como se especifica en el apartado sobre la participación. Se recomienda que, entendiendo que el marco simbólico de cada Unidad Esculta es único, se emplee un nombre propio para la Empresa dentro del mismo, generando así mayor sentimiento de pertenencia y autenticidad.

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.

Se utiliza como herramienta para conseguir una cooperación activa y solidaria en un esfuerzo común y la progresión personal. En esta etapa, la Unidad asumirá responsabilidades que no había asumido en etapas anteriores por sus características. Se debe usar esta herramienta en cualquier momento del año y tantas veces como se necesite, y no solo de manera puntual: se puede usar la herramienta para elegir un juego con la Unidad como para hacer una actividad mucho más grande.

Una buena Empresa no es aquella que tiene la fase de realización más espectacular, sino aquella en la que el proceso ha sido satisfactorio, participativo y acorde con sus capacidades e intereses. No es recomendable exceder en más de 3 meses el tiempo máximo de desarrollo de la Empresa.

3.2.2.1. Fases

Primera Fase: Idear

En esta fase, la Unidad se reúne para pensar y definir ideas mediante diferentes técnicas o herramientas basadas en sus inquietudes o intereses. Debido a las características de la sección, hay que hacer incidencia en que estas ideas deben ser de acciones o actividades que puedan llevar a cabo en conjunto.

Es fundamental no interferir como scouters en la generación de ideas. La Unidad debe tener libertad absoluta. Es importante apoyar y animar.

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 deben ser presentadas y defendidas ante la sección. Es importante que los y las escultas recojan las ideas y las vayan organizando durante la puesta en común de las propuestas aportadas, buscando la posibilidad de sumar ideas y teniendo en cuenta los objetivos anuales de sección.

Tercera Fase: Elegir

Una vez expuestas todas, es bueno iniciar un debate de preguntas y respuestas sobre cada una de las ideas presentadas y después elegir 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 Empresa). No hay que olvidar que la Empresa nos permite alcanzar y cumplir objetivos comunes.

Es recomendable no desechar ninguna idea propuesta y utilizarlas a lo largo de la ronda en nuevas empresas o en actividades propias de cada esculta. Además, se puede tratar de agrupar ideas en función de las similitudes o sinergias que puedan existir entre ellas.

En esta tercera fase, el papel del scouter es claro: centrar los intereses de las y los escultas. Valorar cada una de las propuestas. Asegurar una elección consensuada que asegure un aprendizaje democrático.

Cuarta Fase: Planificar

Consiste en planear lo que se va a hacer en cada momento de la Empresa, por lo que la esculta ha de organizar las actividades para que cada uno sepa qué hacer, cuándo hacerlo y cómo llevarlo a la práctica.

Todo esto no debe impedir que durante el desarrollo de la actividad se pueda utilizar la creatividad para enriquecer y mejorar esta.

Se trata de una fase de gran importancia, en la que es preciso dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué se quiere conseguir?
- ¿Qué contenidos educativos se seleccionan para trabajarlos en la Empresa?
- ¿Qué actividades, talleres y acciones concretas, por ser idóneos, es preciso realizar?
- ¿Quién las hará? (Reparto de comisiones para abordar todas las cuestiones)
- ¿Qué se necesita para hacerlas? ¿Cuándo se harán? ¿En qué orden? (Realiza una hoja de ruta con la Unidad para que todas las personas lo tengan claro)
- ¿Qué se quiere conseguir al final del Proyecto/Empresa?

Todas estas decisiones deben plasmarse por escrito y preferentemente en un panel vistoso donde se recoja toda la información y pueda recibir la aprobación de la Unidad.

Durante esta fase, el papel del equipo de scouters es fundamental, ya que es el momento en el que se dota a la Empresa de contenido educativo. Deben asegurarse de que los y las escultas así lo hacen.

Quinta Fase: Realizar

Los y las escultas son quienes desarrollan la Empresa desde principio a fin. El papel del equipo de scouters de sección es apoyar y facilitar el trabajo, sin inmiscuirse en la realización y consecución de objetivos. El equipo de scouters debe participar en la realización y animar a los y las escultas a realizar cada una de las acciones y tareas.

Han de procurar que todos y todas obtengan de forma continua resultados palpables y de valor de manera individual; de esta forma, el interés y la motivación no se perderán.

Es importante también hacer el seguimiento del progreso de los pequeños grupos y de cada uno de sus miembros.

Sexta Fase: Evaluar

La Unidad se reúne para evaluar todos los aspectos relativos a la Empresa (objetivos proyectados, actividades, participación, actitudes, progreso personal y comunitario, etc.). Se hace necesario que este punto no se aborde una única vez, sino que se evalúe tantas veces como sea necesario y se añadan mejoras o se reestructuren aquellas cosas que no estén funcionando o que se haya detectado que no eran lo que querían.

Es importante que el equipo de scouters haya revisado previamente su propia actuación y el desarrollo de la Empresa, y que prepare la metodología 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, en la progresión personal y la progresión de la esculta.

Séptima Fase: Recopilar

En ella, se debe recoger la información suficiente que nos permita dar a conocer a fondo el proyecto a personas ajenas a él, con el fin de tener guardada toda la información para futuras empresas como método de consulta o apoyo. Esta fase se sitúa al final por las características de la misma; no obstante, se ha de tener en cuenta durante todas las fases.

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

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 Empresa con todas sus fases y los aprendizajes adquiridos directa y transversalmente durante la realización de las mismas.

Aunque a lo largo de la misma 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, al esfuerzo y a la participación de todos los y las escultas.

	IDEAR	PRESENTAR	ELEGIR	PLANIFICAR	REALIZAR	EVALUAR	RECOPILAR	CELEBRAR
Definición	La Unidad 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 Empresa.	Llevar a cabo las actividades necesarias para hacer la Empresa.	Valorar mediante diferentes herramientas el desarrollo de la Empresa.	Recoger toda la información referente a la Empresa.	Realizar una actividad para poner en valor la finalización de la Empresa Independientemente del resultado.
Pautas	No aportar ideas. Animar cualquier idea de las y los escultas.	Animar a construir, agrupar ideas, buscar consensos.	Dar la posibilidad de llevar a cabo todas las ideas que sean posibles. Agrupar ideas por semejanzas.	Acompañar prestando ayuda solo cuando la soliciten.	Acompañar y realizar las actividades junto a ellas y ellos, prestando ayuda solo cuando la soliciten.	Buscar que todas las personas participen. Potenciar la evaluación desde un punto de vista constructivo.	Guardar los documentos generados. Tener presente esta fase durante toda la Empresa Disponer de material tangible que se pueda consultar a posteriori.	Consensuada. Cualquier actividad que sirva para cerrar la Empresa.

Ejemplos	• Lluvia de ideas. • Palabras aleatorias. • Ideas aleatorias.	• Carteles. • Teatrillos. • Panfletos. • Podcast. • Vídeos. • Presentaciones multimedia.	• Levantar la mano. • Colocarte en la que más te guste. • Consensuar. • Aplausómetro. • crear encuestas (doodle, RRSS...) o formularios online.	• Elaboración de plantillas. • Esquemas. • Dibujar. • Paneles. • habilitar un espacio en la nube, con un calendario común (Scout e-learning, Drive, Office 365 ...).		• Por colores. • Aplausómetro. • Pósit. • Sandwich. • emplear formularios online.	• Fichero de proyectos. • Video. • Album de fotos. • Drive. • RRSS. • emplear el mismo espacio en la nube que se haya empleado en la fase de planificar.	• Piscina. • Cine. • Bolera. • Ceremonias. • Invitaciones. • Exposición.

3.2.3. Actividades propias

En el "juego del Escultismo" debe primar para nuestros escultas, según nuestro Programa Educativo (documento de referencia), una autoformación individual basada en acciones prácticas que se desarrollen en torno 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, se indica como más acorde la siguiente tipología de actividades, ya que facilitará el desarrollo individual, el alcance de objetivos y potenciará las posibilidades propias de cada esculta y de la propia sección.

Aunque en la Unidad Esculta no se tienen actividades propias como tales, como sí podría ser la Manada con su Flor Roja, se debe trabajar con sus integrantes en su propia programación. Se recomienda que esta sea trimestral y que sean ellos quienes realicen sus actividades, pensando en elaborar y crear dichas actividades para el beneficio de la propia Unidad. Lo ideal es que cada uno de los escultas pueda elaborar sus propias actividades de manera individual, pensando continuamente en el conjunto de la misma, con el objetivo de mejorar como Unidad Esculta. El papel del equipo de scouters de escultas es apoyar y facilitar herramientas para que los y las escultas puedan elaborar sus actividades y proyectos, siendo acompañantes de la Unidad. Se deben tener herramientas de facilitación que apoyen nuestra labor: papel kraft para apoyo visual, un drive conjunto con la Unidad, un chat con toda la sección…

Además, es interesante recalcar que, en esta etapa psicosocial, los y las escultas están desarrollando sus personalidades, por lo que hay que proporcionarles cierta comodidad a la hora de realizar sus actividades o de ir a las externas (interescultas o actividades de otras personas). Para ello, hay que trabajar con ellos sus objetivos personales previamente. Un ejemplo de esto es que el esculta pueda elegir, a través de una argumentación lógica, si quiere ir a un interescultas mezclado o con alguien más de su sección.

Día de nuestra ambientación

Esta actividad es una de las más importantes para darle sentido a nuestra ambientación, debido a que, como se explicó antes, la Unidad no tiene un marco simbólico común y es donde los y las escultas pueden sentirse más partícipes de él. Se puede hacer de muchas maneras y siempre dándole contenido educativo: disfraces con material reciclado, cocinar algo de la manera más cercana a la realidad del marco simbólico, realizar algún tipo de recreación, contar alguna fábula o historia relacionada con el marco simbólico.

En este apartado, se recaban algunas herramientas y actividades que funcionan a lo largo de la Federación y que pueden servir a la hora de trabajar con la Unidad:

Video o canción fórum

Debido a que la madurez que alcanzan en estas edades permite hablar de temas más profundos, definir sus opiniones y saber aceptar las opiniones de las demás personas, ASDE Scouts de España tiene varias guías sobre los cinefórums y los temas que trabajan cada uno. Por ejemplo, el sida, las adicciones, el uso de las TIC, el reciclaje y un largo etcétera, donde poder trabajar cualquier inquietud o necesidad detectada en la Unidad.

Debates

Ayudan a que aprendan a respetar el turno de palabra, a hablar sin despreciar el otro punto de vista o incluso a ponerse en contra de sus propias opiniones si deben defender lo contrario de lo que piensan. Existen miles de temas para debatir, tanto sociales como políticos o religiosos. El caso es ver qué tema les inquieta y trabajar sobre él. Se puede hacer tipo debate cronometrado, con una pelota como herramienta para el uso de la palabra o cualquier idea que se les ocurra.

Actividades reflexivas

Son aquellas en las que se utiliza la propia madurez, trabajando cuestiones más enfocadas al pensamiento crítico, la autoestima y la consecución de objetivos propios y de la sección. Se podría proponer una ruta temática donde se les invite a una reflexión a través de hitos que tengan que desarrollar y trabajar durante la misma, con un documento elaborado previamente por el equipo de scouters de sección o por la Unidad, para que luego se pueda recabar la información que ha ido surgiendo a lo largo de la ruta.

Juego físico

Porque siempre es bueno estar activo, sobre todo a estas edades, en las que siempre tienden a estar con los móviles y los ordenadores. Es por eso por lo que hay que hacer mucho hincapié en el "aprender jugando".

Juegos colaborativos

Para ayudarles a crear Unidad y enseñarles a trabajar como un todo, se puede hacer uso de los juegos colaborativos, como puede ser el de cruzar el "río" solo con unos pocos cartones, de tal manera que se tengan que pasar los cartones de atrás hacia delante. Otro de ellos puede hacerse en un banco, con todos de pie y teniendo que ordenarse por estatura, edad, etc. Así también se conocen algo más si se les pide que se ordenen, por ejemplo, por número de pie o por número favorito.

Actividades con contacto físico

Es recomendable buscar actividades que impliquen contacto físico. Es en esta etapa cuando suele haber más pudor en tocar a otra persona y más aún en que le toquen a uno mismo o a una misma, y a través de los juegos se puede conseguir que se normalice el contacto físico sin ningún tipo de rechazo hacia nadie.

Ejemplos de juegos

Hay varios juegos que ayudan a crear ese ambiente donde todas las personas somos iguales. Por ejemplo, el Arrancacebolla: se ponen en el suelo, sentados y sentadas, agarrándose fuerte, y una persona debe encargarse de ir separando a cada participante. Aquella persona que es separada debe ayudar a seguir separando.

Otro de los juegos que ayuda a trabajar este punto es la cinta transportadora, donde quienes participan se ponen en el suelo, muy juntos, y una de ellas se tumba encima de manera perpendicular. Entonces, la "cinta transportadora", que son las personas que están debajo, debe ir girando al mismo tiempo para que la persona en la zona superior sea desplazada de un lado a otro. El juego debe realizarse sin ayuda de las manos. A posteriori, se intercambian los roles.

3.3. Marco simbólico

Se establece 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 la juventud. Suele enfocarse en las necesidades específicas de cada grupo de edad. Cada elemento del marco simbólico debería estar enlazado 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 Unidad a participar.

¿La Unidad Esculta debe tener marco simbólico?

Siendo la Unidad Esculta una de las últimas incorporaciones al Método Scout, se ha ido elaborando conforme han ido surgiendo dudas acerca de ella, por lo que esta pregunta lleva planteándose durante muchos años. No se ha obtenido una respuesta común, por lo que existe una gran variedad de unidades escultas. Esto ha enriquecido a los Grupos Scouts y, por lo tanto, a la Federación, formando así una ASDE Scouts de España diversa y plural, donde cualquier Unidad Esculta tiene cabida en el método.

Entendiendo que las Comunidades Autónomas y las personas que viven en ellas tienen contextos psicosociales y culturales diferentes, ¿por qué las unidades escultas no deben ser distintas? Las personas participantes dentro de una Unidad Esculta se desarrollan, durante los años que viven esta etapa educativa, en un entorno social muy característico. Así, el contexto psicosocial y cultural de cada Unidad Esculta variará dependiendo de dónde desarrolle su vida diaria el Grupo Scout al que pertenecen, dando así una diversidad a esta etapa educativa como uno de los fundamentos más importantes de esta.

Se busca así fomentar la conciencia crítica de una manera aplicable junto con la metodología scout, para que la Unidad pueda desarrollarla y trabajarla. Con esto, se consigue que lleguen a la siguiente etapa sintiéndose parte de un todo formado por sí mismos y entendiendo el concepto de comunidad que se profundiza en la etapa Rover.

A su vez, el concepto de "unidad" se basa en la diversidad y las diferencias de cada una de las escultas de cada Grupo Scout, conformándose cada año con el cambio de personas que la conforman, por lo que no siempre deberán ser iguales ni parecidas, al igual que las comunidades en las que se convive.

Con todo lo anterior, se consigue que las personas que conformen las unidades escultas partan de conciencias políticas críticas y sean motores de cambio a la hora de enfrentarse al mundo en su etapa adulta, promovidas por habilidades y aptitudes que se han ido conformando, trabajando y desarrollando en los años anteriores y que se concluyen en la última etapa del Movimiento Scout. Que un adolescente cree algo con un grupo de iguales busca satisfacer varios objetivos que tiene en esta etapa:

- Sentirse parte de un grupo de iguales, donde personas adultas que ya han sido parte fomenten la consigna: "el grande protege al pequeño" y les ayuden.
- Desarrollar curiosidades e inquietudes.
- Estar presentes en la comunidad y desarrollar conciencia social.

Se debe recordar también que cada Grupo Scout tiene sus tradiciones y sus costumbres, atendiendo a los barrios en los que viven o a la forma en la que se crearon. La Unidad Esculta forma parte de ese contexto y se nutre de él, por lo que tiene sentido que se dé respuesta a esta característica y se ponga el foco en los y las adolescentes que buscan encontrar su sitio y su forma de ver la vida.

Es por ello que, se considera que cada Unidad Esculta dentro de ASDE Scouts de España debe tener su propio marco simbólico.

¿Cuáles deberían de ser las bases de un marco simbólico de una Unidad Esculta?

- Tomar en cuenta las tradiciones y costumbres del Grupo Scout, el entorno en el que están o los aspectos que les puedan parecer interesantes.
- Que se mantenga la estructura, donde tengan un hilo conductor común y maduren cada año con las inquietudes de la Unidad.
- Que se utilice la técnica de proyecto para el desarrollo del mismo y cada año se pueda realizar una evaluación del hilo conductor acorde con las modificaciones pertinentes.
- Tener en cuenta que las 3 etapas de progresión deben estar presentes en el marco simbólico que creen y coexistan, que todos participen de todo, viviéndolo y haciéndolo suyo. Se recomienda que las ceremonias sean complementarias y tengan concordancia, generando una relación entre ellas y, además, que se ponga en valor que la progresión de cada uno de los escultas también está relacionada con el apoyo del resto de la sección.
- Dar respuesta a motivaciones comunes.
- Invitar a miembros anteriores que les den respuesta a por qué se realizó así y no de otra manera, y quienes lo integran actualmente puedan decidir con conciencia crítica si quieren modificarlo o no.
- El equipo de scouters se vuelve acompañante y apoya el proceso de decisión, siendo facilitador de procesos en este caso.
- Debe fomentarse, ante todo, el sentimiento de unidad característico de esta etapa educativa. "Juntos somos más".

¿Qué contenidos debe tener un marco simbólico?

- Ambientación.
- Etapas de progresión diferenciadas y con nombres propios que se reconozcan por todas las personas.
  Simbología propia donde se desarrollen aspectos que fomenten el trabajo en unidad.
- Ceremonias propias de la Unidad, dándoles un valor de espiritualidad y sentimiento de pertenencia propio de la etapa.
- Atender a las motivaciones e inquietudes de la edad.

Referentes al propio marco simbólico

Gracias al trabajo llevado a cabo estos últimos años con esta sección, se cuenta con diversos referentes, de los cuales se pasa a detallar los puntos más importantes, con la intención de que seas tú, scouter, quien pueda apoyar el desarrollo de un marco simbólico propio de sección con esta ayuda. En la Unidad, la ambientación es flexible y depende de las necesidades y la creatividad de los propios escultas.

Puntos a tener en cuenta como referencia

1. **Identificación de necesidades.**

Consiste en detectar las necesidades, intereses y motivaciones de la Unidad, para que sirva como inicio a la creación de un marco simbólico adaptado a la sección. Por eso, es necesario conocer las características psicoevolutivas propias de estas edades. Se encuentran en apartados anteriores.

2. **Lluvia de ideas y elección del tema.**

La creación de un marco simbólico conlleva partir de las motivaciones de la Unidad, además de hacerles partícipes de ello. Por eso, se parte de una lluvia de ideas necesaria como primer paso en cualquier proyecto que se vaya a elaborar. Posteriormente, es necesario partir de un centro de interés o "temática" que motive a la Unidad.

3. **Establecer una conexión con el Método Scout aplicado a la Unidad.**

Una vez elegido el centro de interés o temática, es necesario que el equipo de scouters considere las líneas educativas generales de la sección, es decir, la metodología propia de la Unidad, y que establezca una conexión entre ella y las características psicoevolutivas de la Unidad, enmarcándola en el contexto elegido a través del centro de interés.

Ejemplo: Etapas de progresión (elaborar ceremonias).

4. **Definición.**

Para identificar completamente la metodología de la Unidad Esculta con nuestro marco simbólico, será importante que cada uno de los elementos que lo componen tenga su expresión en él: tenga un nombre y un desarrollo coherente con ambos. No olvidar:

- Las etapas de progresión y sus contenidos.
- Las distintas ceremonias.
- La Asamblea de Sección.

Estos apartados se profundizan en apartados posteriores.

3.3.1. Símbolos propios

Hablar de simbología propia de esta sección engloba los siguientes términos: unión, trabajo en equipo, fuerza grupal, protección de tus iguales, sentido de pertenencia a un grupo, crecimiento físico y emocional.

No es tan obvio como en otras secciones, donde su simbología es más tangible o está más desarrollada. En esta sección se encuentran jóvenes que, por lo que se describe en párrafos anteriores, necesitan crear sus propios símbolos dentro de la sección. Esa es la forma de hacerlos partícipes de su propio desarrollo y de reafirmar su lugar dentro

de la sección. A lo largo de esta guía se encuentran varios puntos que ayudan con esta parte.

Entre los símbolos propios se encuentran:

Color marrón

Este color se asumió por ASDE Scouts de España, recogido en "Explorando lo invisible", pensando en la representación del color predominante en los troncos de los Quercus, dominantes en el bosque mediterráneo, como signo de integración y compromiso con el medio natural.

El saludo y seña

Este saludo está formado por la seña scout y el apretón de mano izquierda. Para hacer la seña scout se extienden los dedos índice, 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.

La Base

Es un espacio físico donde la juventud se reúne para discutir, colaborar o realizar actividades en conjunto, como parte de un equipo o para alcanzar un objetivo común. También sirve para abordar necesidades y objetivos individuales de cada educando.

a. Orientaciones para trabajar los símbolos propios en la Unidad Esculta:

- Color de sección:
  - Identificar la base con el color de la sección. Si existe posibilidad de merchandising, hacerlo en el color de la sección; ten en cuenta que es un símbolo de pertenencia.
  - Contar la historia del árbol que simboliza el color de la Unidad Esculta con todos los símbolos que alberga.
  - Está presente en los momentos importantes de la sección.
  - Promover su uso en mayor o menor grado en todas las publicaciones, cartas o recuerdos dentro del campo de acción.
- La Base Esculta:
  - Animar a la sección a decorarla y hacerla suya, por lo menos una vez en cada ronda solar.

- Si no existe posibilidad de tener una base física, poder identificar un sitio común que la sección sienta suyo y que puedan decidir como Unidad.

b. Ejemplos prácticos para trabajar los símbolos propios con la Unidad Esculta:

- Color de sección:
  - Utilizarlo en trajes de ambientación, incluirlo en los adornos para ceremonias y hacerlo presente en La Base Esculta.
  - Añadir a las leyendas o historias que se puedan trabajar en la sección la fortaleza de los troncos de Quercus.
- Base Esculta:
  - Hacer murales con la simbología de la sección o decorarla con los elementos que se usen en las ceremonias.
  - Añadir elementos referenciales, como frases o imágenes, que les sirvan como elemento diferenciador de otras secciones.

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

Atendiendo a la idea de que el Método Scout está basado en los centros de interés y buscando que la juventud progrese en sus habilidades y su desarrollo personal, se realizan actividades de forma atrayente.

Para ello, se debe generar previamente un entorno de confianza, recordando que son adolescentes y que el equipo de scouters se enfrenta a ellos desde la adultez, por lo que hay ciertos límites que siempre deben estar presentes. Esto se puede conseguir interesándose por sus gustos, preferencias e inquietudes para que puedan generar sus propias actividades y se desarrollen conforme a la edad.

El papel del equipo de scouters que acompaña debe ser el de mostrarles la realidad, que entiendan las limitaciones del entorno y las suyas propias. Además, es deber de este enseñarles a tener pensamiento crítico y a reflexionar sobre lo que quieren hacer o no, para que comprendan el valor del trabajo y la constancia.

Con esto, se unen sus intereses con los objetivos que la sección educativa se marca, progresando de manera individual y colectiva.

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. El contenido de la progresión educativa viene guiado por el Programa Educativo de sección, un documento que debe llevar a los aspectos más concretos de la sección el Programa Educativo de grupo (serie 300), que, a su vez, debe ampliar y respetar el Programa Educativo de ASDE Scouts de España. Esta progresión, si bien es importante para el desarrollo diario de la sección, no va ligada a las etapas de progresión personal.

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 Unidad para hacer de esto un proceso que resulte **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**, 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 deben adaptarse a la idiosincrasia de cada Unidad. Para ello, se parte de un proceso de análisis y evaluación sumativos 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 a 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 la magia del marco simbólico, permitiendo una mayor participación de los escultas y entendiendo que el rol de dinamización del equipo de scouters en este ámbito de la progresión es muy alto.

Etapas de progresión personal:

Las etapas de progresión personal representan el proceso natural de desarrollo y socialización de cada persona dentro de un grupo de iguales que es la sección. En cada una de ellas se plantearán una serie de objetivos de proceso, pautas y aprendizajes partiendo del nivel evolutivo de cada persona.

Es recomendable que dichas etapas se vinculen con el propio marco simbólico de la sección educativa, de manera que la simbología sirva de hilo conductor del aprendizaje y la evolución logrados por cada educando, sin olvidar el marcado carácter progresivo de las mismas.

El Método Scout propone 3 etapas, cuya duración depende únicamente de la evolución de la persona, y se definen de la siguiente manera en la sección de la Unidad:

La etapa de integración

Supone la toma de contacto de las personas con la metodología propia de la sección, su simbología y sus tradiciones.

Fundamentalmente, es un período de conocimiento en el que finalmente se toma la decisión de comprometerse con los objetivos comunes de la sección y, por tanto, con el resto de las personas que la componen, sin olvidar los suyos propios.

Es por ello que este periodo es una etapa de exploración y observación, de encuentro con una sección y una metodología nuevas, donde se creen lazos afectivos y se genere un sentimiento de pertenencia.

Este carácter de "encuentro" se manifiesta a través de la imagen, que se puede observar en la insignia de progresión, de dos manos que entrelazan sus dedos como muestra de la acogida que se le hace a una persona nueva que llega a la Unidad.

No obstante, es recomendable que la etapa sea nombrada y representada de alguna manera a través de denominaciones y elementos relacionados con el propio marco simbólico de la sección, de forma que se refuerce el carácter educativo y progresivo de las etapas, así como el sentimiento de pertenencia a la propia sección. Sea cual sea dicha representación, debe sugerir y simbolizar ese "encuentro" e "inicio" mencionado anteriormente.

La etapa de participación

Entraña una mayor implicación en la sección, afianzando el sentimiento de pertenencia e identificación con la simbología y los valores propios de la misma.

Encontrarse en esta etapa supone conocer el funcionamiento propio de la Unidad y todos los procesos internos que se llevan a cabo en ella, siendo parte activa de los mismos; es por ello que se desempeña un papel más activo en el grupo.



Además, implica tener una actitud más analítica, crítica y constructiva en dichos procesos, de manera que se van asumiendo más responsabilidades y, por tanto, también un compromiso más colectivo.

Ese compromiso colectivo y apoyo mutuo que se traduce en un esfuerzo común, en unidad de acción, viene representado por la imagen de cuatro manos que se aferran unas a otras por sus muñecas, de forma que forman un cuadrado fuerte, una Unidad.

Como en la etapa anterior, es aconsejable que la denominación y representación de la misma sean a través de algún nombre y elemento del marco simbólico propio de la sección que venga a representar este compromiso y esfuerzo colectivo.

La etapa de animación



Enfatiza la capacidad de la persona para dinamizar el grupo, poniendo en práctica los conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas en las etapas anteriores. En ella, se toma una mayor iniciativa y, con su actitud de servicio, se contribuye a la buena marcha de la sección, aportando propuestas y soluciones y apoyando al resto de la Unidad para conseguir los objetivos propios de cada persona o comunes.

En esta etapa se aplican y se concentran los esfuerzos en aquellas habilidades por las que se siente más atracción, marcando una vertiente más individual.

Dicha individualidad, así como el apoyo a las personas con las que se comparte sección para que progresen, se refleja en la imagen de una mano que sostiene a otra, como manifiesto de ayuda y guía.

De la misma forma que en etapas predecesoras, lo recomendable es que se escojan un nombre específico y símbolos que la asocien con el propio marco simbólico de la sección.

Ejemplo:

La Atlántida, isla mítica favorecida por Poseidón y abundante en recursos:

Etapa de Integración - Ciudadanía de Atlántida

Simbología: túnicas blancas y una piedra de oricalco (cobre de la montaña), como símbolos de inicio y pertenencia a un pueblo.

Etapa de Participación - Semideidades de Atlántida

Simbología: capas, símbolos y nombres de semidioses, como símbolos de afianzamiento de la pertenencia y trabajo en la comunidad, donde ya se les reconoce de forma individualizada y por el sello personal de cada una.

Etapa de Animación - Deidades de Atlántida

Simbología: alfiler del tridente de Poseidón, como símbolo de liderazgo, de persona de la confianza de Poseidón.

En el ejemplo que se detalla de la Atlántida, podrían atribuirse nombres y simbologías de deidades, familiares o no de Poseidón, que ayudan y aconsejan a cada habitante de la ciudad en su vida y en el devenir de la comunidad, dejando claro que no es exclusivo de la etapa de animación.

Hay que recordar que todo lo que se ha señalado con anterioridad es propio de la progresión de cada educando, y no de scouters. De ahí que, siguiendo el marco simbólico, sería ideal que se buscaran roles, nombres y símbolos adecuados para cada scouter, pero nunca realizando ceremonias o atribuyéndose simbología de cualquiera de las etapas.

Por otro lado, sería idóneo que estos roles que adquiera cada scouter vinieran a representar parte del papel que desempeña en la sección: una persona que guía, alguien que acompaña y aconseja, orienta y supervisa, etc.

Orientaciones para trabajar la progresión personal:

- Es importante establecer un paralelismo entre las etapas de progresión y el camino que suponen, con el marco simbólico de la sección, atendiendo a los símbolos y elementos que lo conforman y que identifican la permanencia en cada una de las etapas.
- Cualquier distintivo de etapa marca el inicio de la misma y nunca debe utilizarse como premio, debiendo ser un identificador del momento de desarrollo en el que se encuentra cada educando. El fin de una etapa es realmente el inicio de otra, como una parte de un todo que es el crecimiento y formación de forma continua.

- 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 que es deber del Kraal acompañar y hacer vivir esa magia.
- 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 claros así los objetivos de cada etapa, para que también sean quienes, al realizar el análisis y la evaluación de lo progresado, examinen y consideren el camino y la forma de llevarlo a cabo.
- Es necesario fijar momentos en la programación del trimestre para analizar y evaluar los progresos individuales sin que esto suponga obligatoriamente la realización de una ceremonia.
- Es recomendable diseñar y elaborar ceremonias novedosas, ambientadas y con marcado carácter de solemnidad para la progresión en cada una de las etapas. Esto ayudará a recalcar la importancia del camino realizado y acentuará el sentimiento de pertenencia a la Unidad. En algunas unidades escultas, en la etapa de animación se suelen asumir responsabilidades a la hora de preparar las ceremonias y de transmitir las tradiciones a escultas menores, con el apoyo del Kraal.
- Se recomienda aprovechar la herramienta de la Empresa, haciendo así uso de la metodología de proyectos, para poder potenciar la realización de sus propuestas y actividades que les interesen, siendo esto una herramienta de evaluación de la progresión individual de cada persona.
- Es imprescindible conocer la situación académica, familiar y en la propia Unidad de cada esculta y sus exigencias, puesto que esto determinará en la mayoría de las ocasiones las posibilidades de implicación en la sección y con el Escultismo en general.

Para ello, es fundamental ofrecer posibilidades, saber adaptarse buscando soluciones, ser exigentes pero pacientes, orientar sobre la organización del estudio y de cualquier cuestión, servir de apoyo, etc.

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, sino 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 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 que se deben 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: 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:

(grado de conocimiento e integración con el resto de escultas)

- Propiciar un ambiente y espacio de confianza tanto para las actividades como para el día a día de la vida de la sección. En este sentido, promover un clima de respeto y honestidad como exigencia para la vida de la sección.
- Conocer y adaptarse a las inquietudes, necesidades y realidades de cada educando, potenciando la creación de lazos de relación entre sí. A su vez, hacer conscientes a cada componente de la sección de la individualidad de la progresión y de las situaciones personales de cada educando, sin tener que contar dicha situación. Se reitera que se trata de ser conscientes de que cada persona es única, con sus desafíos y virtudes, y de que no hay que establecer comparativas entre la sección.
- Plantear debates y discusiones sobre diversos temas, en actividades o espacios de distensión, con los que se invite a la reflexión y a dar opiniones personales, creando con ello un ambiente de confianza y dando la posibilidad de ampliar el conocimiento de las personas implicadas.
- Entendiendo que no hay que contar aspectos personales ni rumores, es importante acercar la realidad del propio Grupo Scout al conjunto de educandos como herramienta de responsabilidad y de unión ante las circunstancias que se den en el día a día del mismo.
- Dejar espacios de trabajo y relaciones donde el equipo de scouters mantenga una distancia, generando una supervisión distante y sin intervenir en dicho trabajo.
- Utilizar el marco simbólico de la sección como herramienta para trabajar el sentimiento de pertenencia.
- Utilizar la Carta de Unidad como herramienta para el conocimiento y planteamiento de objetivos comunes.
- Generar comisiones funcionales, donde el trabajo en equipo sea una herramienta de socialización, entendiendo que estas comisiones son revisables.
- Las comisiones de trabajo no deben estar siempre formadas por las mismas personas, buscando así el trabajo en unidad y no confundirlo con la patrulla de la sección scout.
- Realizar actividades de autoconocimiento y reflexión que puedan poner en común para favorecer el conocimiento y la empatía de las personas que componen la sección.
- Como se ha dicho en otros apartados, es necesario generar actividades relacionadas con sus centros de interés, generando espacios de distensión, potenciando así el diseño de las actividades por parte de la Unidad, dándoles

poder de decisión, organización y preparación de estas, promoviendo su libertad y responsabilidad, tanto individual como conjunta.

- Potenciar que las decisiones sean tomadas de manera asamblearia, intentando llegar a acuerdos en la medida de lo posible, siendo las votaciones el último recurso. Se busca potenciar las habilidades sociales y comunicativas, entendiendo que debe haber diversidad de opiniones.
- Utilizar habitualmente expresiones que hablen de UNIDAD, COMUNIDAD, EQUIPO, etc., como forma de potenciar el todo que supone la sección y el sentimiento de pertenencia.
- Apelar a la responsabilidad para con las personas que componen la sección, invitando a la preocupación y empatía por cada una de ellas ante las ausencias a actividades, la desmotivación y las desganas ante la participación en la sección.
- Como scouters, ser personas cercanas y accesibles para cada integrante y para el conjunto de la sección, entendiendo que se parte de una perspectiva de adultez y no de iguales. Este punto tiene gran importancia: no hay que confundir cercanía con amistad.

Ejemplos:

- Organizar talleres donde practicar la comunicación asertiva, la escucha activa y la resolución de conflictos.
- Actividad de confianza donde la Unidad deba confiar en sus miembros.
- La realización de la Empresa como proyecto grupal aglutina varias de las orientaciones mencionadas anteriormente, por lo que es un buen ejemplo para ponerlo en práctica.
- Biblioteca humana: generar un espacio donde la sección pueda escuchar y dialogar con personas que les puedan compartir espacios enriquecedores para su crecimiento personal.
- Juegos de roles donde ponerse en el lugar de otro y generar empatía con otros tipos de actitudes o pensamientos.

Orientaciones para trabajar los 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)

- Darles a conocer los compromisos educativos para que planteen un análisis de sus necesidades en cada uno de ellos.
- Vincular actividades enmarcadas en los compromisos educativos con los objetivos de grupo o sección, de manera que se responsabilicen de su diseño y organización.
- Diseñar y elaborar actividades dentro de los compromisos educativos.
- Plantear reflexión y análisis sobre cuestiones que crean necesitar o quieran trabajar, enmarcadas en los compromisos educativos.
- Conocer sus intereses e inquietudes para ubicarlas en los compromisos educativos y trabajarlas a partir de ellos.
- Plantear un programa de actividades encuadrado dentro de los compromisos educativos, definiendo sus objetivos.
- Utilizar campañas y acciones de otras organizaciones con objetivos establecidos y vinculados a nuestros compromisos educativos.

- Se recomienda, como herramienta, utilizar los "Días mundiales, internacionales o nacionales de…" para trabajar temas específicos y de su interés, relacionados con nuestros compromisos.

Ejemplo:

- Dinámica de los compromisos: la Unidad se repartirá en grupos y se les asignarán diversos contenidos de los bloques educativos, sin explicarles los compromisos scouts. Deberán debatir qué contenido va en cada compromiso. Una vez puestos todos, se comentará con ellos qué les ha llevado a tomar la decisión de colocar ese punto donde lo han hecho. En caso de estar equivocado, este se corrige y se pone en la columna del compromiso que corresponda, dando una breve explicación. Se hace con todos hasta que cada punto esté donde corresponde.
- También se puede tener en cuenta la dinámica de programación con la Unidad Esculta que se desarrolla en apartados posteriores para trabajar los compromisos educativos.

Orientaciones para trabajar la autonomía personal:

(apartado donde valorar la capacidad individual de desarrollo para la realización de las diferentes actividades o tareas)

- Fomentar la responsabilidad a través de la asunción de cargos en la sección o de tareas en las actividades de la misma.
- Realizar actividades de gestión del tiempo que les ayuden, no solo en lo referente a los scouts, sino en su vida diaria.
- Animar a que toda la sección tome decisiones que les conciernen o que puedan verse afectados, potenciando que construyan un diálogo constructivo.
- Reflexionar sobre las consecuencias de sus acciones a través de dinámicas o juegos que les hagan tomar decisiones.
- Involucrarlos en sus objetivos personales de progresión, estableciendo metas de manera individual con cada esculta.
- Mantener conversaciones abiertas sobre sus intereses, valores y acciones futuras, ayudándoles a conocerse mejor.
- Realizar actividades de autoestima, empatía y gestión de emociones para que así no solo se conozcan mejor, sino que puedan aportar soluciones a sus futuras cuestiones.
- Realizar acciones que tengan que ver con las actividades básicas de la vida diaria.

Ejemplos:

- Se puede utilizar la dinámica de los compromisos. Una vez desarrollada, se pasará a preguntar o instar a cada educando de manera individual qué objetivo le gustaría alcanzar, cuáles de los compromisos le llaman más la atención o quiere reforzar y mediante qué actividad se podrá hacer. Se les dará tiempo para pensarlo y se dejará abierto para que cada uno apunte al lado del compromiso o compromisos elegidos lo que crea que debe poner para alcanzar ese objetivo o trabajar ese compromiso.
- Desarrollar cargos en la sección que les favorezcan en actividades básicas de la vida diaria, como la gestión del dinero o cocinar, teniendo que verse involucradas todas las personas de la sección en algún momento.
- Crear espacios de reflexión o donde puedan desarrollar sus pensamientos de manera abierta y libre.

Orientaciones para trabajar ELEMENTOS ESPECÍFICOS DE SECCIÓN: LA UNIDAD

(Son todos los elementos específicos de la sección como lema, estructura de la sección, o que respondan a demandas básicas de la edad por proceso evolutivo)

- Potenciar la idea de comunidad en todas las actividades, basándose en su significado en sí misma: "Conjunto de personas que viven juntas bajo ciertas reglas o que tienen los mismos intereses", "Grupo social del que forma parte una persona".
- Fomentar el sentimiento de pertenencia a la sección.
- Trabajar la autoestima individual y grupal de la sección.
- Respetar las opiniones de cada componente, teniendo en cuenta sus ideas y aceptando sus decisiones, haciendo ver las repercusiones que estas tienen en la sección y en uno mismo.
- Ayudarles a tomar decisiones saludables y, a su vez, animarles a tomar sus propias decisiones, apelando siempre a la reflexión sobre las consecuencias de las mismas.
- Recurrir habitualmente a la idea de que somos personas individuales que conviven en comunidad, con todo lo que eso supone.
- Propiciar actividades físicas saludables individuales y en sección.
- Favorecer un ambiente de honestidad, normalizando y siendo claros en temas como las drogas o la sexualidad.
- Promover las actividades de autoconocimiento.
- Utilizar la libertad de elecciones, gestiones y actuaciones grupales como forma de trabajar la responsabilidad conjunta.
- Apelar a la toma de decisiones de forma asamblearia, llegando a acuerdos.
- Trabajar el pensamiento crítico a través de la reflexión e investigación de determinadas situaciones.

Ejemplos:

1. Lluvia de ideas: fomentar un ambiente donde todos se sientan cómodos compartiendo sus ideas sin juicios. Esto puede ayudar a generar soluciones creativas.
2. Roles claros: definir los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo para evitar confusiones y asegurar que todos sepan qué se espera de ellos.
3. Reuniones regulares: programar encuentros periódicos para discutir el progreso, abordar problemas y ajustar estrategias. Esto ayuda a mantener a todos en la misma página.
4. Técnicas de mediación: en caso de conflictos, contar con un mediador neutral que pueda facilitar la conversación y ayudar a encontrar un terreno común.
5. Ejercicios de confianza: realizar actividades que fortalezcan la confianza entre quienes integran el equipo, como juegos de equipo o dinámicas de grupo.
6. Feedback constructivo: fomentar una cultura donde se dé y reciba retroalimentación de manera respetuosa y constructiva.

Implementar estas técnicas puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

3.4.3. Objetivos personales: la especialización

En el Método Scout, la individualización del educando es una parte esencial de la progresión del mismo, por lo que la persona, acompañada por su Unidad y por el equipo de scouters que forman parte de ella, debe trabajar para marcarse objetivos personales que le permitan mejorar en función de sus necesidades e inquietudes, favoreciendo no solo a uno mismo, sino también a la comunidad en la que viva.

Dentro del movimiento, hay diferentes formas de llegar a poder decidir cuáles son los objetivos personales que se quieren cumplir.

La especialización:

Se plantea como una herramienta pedagógica de crecimiento y progreso en las habilidades que cada esculta elija desarrollar para poner al servicio de la sección y el Grupo Scout. Dicho de otra forma, se concibe como una idea de potencialidad que trascienda a la comunidad, a la Unidad. Todas las secciones pueden usar esta herramienta, por lo que se busca que en la Unidad cada esculta intensifique su trabajo en comparación con las secciones pequeñas.

Es fundamental tener en cuenta que la especialización debe ser:

- **Abierta**, en el sentido de que cualquier temática es aceptable.
- **Flexible,** en relación a que se adapte a la propia persona y no al revés.
- **Realista,** en cuanto al cumplimiento de las expectativas y objetivos.
- **Funcional,** dado que tiene que suponer un verdadero enriquecimiento personal y aporte a la Unidad.

Algunas orientaciones para trabajar la especialización en la Unidad son:

- Plantear la especialización como un proceso similar a:
  1º autoconocimiento
  2º investigación y profundización
  3º manifestar mi progreso en el tema
  4º cómo puede repercutir, compromiso de desarrollo en la Unidad
- Favorecer momentos donde se reflexione sobre las inquietudes personales de cada persona. En este sentido, ahondar en sus orientaciones y preferencias.
- Propiciar momentos de autoconocimiento personal y grupal.
- Facilitar la meditación sobre las cuestiones en las que se quiere mejorar como persona.
- Crear la inquietud hacia la investigación ante situaciones y temas concretos que ayuden a trabajar el pensamiento crítico y a instaurarlo como hábito.
- Fomentar el planteamiento individual de objetivos a corto y medio plazo.
- Apoyar en la búsqueda de herramientas y tareas con las que conseguir los objetivos y metas propuestas.
- Aconsejar sobre la utilización de algún instrumento que, de manera personal, sirva para realizar el seguimiento del proceso.
- Crear espacios o responsabilidades en los que cada educando pueda demostrar su progresión y desarrollar el servicio en la sección y el Gruposcout.
- Detectar las desmotivaciones y los estancamientos para poder trabajarlos de manera individualizada.
- Felicitar los progresos y reconducir las indecisiones y los objetivos no conseguidos.

- Siempre es aconsejable que el cumplimiento de los objetivos, en este caso la especialización, sea señalado y celebrado de alguna manera. Sería necesario que se vincule de alguna manera a la progresión personal y, con ello, también al marco simbólico, recordando que debe plantearse como un reconocimiento de las metas y objetivos logrados, y no como un premio que se debe conseguir.

3.4.4. Evaluación de la progresión personal

Tal y como dice nuestro Programa Educativo, "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"; "no debe únicamente cumplir una función de control de los resultados, sino que debe servir para orientar y optimizar las actuaciones futuras".

Y para ello, el propio programa propone unos indicadores para la progresión personal de cada etapa vinculados a los aspectos que se deben trabajar.

Esta evaluación debe ser llevada a cabo con diferentes métodos, de forma que se saque la máxima información posible: observación de actitudes, conversaciones con intercambio de información, debates con exposición de opiniones, etc.

Es fundamental tener claro que es la propia persona la protagonista, tanto de la progresión como de su evaluación; por lo tanto, debe ser ella la que se evalúe y analice, extrayendo también las conclusiones necesarias. El papel de cada scouter es guiar y hacer reflexionar a cada educando sobre la situación en la que se encuentra, en lo que ha avanzado y en lo que no; y, cómo no, supervisar que este trabajo de meditación se realice. De ahí que, aunque el equipo de scouters pudiera disponer de su propia **herramienta para el seguimiento de la progresión personal de cada esculta**, que debe incluir las áreas del desarrollo expuestas con anterioridad (cognitiva, social...), sea la persona la que tenga que analizar y situarse en un punto del proceso para plantearse objetivos y metas acordes a ello.

Itinerario de progresión personal:

La progresión personal sirve como herramienta individualizada de formato, soporte y diseño variables, con la que tanto el educando como el equipo de scouters pueden evaluar el avance personal de cada esculta.

Es, por tanto, un instrumento con el que cada educando puede diseñar y plasmar el camino que quiere recorrer e ir valorando el progreso personal y la consecución de sus objetivos y metas.

Aquí se desarrollan algunos consejos útiles para la elaboración de la progresión personal:

- Dar libertad en cuanto a formatos y posibilidades de diseño, elaboración y personalización.
- Debe plantear objetivos claros, concretos, realistas y desarrollados en primera persona. Además, deben ser objetivos del proceso y no del producto, por lo que sería conveniente que fueran planteados en sentido positivo, hablando de lo que se tiene que trabajar. Y, por supuesto, completamente individualizados y

adaptados a las necesidades de la propia persona, sin tener que quedar supeditados al cumplimiento de todo lo que se recoge en una de las etapas.

- Debe ser un instrumento práctico, claro, sencillo y manejable, huyendo de extensos cuadernos cargados de contenidos e indicadores de evaluación. Es aconsejable que sea una herramienta accesible para ser utilizada en cualquier actividad scout.
- Debe ser de diseño propio y, en lo posible, estar vinculado al propio marco simbólico de la sección.
- Puede ser una posibilidad que la estructura del instrumento esté organizada en función de los aspectos clave de la progresión personal que propone nuestro Programa Educativo y que, a partir de ahí, diseñen la forma de medir los logros conseguidos. Se recuerda que hay que añadir las áreas del desarrollo evolutivo ya expuestas.
- Puede ser útil que dicho instrumento sea compartido o, al menos, que cualquier scouter de la sección pueda participar de alguna manera ayudando en la reflexión sobre el logro de los objetivos.

Orientaciones para la evaluación de la progresión personal:

- Es fundamental que todas las personas de la sección tengan claros los objetivos y las metas generales relacionados con cada etapa, para que puedan concretar sus propios propósitos.
- Utilizar instrumentos manejables, sencillos, prácticos y accesibles en cualquier momento.
- Usar herramientas compartibles y de acceso directo y rápido (Drive, nube online, etc.).
- Contextualizar cualquier instrumento que se vaya a utilizar con el marco simbólico de la sección para darle más coherencia al proceso de progresión a través de las etapas.
- Usar útiles muy visuales y significativos para mostrar los avances y logros conseguidos, así como los objetivos y las metas planteadas.
- Propiciar momentos y espacios para la evaluación personal de cada educando en actividades de la sección, desvinculando la idea de la asamblea como único espacio para la evaluación; usar la creatividad. Las evaluaciones pueden ser trascendentales y meticulosas, pero dinámicas y divertidas a la vez.
- Guiar a cada educando en la valoración del logro de sus metas, apelando a la reflexión analítica y al realismo a la hora de hacerlo.
- Utilizar conversaciones privadas y grupales, diálogos, debates… para apelar a la reflexión sobre el propio progreso personal.

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, pudiendo encontrar más sobre este apartado en el 3.2.1 de esta guía:

- 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.
- Fomenta el pluralismo y el libre desarrollo de las ideas.
- 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.

Como puede verse, participar supone un desarrollo de competencias que pretenden ser adquiridas y practicadas desde edades tempranas. 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 tres grandes líneas de aprendizaje que serán extrapolables a todas las edades:

- Obtener los conocimientos y la información necesarios para poder participar.
- 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.

Todo esto hace necesario entender la participación como un proceso gradual, donde se ha de percibir su utilidad; que permite que la infancia y la juventud desarrollen una comprensión más profunda de la realidad, adaptada a las distintas edades y a nivel personal, mientras que tienen una contribución significativa en los objetivos generales de la comunidad en la que viven. Se puede resumir, por tanto, en este sentido, que la participación es una fabulosa herramienta y, al mismo tiempo, también un objetivo primordial.

Además, es importante destacar que decidir no participar también es una forma de participación, ya que esta responde a razones que deben ser comprendidas y analizadas. Una persona puede no participar como una manera de expresar su desacuerdo con ciertas acciones o porque considera que estas van en contra de sus principios y valores. Por lo tanto, no se debe confundir la falta de participación con pereza o desinterés, ya que en esos casos no existiría una verdadera intención de involucrarse. Es necesario entender las motivaciones que no se ven a simple vista antes de juzgar la no participación como apatía. Para ello, conviene preguntar las razones de la no participación para, desde nuestro papel como scouters, seguir ofreciendo un espacio participativo.

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 que suponen un beneficio para la comunidad. A continuación, se señalan algunas:

- Desarrolla el compromiso y la motivación.
- Fomenta 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 y crítico con base en 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 esculta toma parte debería estar vinculada a cómo esta podría beneficiar a la comunidad.

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

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

- Diferenciar bien la "buena acción" puntual del servicio a la comunidad.
- Aprovechar herramientas como la Asamblea de Unidad y otros encuentros propios de la sección, así como 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 fomentar su motivación y aprendizaje.
- Vincular la participación en la comunidad con el servicio.
- Valorar la posibilidad de asociar la participación y el servicio de la Unidad con las secciones menores, entendiendo el servicio en el Grupo Scout como una herramienta que permita el crecimiento del mismo y de la propia sección, a través de una evaluación previa con la Unidad.
- Visibilizar la participación en la comunidad y el propio servicio.
- Trabajar transversalmente capacidades como la empatía, la tolerancia, la capacidad de diálogo, etc.

- Vincular de alguna manera su servicio con alguna actividad del Grupo Scout.
- Emplear espacios de entornos urbanos significativos de su ciudad y también del medio natural.
- Incluir en los campamentos de verano actividades de servicio acordadas previamente con la administración local, a modo de hábito en las programaciones.
- No olvidar usar la técnica del proyecto (empresa) para abordar el servicio en la comunidad.
- Potenciar la idea del servicio desde la comunidad de la sección, en Unidad, trabajando así también la toma de decisiones grupales y demás competencias sociales.
- Implicar y responsabilizar a la Unidad (como conjunto de personas) de cada uno de los pasos a desarrollar, desde la propia elección y planificación del servicio hasta su desarrollo, evaluación y resultado.
- Orientar y guiar sobre los objetivos del servicio junto a ellos y ellas, procurando que estos sean claros y a largo plazo (anualmente).
- Guiar en el diseño de un plan de servicio (con una periodicidad semestral o anual) donde se programen las acciones y se concreten las tareas y responsabilidades por comisiones de trabajo.
- Su necesidad de conocer los resultados puede darse en un tiempo prolongado (al finalizar la ronda solar o incluso en la siguiente); siendo, además, recomendable su difusión.
- Orientar en la idea de que aquello de lo que se hable o se decida pueda tener efectos constatables y que dicha constatación sea parte del plan establecido y sea realizada por la propia Unidad.
- Corroborar que se tiene en cuenta la opinión de cada miembro. Asegurar 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.
- Garantizar que quienes forman parte de la Unidad se sientan protagonistas de la acción en cada una de sus fases.
- Favorecer que el trabajo y el esfuerzo realizado sean tenidos en cuenta y sean considerados.
- Realizar actividades reflexivas que ayuden a comprender cómo se han sentido al realizar un servicio.
- Motivar a la participación y al servicio de forma continua, trasladando el valor del servicio más allá de la vida del Grupo Scout.
- Enfatizar la importancia del valor del servicio, siendo otras secciones y el kraal de scouters ejemplo a través de servicios de cualquier tipo, y potenciar la idea de que la propia sección sea también un ejemplo para el resto del grupo.
- Entender el servicio en comunidad como una herramienta de crecimiento personal, así como de la sección.
- Fomentar la idea de que el servicio supone también una adquisición de competencias para la propia persona, aunque no sea la intención inicial con la que se realiza.
- Diseñar y llevar a cabo un seguimiento continuo del servicio y la participación realizados por la sección para que les sea constatable y medible su evolución.

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

- 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.).

  - Acciones 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 la realización de servicios dentro del propio Grupo Scout, como la organización de mochilas en el autobús, el mantenimiento y la organización de algún material común, el montaje de comedor o de estructuras de grupo, etc.
- Emplear los espacios que les sean significativos de su ciudad y sus proximidades, por ejemplo: plazas significativas, el río o las playas de su localidad, rutas emblemáticas, etc.
- Sugerir servicios colaborativos con otras secciones, pero afianzando y señalando la individualidad de su propia acción.
- Servirse de acuerdos o colaboraciones con entidades, asociaciones u organizaciones locales para sumarse a un proyecto o servicio mayor.
- Adquirir pequeñas responsabilidades como parte de su proceso madurativo y su desarrollo en comunidad.
- Fomentar la proactividad de los escultas para el desarrollo de su toma de decisiones, como algo propio de la asunción de responsabilidades.
- Garantizar la reflexión sobre la importancia de hacerlos públicos de una manera u otra: menciones en actos comunitarios, publicación en RR. SS., grabación de vídeos para su difusión posterior... Siendo protagonistas y responsables nuevamente de ambos procesos de supervisión y difusión de resultados.
- Aconsejar sobre la búsqueda de actividades de Unidades escultas de años anteriores o de otros grupos scouts como ejemplo y modelo para motivar y valorar distintas posibilidades.
- Alentar la recopilación de los contactos con otras unidades y scouters de generaciones anteriores, y animar a la búsqueda a través de internet de otras experiencias de servicio scout y no scout.
- Recomendar la investigación de fórmulas y metodologías sobre la gestión de alguna parte del servicio en la que se sientan con menos habilidad o capacidad; por ejemplo, la elaboración de algún escrito, el diseño de alguna actividad concreta para un público destinatario determinado, etc.
- Utilizar los órganos de decisión y organización de la sección para potenciar la transmisión de ideas, opiniones, propuestas, sentimientos, etc. Es importante orientar sobre la necesidad de plantear la reflexión sobre la implicación, la participación y los sentimientos de todos y todas, y el protagonismo que deben tener en la propia acción, marcando el peso de la responsabilidad sobre todo en aquellas personas que lleven más tiempo en la sección.
- Sería muy útil sugerir fórmulas comunicativas y explicar el porqué de su adecuación y su eficacia. Hacerles preguntas en primera persona del plural para cerciorarse de que toda la Unidad está en el mismo punto:
  - Lanzar preguntas abiertas, conjuntas o individualizadas que sirvan para guiar hacia reflexiones o expongan, a modo de ejemplo, opciones, opiniones, propuestas o sensaciones.
  - Usar expresiones que recalquen que la decisión es suya.
  - Reflexiones que inviten a valorar la participación e implicación.
  - Análisis de cómo se han sentido.
- Garantizar que los servicios programados sean a partir de propuestas hechas por miembros de la sección, introduciendo el planteamiento de un servicio a través de una reflexión basada en el marco simbólico que lleve implícita la pregunta "¿hay algo que queramos cambiar?" para, a partir de ahí, fomentar la reflexión y guiar a la toma de protagonismo de la acción desde el primer momento.

- Orientar la evaluación sobre el funcionamiento propio de la sección, haciendo énfasis en el reparto de funciones y los propios cargos de la misma, pero potenciando por encima de todo el funcionamiento como Unidad.

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, pudiendo organizarse en comisiones tanto permanentes como rotativas.

El trabajo en grupos a 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 de la Unidad. 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 de la sección, 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 de la Unidad, es esencial que no tenga un elevado número de componentes para evitar que las responsabilidades se diluyan o dificulten la coordinación del grupo ("efecto Ringelmann"). Por ello, en cada una de las secciones educativas se articulan pequeñas subdivisiones para una labor educativa más eficaz.

3.6.1. Organizados en: comisiones

El tamaño adecuado de una Unidad Esculta es de 15 a 20 participantes. En esta sección se organizan en torno al gran grupo, promoviendo ese espíritu de unidad propio que, aprovechando su afán de agrupación con iguales, permita aunar mejor los esfuerzos, su sentimiento de pertenencia y evitar la dispersión propia de la edad. Es por esto por lo que cobra mayor importancia la labor de los pequeños grupos para un mejor funcionamiento de la sección, así como su identificación, diferenciación y uso correcto.

Existen tres funciones que se otorgan a estos espacios: decisión, gestión y acción. En ellos se materializa y facilita el trabajo de la sección, siendo en las funciones de gestión y acción donde se trabajará preferentemente la vida en pequeños grupos por la propia practicidad de estas. En cuanto a la acción, la Unidad Esculta puede subdividirse en subgrupos funcionales, denominados comisiones. Sería recomendable que se les diera un nombre dentro del marco simbólico para abordar tareas concretas con el fin de favorecer el proceso educativo, la organización y el buen funcionamiento de la Unidad, al adquirir cada esculta una mayor responsabilidad individual mediante cargos o responsabilidades concretas de periodicidad variable (puntual, trimestral o anual).

a. Orientaciones para trabajar la vida en pequeños grupos en la Unidad Esculta (comisiones)

- Podrán formarse a partir de 2 personas, sin que sea recomendable que superen las 6 para favorecer el trabajo.
- Respetar la propia tendencia de agrupación de los educandos, no imponer grupos ni pautas de funcionamiento internas, sin olvidar que hay que potenciar que existan grupos diversos y diferentes para que desarrollen sus habilidades y capacidades, como se explica en el apartado de actividades propias.
- Identificar específicamente las tareas concretas de la comisión, procediendo a su disolución en el momento oportuno, cuando termine la actividad encomendada.
- En el caso de comisiones más permanentes durante la ronda solar, como podría ser un cargo en la sección que ostenten varias personas, promover una rotación sana entre la Unidad para que puedan adquirir dichas habilidades, pues se trata de tareas periódicas en el tiempo.
- Respetar la propia organización interna de las comisiones en cuanto a la toma de decisiones, el reparto de tareas o la elección de cargos, promoviendo siempre que exista una coordinación o portavocía.
- Diferenciar siempre entre las comisiones propias de la Empresa y aquellas independientes que respondan a otras realidades de la vida de la Unidad.

3.6.2. Lugar de encuentro: la Base Esculta

El lugar de encuentro es la Base Esculta. Se recomienda que se le ponga un nombre dentro del marco simbólico. Es un espacio donde se sienten cómodos e identificados y donde disfrutan de un ocio saludable junto a sus iguales.

a. Orientaciones para trabajar el lugar de encuentro

- Participación en la decoración a partir de la ambientación propia de la sección o de aspectos metodológicos que tengan presencia en este espacio, como el lema escrito en una de las paredes o el espacio destinado a la Carta de Unidad.
- Favorecer la organización de comisiones para la puesta en acción de la decoración de la Base Esculta.

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

Existen dos órganos de trabajo dentro de la Unidad Esculta, uno de decisión y otro de gestión. Ambos pueden celebrarse en un mismo periodo de tiempo o incluso cambiar durante el proceso.

El órgano de decisión, de carácter asambleario, se denomina Asamblea de Unidad, mientras que el órgano de gestión se denomina Consejo de Unidad. En este caso, ambos órganos se diferencian en lo relacionado con la vida en pequeños grupos, que facilita el trabajo y el seguimiento de manera más práctica y efectiva.

3.6.3.1. Órgano de decisión: la Asamblea de Unidad

De esta forma, la Asamblea de Unidad que corresponde con el máximo órgano de decisión participa toda la Unidad, incluidos los scouters.

a. Funciones de la Asamblea de Unidad

- Aprobación de la Carta de Unidad.
- Seguimiento y evaluación de los compromisos y progresiones personales.

- Toma de decisiones sobre las programaciones, actividades y proyectos (Empresas).
- Establecimiento de las normas de convivencia

b. Orientaciones para la preparación de la Asamblea de Unidad

Por las características del trabajo en Unidad, es habitual que la Asamblea se reúna con mayor asiduidad que en otras secciones. Sin embargo, no se debe perder la magia de la ambientación. Es importante que la Unidad juegue un papel importante en las tareas de preparación, en las que se pueda aprovechar el uso de las comisiones, llegando incluso a una delegación total de tareas como la búsqueda de un espacio adecuado y tranquilo o la creación de una ambientación acogedora e identificativa cuando sea posible, siendo la Base Esculta un buen lugar.

c. Orientaciones para el desarrollo de la Asamblea de Unidad

- Controlar el desarrollo para evitar que el contenido se descentralice y se desvirtúe el carácter de la Asamblea frente a una reunión habitual de la sección. Sin embargo, la moderación debe ser llevada por los propios escultas.
- Participar como un miembro más de la Unidad sin pretender imponer sus opiniones, sabiendo asumir su responsabilidad como scouter cuando así se requiera.
- Promover la participación de todas las personas de la Unidad en relación con sus cargos o responsabilidades, dando importancia a la toma de acta.
- Tomar decisiones por consenso y, en su defecto, por mayoría. Cualquier desajuste serio deberá elevarse al Kraal por medio de sus scouters.

3.6.3.2. Órgano de Gestión: el Consejo de Unidad

El Consejo de Unidad, como órgano de gestión, se articula para realizar un seguimiento de las tareas o acciones que afectan a la Unidad y que se han definido en una Asamblea. Es en el Consejo donde se manifiesta más la vida en pequeños grupos para favorecer una gestión eficaz, pero nunca con capacidad de decisión. Está compuesto por el equipo de scouters involucrados en las tareas y por las personas coordinadoras o portavoces de las comisiones u otras representaciones, en función del asunto que se vaya a tratar. Su número no debe ser tan elevado que se pierda la practicidad, pero tampoco tan reducido que se sobresature a sus miembros por acumulación de responsabilidades.

a. Funciones del Consejo de Unidad.

- Asumir las decisiones de la Asamblea y proporcionar los medios y recursos para su cumplimiento.
- Realizar un seguimiento y coordinar la preparación de actividades o funciones de las comisiones.
- Evaluar las tareas concretas de las comisiones para permitirles avanzar, informando siempre a la Asamblea.
- Proporcionar información de calidad para la labor educativa del equipo de scouters.
- Para facilitar las tareas de la Unidad, se pueden establecer cargos, tanto unipersonales como por comisiones, tales como tesorería, comunicación, secretaría, etc.

b. Orientaciones para la preparación del Consejo de Unidad

- Establecer un orden de los temas específicos y concisos que se van a tratar. Por ejemplo, el seguimiento de una Empresa, la organización de cada sábado de actividad o las progresiones individuales.

- No excluir al resto de la Unidad.
- Aprovechar los tiempos entre actividad y actividad para realizar los encuentros, vía online si se trata de reuniones entre sábado y sábado.

c. Orientaciones para el desarrollo del Consejo de Unidad

- Realizar un acta de la reunión para dar siempre cuenta al colectivo, preferentemente en Asamblea.
- Promover el uso respetuoso de los turnos de palabra y la participación de todos sus miembros.
- Exponer claramente todos los avances en cada aspecto que se vaya a tratar.
- Actuar como guías o acompañantes, procurando que los propios escultas desarrollen la reunión.

Ejemplos prácticos para trabajar la vida en pequeños grupos en la Unidad

- Dinamizar y optimizar las reuniones de programación repartiendo los compromisos educativos por comisiones, que incluso pueden rotarse entre la Unidad. En cada una, quienes la integran expondrán una lluvia de ideas sobre aspectos o actividades relacionadas que les interese llevar a cabo o en las que quieran profundizar.
- Optimizar el trabajo por responsabilidades concretas o cargos, pudiendo repartirlos equitativamente.
- Repartir tareas organizativas o logísticas de una Empresa, ruta o acampada. Por ejemplo, creación de comisiones de financiación, búsqueda de alojamientos, etc.
- Organización, limpieza y decoración de la Base Esculta, incluso fuera del horario de reunión de actividades, si es posible acceder al local del Grupo.

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 diversidad que pueden presentar los diferentes medios naturales que existen en la orografía española, o internacional si se diera el caso (en cuanto a variedad de relieves, vegetaciones o terrenos), y a las distintas maneras de relacionarse (correr, trepar, saltar, nadar, bucear, remar…), se desarrollan nuestras capacidades motrices de una forma totalmente aplicada a la realidad y alejada del 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 nos 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, pudiendo suponer una ruptura con lo cotidiano.
- La naturaleza supone un espacio para el desarrollo de la curiosidad y el fomento de la autonomía.
- Al contar con diferentes espacios, se pueden potenciar actividades de seguridad y prevención de riesgos que en el día a día de la ciudad no se tienen en cuenta y que es necesario saber aplicar o detectar para el crecimiento personal.

- 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 con la salud del planeta y la de todos sus miembros como parte intrínseca del ser humano.
- El contacto con la naturaleza es un marco que favorece los momentos para la reflexión y la espiritualidad.
- No se debe olvidar que el contexto de cada Grupo Scout es muy diferente y que tendrán necesidades de trabajo diferentes. Por ejemplo, se puede encontrar un grupo ubicado en una gran ciudad con muchas carencias o dificultades en lo relacionado con el contacto con la naturaleza, o un grupo en un contexto rural donde la naturaleza tiene una mayor presencia y adquiere otros significados en su día a día.

El contacto con la naturaleza supone una oportunidad de explorar facetas que van más allá de las actividades en el medio natural que pueden realizar las secciones menores. Las personas que conforman la Unidad Esculta se encuentran en un momento de gran trascendencia en sus vidas; los cambios internos y externos pueden provocar efectos de consideración en la imagen que tienen de sí mismas, en su forma de relacionarse con otras personas y en sus conceptos vitales.

La posibilidad de trabajar en equipo (en construcciones y en la Empresa), la superación de retos (como las rutas), la posibilidad de una mirada hacia el interior, etc., son posibles gracias al incomparable marco natural.

a. Orientaciones para trabajar la vida en la naturaleza en la Unidad

- Dado que existe un desconocimiento de los diferentes medios que pueden existir, el trabajo de unas nociones básicas de primeros auxilios es primordial.
- Las y los escultas deberán ser quienes elijan la zona de acampada en función de las características del entorno. Para ello, deben ser conscientes de cómo afectan las pendientes, las zonas arboladas o la posición del sol a la hora de estar preparados contra las inclemencias del tiempo.
- Cada esculta debe tener unas nociones avanzadas de orientación. No solo debe saber seguir una ruta marcada en el mapa, sino que debe poder decidir qué ruta es la más adecuada entre dos puntos en función del relieve o de la cantidad de sombra, por ejemplo. Además, debe ser capaz de utilizar métodos naturales, como la posición del sol o las estrellas.
- Las construcciones deben ser llamativas y creativas. En esta sección tienen la capacidad de impresionar a todo el grupo con ellas. Pueden hacer construcciones de varias alturas, puentes entre estructuras, paredes de barro, formas originales (como de barco o casa de árbol), etc.
- Con respecto al desarrollo interior o espiritual que aporta el medio natural, se pueden propiciar actividades centradas en realizar reuniones o ceremonias alrededor de un fuego (si el espacio lo permite y hay zonas acondicionadas para ello), por la noche o en un mirador al amanecer. Estos parajes son un marco incomparable para compartir experiencias, sentimientos y emociones.
- En estas edades, las actividades de aventura, como el rafting, el piragüismo, el barranquismo, la vela o los parques de árboles, son una oportunidad para experimentar sensaciones nuevas y emocionantes. Además, muchas de ellas permiten conocer de primera mano las singularidades de la naturaleza o su fuerza. Estas actividades proporcionan, además, diferentes conocimientos sobre

las áreas del desarrollo de las personas que constituyen la Unidad al Kraal que las acompaña.

- Con respecto al cuidado y respeto del medio ambiente, además de reducir nuestra propia huella y participar en actividades para la protección medioambiental de terceros, la Unidad debe ser capaz de organizar, gestionar y dar visibilidad a sus propias iniciativas en función de las necesidades que sus integrantes hayan identificado en su entorno.

b. Ejemplos prácticos para trabajar la vida en la naturaleza en la Esculta

- Ecoauditorías, investigando sobre el efecto negativo de las actividades humanas en diferentes realidades. Se pueden realizar en el campamento de verano, en actividades cortas de fines de semana, en el instituto, etc.
- Organización o participación en actividades de restauración del medio ambiente dañado, como reforestaciones o limpieza de parajes.
- Participación, con supervisión adulta, en el diseño de rutas de uno o dos días, profundizando en la identificación de elementos del medio natural y su representación en cartografía.
- Construcción de una balsa para realizar un trayecto corto en un río, lago, etc., prestando mucha atención a la seguridad (uso de chalecos salvavidas, conocimiento del nivel de natación de quienes participan, etc.), así como a la legislación vigente (puede consultarse en la Confederación Hidrográfica correspondiente).
- Contacto para la colaboración en actividades con organizaciones sociales que trabajen en la conservación del medio natural, la flora o la fauna (por ejemplo, centros de recuperación de aves, asociaciones conservacionistas, etc.).
- Actividades de reflexión usando el medio natural para promover una visión introspectiva de quienes participan, combinando lecturas, preguntas y momentos de silencio, etc., tanto de día como durante las noches de campamento.

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

Como se ha ido diciendo durante toda la guía, el rol del equipo de scouters de la Unidad Esculta es apoyar y facilitar las actividades, gestionando un clima adecuado y motivador para la consecución de los objetivos, tanto de la Unidad como de cada una de las personas que la componen individualmente. El equipo de scouters está formado por personas adultas que acompañan y no hay que confundirlas nunca con la juventud.

3.8.1. La relación con las familias

En esta etapa evolutiva de la Unidad es cuando tienden a ser más críticos con las normas, y eso se extrapola en muchas situaciones al ámbito familiar. Por ello, se debe mantener el contacto con las familias de cada joven. Esto debe trabajarse tanto de forma grupal como individual para conocer en todo momento sus actitudes en el ambiente familiar, entendiendo que las familias o personas tutoras informan también del ambiente educativo y de ocio en el que se mueve cada esculta. Se debe prestar especial atención si cambia de alguna forma la actitud o el comportamiento dentro de la Unidad.

También se debería intentar que la Unidad comunique a sus familiares las actividades que va a realizar. Aunque las familias estén informadas por el Kraal de scouters de la sección, la transmisión de información por parte de quienes participan fomenta el diálogo entre jóvenes y familiares. Esto se puede hacer facilitando la información a la

Unidad unos días antes que a los familiares, incluso diciéndoles a estos que la Unidad ya tiene la información del fin de semana para que les pregunten.

3.8.2. La delgada línea roja

El contacto estrecho con la Unidad se puede malinterpretar, pues no debemos olvidar que el equipo de scouters siempre debe actuar desde la perspectiva adulta y que esto ejerce una posición de poder, tanto ante la ley como de manera implícita por las convenciones sociales sobre la figura de la persona adulta.

Es por eso por lo que no se puede caer en diferentes cuestiones:

- Scouter colega: No somos amigos ni amigas de cualquier integrante del Grupo que no sea scouter.
  - Esto no permite contar nuestra vida personal, por mucho que se sepa de la de ellos.
  - No permite tener una relación fuera del ámbito scout, a no ser que sea para preparar alguna actividad o cuestión que, por lo tanto, se considera del mundo scout.
- Relación entre educandos (personales, entre los propios escultas, rover que pasa a scouter y sale con esculta o Rover): Esta es una cuestión que ha dado muchos quebraderos de cabeza. Hay que entender que, entre las secciones mayores, es habitual que existan relaciones afectivas (que pueden ser o no románticas). Se debe dejar claro que, si existen, hay que trabajar de manera individual para que no interfieran en las actividades y para que se entienda que, durante el tiempo de actividad, no puede haber cambios de actitud que afecten al buen desarrollo de esta.
- Tratos o comentarios inapropiados: No se debe permitir, bajo ninguna circunstancia, ningún tipo de trato discriminatorio, peyorativo o vejatorio, tanto por parte de las y los escultas como de cualquier scouter.
- Recordar siempre que no se puede estar a la altura de ninguna de las personas de las que somos responsables, que son personas en proceso de formación y para las cuales el equipo de scouters es un referente en su educación. No caer en el "adultismo" (el adulto siempre tiene la razón), pero sí dejar claro que nuestra figura es responsable.
- El equipo de scouters no debe escoger sección de tal forma que siempre acompañe a una generación de educandos de forma consecutiva en cada una de las etapas.

3.8.3. Cómo programar con la Unidad Esculta

En esta guía se habla de la importancia de que la Unidad Esculta programe su propio calendario y sea la principal responsable de estas actividades. Aquí se recogen algunas pautas para que esta tarea sea facilitada por el Kraal y la Unidad Esculta pueda adquirir esta rutina de manera efectiva.

Para que la Unidad Esculta programe de manera autosuficiente, es necesario crear un ambiente propicio. Se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

Actividades de Conocimiento y Compromiso

Realizar actividades que fomenten el conocimiento mutuo dentro de la sección. La Unidad Esculta se basa en el compañerismo y el principio de "juntos somos más". Se debe enfocar la preparación de las actividades por parte de los escultas en la pregunta "qué puedo hacer yo para que toda mi Unidad Esculta mejore como sección", pues esto

les permitirá definir sus intereses y necesidades, fomentando el pensamiento crítico y el bien común.

Supervisión y Acompañamiento del Kraal

Las actividades propuestas por la Unidad deben ser supervisadas y acompañadas por alguna persona del Kraal, entendiendo que su papel es de apoyo en esta sección. No se puede esperar que sean expertas en todas las materias que les preocupan, especialmente en contenidos avanzados o complicados según la situación de cada sección.

Planificación Trimestral

Al inicio de cada trimestre, se recomienda realizar una actividad, que puede estar ambientada, para calendarizar todas las actividades y repartir las responsabilidades entre quienes integran la sección, facilitando la organización y el compromiso de cada persona.

Al inicio del primer trimestre, la sección acoge a nuevas personas, por lo que, durante este período, es esencial realizar actividades de empoderamiento y toma de decisiones, siendo esta una responsabilidad del Kraal. Hay que añadir que se debe informar a la sección sobre los compromisos scouts, introduciendo el programa educativo para que comprendan el documento que apoya la creación de actividades y programaciones, haciéndoles responsables de estos, explicando sus implicaciones y cómo se relacionan con su educación y formación personal.

Además, el Kraal tendrá que asumir algunas de las actividades de la sección, pues habrá algunas que quieran realizar, pero para las que no se sientan preparadas, o que, según el análisis de la realidad del Kraal, deban incluirse en su programación educativa y la sección no programe en su calendario.

Apoyo en la Programación de Actividades

Se tienen que proporcionar modelos de hojas de actividad y posibles infografías que apoyen la tarea de planificación, además de realizar actividades sobre nociones básicas de programación que les sirvan de apoyo en la tarea más adelante.

Nociones Básicas para la Programación

Si se espera que la Unidad, de manera individual o conjunta, prepare sus propios calendarios y programaciones, es fundamental que la sección reciba información sobre los siguientes aspectos, aunque no se espera que complete fichas de actividades completas:

- Contenidos educativos: Este punto es bastante más fácil a la hora de comenzar a programar que el de redactar el objetivo, pues sabrán identificar qué es lo que quieren trabajar y les resultará más sencillo partir de este punto. Se puede facilitar la identificación de los contenidos que desean trabajar con el asesoramiento del Kraal, lo cual es crucial para la programación, tanto individual como en comisiones.

- Objetivo de la actividad: Será lo que quieran lograr, por lo que es importante que empiecen a comprender por qué deben ser precisos en el desarrollo de sus actividades. Recordando que no deben ser fichas de actividad completas, se debe ir apoyando su desarrollo, añadiendo contenidos mientras vayan aprendiendo a

programar, como escribirlos en infinitivo o evitar que incluyan oraciones demasiado largas.

- Indicadores de evaluación: Enseñarles a establecer mínimos para evaluar el éxito de sus actividades, por lo que se les acompaña también a evaluar con pensamiento crítico y constructivo, entendiendo que, de toda actividad, por muy mal que se crea que ha salido, se pueden aprender cosas.

- Desarrollo de la actividad: Apoyarles en la elaboración de la actividad, no solo en el momento en que la estén diseñando, sino también cuando la estén redactando, pues se les puede explicar que esa redacción les ayudará en la ejecución de esta, siempre que sean precisos y muestren detalles para su realización.

Es importante recordar que siguen siendo adolescentes, por lo que habrá que guiarles, apoyarles y reconducirles en sus actividades si así se considera. Por ejemplo, proporcionarles el número de alguna asociación sobre el tema que quieran tratar o hacerles reflexionar sobre lo que están ideando. Crear un ambiente de confianza y aprendizaje continuo es clave para que adquieran las habilidades necesarias para programar de manera autosuficiente y efectiva.

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 y cada esculta. 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).