La aplicación del método scout crea en el grupo de trabajo un “campo de aprendizaje”

Un campo de aprendizaje es una estructura estimulante, inmaterial pero real, que atraviesa el ambiente de una Comunidad de Caminantes en todos los sentidos, influyendo en la conducta de todos sus integrantes y facilitando el aprendizaje. Al igual que los campos gravitacional, electromagnético o cuántico, hoy sabemos que este tipo de campo existe, no porque lo veamos directamente, sino porque experimentamos sus efectos.

Cuando nos comunicamos por un teléfono inalámbrico estamos utilizando una red de ondas electromagnéticas que no vemos, pero que existen y atraviesan el espacio en distintas direcciones. Lo mismo ocurre con las ondas sonoras o con la fuerza de gravedad. De igual manera, los espacios de los pequeños grupos y de la Comunidad de Caminantes no están vacíos, sino que estructurados con un tejido invisible de actitudes y diálogos encadenados que crean un ambiente que determina el comportamiento. Algunos de los factores que interactuando entre sí generan un campo de aprendizaje, son los siguientes:

- **Interés manifiesto por el crecimiento personal de cada joven.**
- **Ambiente exento de crítica, castigos o medidas represivas.**
- **Incentivos a la participación, la creatividad y la innovación.**
- **Información fluida.**
- **Sensación de desafío.**
- **Reconocimiento oportuno de logros.**
- **Tolerancia a la espontaneidad.**
- **Propensión a escuchar.**
- **Ambiente de experimentación.**
- **Estimulación de las opiniones divergentes.**
- **Interacción continua.**
- **Disposición de los líderes a aprender.**
- **Paciencia con los ritmos individuales de aprendizaje.**
- **Conducción flexible.**
- **Escasa “reglamentación”.**

Todos los líderes que preparan con dedicación un proyecto, que escogen el lugar apropiado, que distribuyen las tareas, que estimulan los esfuerzos individuales de los miembros del equipo, que prevén la mayor parte de las eventualidades posibles, que apoyan a los encargados de las distintas actividades, que contactan oportunamente a los recursos externos necesarios, que logran que todos participen y opinen, que siguen con rigor un programa y que crean las condiciones antes mencionadas, observan de pronto que “las cosas están saliendo bien”, que los jóvenes parecen transformados, que aportan diálogos y establecen relaciones que ellos jamás habrían producido o siquiera imaginado y que los logros se empiezan a acumular unos detrás de otros. Sin que los jóvenes lo adviertan y ni siquiera sepan que el ambiente surgido de esos esfuerzos tiene ese nombre, han logrado sin embargo instalar un campo de aprendizaje.

El campo de aprendizaje está estrechamente relacionado con la vida de grupo: es la parte de ella que se refiere específicamente al aprendizaje. Para crearlo y mantenerlo no es necesario hablar de él ni dictar charlas que lo expliquen. Basta aplicar el método scout y crear en la vida de grupo las condiciones mencionadas.

La integración en la comunidad cercana puede dar origen a muchos grupos de trabajo

A pretexto de que los jóvenes están “en período de formación”, muchas Comunidades se cierran y vuelcan a sus equipos sobre sí mismos, como mirándose el ombligo. Sin dejar de mencionar que tal período no existe -toda nuestra vida es un largo período de formación durante el cual nunca dejamos de aprender- afirmamos que el aprendizaje necesita proyectarse para ser efectivo.

El primer ámbito de proyección de un equipo es su comunidad cercana, esto es, su Grupo Scout, la institución que lo patrocina, la escuela, sus compañeros, el vecindario, los sectores más pobres, las áreas verdes cercanas, los padres y las familias de los jóvenes. Su apertura a esos ambientes implica aprendizaje, ya que su interacción con ellos hace las veces de “espejo” que les revela el avance en su crecimiento. Es así como la comunidad cercana representa para los equipos la posibilidad de montar proyectos de servicio y de inserción social que pueden dar origen a un variado número de grupos de trabajo.

Actuando localmente

Campos de acción social donde los proyectos scouts pueden hacer la diferencia

- salud infantil,
- prevención del abuso de drogas,
- educación para la prevención del SIDA,
- agua pura y salubridad,
- rehabilitación de niños combatientes,
- alfabetización,
- capacitación en habilidades sociales,
- capacitación en técnicas agrícolas,
- producción de alimentos,
- utilización de energías renovables,
- capacitación en destrezas para el trabajo,
- acción con niños en situación de riesgo social,
- prevención del trabajo infantil,
- prevención de la violencia intrafamiliar,
- acción en comunidades inmigrantes y aborígenes,
- asistencia en emergencias,
- ayuda humanitaria.

Los proyectos también comprenden la comunidad lejana

La comunidad lejana empieza donde termina la comunidad cercana. Por comunidad lejana entendemos entonces la ciudad, la región, el país y el mundo. En el terreno propiamente scout es el distrito, la asociación, la Organización Mundial del Movimiento Scout.

En un mundo globalizado, en que gran parte de lo que ocurre en lo local se origina en lo global, los jóvenes no pueden crecer en el aislamiento. Necesitan saber cómo funciona el mundo, sus redes, sus influencias, sus problemas, sus actores. La lectura, el acceso a la información, el manejo útil de internet, la capacidad de desentrañar las causas que subyacen en las simples noticias y en las apariencias, es un aprendizaje inevitable y necesario.

Las cosas funcionan en círculos. ¿Cómo vivir en un punto del círculo sin interesarse por averiguar cómo éste se conecta con los demás? Ese afán inquisitivo está latente en los jóvenes y se expresa en dinamismos que nuestro método utiliza. Este interés en la comunidad lejana brotará con fuerza tan pronto como lo estimulemos.

Movilizando a los jóvenes globalmente

Acciones posibles de los Caminantes en respuesta a los grandes desafíos del mundo de hoy

- trabajar por la paz,
- promover en los jóvenes la capacidad de decidir,
- defender y promover los derechos de niños, niñas y jóvenes,
- integrar a los jóvenes en el diálogo mundial,
- proveer oportunidades de educación y acción para la preservación y mejoramiento del medio ambiente,
- integrar a personas con necesidades especiales,
- preparar a los jóvenes para ejercer sus responsabilidades ciudadanas y de gobierno,
- contribuir al desarrollo de políticas nacionales de juventud,
- promover la equidad de género,
- incrementar la capacidad de los jóvenes para obtener empleo,
- promover la diversidad cultural,
- contribuir a la humanización de la globalización,
- alentar el desarrollo sostenible.

Los hábitos inteligentes del grupo de trabajo ideal

Cuando aplicamos inteligencia a una situación determinada, podemos alcanzar resultados brillantes. Pero cuando se trata de hacer algo similar sobre nuestra realidad cotidiana, la respuesta habitual puede ser descorazonadora: respondemos a los desafíos con irritabilidad, nos enoja la discrepancia, vemos enemigos hasta en los colaboradores más brillantes y nos mostramos reacios a pensar o aplicar nuevas soluciones.

Si deseamos que el trabajo en equipo ayude a los jóvenes a progresar como personas, debemos procurar que ellos y ellas incorporen en sus comportamientos sociales ciertos hábitos inteligentes. Un hábito inteligente es una respuesta que funciona de manera casi automática pero que responde a una reflexión previa, a la voluntad de "hacer tal cosa de tal manera". Enfrentar situaciones complejas exige aplicar creatividad, pero también hábitos inteligentes, porque no siempre podemos estar alertas para ser creativos. Adquirir un hábito inteligente supone esfuerzo y acostumbrarse a prescindir del "piloto automático", la reacción instintiva, y "repensar" las situaciones preguntándonos "¿puedo hacer algo distinto de lo que hacía?"

La pregunta supone admitir que podemos mejorar nuestros hábitos de relacionarnos en equipo. ¡No hay cambio sin autocrítica previa! Luego de reflexionar y resolver la situación aplicando inteligencia, debemos programar esa respuesta como "la mejor", esto es, como un nuevo "hábito inteligente". Así se progresa en la futura vida profesional y laboral: creándose hábitos inteligentes y liberando la inteligencia para explorar nuevos hábitos inteligentes. Este proceso cuesta pero vale la pena, porque una vida de equipo enriquecedora hará que los jóvenes sean mejores personas y mañana mejores trabajadores.

Como no hay educación sin utopía, a continuación se mencionan algunos hábitos inteligentes necesarios para el mejor funcionamiento de un grupo de trabajo.

1. **Los jóvenes actúan guiados por su generosidad. Progresivamente comprenden que una característica inherente al trabajo en equipo es dar más de lo que se recibe.**
2. **Los jóvenes se respetan mutuamente porque entre ellos se consideran capaces de hacer la tarea y estiman que sus habilidades se complementan.**
3. **Las opiniones novedosas se escuchan con respeto, aunque no sean viables, y se intenta aprovechar todas las sugerencias.**
4. **Hay voluntad de decidir por consenso, pero tampoco se evita asumir responsabilidades y tomar decisiones por mayoría cuando es necesario.**
5. **El Responsable del grupo de trabajo está atento a una participación uniforme de todos, y él mismo evita convertirse en el eje insustituible del equipo, delegando y potenciando responsabilidades, pero siempre es el primero en cumplir con las obligaciones.**
6. **Se apoya la discrepancia pero se exige solidaridad en el consenso. Los desacuerdos no evitan que se mantenga la unidad.**
7. **Todos tienen su papel en el equipo, propiciando que cada cual invierta tiempo y esfuerzo en la tarea y aprenda a construir y cultivar su prestigio.**
8. **Hay una comunicación fluida, espontánea y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia la intimidad e imagen de compañeros y compañeras. Hay pocos formalismos.**
9. **Las diferencias de estilo, de maneras de comunicar, de habilidades y de enfoques no se interpretan como una amenaza a la unidad del equipo, sino como una oportunidad para enriquecerlo.**
10. **Periódicamente hay una reflexión sobre cómo mejorar los procedimientos y los resultados del equipo.**

Naturaleza de la Comunidad de Caminantes

La Comunidad de Caminantes respalda el sistema de equipos

Si el eje central del método scout es el sistema de equipos, esto es, el fortalecimiento del dinamismo de grupos informales de amigos para que operen como comunidades de aprendizaje, ¿por qué crear una Comunidad de Caminantes y no dejar que los equipos operen por su cuenta?

- Porque para cumplir su doble papel -grupo de amigos y comunidad de aprendizaje- un equipo requiere un mínimo de organización que lo respalde.
- Porque los equipos necesitan un espacio donde interactuar con otros equipos que les sirvan como modelo y medida de su propio rendimiento.
- Porque los líderes de los pequeños grupos precisan de un ambiente educativo donde aprender y ejercitar su liderazgo más allá del pequeño grupo.
- Porque el método supone un espacio donde se experimente la presencia estimulante del adulto, sin que éste interfiera “dentro” del equipo.
- Porque los equipos tienen necesidad de un territorio seguro donde actuar, que disminuya al mínimo los eventuales riesgos del sistema.
- Porque la Comunidad conecta con las redes que los equipos y grupos de trabajo necesitan para entrar en contacto con el mundo exterior y facilitar la realización de sus proyectos.

En consecuencia, la primera razón de existir de una Comunidad de Caminantes es ser una “organización de respaldo”, que vela por el libre y completo funcionamiento del sistema, apoyando y conectando a equipos y grupos de trabajo, sin invadir su campo o crear condiciones que directa o indirectamente los inhiban, limiten o anulen.

La Comunidad de Caminantes es centinela de la misión del Movimiento

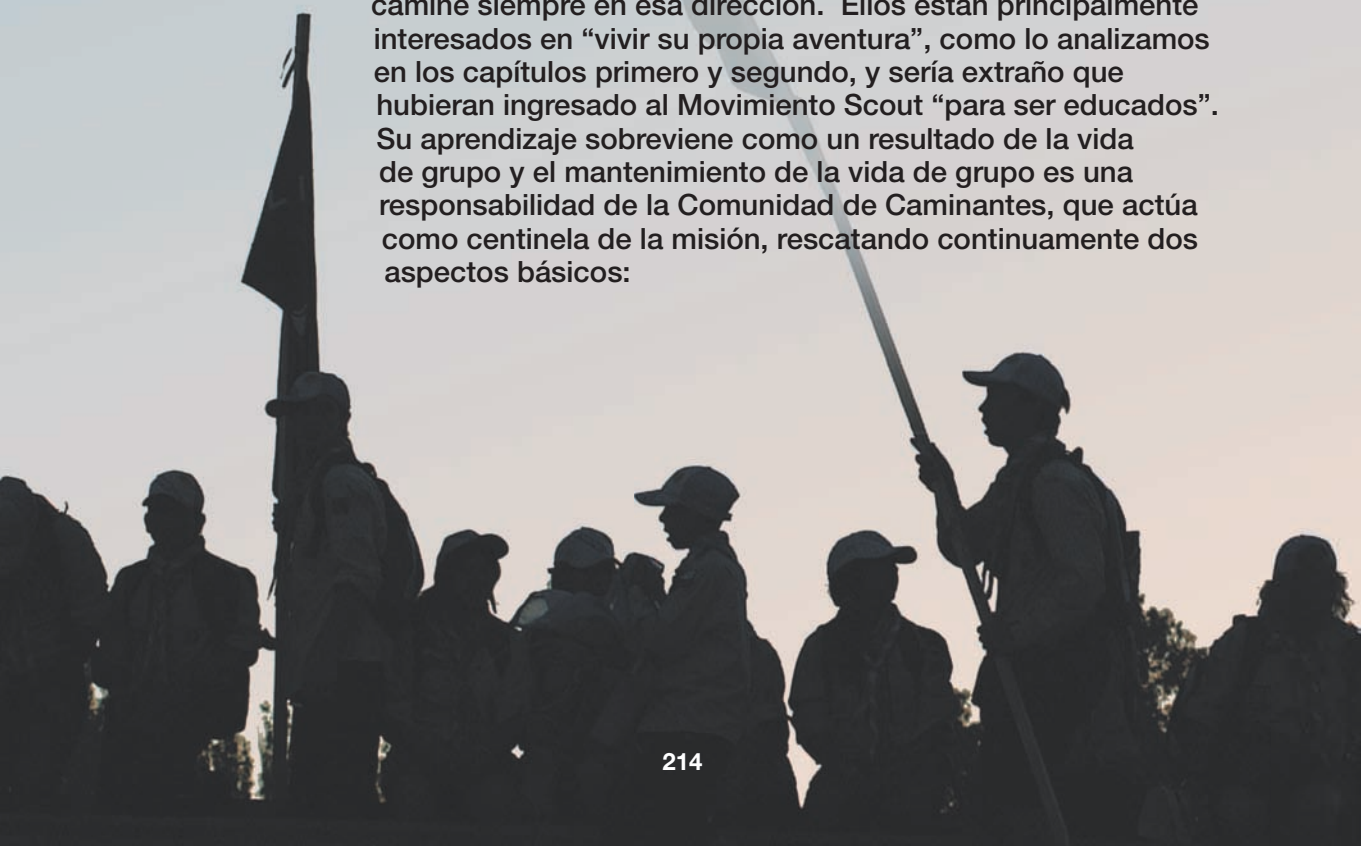
La misión, que constituye el “por qué”, equivale al propósito del Movimiento Scout, es común para todos los scouts del mundo y se expresa en el proyecto educativo de nuestra asociación.

La 35ª Conferencia Scout Mundial, reunida en Durban, Sudáfrica, en julio de 1999, estableció que mediante un sistema de valores basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y en la Promesa, nuestra misión es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad. Esta misión se cumple aplicando el método scout, que convierte al joven en el principal agente de su desarrollo, de manera que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

¿Cuál es el rol de la Comunidad de Caminantes con relación a la misión?

La misión nos vincula y compromete a todos los que participamos en el Movimiento y a todas sus estructuras, sean locales, nacionales o mundiales. Pero la forma específica en que envuelve a los jóvenes de 14 a 18 años es a través de la Comunidad de Caminantes, la que es responsable de aplicar en forma completa y equilibrada todos los elementos del método, es decir, lograr que los jóvenes experimenten esa atmósfera que hemos llamado vida de grupo.

La misión también penetra a los equipos, pero no son los jóvenes los responsables de ser vigías de que el barco camine siempre en esa dirección. Ellos están principalmente interesados en “vivir su propia aventura”, como lo analizamos en los capítulos primero y segundo, y sería extraño que hubieran ingresado al Movimiento Scout “para ser educados”. Su aprendizaje sobreviene como un resultado de la vida de grupo y el mantenimiento de la vida de grupo es una responsabilidad de la Comunidad de Caminantes, que actúa como centinela de la misión, rescatando continuamente dos aspectos básicos:



- El sentido de lo que se hace: contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor.
- El proceso a través del cual se hace: aplicando el método scout, que convierte al joven en el principal agente de su desarrollo.

La Comunidad de Caminantes está siempre en marcha hacia una visión compartida

La visión, que responde a la pregunta "¿hacia dónde vamos?", es la imagen que la Comunidad de Caminantes tiene de su propio futuro. Normalmente la visión se concreta en uno o varios objetivos que a proposición de la Comunidad se consignan en el Plan Anual del Grupo Scout al cual ésta pertenece.

Constituyen una visión propuestas tales como "este año realizaremos al menos un gran proyecto en el cual participarán todos los equipos", "a fines de año tendremos 4 equipos en nuestra Comunidad", "acamparemos 20 noches bajo carpa y tendremos campamentos mejor preparados", "nos integraremos en las actividades distritales y nacionales que ofrece la Asociación", "la institución que nos patrocina nos considerará como su mejor programa educativo", "este verano haremos el viaje que no pudimos hacer el año pasado", "todos los equipos tendrán sus materiales completos", "seremos la mejor Comunidad del Distrito"; y muchas otras como éstas, que dependerán del nivel de desarrollo de la Comunidad, de sus expectativas de futuro y de la capacidad de sus miembros para hacerlas realidad.

Para que una visión sea eficaz debe ser compartida, esto es, una visión en que todos, jóvenes y dirigentes, se sienten interpretados y la construyen en conjunto. Una visión compartida es más que una idea. Es una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros de la Comunidad. Puede originarse en una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de todos, cesa de ser una abstracción, se hace palpable y se comienza a percibir como si fuera visible. Crea una sensación de vínculo común que impregna la Comunidad y, por dispares que sean las actividades de los equipos y de los grupos de trabajo, brinda coherencia a todo lo que se hace.

La Comunidad de Caminantes es el espacio en que los equipos interactúan

Cuando hablamos del equipo dijimos que éste interactúa con otros grupos similares. La Comunidad de Caminantes es el espacio en que tiene lugar esa interacción. Ella se produce de manera general y espontánea a través de todos los componentes de la vida de grupo, pero se acentúa en algunas situaciones específicas:

- En las actividades variables comunes para toda la Comunidad, ya sea porque los equipos han decidido realizar la misma actividad en paralelo o porque asumen tareas específicas dentro de una actividad que los involucra a todos. Las actividades comunes deben tener una frecuencia que no interfiera con las actividades de equipo, que son prioritarias.

- En los proyectos, en que los equipos asumen actividades diferentes dentro de un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, o se recomponen en varios grupos de trabajo.

- En los campamentos, juegos, fogatas, competencias y demás actividades fijas, cuya preparación supone que los equipos asumen responsabilidades diferenciadas.

- En el Comité de Comunidad, donde se concilian los distintos intereses de los equipos, representados por sus Coordinadores.

- En el Congreso de Comunidad, donde todos los integrantes de los equipos (y grupos de trabajo cuando éstos incorporan a jóvenes de otras Comunidades) ejercen su derecho a opinar y decidir.

Esta interacción permite que equipos y grupos de trabajo:

- Aprendan unos de otros.

- Aprecien su propio rendimiento y traten de superarse.

- Experimenten las ventajas de la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo.

- Asimilen la vida democrática, tomando decisiones, asumiendo las responsabilidades que resultan de esas decisiones y respetando la opinión de la mayoría.

- Ejerciten habilidades sociales en una especie de espacio virtual, con bordes limitados, donde se puede ensayar y cometer errores sin riesgos desproporcionados ni consecuencias irreversibles.

La Comunidad de Caminantes podría tener hasta 6 equipos y un máximo de 30 jóvenes

La experiencia ha demostrado que una Comunidad compuesta por 4 a 6 equipos constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades comunes. En una Comunidad con 2 equipos la interacción se reduce al mínimo y las actividades comunes pierden atractivo. Con más de 6 equipos surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que los dirigentes pueden dar a los Coordinadores de Equipo, a los Responsables de grupos de trabajo y a los jóvenes cuyo crecimiento acompañan.

Tomando como base el tamaño recomendado para los equipos, un número de hasta 6 equipos oscilará alrededor de 30 jóvenes. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que los equipos estén conformados por grupos de amigos, independientemente de su número.

No es conveniente recibir en la Comunidad más equipos que aquellos que puede atender el número de dirigentes capacitados de que se dispone. No son recomendables las Comunidades de Caminantes “gigantes”, que dan la sensación de capacidad de convocatoria y poder, pero en las que se pierde toda posibilidad de realizar un trabajo personalizado. Una vez que se cuenta con más de 6 equipos, y según sean las características del Grupo Scout, es probable que lo más adecuado sea constituir 2 Comunidades con 3 ó 4 equipos cada una. Es obvio que esto conduce a la necesidad de captar y capacitar a dirigentes en número suficiente para mantener una atención personalizada.

Jóvenes de 14 ó 15 a 17 ó 18 años, dependiendo de los ritmos individuales de crecimiento

La Comunidad de Caminantes agrupa equipos compuestos por jóvenes entre 14 ó 15 y 17 ó 18 años de edad, ciclo de desarrollo que corresponde a la *adolescencia media*, período con características propias que permiten diferenciarlo de otras etapas de la adolescencia.

Se trata de rangos genéricos y no de límites estrictos de edad, ya que cada joven tiene su propio ritmo de crecimiento según diversos factores que influyen en él o en ella. De ahí que el ingreso y la permanencia de un joven o de una joven en un equipo, como también su paso de una etapa de progresión a otra, dependerán más bien de su grado de desarrollo que de su edad, lo que será evaluado en cada caso por el propio joven con la ayuda de su equipo y del dirigente adulto que acompaña su crecimiento.

Esto significa que no por el hecho de cumplir 14 años un joven o una joven estará en condiciones de ingresar a un equipo. En todo caso, de ninguna manera debieran incorporarse jóvenes menores de 14 años, ya que el tipo de actividades y el método utilizado no les resultarían apropiados. También podrían ingresar después que cumplan 15 años, como es el caso de los jóvenes que muestran un ritmo de crecimiento más pausado.

Ingreso y egreso son generalmente “en equipo”

En cualquier caso, la madurez opera como un antecedente, pero el ingreso y permanencia dependen de la amistad y aceptación del equipo. Tanto es así que la sola posibilidad de que se constituya un equipo de Caminantes integrado por jóvenes que desean “ser equipo”, prevalece a nuestra evaluación de que algunos de ellos o ellas no estén del todo preparados para ingresar a la Comunidad de Caminantes. El solo hecho de la vida de equipo en un ambiente de jóvenes mayores, acelerará en algunos jóvenes aquellos procesos que nos parece que aún no han ocurrido.

De la misma manera, los jóvenes no egresan de su equipo el día que cumplen 17 ó 18 años, sino en el momento en que se consolidan inquietudes e intereses que encontrarán una respuesta más adecuada en la Rama Rover. Naturalmente los jóvenes emitirán signos de su deseo en ese sentido, los cuales hay que aprender a percibir oportunamente.

Más aún, y no obstante que se produzcan egresos individuales por muchas causas, lo habitual será que el paso a la Rama Rover transcurra como un paso de todo el equipo, aun cuando nuestra evaluación nos indique que no todos los o las jóvenes que lo integran están en condiciones de hacerlo. Esta circunstancia se deriva de la horizontalidad de los equipos propia de esta edad. Como la horizontalidad no es un dogma, bien pueden coexistir en un equipo jóvenes de 15 y 18 años, lo que conducirá inevitablemente a egresos individuales, pero en la generalidad de los casos los egresos serán “en equipo”. No se debe olvidar que todo “paso” individual a la Rama Rover obliga a dos procesos de reconfiguración, uno en el equipo de Caminantes que se deja y otro en el equipo Rover al cual se ingresa.

La Comunidad puede ser mixta u homogénea en cuanto a sexo

Vimos que en algunos casos los equipos y grupos de trabajo podrían ser homogéneos o mixtos en cuanto a sexo, dependiendo fundamentalmente de si el grupo de amigos que le daba origen era homogéneo o mixto.

La Comunidad de Caminantes también puede ser mixta, esto es, estar integrada por equipos de distinto sexo y/o mixtos, decisión que debiera depender del Comité de Comunidad y del Consejo del respectivo Grupo Scout, atendiendo a su historia, a sus opciones educativas y a las características culturales del medio en que se desenvuelve.

Al mantenerse una Comunidad mixta deben satisfacerse ciertos requerimientos básicos:

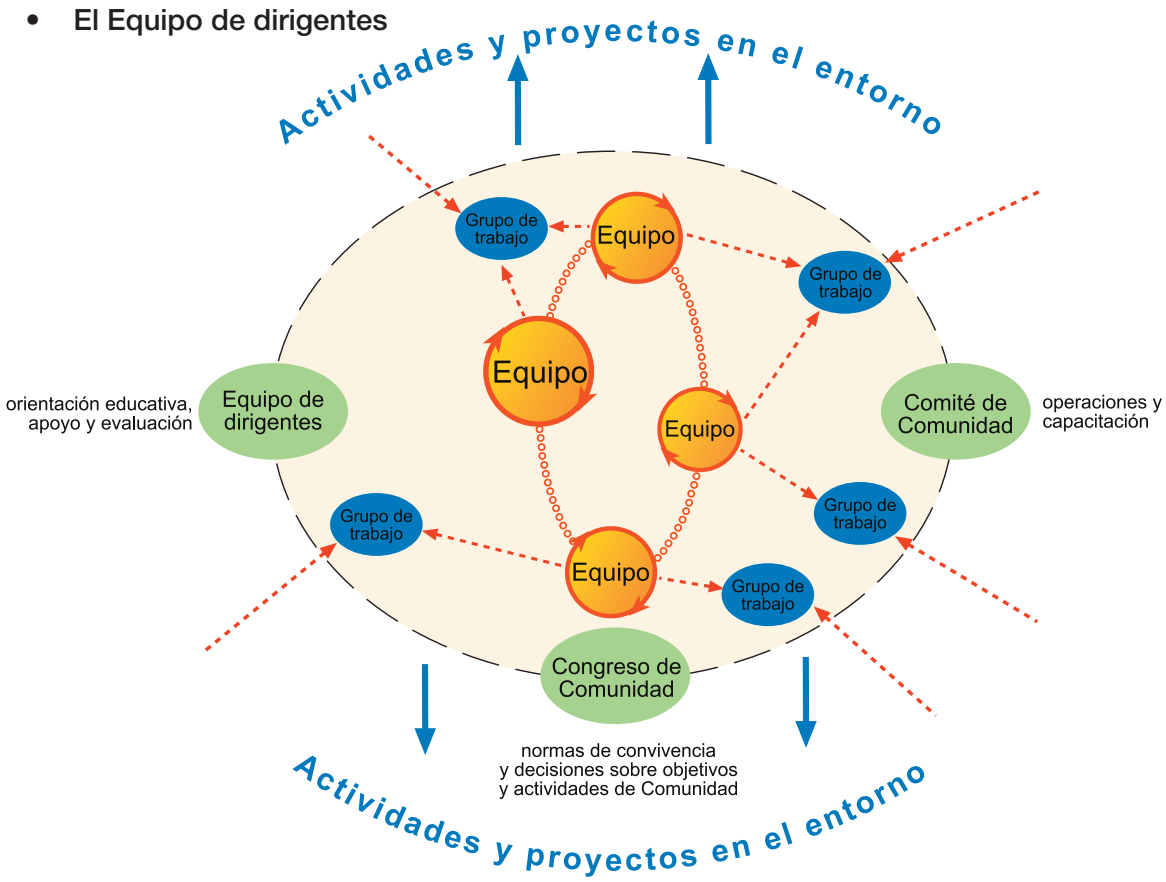
- **Los equipos femeninos, masculinos y mixtos deben ser considerados en igualdad de condiciones ante los derechos y deberes, sin discriminaciones de ningún tipo.**
- **Debe procurarse que las actividades no refuercen los estereotipos culturales existentes en la sociedad, distinguiendo entre actividades propias de mujeres y otras reservadas para los hombres. El proceso de selección de actividades propuesto en el ciclo de programa es el mejor antídoto a esta tendencia, ya que ofrece a cada equipo la oportunidad de elegir con autonomía lo que quiere hacer.**
- **La Comunidad debe educar en la diferencia, rescatando y resaltando las diferentes posibilidades de ser hombre y ser mujer de modo distinto.**
- **La vida de grupo debe velar por el reconocimiento mutuo entre los sexos, respetando la naturaleza íntima de cada uno.**
- **La interacción entre los equipos y la distribución de tareas al interior de los grupos de trabajo debe promover la complementariedad entre los sexos.**
- **El Equipo de dirigentes debe ser mixto y es recomendable que el acompañamiento en el logro de los objetivos sea hecho por un dirigente del mismo sexo. Esto permite a los jóvenes observar y aprender la cooperación que puede existir en un equipo mixto de trabajo, a la vez que identificarse con modelos de conducta referidos a su propio sexo.**

Estructura de la Comunidad de Caminantes

Además de los pequeños grupos, en la estructura de la Comunidad hay tres instancias o componentes

Estas instancias son parte de la Comunidad como organización de respaldo del sistema de equipos y no representan una estructura de mando ni tienen un orden jerárquico entre sí:

- El Congreso de Comunidad
- El Comité de Comunidad
- El Equipo de dirigentes



Como se muestra en el gráfico, estas instancias “orbitan” alrededor del sistema de equipos como un refuerzo no interfiriente, cumpliendo cada una de ellas una función distinta.

El Congreso de Comunidad establece normas de convivencia y decide objetivos y actividades de Comunidad

El Congreso está integrado por todos los jóvenes de la Comunidad, quienes intervienen en él individualmente y no como representantes de sus equipos. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando se hace necesario. Lo preside el o la joven a quien se ha elegido con ese propósito al comienzo del Congreso. Los dirigentes participan en él sin votar.

Cada vez que en la Comunidad se deben establecer normas de funcionamiento o convivencia, éstas son determinadas por el Congreso. Como las normas afectan a todos, todos intervienen en su determinación. Ese es el principal aporte del Congreso al funcionamiento del sistema.

Adicionalmente analiza asuntos específicos que igualmente afectan a todos:

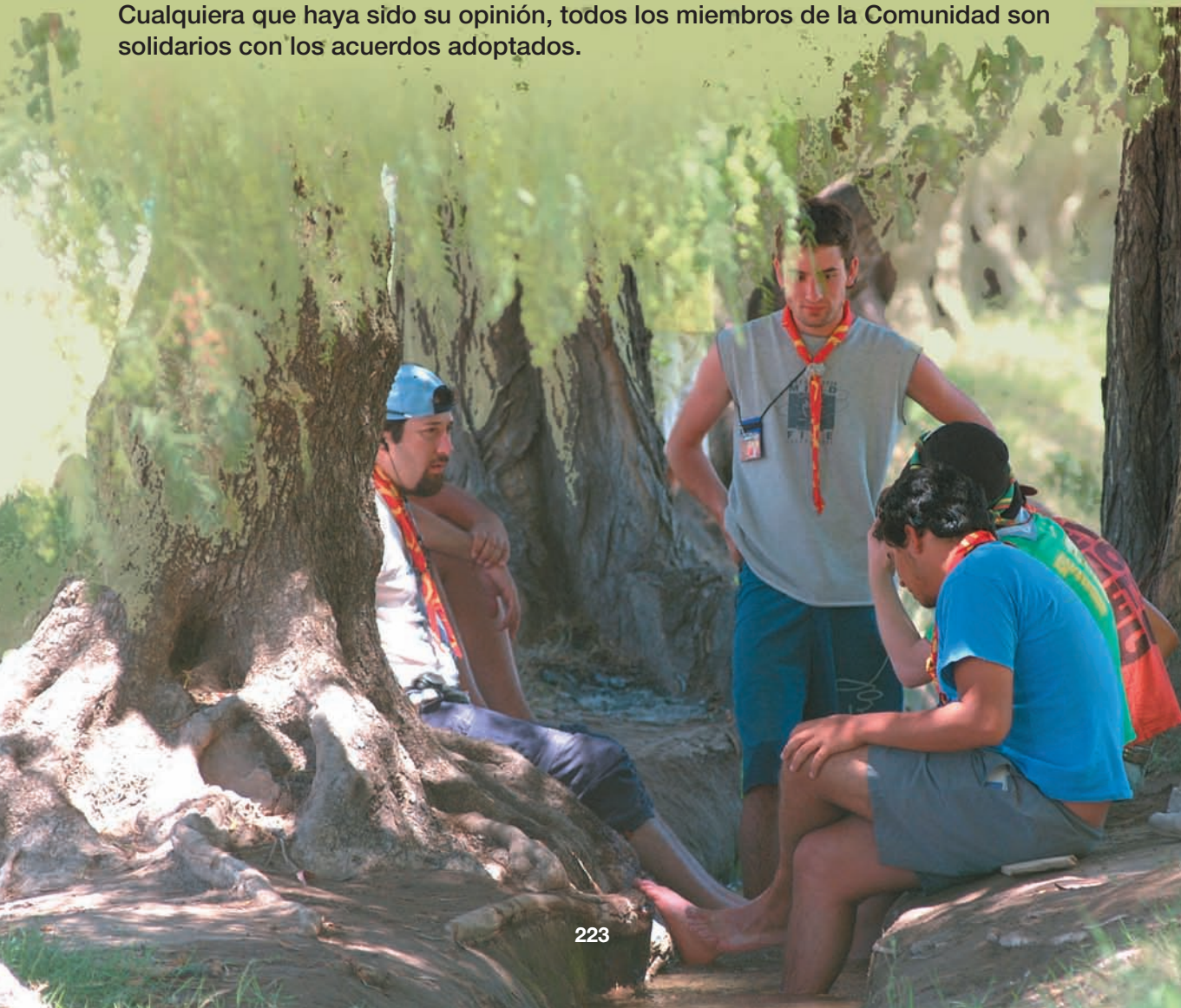
- Determina los objetivos anuales de la Comunidad, tal como se expresarán en el Plan de Grupo. Dicho de otra forma, fija la visión.

- Decide los proyectos y actividades de Comunidad que se realizarán en un ciclo de programa y aprueba el calendario de actividades una vez que éstas han sido organizadas por el Comité de Comunidad.

El Comité de Comunidad coordina las operaciones y capacita

El Comité de Comunidad está constituido por los Coordinadores de equipo, los Responsables de los grupos de trabajo y el Equipo de dirigentes. En caso de ausencia, tanto Coordinadores como Responsables pueden ser reemplazados por el Asistente, si se hubiese creado ese cargo, o por otro miembro del respectivo equipo o grupo de trabajo, a elección de los jóvenes. El Comité se reúne al menos una vez al mes. Lo coordina el Responsable de Comunidad, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre sus miembros, total o parcialmente.

El Comité cumple una doble función: a) es el organismo de gobierno que coordina las operaciones; y b) es instancia de aprendizaje para Coordinadores y Responsables. A través de sus líderes, todos los equipos y grupos intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, los equipos conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Comité de Comunidad y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Comunidad son solidarios con los acuerdos adoptados.



Como *instancia que coordina las operaciones*, el Comité se ocupa en general de todos los aspectos que dicen relación con la interacción entre los equipos, tales como las siguientes funciones críticas:

- **Prepara el diagnóstico y el énfasis para cada ciclo de programa y preselecciona las actividades y proyectos comunes.**
- **Organiza en un calendario las actividades y proyectos comunes seleccionados por el Congreso y colabora en su diseño y preparación.**
- **Evalúa el programa de actividades realizado en cada ciclo y fija los criterios de evaluación de la progresión personal de los jóvenes.**
- **Acuerda la entrega de insignias de progresión a proposición del dirigente encargado del seguimiento.**
- **Obtiene y administra los recursos necesarios para la realización y financiamiento de las actividades programadas.**
- **Apoya a los equipos y grupos de trabajo en su funcionamiento, en la integración de nuevos jóvenes y en la vinculación con redes externas; y supervisa los procesos de elección de Coordinadores y Responsables, salvo cuando estos últimos son designados.**
- **Desarrolla acciones de captación de nuevos equipos cuando fuere necesario.**
- **Decide, en consulta con el Consejo de Grupo cuando corresponde, la política en base a la cual los equipos y la Comunidad decidirán su carácter de mixtos, de acuerdo a las orientaciones que al respecto se dan en este capítulo.**

Como *instancia de aprendizaje* sus funciones críticas son las siguientes:

- **Reflexiona sobre la vivencia de la Ley y la Promesa en sus integrantes.**
- **Capacita a Coordinadores y Responsables para el desempeño de sus funciones. Este es un aspecto clave para el funcionamiento del sistema de equipos. Se debe recordar que los dirigentes actúan como mediadores educativos y casi siempre “a través” de Coordinadores y Responsables.**
- **Provee, por medio de sus miembros o de terceros, la capacitación específica y la información técnica que requieren ciertas actividades.**
- **Capta y orienta a los monitores externos para el apoyo de aquellas competencias por las cuales optan los jóvenes.**
- **Recibe a los nuevos miembros y organiza su período introductorio.**
- **Determina acciones de reconocimiento o corrección cuando fuere necesario o apropiado.**

El Equipo de dirigentes entrega orientación educativa, apoya y evalúa

El Equipo de dirigentes está constituido por un adulto o joven adulto por cada equipo de jóvenes que integra la Comunidad de Caminantes. En el caso de una Comunidad de 4 equipos, se necesitan 4 dirigentes: uno de ellos desempeñará el cargo de Responsable de Comunidad y los otros serán Asistentes de Comunidad. El Equipo se reúne una vez a la semana y está coordinado por el Responsable de Comunidad. Los dirigentes, como equipo o individualmente, actúan en general como mediadores educativos, y como tales:

- **Diseñan las condiciones en que actúa la Comunidad.**
- **Mantienen vigente la misión y promueven la visión.**
- **Velan por la aplicación de todos los elementos del método para que exista *vida de grupo*; y crean condiciones para que funcionen los *campos de aprendizaje* en los pequeños grupos.**
- **Motivan y generan compromisos.**
- **Preparan las reuniones de Comité y Congreso y nunca toman decisiones que les corresponden a esos organismos.**
- **Asumen individualmente la responsabilidad de evaluar la progresión de los integrantes de un equipo, en la forma en que se explica más adelante.**
- **Preparan sesiones informativas para padres sobre su papel con relación al trabajo en la Comunidad.**

De acuerdo a sus características personales, los dirigentes se asignan entre sí las tareas que se derivan de estas funciones o de aquellas que les corresponden como miembros del Comité de Comunidad. Es conveniente que esta distribución sea dinámica y variable y no esté sujeta a rígidas reglamentaciones. Las descripciones de cargos y funciones que existen en la asociación deben ser tomadas como una mera guía y no como un estatuto administrativo.

La captación de dirigentes

Uno de los grandes problemas de todas las Comunidades es encontrar un número suficiente de dirigentes idóneos, adultos o jóvenes adultos.

A veces no los encontramos porque los buscamos en un círculo muy reducido.

Te sugerimos ampliar la búsqueda a otros sectores:

- **Amigos, compañeros y parientes de los miembros de tu Equipo de dirigentes, motivados por el testimonio de aquel o aquella de ustedes que lo vincula al Movimiento Scout.**
- **Antiguos dirigentes del Grupo Scout que desean retomar su actividad scout, previo un período formativo de actualización, para evitar que tiendan a hacer las cosas "como se hacían en su época", lo cual no siempre puede ser bueno.**
- **Padres y parientes de los integrantes de la Comunidad, la mayoría de las veces entusiasmados por los resultados que observan en los jóvenes.**
- **Personas vinculadas a la institución que patrocina al Grupo Scout, a quienes les interesa que el Grupo tenga éxito para el bien de su propia institución.**
- **Profesores de distintas especialidades, psicopedagogos y otros profesionales de las escuelas de donde provienen los jóvenes de la Comunidad.**
- **Estudiantes universitarios, de enseñanza superior o técnica profesional, especialmente de aquellos estudios vinculados a la educación, los cuales están en una etapa de la vida en que, debidamente motivados, pueden dedicar un tiempo importante a tareas de servicio voluntario.**
- **Personas que trabajan en tareas no profesionales en organizaciones de desarrollo social o comunitario, en organizaciones no gubernamentales o en instituciones de servicio o beneficencia, y que por su ocupación son más sensibles a un trabajo de educación con jóvenes.**

Para ser dirigente, una persona no necesita haber sido scout. El proceso de formación de la Asociación, la práctica de la función y el apoyo del Equipo de dirigentes, le permitirán lograr los conocimientos, la experiencia y el desarrollo personal necesarios para cumplir su tarea.

Identidad de la Comunidad de Caminantes

El nombre de los jóvenes

Originalmente Baden-Powell desarrolló el Movimiento sólo con la Rama Scouts, luego incorporó la rama Lobatos y con posterioridad editó *"Roverismo hacia el éxito"*, un libro de carácter general para los mayores de 17 años. Con las variaciones experimentadas por el concepto de adolescencia, las edades correspondientes a la Rama Scout se redujeron hasta los 14 ó 15 años y de ahí en adelante, hasta los 21 años, los jóvenes eran considerados Rovers. Con el paso del tiempo numerosas asociaciones establecieron en este grupo de edades dos Ramas: al tramo superior, comprendido entre los 18 y los 21 años, le mantuvieron el nombre de Rovers y en el tramo inferior, entre los 15 y los 18 años, las modificaciones dieron origen a una gran variedad de nombres que se mantiene hasta ahora.

En esta Guía, y por decisión de las asociaciones de habla hispana y lusitana de la Región Interamericana, se ha optado por el nombre de Caminantes, aludiendo con ello al espíritu de búsqueda y opción que caracteriza a los jóvenes en este período de formación de su identidad personal.

El nombre de la Comunidad

Habitualmente las Comunidades tienen un nombre que está vinculado al marco simbólico contenido en la expresión *vivir mi propia aventura* o al entorno en que actúa el Grupo Scout al cual la Comunidad pertenece. Si hay una sola Comunidad, puede que tome el nombre del Grupo. También puede evocar a una persona de cualidades sobresalientes o a un lugar o hecho significativo. Una elección apropiada y de buen gusto ayuda a que los jóvenes se identifiquen con la Comunidad.

La flor de lis

Este es un símbolo universal de los scouts que también se ha hecho extensivo a los Caminantes. Proviene de los antiguos mapas que la utilizaban en la rosa de los vientos para indicar el norte. En palabras del propio Baden-Powell, representa "la buena senda que ha de seguir todo scout".

El uniforme

Los scouts usan un uniforme que los caracteriza ante la sociedad, el cual se ha ido simplificando con el tiempo. Nuestro actual uniforme, diseñado por la asociación, permite realizar las actividades con comodidad y evita que el vestuario sea motivo de diferencias entre los jóvenes. Para muchas de sus actividades no formales, algunas Comunidades acostumbran usar una camiseta simple con un distintivo. El uniforme permite representar en él algunos símbolos, como la flor de lis, la pañoleta o pañuelo y las insignias de Grupo, Asociación, Promesa, progresión, competencias y eventos.

La pañoleta o pañuelo

Es un trozo triangular de tela que se utiliza plegado alrededor del cuello y que se sujeta con un anillo que puede estar hecho de diferentes materiales. Tiene los colores del Grupo Scout al cual pertenece la Comunidad y permite identificar a Lobatos, Lobeznas, Scouts, Caminantes y Rovers en todas partes del mundo. En las actividades y al aire libre tiene múltiples funciones útiles.

Las insignias

Las insignias que identifican al Grupo Scout al cual pertenece la Comunidad y a nuestra Asociación, demuestran que la Comunidad de Caminantes es parte de la comunidad local y de una organización de carácter nacional.

• La insignia de Promesa la llevan todos los Caminantes que han hecho o renovado su Promesa, esto es, que han asumido el compromiso de vivir de acuerdo a la Ley Scout. • Las insignias de progresión indican la etapa que está desarrollando un joven en el cumplimiento de sus objetivos personales; y las insignias de competencias dan testimonio de las habilidades específicas que un joven o una joven han adquirido en la Comunidad. • Las insignias de eventos se ubican en el uniforme temporalmente, mientras dura el evento respectivo y un cierto tiempo después.

Todos estos distintivos y el lugar en que se ponen en el uniforme han sido definidos por la Asociación y se pueden encontrar en el folleto respectivo. No es conveniente lucir en el uniforme más insignias que las indicadas. De lo contrario, se pierde su sentido y el resultado estético es dudoso.

El saludo

El saludo o seña se hace con la mano derecha, poniendo el dedo pulgar sobre el meñique y alzando los otros tres. Al mismo tiempo se flecta ligeramente el brazo hacia atrás y se ubica la mano a la altura del hombro, con la palma mirando hacia delante. En muchas Comunidades existen otras tradiciones, según la ocasión, sobre la forma de flectar el brazo y la manera de poner la mano. Es recomendable evitar cualquier forma que pudiera darle al saludo un aspecto marcial, como llevar la mano a un costado de la frente, en un gesto propio de los saludos militares.

Al igual que los scouts, los Caminantes acostumbran dar el apretón de manos con la mano izquierda. Hay muchas leyendas sobre el origen de esta costumbre. La más convincente proviene de la tradición ashanti, cuyos guerreros acostumbraban saludar con la mano derecha para no soltar el escudo protector que llevaban en la mano izquierda, salvo cuando se encontraban con un amigo en quien podían confiar, en cuyo caso se desprendían del escudo y saludaban con la izquierda, en señal que frente a esa persona no tenían temor alguno en quedar desprotegidos.

Un color

Las primeras insignias que hizo confeccionar Baden-Powell eran bordadas en amarillo sobre fondo verde, por lo que estos dos colores comenzaron a ser reconocidos como los colores propios de los lobatos y de los scouts. En atención a que desde la época del fundador existe un consenso tácito internacional de reservar el color rojo para los Rovers, se ha asignado a los Caminantes el color azul.

El azul, que la mayoría de las personas considera un color contemplativo, ha sido siempre símbolo de todo lo espiritual, poseedor de la transparencia del aire y del agua, del cristal y el diamante. Por ello es azul el color del firmamento. Zeus y Yahvé ponen sus pies sobre azul. El manto de Odín, el dios nortegermánico, es azul, como lo es el de María, la madre de Jesús. Vishnú, en el antiguo mito indio, lo mismo que Krishna, están coloreados de azul. Sin mayores pretensiones este color que en tantas culturas evoca lo superior, será para los Caminantes una motivación para vivir su aventura e ir siempre más adelante, siempre más arriba en la búsqueda de su identidad y su realización personal

El Libro de Comunidad

Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la Comunidad mantenga un libro simple de acuerdos, en el que se deje constancia de las decisiones tomadas por su Congreso y por su Comité. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro servirá para recoger la historia de la Comunidad, lo que contribuye a mantener su identidad.

Caminantes

capítulo 6

Áreas de crecimiento y objetivos educativos

Capítulo 6

Áreas de crecimiento y objetivos educativos

Paul Klee (1879-1940), estudiante apasionado por la música y violinista consumado, optó en definitiva por su vocación de pintor, convirtiéndose en uno de los artistas modernos más poéticos y creativos, destacado entre los grandes coloristas de la historia de la pintura. No obstante, nunca abandonó su sensibilidad natural para la música, la que fluye en toda su obra y desmaterializa sus imágenes.

En **Busto de un niño** (1933), la redonda cabeza de colores hechiceros mira fijamente al espectador con sus ojos azules. Líneas variadas dividen el rostro en diferentes partes, mientras el semblante y la mirada parecen transmitir al espectador una serenidad sabia. Una imagen apropiada para representar las áreas de crecimiento, que diferencian los distintos aspectos de la personalidad sin romper la unidad y coherencia de la persona como un todo.

Contenido

Las áreas de crecimiento página 233

Naturaleza de los objetivos educativos página 246

La propuesta de objetivos página 255

Las etapas de progresión página 288

Las áreas de crecimiento

Desarrollar la personalidad en todos sus aspectos

Durante su adolescencia, lentamente primero y luego con mayor rapidez, los jóvenes inician un proceso de construcción de su propia identidad y de su proyecto de vida, lo que les permitirá pasar de la dependencia infantil a la autonomía adulta. La mayor o menor dificultad que estas tareas representen dependerá de las condiciones individuales de cada joven, de su historia personal y familiar, del contexto social y económico en que actúa, de los valores por los cuales haya tomado una opción y de otros factores.

Como parte de su apoyo educativo a este proceso, el Movimiento Scout invita a los jóvenes a desarrollar en forma equilibrada todas las dimensiones de su personalidad. Es un desafío para que exploren la riqueza de sus posibilidades y para que sean un hombre o una mujer plenos. Para ayudarlos a lograr ese propósito, el método scout agrupa esas dimensiones en áreas de crecimiento, que consideran la variedad de expresiones de la persona:

DIMENSIÓN DE LA PERSONALIDAD	ÁREA DE CRECIMIENTO	ÉNFASIS EDUCATIVOS EN LA ADOLESCENCIA MEDIA
El cuerpo	Corporalidad	Aceptación de la imagen corporal y responsabilidad por el cuidado del cuerpo.
La inteligencia	Creatividad	Incremento de la capacidad de reflexionar, abstraer, generalizar y simbolizar.
La voluntad	Carácter	Desarrollo de la conciencia moral y adecuación progresiva de la conducta a una escala de valores personalmente aceptados.
Los afectos	Afectividad	Alcanzar la identidad sexual y lograr un estado relativo de desarrollo emocional.
La integración social	Sociabilidad	Desarrollar competencias significativas que contribuyan a la identidad vocacional y laboral; integrarse socialmente; y ser capaz de establecer una relación de género positiva y equilibrada.
El sentido de la existencia	Espiritualidad	Transcurrir desde la adhesión a una fe recibida a la vivencia de una fe personal.

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

Desde esta perspectiva, la *vida de grupo* en la Comunidad de Caminantes es más atractiva que cualquiera otra oferta que el joven pueda recibir a esta edad. Es más amplia que la proposición de un club de fútbol, que se interesará casi exclusivamente por su rendimiento deportivo; más completa que la de un grupo musical, que se concentrará en su expresión artística; más profunda que la de un partido político, cuya seducción tenderá a hacerle ver el mundo desde su ideología e intereses particulares.

Lo especial de la propuesta scout consiste en que ni el club de fútbol ni el grupo artístico ni el partido político son excluidos de las opciones de desarrollo del joven. Sólo que se ubican dentro de una perspectiva más amplia y cautivante: su desarrollo integral como persona.

Las personas actúan como un todo indivisible

La consideración de estas diferentes áreas de crecimiento es una perspectiva educativa muy útil, ya que nos permite:

- Evitar que las actividades desarrolladas en los equipos, grupos de trabajo y en la propia Comunidad se concentren sólo en algunos aspectos de la personalidad de los jóvenes, descuidando los otros.

- Contribuir a que en este período de elaboración de la identidad, los jóvenes distingan, poco a poco, esas diferentes realidades que viven en ellos; y ayudarlos, a través de objetivos, a crecer en todas esas dimensiones.

- Evaluar su crecimiento en esas distintas dimensiones.

Sin embargo, no se debe olvidar que nuestros actos entrelazan habitualmente casi todas las dimensiones de nuestra personalidad, y en nuestra vida ellas se entretejen de tal manera, que es difícil distinguir la frontera entre una y otra, ya que se influencian y determinan mutuamente hasta conformar nuestro particular modo de ser.

El marco simbólico refuerza el desarrollo en las distintas áreas de crecimiento

Para motivar a los jóvenes en el logro de sus objetivos educativos, las áreas de crecimiento se conectan con el marco simbólico. Como lo analizamos al hablar del método scout, el símbolo en esta edad, coincidente con la formación de la identidad personal, consiste en vivir la propia aventura, por lo que adquieren gran relevancia los testimonios de vida de hombres y mujeres que construyeron su camino y abrieron para la humanidad nuevas dimensiones. Este marco simbólico, y la forma de trabajar con él como motivación o significante, es una constante del método scout en todas sus Ramas.

Recordemos que a lobatos y lobeznas, edad propia del pensamiento fantástico, las áreas de crecimiento -con excepción de espiritualidad- se les presentan utilizando personajes extraídos precisamente de la fantasía. En esa etapa se usan fábulas, en que animales, a quienes atribuimos actitudes humanas, se ofrecen a los niños como modelos de comportamientos socialmente aceptados y valorizados, convergentes con los objetivos educativos del área de crecimiento respectiva. Esos mismos personajes, presentes en los relatos de las Cartillas que los niños utilizan, les proponen los objetivos educativos de cada una de las áreas de desarrollo.

En la etapa scout, cuando en los jóvenes comienza a formarse el pensamiento formal, cambia el concepto del símbolo, encarnándose éste en personajes reales y en hechos concretos que tienen a esos personajes como protagonistas. En esa edad ya no existen símbolos exclusivos para cada área de crecimiento y los testimonios, numerosos y variados, pertenecen a hombres y mujeres que efectivamente existieron, que abandonando lo conocido partieron un día al descubrimiento de otras dimensiones, ya sea buscando nuevas tierras, investigando en las entrañas de los fenómenos, explorando el espacio o abriendo nuevas dimensiones sociales, culturales o espirituales. Hombres y mujeres que fueron verdaderos “scouts”. Las Bitácoras de viaje de la Rama Scout contienen testimonios y relatos que representan “modelos” para los jóvenes de esa edad.

En la Rama Caminantes el símbolo se mantiene encarnado en torno a personajes reales. La diferencia radica en que en la Rama Scout los personajes o hechos que los involucran están siempre idealizados con ribetes de héroe, heroína o hazaña; mientras que en la Rama Caminantes el símbolo es una persona más próxima, no necesariamente “histórica”, que encarna valores y aquello que se desea ser, y ante la cual la ausencia de “leyenda” facilita que se pueda adoptar una perspectiva crítica, propia de la forma de pensamiento en esta edad.

A través de hechos y testimonios encarnados los jóvenes toman contacto con personas reales que demostraron o demuestran que es posible vivir la vida de acuerdo a valores, los mismos que se contienen en la Ley Scout y en los objetivos propuestos en las diferentes áreas de crecimiento.

Examinemos brevemente el contenido de las áreas de crecimiento y sus énfasis en esta edad.

Desarrollar el cuerpo

Como el cuerpo crece y funciona en base a leyes propias, es frecuente pensar que una persona no puede influir en los procesos que vive su organismo. Esa idea es sólo parte de la verdad, ya que cada día la ciencia reúne más y más demostraciones de lo mucho que podemos hacer por la protección de la vida, el desarrollo del cuerpo y el cuidado de nuestra salud.

De ahí que cuando se trata del crecimiento de una persona, la primera tarea que ésta debe enfrentar es asumir la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo de su cuerpo, el que influye de manera muy importante en las características de su personalidad.

Los jóvenes en la adolescencia media deben continuar asumiendo las tareas que iniciaron en la edad anterior y que todas las personas tienen respecto de su cuerpo, tales como:

- Conocer los procesos biológicos que regulan su organismo.
- Proteger su salud.
- Cuidar la higiene personal y la de su entorno.
- Administrar equilibradamente su tiempo.
- Mantener una alimentación balanceada.
- Utilizar formas adecuadas de descanso.
- Disfrutar del aire libre, practicar deportes.

Sin embargo, lo que más concentrará su atención en esta edad es:

- Aceptar su imagen corporal.
- Respetar su cuerpo y el de los demás.
- Conocer el funcionamiento del organismo femenino y del masculino.
- Construir su identidad sexual.
- Aprender progresivamente a manejar su evolución sexual.
- Evitar las conductas de riesgo.
- Valorar su aspecto personal y su higiene.
- Controlar su alimentación.
- Usar bien su tiempo.
- Tener una percepción apropiada del riesgo físico.
- Mantener una vida activa.

Estimular la creatividad

El ser humano es algo más que un cuerpo. Es un cuerpo inteligente. La inteligencia nos permite descubrir la verdad que está expresada o encerrada en las cosas, relacionar unas cosas con otras, sacar conclusiones, deducir, almacenar la información y realizar muchas otras funciones que progresivamente van formando nuestro conocimiento.

Ese conocimiento, que en gran parte los jóvenes adquieren en la escuela, es distinto de la capacidad para usar ese conocimiento de manera original y relevante, aportando nuevas ideas y soluciones originales. Esa capacidad es lo que llamamos creatividad, que no siempre se adquiere en la escuela, ya que es la vida misma la que nos hace creativos.

Todos tenemos la posibilidad de desarrollar nuestra creatividad. Sólo necesitamos hacerla brotar, abrir el espacio para que salga de dentro de nosotros. Para eso hay que crear un ambiente estimulante, que gratifique las ideas nuevas y que haga sentirse seguro y apreciado. También hay que eliminar los obstáculos que impiden que la creatividad brote:

- **La falta de conocimientos.**
- **El apego a reglas antiguas.**
- **El miedo al error y al fracaso.**
- **La incapacidad para la aventura.**
- **El ambiente severo.**
- **El conformismo.**
- **La censura sistemática.**

Y las personas no desarrollan su creatividad de la noche a la mañana. Llegar a ser una persona creativa supone un largo camino. Entre los 15 y los 18 años, período en que se completa la aptitud para realizar operaciones formales, es una oportunidad propicia para:

- **Ejercitar las nacientes capacidades de reflexionar, abstraer, generalizar y simbolizar.**
- **Desarrollar la capacidad de criticar, relativizar y construir hipótesis.**
- **Manejar y valorar la información.**
- **Adquirir hábitos de lectura e investigación.**
- **Aprender de manera activa e interactuar con los pares.**
- **Desarrollar la vocación.**
- **Adquirir competencias.**
- **Apreciar las creaciones artísticas.**
- **Expresarse de manera personal.**
- **Experimentar actividades y proyectos relacionados con la ciencia y la técnica.**
- **Relacionar los valores personales con las experiencias intelectuales.**

La *vida de grupo*, el *campo de aprendizaje* y las actividades y proyectos que los jóvenes emprenden en la Comunidad de Caminantes, no sólo contribuyen a desarrollar sus nuevas formas de pensamiento, sino que también les ofrecen la oportunidad de ensayar soluciones a los problemas que enfrentan cuando se ponen a hacer cosas, estimulando su capacidad de aventurar, pensar e innovar.

El aprendizaje de la creatividad por parte de los jóvenes los convierte en protagonistas. Marshall MacLuhan, el extraordinario canadiense que ha reflexionado sobre la comunicación contemporánea, decía a propósito de la creatividad que “en la nave espacial Tierra no hay pasajeros, todos somos tripulación”.

Formar el carácter

Además de tener inteligencia, el ser humano posee voluntad. Una y otra se complementan a tal punto, que de poco le serviría la primera si no ejercitara la segunda. Mientras la inteligencia le permite descubrir la verdad, su voluntad lo lleva hacia aquello que considera bueno.

Una persona de carácter es aquella que sabe ejercer su voluntad. De ahí que el carácter sea una disposición permanente de la persona para organizar sus fuerzas e impulsos de acuerdo a los principios y valores que considera correctos.

Ser una persona de carácter es algo difícil de lograr. El período 15 a 18 años, en que el joven y la joven van construyendo gradualmente su identidad personal, es la etapa más apropiada para ejercitar la capacidad de decidir por sí mismo. La interacción que se forma en el equipo de amigos y en el grupo de trabajo contribuyen a ese ejercicio, ofreciendo a los jóvenes de ambos sexos experiencias que les permiten educar su voluntad.

Es el período en que el joven y la joven debe:

- **Descubrirse a sí mismo, como primer paso hacia su madurez.**
- **Generar una autoimagen positiva, aceptándose con capacidad de autocrítica.**
- **Acceder progresivamente a comportamientos autónomos y comprometidos.**
- **Adoptar objetivos personales y aprender a autoevaluarse.**
- **Formar su conciencia moral, optando libremente por valores éticos y dándoles una jerarquía en su escala personal de valores.**
- **Lograr coherencia entre pensamiento y acción.**
- **Cultivar el sentido del humor.**
- **Desarrollar la capacidad de escuchar.**
- **Valorar la opinión de los otros.**

La vivencia de la Ley Scout cumple un papel fundamental en la formación del carácter, el juicio crítico y la *conciencia moral*; al igual que en la jerarquía que se asigna a la *escala de valores*. Según vimos anteriormente, también son fundamentales la palabra y el testimonio de los dirigentes, quienes actúan como *modelos*. Los jóvenes, contrariamente a las creencias que suelen generalizarse, están siempre dispuestos a recibir las orientaciones de adultos bien intencionados y preparados, aunque pareciera que no los escuchan. Para eso se necesita estar próximos a ellos, tener algo en común, merecer su confianza y, por supuesto, lograr que la palabra orientadora esté acompañada del testimonio, ya que al contrario no vale mucho.

Orientar los afectos

Las experiencias afectivas, al igual que el cuerpo, la inteligencia y la voluntad, forman parte de la vida y contribuyen a definir nuestra personalidad.

Las emociones, sentimientos, motivaciones y pasiones en que se expresan los afectos, le confieren a nuestra actividad una particular resonancia, que aun cuando muchas veces no la podemos definir muy claramente, es de tal importancia que deja una huella decisiva en nuestra historia interna.

Las experiencias afectivas surgen de la vida diaria, se perciben interiormente, provocan reacciones corporales, se manifiestan en la conducta y se expresan en las ideas y pensamientos, influyendo finalmente en nuestro modo de ser.

Todo proceso de aprendizaje debe procurar que la vida afectiva se integre adecuadamente al comportamiento, favoreciendo el desarrollo. En la adolescencia media esta es una tarea central y de ella dependerá en gran medida la elaboración de una identidad sana por parte del joven y de la joven. Para lograrlo será necesario sortear una serie de desafíos y riesgos:

- **Ante la incertidumbre de cómo responder a las demandas crecientes de la adolescencia, es frecuente la aparición de la ansiedad, que es una situación de transición y que no les impide a los jóvenes funcionar y adaptarse, pero que requiere de oportunidades que den seguridad.**
- **Habrá que saber coexistir con la tendencia a la soledad y al hermetismo, fruto de las transformaciones que se suceden en esta etapa.**
- **También se deberán superar las constantes frustraciones, que provienen de deterioros en la autoestima y de la tardanza en encontrar roles autónomos y satisfactorios.**

Frente a estos desafíos, por medio de la cooperación que se forma en el equipo, en el grupo de trabajo y en la Comunidad de Caminantes, los jóvenes encuentran apoyo para:

- Mantener el control de sí mismos y lograr un estado de ánimo estable.
- Perder temores, desterrar obsesiones y adquirir certezas.
- Superar la timidez, la inseguridad y la rebeldía.
- Expresar sus emociones de manera socialmente aceptable.
- Manifestar sus opiniones sin descalificar a los demás.
- Conocer, aceptar y respetar la propia sexualidad y la del sexo complementario, vinculándolas al amor.
- Superar mitos, discriminaciones y estereotipos sobre el hombre y la mujer, estableciendo con jóvenes del otro sexo relaciones naturales, equitativas e igualitarias.
- Lograr un tránsito más apacible hacia la autonomía personal, valorando el aporte familiar y evitando quiebres entre dependencia y emancipación.

Servir a los demás

La finalidad de todo proceso educativo es la libertad de la persona y la aspiración de toda persona es usar esa libertad para lograr su felicidad. Coincidiendo con esa afirmación, Baden-Powell repetía continuamente que el verdadero éxito es la felicidad. Y agregaba que la mejor forma de ser feliz es hacer felices a los demás.

La libertad humana conduce a una felicidad profunda y perdurable si la usamos para realizarnos personalmente a través del encuentro con los otros. De esa manera la libertad se convierte en respuesta, en aceptación de los demás, en compromiso con la comunidad, en auxilio al que sufre, en encuentro y diálogo entre las culturas y las naciones. Es así como no podemos hablar de desarrollo integral de la personalidad si no educamos la dimensión social de la persona.

A través de la convivencia en los pequeños grupos, de los proyectos de servicio, de los procesos de toma de decisiones, los jóvenes se integran socialmente y logran:

- Aprender, reaprender y ejercitar la convivencia con los demás, interiorizando un modo de ser solidario que se proyectará en toda su vida.
- Ejercer la democracia, reconocer la autoridad e incorporar en su conducta el respeto por los derechos de las personas.
- Respetar los acuerdos adoptados entre todos y asumir una actitud de colaboración con los representantes elegidos.
- Desplegar el sentido crítico propio de esta edad, desarrollando a la vez la capacidad de construir reglas comunes y la responsabilidad de aceptarlas. La norma descubierta sustituye a la norma impuesta, lo que impulsa a construir una disciplina interior que reemplace a la disciplina exterior.
- Identificar los valores de su país y de su pueblo, adquiriendo una mentalidad global que rescata el valor de la cultura local y nacional.
- Adquirir conciencia del aporte que cada uno puede hacer para preservar y cuidar el medio ambiente.
- Valorar la paz como resultado de la justicia entre las personas y de la comprensión entre las naciones.

El Movimiento Scout no es comprensible sin servicio ni integración social. Esto debe reflejarse fuertemente en las actividades que los jóvenes emprenden y en la actitud hacia los demás que demuestran sus dirigentes.

Buscar a Dios

Desde que toma conciencia de sí mismo el ser humano busca respuestas sobre el origen, naturaleza y destino de su vida: ¿de dónde vengo? ¿quién soy? ¿hacia dónde voy?

Una cultura o una época se preguntan en forma diferente que otras, la persona que trata de vivir ajustada a su conciencia se interroga de otro modo que quien no oye su voz; el que sufre dolor se pregunta de otra manera que aquel que está sano; el creyente plantea la cuestión distinto que el incrédulo; el estudiante que el obrero; el niño diferente al adulto; pero siempre se trata del mismo enigma que pide solución. Todo lo que hacemos es un requerimiento urgente a la existencia, dulce y poderoso, pidiéndole que nos revele su sentido.

Así como no podemos separar a la persona en componentes físicos, intelectuales, éticos, emocionales o sociales, tampoco podemos arrancar de la vida humana su vocación hacia lo trascendente, la admiración ante el misterio, la búsqueda de Dios.

De ahí que el desarrollo integral de la persona comprende el desarrollo de su dimensión espiritual, especialmente entre los 15 y los 18 años, en que los jóvenes pondrán en duda sus convicciones religiosas, o al menos desarrollarán una cierta apatía. Este hecho es parte del proceso de cuestionamiento del estatus derivado de la familia, y se agudiza con la aparición del pensamiento formal. Es una transición propia del paso de una fe recibida, infantil, a una fe personal y asumida, adulta.

Como en todos los otros ámbitos, la vida de grupo en los equipos, grupos de trabajo y Comunidad contribuye a que los jóvenes logren:

- **Descubrir y desarrollar su sensibilidad religiosa, aprendiendo a descubrir a Dios en el mundo creado y en los demás.**
- **Transcurrir de una religión cultural, casi social, a la fe de las obras, fe viva, fe de todos los días.**
- **Ser parte de su propia comunidad creyente, entregando con su conducta razón y testimonio de su fe.**
- **Mantenerse abiertos a la tolerancia, el interés, la comprensión y el diálogo hacia denominaciones religiosas diferentes a la propia.**

Los dirigentes de la Comunidad, presentes y participantes en este proceso, con su palabra y su testimonio, revelan, refuerzan y apoyan la búsqueda y el descubrimiento de estas opciones.

El interés de los jóvenes por su desarrollo integral se estimula desde distintos ángulos

Uno de los desafíos que enfrentan los dirigentes en la Rama Caminantes es encontrar la forma de motivar el interés de los jóvenes por el desarrollo de todas las dimensiones de su personalidad y, como consecuencia, lograr que se comprometan en el logro de sus objetivos educativos. Las preguntas al respecto son frecuentes.

La respuesta, como en muchos otros aspectos de la vida práctica de una Comunidad, está en la vida de grupo, es decir, en la aplicación armónica y completa de todos los componentes del método scout, lo que genera una atmósfera educativa y un campo de aprendizaje. Sin embargo, para motivar este interés se pueden reforzar algunos aspectos y se pueden seguir algunas recomendaciones prácticas que se analizan en los cuadros siguientes:

¿Cómo motivar el interés por las áreas de crecimiento y el logro de objetivos personales?

Los dirigentes como modelos

En el capítulo relativo a los valores scouts mencionamos el *respeto unilateral* como uno de los "motores" que permitían progresar hacia la autonomía. Este respeto unilateral está conformado por el respeto de los jóvenes por los mayores y la influencia del adulto sobre el joven. Esto significa que los dirigentes deben ser *modelos* con los cuales los jóvenes se puedan identificar. Los líderes no pueden esperar interés de los jóvenes por el cuidado del cuerpo, por ejemplo, si ellos no demuestran un apropiado interés en la mantención de su estado físico. Tampoco lograrán que los jóvenes controlen sus emociones si ellos se arrebatan con facilidad. Los jóvenes están siempre observando, eso es parte de su introducción en el mundo, y no siguen las palabras ni los discursos, sino las actuaciones de sus líderes.

La influencia de los pares

Otro motor es el *respeto mutuo*, es decir, la influencia recíproca que dos personas de igual estatus ejercen una sobre otra. Vimos en el capítulo anterior que este respeto mutuo entre los pares se manifiesta a través de la *identificación* (para ser aceptado como uno más del grupo, el joven o la joven adoptan las actitudes comunes), el *contagio* (cuando dos o más actúan de una forma, es normal que su comportamiento sea adoptado por los demás) y la *inspiración* (aceptación natural de las actitudes de quienes son líderes entre los pares). Para lograr que estos procesos operen como detonantes del interés en el desarrollo integral, es necesario dar oportunidades para que se manifiesten, y esto se logra básicamente con la aplicación intensa del sistema de equipos y con la realización frecuente de proyectos y actividades en campos diversos. En ese ambiente, el joven y la joven descubrirá sus diferentes dimensiones y se interesará en progresar en ellas según lo que observe en sus pares, sin necesidad que los dirigentes abunden en charlas o lecciones.