LA METODOLOGÍA SCOUT:

Enrique Martínez Batista
Maite Peregrín González
Anabel Antiñolo Bueno, José
Antonio Pacheco Calvo
Sebastián García Lucas

Profesores de la Escuela de Tiempo
Libre y Animación Sociocultural
Insignia de Madera
de Scouts de Andalucía

A modo de introducción será conveniente aclarar dos conceptos que van a ir apareciendo constantemente en el desarrollo de esta exposición:

Método: Modo de decir o hacer con orden una cosa. Modo de obrar o proceder; hábito o costumbre que cada uno tiene y observa.

Metodología: Ciencia del método. Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica.

Partiendo de estos conceptos hay que remarcar la idea de que lo que caracteriza al Movimiento Scout como Modelo educativo no es el objetivo ni la finalidad, ni tan siquiera el aspecto externo o el tipo de actividades que se hacen, sino lo que es realmente característico es el MÉTODO SCOUT.

Precisamente el método scout tiene un punto de partida y es que en cualquier modelo educativo hay una idea de "persona" y un concepto de sociedad. Este concepto y modelo está definido en la persona que pretende conseguir. hay unas bases que son los principios, estos orientan el fin y es conseguir una persona integrada y dinamizadora de la sociedad, que conozca y conserve lo suyo y cambie aquello que es nocivo para la misma.

Hay dos conceptos que apuntalan el método que son la autoeducación progresiva (destacando el papel del individuo como sujeto activo) y el educador scout (pieza fundamental y valiosa en este sistema, la cual hay que cuidar y preparar).

En cuanto a los elementos o bases del método scout hay que definir cinco elementos de los que cuatro se corresponden con los enunciados en la Constitución Scout Mundial. Nosotros hemos añadido un quito elemento para darle más valor.

Estos elementos son:

1. Compromiso personal a través de la Promesa y la Ley. Espíritu Scout
2. Educación por la Acción, autoformación.
3. Vida en pequeños grupos.
4. Programas progresivos y atractivos.
5. Contacto con la Naturaleza

1. Espíritu Scout

La educación, bien sea personal o colectiva, es algo más profundo, ya que hay que activar todos los factores de conocimiento, afectivo y actitudinales con miras al desarrollo integral y completo de cada persona.

Se trata de ayudar al scout a que comprenda su sociedad, prepararle para su acción comprometida en el mundo, colaborando con él con una jerarquía de valores personalizados.

El Método Scout tiene capacidad para educar en unos valores morales y cívicos - Espíritu Scout - que pasa obligatoriamente por la formación de la conciencia personal de nuestros chicos y chicas, del juicio y del razonamiento moral, y por concienciarles de los principios democráticos y de conciencia pacífica dentro de un ambiente pluralista.

La Promesa la Ley Scouts Constituyen el código deontológico del juego scout. Encierran todos los valores en que educa el movimiento scout. Estos valores están adaptados a las distintas edades de tal forma que tienen una aplicación que se va ampliando a lo largo de las secciones en que se divide el proceso educativo. Estos valores se reflejan de forma positiva en una LEY que no prohíbe, sino que muestra la actitud qu se quiere alcanzar. Los Lemas, Máximas, Principios y Virtudes tienen la función de concretar de forma adaptada la Ley a la psicología de la edad.

Todo esto no sólo se trabaja y se educa sino que la persona de forma voluntaria y activa lo interioriza y lo asume a través de una PROMESA que por supuesto tiene una adaptación a la edad. Esta Promesa supone un Compromiso Voluntario del educando hacia su propia formación, a la vez que implica al grupo de iguales en esta formación, siendo el apoyo mutuo y la solidaridad fundamentales. La Promesa scout es un eje generador de voluntados.

2. Educación por la acción

La Educación por la Acción viene a reflejar el principio dinámico de la educación scout. Se "aprende haciendo". Partiendo de este enunciado no se concibe un educando pasivo en su propio desarrollo. Es consciente que debe, y la propia dinámica del trabajo así lo hace, ser parte del proceso educativo y es parte activa.

Una forma de llevar esto a cabo es realizando actividades donde el educando es necesario para todo, es decir desde la planificación hasta la evaluación, pasando por la preparación, ejecución, celebración, ...

Esta idea no es genuina del Movimiento Scout. Parte de las doctrinas educativas de principios de siglo y se empapa de distintas formas particulares del mundo scout. Hay que destacar que en un principio, el Movimiento Scout estaba estructurado de forma jerarquizada y se le puede atribuir, en sus orígenes, una estructuración rígida. Pero precisamente se ha ido flexibilizando y mostrando una cara democrática, universalizadora y humanista a través de una evolución a lo largo del tiempo y una adecuación a los tiempos modernos. Pues bien, partiendo de ideas y formas de trabajo de otros movimientos educativos, el escultismo ha introducido en el apartado de educación por la acción la metodología del proyecto. Esta idea parte del filósofo de la educación John DEWEY y de su discípulo KILPATRICK cuyas ideas pedagógicas inspradas, sin duda, en la filosofía de Dewey, son las más características del pragmatismo americano de su educación democrática.

Para Kilpatrick la educación es ante todo una función para acrecentar y perfeccionar la vida en todos sus aspectos, sin otros fines transcendentes. No es algo fuera de la vida sino que está dentro de ella. La educación es la reconstrucción de la vida en niveles cada vez más altos y ricos. El aprender haciendo, basado siempre en la propia actividad, se realiza dentro de la vida y se incorpora a ella formando parte integrante".

"Proyecto, dice Kilpatrick, es una actividad previamente determinada cuya intención dominante es una finalidad real que oriente los procedimientos y les confiera una motivación". Y también "es la actividad intencionada realizada de todo corazón, en situación social". "Actividad o plan de trabajo que tiende a una adaptación individual y social que voluntariamente emprendidos por el alumno, porque realiza algo que le interesa".

De esta forma y adaptando estos principios de educación activa, surge como pilar y método de trabajo la pedagogía del proyecto que llevado a cabo el movimiento scout tiene unas fases definidas y adaptadas a cada edad. Las fases del proyecto son:

1. **Soñar-idear:** donde el individuo se plantea el realizar una idea
2. **Presentar-elegir:** donde entre todos se elige una idea de entre todas las presentadas.
3. **Preparar:** hay un proceso de elaboración del proyecto en sí, se diseñan programas, actividades, se recogen datos, se documenta el proyecto, se buscan medios.
4. **Realizar:** se lleva a cabo el proyecto en sí.
5. **Evaluar:** se valoran todos los pasos anteriores.

6. **Celebrar:** se festeja la realización del proyecto enfatizando lo más positivo. También se realiza una memoria para proyectos posteriores.

Esta forma de trabajo se aplica en las distintas edades ambientadas de forma que, según la edad en la que se está trabajando, se pueda llevar a cabo.

3. Vida en pequeños grupos

La forma de trabajo en el escultismo es el pequeño grupo. Esto se realiza a "grosso modo" dividiendo por edades que actualmente serían:

Castores de 6 a 8 años
Lobatos de 8 a 12 años
Scouts de 12 a 14 años
Escultas de 14 a 17 años
Rovers de 17 a 21 años

A su vez dentro del grupo de edades hay subdivisión en pequeños grupos y su estabilidad dependerá de la psicología social en la que estemos trabajando. Esto es: en Castores no existe un pequeño grupo fijo, como tal, se hacen y deshacen continuamente; en Lobatos existe el pequeño grupo, pero no tiene estructura fija ya que pueden cambiar los elementos de un año a otro; en Scouts tenemos el pequeño grupo por antonomasia que es la Patrulla, que tiene identidad propia; en Escultas existen pequeños grupos en función del Proyecto y las responsabilidades que se establezcan; en Rovers el pequeño grupo se amplía en las denominadas comunidades.

La vida en pequeños grupos implica el apoyo de adultos que guían y ayudan a asumir la responsabilidad que el individuo adquiere. A la vez que esta responsabilidad se asume de forma voluntaria y con una revisión que hace que se convierta en elemento educativo. Dentro del pequeño grupo existe un órgano de revisión, decisión y gestión que mantiene vivo al propio grupo y va decidiendo sobre aquello que concierne tanto a los educandos como a la orientación y marcha del grupo en general.

4. Programas progresivos y atractivos

Partiendo de la estructuración de edades se plantea la progresión personal de cada chico o chica en tres etapas. Estas corresponden a las tres fases habituales que suelen pasar en cada una de las secciones. Estas etapas son Integración,

Participación y Animación. La primera corresponde a la etapa de adaptación al nuevo grupo al que se incorpora, tanto el grande como el pequeño, y su actitud de trabajo y conocimiento. En la de Participación el individuo es mucho más dinámico y decisivo en el trabajo propuesto. Y en la de Animación es la fase donde los chicos y chicas están finalizando esta fase scout y toman el papel de coordinar, animar ideas, dirigir, a veces, actividades, etc.

Estos procesos que van teniendo los chicos están ambientados tanto a nivel del gran grupo como en cada etapa, que realizan individualmente. existe un marco simbólico que apoya y refuerza los pasos de los muchachos dentro del ambiente fantástico que el gran grupo dinamice.

Además, en los programas que se elaboran para potenciar el desarrollo individual, como para facilitar la labor de los educadores scouts, scouters, es muy importante la implicación de actividades de desarrollo individual y de proyección de sus intereses: como son las especialidades en algunas edades. Así como dar respuestas a la realidad del colectivo que se trabaja directamente. Ya que los programas generales son adoptados por los grupos scouts que es dónde desarrolla este trabajo educativo.

5. Contacto con la naturaleza

Como ya se dijo antes, no es un pilar básico reconocido en el ámbito del método, pero sí lo es tanto en el trabajo directo con los jóvenes, como en su uso como medio básico del proceso educativo.

En todas las edades, secciones, la Naturaleza es un marco referencial que no es sólo el punto de referencia de donde hacer actividades, sino también el medio donde se desarrollan partes básicas del método como son las ambientaciones, fantásticas o no, que animan el trabajo y justifican la metodología con las diferentes edades.

LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL GRUPO SCOUT

Antes de introducirnos a ver como es específicamente usado el método en cada una de las secciones, conviene hacer un pequeño mapa de cómo realmente todos estos conceptos se trabajan conjuntamente en un grupo scout.

El Escultismo, en España, está organizado en Grupos de trabajo en los cuales los chicos y chicas puedan desde pequeños desarrollar su formación. En cada grupo por lo tanto han de haber 5 secciones: Castores, Lobatos, Scouts, Escultas y Rovers. Organizadas en grandes Grupos: Colonia, Manada, Sección, Unidad y Clan. Y con pequeños grupos: Castores: madrigueras; Lobatos: seisenas; Scouts: patrullas; Escultas: equipos y comisiones; Rovers: equipos).

Cada grupo cuenta con educadores en cada sección. Y además todos constituyen un órgano, no sólo de gestión de grupo sino educativo, llamado Consejo de Grupo. Apoyados por los padres y asesores que constituyen el Comité de Grupo, y con una Asamblea en la que participan todos los miembros del Grupo.

En este marco global de desarrollan su trabajo las distintas secciones en base al método anteriormente descrito y que tienen, en cada una de ellas, las siguientes particularidades que iremos comentando.

LA METODOLOGÍA EN CASTORES (6-8 años)

1. Promesa y Ley. Espíritu Scout

La promesa del castor expresa el compromiso que el niño quiere asumir libremente, adaptado a su grado de conocimiento de la realidad. Es por esto que contiene unos conceptos concretos que el/la niño/a puede entender y hacerlos propios. Su formulación es

"*Yo prometo compartir mi labor como castor*
y trabajar con alegría en la colonia".

La adaptación que se hace a esta edad está basada en lograr la apertura de estos niños y niñas a su entorno inmediato lo que plantea un primer nivel de compromiso social .

La promesa del castor contiene unos valores como el compartir, el trabajo, la alegría, la vida en grupo... y otros que de forma implícita derivan de ellos. Para que el castor conozca estos valores de forma consciente y activa, además de querer seguirlos se utiliza la ley, el lema y los consejos de Malak.

La ley se usa como norma que marca la vida de la colonia ; esta se enuncia como:

"*El castor es alegre y juega con todos"*

El lema es ***"compartir"*** y es un principio que se repite infinidad de veces a lo largo del discurrir de cualquier actividad. El compartir para un castor supone mucho en la evolución personal y madurativa de esta edad en la que el egocentrismo normal de la edad se incrementa con las tendencias sociales al individualismo y el consumismo.

Los consejos de Malak son cinco enunciados, identificados cada uno con un dedo de la mano, que añaden y matizan valores como el orden, la limpieza, la atención, cuidado de la naturaleza, ayudar a los demás . Estos consejos se ponen en boca de Malak, el búho sabio del Libro de los Amigos del Bosque muy querido por los castores yal que acuden en busca de su experiencia. Estos consejos son:

"Cada cosa tiene su lugar"
"Limpio y sano debes crecer"
"Escuchando se aprende"
"*Vivimos en el bosque, cuídalo"*
"*Todos necesitamos tu ayuda*"

2. Educación por la acción

La educación por la acción es un elemento metodológico que proporciona un aprendizaje donde el sujeto tiene un papel activo, supone una experimentación constante que necesita ser sistematizada para que sea efectiva. Es precisamente en esta edad donde comienza la vida en un grupo y es importante que el aprendizaje sea experiencial.

El proyecto recibe el nombre de **Construcción del Dique**. En dicho trabajo se realizan 6 fases, expuestas anteriormente, pero con unos matices:

- La duración del proyecto debe ser corta, tanto en la elaboración como ejecución. (Así puede consistir en Realizar una fiesta de disfraces, Hacer una visita al Zoo,...)
- Las fases de Idear y Preparar suelen estar dirigidas por los scouters. La primera en el hecho de motivar las ofertas o sondear en los niños. Y en la segunda en Planificar la actividad.

3. Vida en pequeños grupos

El gran grupo recibe el nombre de COLONIA y se recomienda un número de 15 a 20 castores, con un número de 3 ó 4 scouters.

Los educadores suelen tomar el nombre de los personajes, habitualmente los humanos, del libro “Los amigos del Bosque”. Y tienen un papel de apoyo importantísimo tanto a escala organizativa como afectiva con los chicos.

Los pequeños grupos que se organizan, constantemente, para trabajar a veces se les denominan madrigueras. Aunque este nombre corresponde más a la parte del local dónde desarrollan su actividad, tanto en la ciudad como en la Naturaleza.

El órgano de decisión y evaluación de la Colonia es la Asamblea de Presa, llamada ESTANQUE DE NENÚFARES. En la cual participan todos los castores junto con sus scouters y que se suele ambientar como indica su nombre.

4. Programas progresivos y atrayentes

El marco simbólico es la Fantasía que se crea en torno a la ambientación del libro “Los amigos del bosque”.

El color referencial del mundo de los castores es el Azul-celeste del estanque.

Las tres etapas de progresión se refuerzan con la simbología en la primera etapa con el castor sin paletas , a final de la cual suele formular su promesa; la segunda etapa con el Castor con paletas y la tercera etapa con Keeo (un castor plateado con la cualidad de hablar con los humanos del libro “Los Amigos del Bosque”).

Estas tres etapas plantean el desarrollo integral del castor según su grado de integración y la responsabilidad que paulatinamente van adquiriendo.

Para reforzar aún más los campos de desarrollo del muchacho y atender a la diversidad de motivaciones e intereses se estructuran los ámbitos en unas colas de colores que abarcan aspectos como: artístico, higiene, manualidades, naturaleza, ciudad, expresión musical...

LA METODOLOGÍA EN LOBATOS (8-11 años)

1.- Promesa y Ley. Espíritu Scout.

La adaptación se hace partiendo de la situación de ruptura hacia el egocentrismo que suele dominar en estas edades.

Así se remarca los conceptos de OÍR a los Viejos Lobos (educadores) y a sí mismo.

Un posicionamiento de servicio: hacer una buena acción. Y unos refuerzos en sus Máximas que van hacia campos sensibles de la edad: los demás existen, estar atentos, higiene, alegría, decir la verdad y cuidar las cosas y la naturaleza)

2.- Educación por la acción:

El proyecto en la Manada recibe el nombre de CACERÍA o GRAN JUEGO.

Se realizan las 6 fases, aunque como en los castores, con unas apreciaciones:

- Ha de ser, también, una actividad de corta duración en la preparación y en su ejecución. (La preparación puede durar 1 o 2 días, por parte de los niños y la realización debe ser como máximo de una jornada).
- En la fase de Idear se puede aprovechar los pequeños grupos, seisenas...
- En la fase de Planificar es un capo para los Viejos Lobos, scouters, aunque algunos lobatos en la etapa de Animación pueden colaborar en muchos aspectos de esta fase.

3.- Vida en pequeño grupo:

El gran grupo recibe el nombre de MANADA. Se recomienda que el número máximo sea de 24 lobatos.

Los educadores, entre 3 o 4, toman los roles de los personajes del Libro de la Selva. Fundamentalmente el de Akela (jefe de la manada de los lobos), Baloo (el oso) y Bagheera (la pantera). Su nivel de apoyo a los chicos y chicas es como en castores.

El pequeño grupo es la SEISENA. Es un grupo funcional ya que aunque pueda existir durante una Ronda Solar (curso), o incluso de siempre, los miembros pueden ir variando según vaya considerando los scouters. Cada Seisena toma un color como distintivo respecto a las demás. Este grupo suele tener un responsable cudno está reunido trabajando y recibe el nombre de Seisenero.

El órgano de decisión, donde participan todos los lobatos y scouters, es el Consejo de Roca.

4.- Programas Progresivos y Atrayentes:

El color ambiental es el amarillo, reflejo de alegría, luz...

Al igual que en castores, las etapas de progresión se refuerzan con una identificación dentro de la ambientación general. Así la primera etapa es la Huella de Akela (ya que el Jefe de la Manada de los Lobos es el que los recibe), la segunda es la Huella de Baloo (el oso que le enseña la Ley de la Selva) y la tercera es la Huella de Bagheera (la pantera que enseña todas las destrezas para defenderse en la selva y luego le indica el poblado de los hombres).

Para reforzar este desarrollo personal, estos ámbitos de progresión se refuerzan, en cada niño, las inquietudes e intereses que tengan en un marco de especialidades. Éstas potenciarán las habilidades y destrezas que los niños tengan (artistas, naturalistas...).

LA METODOLOGÍA EN SCOUTS (11-14 años)

Como no es el momento de entrar en profundidad sobre las características generales de los chicos y chicas de esta edad, sólo apuntaremos que coincide con el Primer Ciclo de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Este cambio en la escolaridad, con sus consecuentes cambios de profesores/as y compañeros/as de colegio, viene unido a una serie de grandes cambios en la personalidad de ellos/as, donde las relaciones interpersonales empieza a tomar un gran protagonismo a nivel afectivo. Consecuentemente, toman gran importancia los amigos, la pandilla y las ilusiones y desilusiones se suceden constantemente.

1.- promesa y ley. Espíritu scout.

Con el primer elemento del Método que nos encontramos es el referido a la Espiritualidad Scout. Consideramos que su nivel de maduración es suficiente como para que la Ley y la Promesa sean la misma de ahora en adelante. Eso sí, su significación personal irá variando a lo largo de toda nuestra vida.

La Promesa se convierte en una expresión de buenas intenciones, donde el/a protagonista se compromete a mantener un estilo concreto de vida, centrado en tres aspectos fundamentales: unos deberes como persona, hacia sí misma y hacia la sociedad; una actitud constante de servicio; y una adhesión voluntaria a la Ley Scout.

La Ley expone un código de conducta en lenguaje sencillo, formulado en términos positivos, válido para todo el que asume su Promesa. En definitiva, no es más que un intento de hacer explícito toda una estructura de valores que nos ayuden a desarrollarnos en la vida de la forma más constructiva posible, en el día a día de todos, tanto en el grupo scout como fuera del mismo. Todo basado en tres principios: su compromiso espiritual, su compromiso social y su compromiso familiar.

El lema que acompañará al chico/a que viva estos años en la Sección Scout será “Siempre Listo”, en un intento de hacer del servicio a la comunidad un valor importante en sus vidas.

2.- educación por la acción:

La técnica de Proyectos en la Sección Scout recibe el nombre de AVENTURA. La finalidad principal es que los chicos y chicas participen de ella en todas sus ases, desde principio a final. Y se adapta a la estructura de la Sección Scout, de tal manera que:

- La fase de Idear se desarrolla primeramente a nivel personal, donde cada chico/a piensa qué le gustaría conseguir y lo comunica a su Patrulla (el pequeño grupo). Posteriormente, la patrulla deberá elegir una de las ideas y preparar la presentación del proyecto para defenderla ante el resto de la Sección.

- En la fase de Elección se presentarán todos los proyectos de cada una de las patrullas, saliendo elegido solamente uno.
- Para la Planificación y Organización cada patrulla asumirá uno de los trabajos o tareas que sean necesarios para conseguir que la actividad (Aventura) se realice con éxito. Estas tareas pueden ser diseñar disfraces, buscar recursos, indagar sobre el tema, realizar el programa de actividades, etc.

La Aventura suele estar centrada en el Campamento de Vernao, bien para ambientar algún día del mismo, o incluso todo el campamento. Los temas pueden ser de los más variados: indios, edad media, olimpiadas, películas, épocas de la historia....

Además, pueden existir otras Aventuras más a corto plazo a lo largo de la Ronda Solar (curso), aunque no es muy conveniente abusar de este tipo de actividad, ya que disponemos de otras muchas técnicas que también deben ser trabajadas para completar la formación integral del/a joven.

Por nombrar algunas de estas técnicas, podemos nombrar:

- el trabajo de las **especialidades**. Propicia la autoformación tutorizada, con la principal finalidad de desarrollar las capacidades individuales de cada cual a través del interés y la adquisición de mayores conocimientos sobre el tema, así como de su puesta en práctica al servicio de los demás. Al tratarse de una propuesta de trabajo mucho más individualizada, cada muchacho/a, ayudado/a por otros más antiguos en Sección o por los scouters, establecerá su propio itinerario de formación para el desarrollo de la especialidad que desee.

- Las Salidas de Patrulla. Se trata de realizar alguna marcha por el campo, incluso pernoctar, donde la clave fundamental estriba en dotar de máxima independencia a la Patrulla en sus discusiones y tomas de decisiones.

3.- Vida en pequeño grupo.

Como hemos podido adivinar por lo que llevamos dicho hasta ahora, el gran grupo se denomina **Sección Scout** y se recomienda no supere el número de 32 chicos/as. Es deseable que el número de scouters (educadores) a cargo de la Sección sea de 4. Éstos deberán realizar una labor de apoyo al sistema de pequeños grupos, específicos de esta Sección.

El pequeño grupo se denomina **Patrulla** y es un colectivo de 6 a 8 chicos/as con diferentes fases de progresión y de antigüedad en la misma. Constituye la estructura base y es el marco principal de trabajo de esta edad. Es donde se debe proyectar y realizar la mayoría de las actividades del programa. Suele tener un responsable, elegido por los miembros de la patrulla, que se denomina **Guía**. Además, debemos tener en cuenta que dentro de cada patrulla debemos fomentar la participación y responsabilidad individuales, por lo que se anima a la asunción de diferentes servicios como pueden ser: subguía, tesorero, secretario, intendente, sachem ....

El órgano de decisión y organización de la Sección Scout es el **Consejo de Guías**, que aglutina a todos los Guías y Subguías de las patrullas, junto con los scouters. En estas reuniones se discute y toma decisiones sobre los aspectos organizativos de todas las actividades a realizar en las patrullas.

4.- Programas progresivos y atrayentes.

El marco simbólico de esta edad es la Patrulla, en tanto en cuanto se configura como la "pandilla".

La Patrulla cuenta con una serie de elementos que animan y dinamizan su vida interior. Destacamos el "*Espíritu de Patrulla*" (sentimiento de adhesión y pertenencia a un grupo de amigos con los que compartir los mismos gustos, intereses, ambiciones...), el "*Tótem*" (nombre de animal que adopta la patrulla y cuyas características responde mejor a las deseadas por sus miembros), una "*firma especial*", un "*grito de presentación*", unos "*colores*" (suelen estar relacionados con los colores del animal-tótem), un "*Lema*" (que resuma el espíritu de la patrulla), un "*libro de oro*" (donde reflejan todas sus incidencias, secretos....), un "*lugar de reunión*", etc. En definitiva, cuantas tradiciones pueda desarrollar la imaginación de los chicos y chicas.

El color simbólico es el verde, vinculado con la aventura, sobre todo al Aire Libre.

La progresión personal se organiza en tres fases, como en el resto de las Secciones: Integración, Participación, Animación. Para todas ellas se ofertan y disponen una amplia gama de actividades (campamentos, marchas, talleres, trabajo individual por especialidades, juegos, etc...) basadas en sus centros de interés y en las necesidades de aprendizaje de cada uno de los/as muchachos/as.

La fase de *Integración* corresponde justo cuando el/a muchacho/a comienza a trabajar y a formar parte de ese espíritu de la misma. La fase de *Participación* es el período, quizás más largo que es el de trabajar intensamente en los programas de la patrulla, y en las tomas de decisiones. Y la de *Animación,* normalmente coinicidente con la situación de ser Guía o Subguía en su propia patrulla, o tener otro cargo de responsabilidad en la misma.

LA METODOLOGÍA EN ESCULTAS (14-17 años)

1.- Promesa y Ley, Espíritu Scout

La base ideológica es la misma. Ya que a partir de Scouts todos los aspectos vienen marcados por el mismo contexto.

Eso sí hay que especificar dinámicas que potencian o facilitan su desarrollo en esta edad. Así el compromiso personal de la Promesa y el desarrollo de la Ley se trabajan a escala colectiva plasmándolo en un documento realizado por todos los escultas llamado “carta”. Suele tener una duración breve ya que define los intereses del grupo que existe en un curso, normalmente.

2.- Educación por la Acción.

En esta edad básicamente el modelo de trabajo se basa en la realización del **Proyecto Esculta**. En él se aplican, punto por punto, cada una de las fases del proyecto. Es básico pues el trabajo de los chicos y de la estructuración en pequeños grupos, comisiones, que dinamizan el trabajo aprobado colectivamente.

El proyecto pasa pues de ser más que un mero marco para hacer una actividad, a ser en sí la actividad. Ya que no sólo se pretende que los muchachos aprendan a hacer, sino que aprendan cómo se hace y gestiona para aplicarlo en otros campos.

Así el proyecto puede, o no, centrarse en actividades propiamente scouts. Ya que una vez definido implicará a cada uno de los escultas y marcará la vida de todo el gran grupo.

Como instrumentos de apoyo al desarrollo del Proyecto, la Unidad Esculta dispone de dos elementos importantes a tener en cuenta: el Raid y las Especializaciones.

El Raid se enmarca dentro del espíritu de aventura, del descubrimiento. Se trata de una experiencia de semi-soledad ya que suele hacerse, cuando menos, por parejas y durante el transcurso de una Acampada o Campamento de Unidad. Habitualmente se intenta que el Raid constituya un alto en el camino, un momento de reflexión personal. Suele realizarse al finalizar una etapa de progresión y antes de iniciar la siguiente y siempre por petición de los interesados. En su planificación intervienen de principio a fin los escultas y las escultas que lo van a realizar y la evaluación tiene lugar en una velada, en Asamblea de Unidad.

La Especialización tiene muchas similitudes con la Especialidad de la Sección Scout. La diferencia fundamental estriba en su carácter de servicio, ya sea a la Unidad, al Grupo Scout o a la Comunidad. El esculta, o la esculta, decide adquirir competencias en una materia concreta que, una vez dominada, pondrá al servicio de los demás. La especialización está muy relacionada con el Proyecto, ya que éste va a exigir el aprendizaje o perfeccionamiento de técnicas o disciplinas para su correcto desarrollo. Los escultas y las escultas se deciden por una especialización concreta bien porque les gusta, la conocen y desean perfeccionarse, o bien porque, sin saber nada de ella desean aprenderla.

3.- Vida en pequeños grupos.

El gran grupo recibe el nombre de UNIDAD y se recomienda que tenga un número de miembros entre 16 y 20 años. Con unos 3 scouters, cuyo apoyo empieza, como en Scouts, a ser menos directivo y más de refuerzo, sobre todo en los órganos de gestión.

El pequeño grupo recibe el nombre de **Comisiones**. Estos equipos de trabajo no suelen ser fijos sino que pueden responder a situaciones diferentes:

- En el proyecto se crean equipos de trabajo, comisiones, que llevarán adelante lo aprobado en la Asamblea.
- También a nivel de equipos de intereses o de especializaciones se constituyen comisiones.
- Estas comisiones designan un coordinador - representante de las mismas.

Los órganos de decisión y gestión son:

Asamblea de Unidad: En la que participan todos los escultas y deciden sobre la vida de la Unidad, incluida la elección del proyecto.

Consejo de Unidad: Participan los representantes de las comisiones y los scouters. Determinan la planificación del trabajo y la revisión constante del mismo.

4.- Programas progresivos y atrayentes:

El marco simbólico es la Unidad. Es el colectivo donde y para quien se trabaja. Con la intención de formar una piña que refuerce el trabajo. Se intenta crear aspectos de trabajo en equipo y solidario.

El color es el marrón. Tradicionalmente unido a símbolos marcados por la libertad del halcón y la aventura en las montañas.

La progresión individual está muy marcada por las pautas colectivas de la Unidad. Así las fases de la progresión están marcadas:

- Integración: Adquirir el conocimiento de la dinámica d ela Unidad y la incorporación al grupo humano.
- Participación: Centrada en la implicación total en el trabajo de los escultas. Ya sea en el proyecto o en las diferentes comisiones.
- Animación: Normalmente gira en torno a la potenciación de la autogestión de la Unidad. Así se trabaja en el consejo de Unidad y dinamizando tanto la Asamblea como el trabajo de las Comisiones.

LA METODOLOGÍA EN ROVERS (17-21 años)

1. Promesa y Ley. Espíritu Scout.

Al llegar a esta etapa de su vida los jóvenes tienen un sentido y conocimiento claro de cuales son todos los aspectos que implican la Promesa, como compromiso personal, y la Ley, como pauta de comportamiento.

El hecho en si, es tener que asumir sus propias decisiones y desarrollar sus propios programas de desarrollo: Rema su propia canoa con autonomía e independencia.

Esta situación personal se desarrolla dentro del ámbito del apoyo colectivo. Así en el grupo de iguales este compromiso se concreta en un documento que suele ser una declaración de intenciones a la vez que una norma que sirve de guía en el trabajo en común: **La Carta de Clan**. Este es un documento duradero, aunque puede irse transformando en función de la realidad del Clan y de los cambios que se produzcan en su entorno.

Todo se centra en la actitud que se ha de generar en el individuo: Autoformarse para poder ser útil a los demás. Lograr un nivel alto de progreso para cumplir su lema base: ***SERVIR.***

2.Educación por la acción

La dinámica del proyecto como actividad colectiva se centra en la **Empresa**,
que puede ser de dos tipos: **De Descubierta y de Acción** (descubrir

para transformar).

La Empresa de DESCUBIERTA, que hace uso de la dinámica del proyecto, se basa en el trabajo de investigación y exploración del medio externo como técnica de extrospección del individuo en busca de su lugar, compromiso y servicio personal, usando como apoyo en este trabajo al resto de los rovers.

La Empresa de ACCIÓN, es una actividad en la que se aplica también la dinámica del proyecto, con la única salvedad de que se centra a la vez en aunar los intereses de los programas individuales propuestos por los propios rovers.

El otro aspecto de trabajo es el planteamiento de un plan individual, un proyecto personal que desemboque en el compromiso de un servicio. Para apoyar este desarrollo de progresión se usan actividades que provoquen momentos de reflexión individual así como actividades colectivas que sirvan para hacer un análisis de cada Rover y su status.

3.- Vida en pequeños grupos

El gran grupo se denomina **CLAN**. Si bien no existe un número límite de miembros es aconsejable que no supere los veinticinco. No obstante, lo que si es necesario es que el grupo pueda ser operativo a la hora de trabajar.

Debe de estar ayudado por scouters. Cuyo papel es el de Orientador, Animador y Facilitador de los medios para la progresión personal .

Este gran grupo se suele dividir en subgrupos que aúnen los intereses de sus miembros.

Estos subgrupos son de dos tipos: Los equipos de trabajo, que suelen agrupar a rovers en distintas etapas de progresión para trabajar en el proyecto, y que a veces se usan para desarrollar actividades o especialidades. Estos equipos de trabajo son circunstanciales.

El otro tipo son las comunidades de progresión: la comunidad de Aspirantes (Rovers en etapa de integración), la comunidad de Rovers en formación, y la comunidad de R-S (Rovers en etapa de animación o acción)

El órgano máximo de decisión es la **Asamblea de Clan**, en la que participan todos los rovers, y determina todos los aspectos de la vida del mismo.

Para agilizar, en clanes con muchos miembros, se constituye un órgano de gestión llamado Consejo de Clan en el que participan los representantes de las Comunidades y también los cargos de gestión del mismo (secretario, tesorero,...) junto con los scouters.

4.- Programas progresivos y atrayentes.

El marco simbólico del Clan es la **Ruta**, hecha en **Comunidad**. La Ruta simboliza el camino que cada uno ha de emprender, es decir su propia vida.Cómo hacerlo con otros y los retos personales que se deben de asumir, las dificultades y los sacrificios personales.

Este marco no sólo es simbólico sino que las actividades al aire libre de los rovers se suelen desarrollar en rutas en espacios naturales, donde experimentan las dificultades del terreno, el esfuerzo personal y su aportacion a la comunidad.

El color es el rojo. Como símbolo del servicio.

También es importante en la simbología el hecho de celebrar la partida. Ya que hay dos momentos importantes en la vida del rover en el Clan. Uno la investidura, el compromiso renovado ante los demás de su promesa, y el otro la despedida, como fin de su etapa de formación dentro del grupo.

Las fases de progresión van a estar vinculadas a estos aspectos. De tal manera que las dividiríamos así:

Integración: Aspirante, centra su trabajo en informarse en las dinámicas de trabajo propias del clan, conocimiento de la carta de compromiso etc. Así como adquirir y reflexionar sobre las bases del método scout.

Participación: Rover en Formación. Es la etapa de máximo desarrollo de trabajo y análisis personal, aquí elabora y desarrolla su plan de adelanto individual (PAI) que le enseñará a definir y alcanzar metas personales para su propio desarrollo. Finaliza con la investidura rover.

Animación: Rover en Acción. Su trabajo se centra en el desarrollo de proyectos personales. Su vida no solamente gira en torno a su comunidad de R-S sino que sus programas deben implicar actuaciones comprometidas tanto dentro como fuera de la propia estructura del Clan, de su Grupo Scout o de su propia Asociación: grupos marginales, órganos de participación en su centro de estudios o trabajo, asociaciones de vecinos, partidos políticos, asilos, orfanatos etc.

Una vez finalizada su etapa en el Clan. El rover será despedido por todos los miembros. Conocedores todos de que esta persona estará integrada en algún colectivo de trabajo y que tiene definido el modelo de persona que pretende el escultismo. Deseándosele un buen camino, o buena ruta por la vida.

BIBLIOGRAFÍA

- ASDE (1999). Sistema de Programas.

- VV.AA (1997). Pedagogía Scout. Fundamentos organizativos y estrategias metodologicas. Granada, Grupo Editorial Universitario.

- Scouts de Andalucía (1996). Colección Camaleón. Manual del Scouter de Sección. Granada.

- Sanz, José L. (1992) Chapoteos, metodología de la colonia de castores. Colección Jamboree 2000. Valencia, Scouts de España.

- ASDE (1990). Cuadernos prácticos de pedagogía scout (7). Colección Kraal. Valencia, Sanchís.

- VV.AA. (1988). Los sistemas de patrulla. Madrid, El Manglar.

- Equipo Tercera Rama (1988). Una propuesta educativa para adolescentes. Zaragoza, ASDE

- Kipling, Rudyard (1988). El libro de las tierras vírgenes. Madrid, Alianza Editorial.

- Hernández Díaz, José M. y Muñoz Micolau, Juan M (1982). El Raid. Salamanca, Varona.

- VV.AA (1981). Roverismo, un servicio a la juventud. Madrid, Atenas

- Guarniery, Carlos et al. (1981). Juntos para vivir y esperar. Madrid, Atenas.

- Fernández, Carlos A. (1981). Tu patrulla. Madrid, Villena.

- Baden Powell (1976). Escultismo para Muchachos. Barcelona, Oidá.

- VV.AA (1973). Manual para scouts. San José de Costa Rica, Scout Interamericana

- Baden Powell (1968). Roverismo hacia el éxito. México, Scout Interamericana.

- Scouts de Andalucía. Manuales de los cursos de formación de educadores.

McCartney, A.H. () Los amigos del bosque