



ÍNDICE

1. Introducción

- 1.1. Características psicoevolutivas
- 1.2. Análisis del entorno en pioneros

2. El marco simbólico

- 2.1. La palabra pionero
- 2.2. Simbología

3. El sistema de equipos

- 3.1. Instituciones y funcionamiento

4. Aprender haciendo

- 4.1. Desembarco
- 4.2. La empresa
- 4.3. Actividades especiales
- 4.4. Momentos formativos

5. Ley y Promesa

- 5.1. La Constitución

6. El progreso personal

- 6.1. El progreso en las actividades
- 6.2. El Diario de Empresa
- 6.3. El cuaderno personal

7. Vida en la Naturaleza

- 7.1. Técnicas de pionerismo

8. Apoyo de adultos

- 8.1. Los padres



1. INTRODUCCIÓN

1.1. CARACTERÍSTICAS PSICOEVOLUTIVAS

La etapa de Pioneros abarca las edades de la adolescencia media de los 14 a 16 años.

Respecto a las características psicológicas y sociales de los/las adolescentes de hoy podemos señalar el siguiente perfil:

- ❖ Necesidad de reafirmar su propio yo.
- ❖ Les cuesta el cambio: El problema es dejar la infantilidad de rangers. Quieren ser personas adultas pero se ven desorientados.
- ❖ Rebeldes ante el mundo adulto. Rechazo a todo lo que venga impuesto: familia, Fe, esquemas sociales, etc.
- ❖ Muy volubles: gran inestabilidad emocional, reflejándose también en la amistad.
- ❖ Idealistas: construyen en su mente un mundo perfecto, lo que supone un enfrentamiento con la realidad.
- ❖ Consumistas: no valoran lo necesario y el esfuerzo, avasallados por los medios de comunicación.
- ❖ Necesidad de grupo: necesitan reafirmarse en un grupo. Huida de los problemas familiares.
- ❖ Fuerte sentimiento de amistad.
- ❖ Pasividad: poco dados y dadas a tomar la iniciativa, no sintiéndose capaces de promover el cambio salvo en ideales.
- ❖ Falta de reflexión/concienciación: sobre las consecuencias que se derivan de sus actos (drogas, sexualidad).
- ❖ Falta de identificación con la Iglesia como institución: quieren innovar pero se le cierran las puertas.
- ❖ Falta de compromiso.

Cada chico o chica, en su proceso de crecimiento, debe aceptar la dimensión personal del propio sexo, e ir descubriendo y comprendiendo las razones, formas de ser y procesos de las otras personas.

a) Aspectos biológicos

- ✓ Maduración sexual.
- ✓ Aumento de la fuerza física y la habilidad.
- ✓ Aumenta la caja torácica y la capacidad respiratoria, también la digestiva.



- ✓ Acaba la maduración cerebral (aunque algunos o algunas nunca llegan a madurar...).

b) Aspectos psicológicos

- ✓ Inseguridad en el manejo de su propio cuerpo.
- ✓ Inseguridad hacia la sexualidad.
- ✓ Inseguridad en sus relaciones con las demás personas.
- ✓ Inestabilidad emotiva hacia las personas que quiere.
- ✓ Desarrollo de la autonomía personal.
- ✓ Descubrimiento de su yo íntimo.
- ✓ Preocupaciones en cuanto a su futuro.
- ✓ Búsqueda de independencia.
- ✓ Necesidad de comprensión por parte de las demás personas.
- ✓ Nuevas orientaciones de los intereses.
- ✓ Necesidad de actuar.
- ✓ Interés creciente por el sexo.

c) Aspectos afectivos

- ✓ Inestabilidad en la valoración de sí mismos o mismas, que da lugar a confusión.
- ✓ "Soy muy inteligente para unas cosas y muy torpe para otras".
- ✓ Primeras conexiones entre rasgos opuestos. Puede darse confusión entre características contradictorias.
- ✓ Diferenciación de atributos en función de situaciones y roles diferentes.
- ✓ Reconocimiento simultáneo de características positivas y negativas.

d) Aspectos sociales

- ✓ Comienzan a emanciparse emocionalmente de los padres y madres, aunque a la vez buscan su protección.
- ✓ En esta etapa se dan muchos conflictos con los padres y madres por falta de comprensión entre ambas partes.
- ✓ Crece la necesidad de sentirse valorados/as, afirmados/as, y de adquirir el sentido de pertenencia a algún grupo.
- ✓ Sus intereses principales, son las actividades de ocio, diversión y los deportes.
- ✓ Cada vez más reclaman ser autónomas y autónomos y, siempre mediante la negociación y el diálogo, debe dárseles más



- libertad para que gestionen su tiempo libre, la toma de decisiones, el manejo del dinero, etc.
- ✓ Toman mayor contacto con la sociedad, por eso la conocen y pueden valorarla de manera más real.
 - ✓ Adquieren una mayor conciencia sobre las demás personas, así como la pertenencia a una determinada clase social.
 - ✓ Buscan su estatus dentro del grupo de compañeras y compañeros de la misma edad, y esto puede producir oscilaciones entre: aceptación y rechazo, sociabilidad e insociabilidad, confianza y desconfianza en ellas y ellos mismos.
 - ✓ En esta época aparecen rivalidades y luchas para obtener poder y ejercerlo sobre las demás personas.
 - ✓ La amistad entre pioneros y pioneras se caracteriza por la sinceridad, el altruismo, la delicadeza. Se precian de tener los mismos gustos y opiniones, se imitan, tienen mutua confianza, se sacrifican los unos y unas por los otros y otras.
 - ✓ Hay un predominio de la pandilla, o sentimiento grupal, y se reúnen con frecuencia, se divierten en unión, y todo ello les da sentimientos de pertenencia, seguridad, solidaridad y amistad.

e) Aspectos ético-religiosos

- ✓ Crisis de moralidad: dejan de tener una moralidad impuesta y recibida para llegar a una libre aceptación de las normas morales. Los valores preferidos de cada adolescente son: el honor, la lealtad al grupo, la sinceridad...
- ✓ Edad de las fluctuaciones: heroísmo-sensualidad, narcisismo- amor a las demás personas, escrupulosidad- liberalismo.
- ✓ Rebelión contra lo formalista y lo rutinario, en la que arrastran a veces cosas que no lo son, pero las consideran también rechazables por falta de matices en su crítica.
- ✓ Concepción excesivamente moralizante y negativa de la religión que hace a cada joven identificar lo religioso con lo moral.
- ✓ Necesidad de sobrepasar la experiencia sensible y responder a los grandes interrogantes de la vida.
- ✓ Un sentido más agudo y menos impreciso de la necesaria existencia y presencia de Dios.
- ✓ Un cierto desencanto y desesperanza, fruto de la pérdida de valores que vive nuestra sociedad.



1.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO EN PIONEROS

Aunque lo expresemos en singular, todos sabemos perfectamente que nuestros chicos y chicas viven rodeados por múltiples entornos, con múltiples influencias, por lo cual nuestra pretensión es simplemente enumerar unos puntos a tener en cuenta por cada kraal de responsables a la hora de analizar el entorno concreto en el que viven los chicos y chicas de su grupo.

- ◆ Valorar las diferentes familias y como afectan estas al niño o la niña: familia tradicional, de personas separadas, de personas divorciadas, familias unisexuales, con dificultades sociales, etc.
- ◆ Valorar la influencia de los medios audiovisuales que rodean a niños y niñas: T. V., videojuegos,...
- ◆ Valorar los aspectos psico-físico-evolutivos que pueden afectar a niñas y niños: stress, falta de afecto, sedentarismo, alimentación, auto aislamiento, etc.
- ◆ Analizar o valorar los rasgos característicos del contexto de pioneros y pioneras:
 1. Barrio
 2. Familia
 3. Nivel socio-cultural
 4. Centro educativo
 5. Parroquia-relación con la Iglesia

Estos aspectos o realidades se podrían analizar a través de diferentes herramientas como: las entrevistas, la observación.

Es importante analizar el entorno familiar de pioneras y pioneros, fundamental para comprender su realidad y poder intervenir de forma real en su educación.



2. EL MARCO SIMBÓLICO

Con la edad con la que nos encontramos, la elección de un marco simbólico adecuado resulta difícil. De entre los objetivos que pretende el marco simbólico dentro del método scout contemplados en el documento ***Scouting: An educational system (OMMS. 1998)***, dos nos han parecido los fundamentales en la etapa de pioneros:

- ◆ El marco debe recoger los valores del escultismo, pues su principal objetivo es hacerlos naturales a los chavales.
- ◆ El marco debe garantizar a los chavales oportunidades para sentirse heroicos, valientes, etc., fomentando la autoestima y ayudando a superar así problemas clave en el crecimiento del adolescente.

Por ello el marco simbólico elegido es el de los pioneros. Como el marco responde a estos dos objetivos queda claro en el siguiente análisis de la palabra pionero (que será uno de los textos que presidan el cuaderno personal de cada pionero).

2.1. LA PALABRA PIONERO

La R.A.E. nos dice que un "pionero es la persona que inicia la exploración de nuevas tierras", así como "la persona que da los primeros pasos en alguna actividad humana".

Sugere pero escueto. ¿Nos atrevemos a dar un paso más?...

¿Qué es ser pionero?

Ante todo es una aventura. Es lanzarse el primero con la incertidumbre de no saber qué encontrará en el camino. Es disfrutar descubriendo nuevas gentes, nuevos lugares. Es tener la mente abierta, dispuesta a aceptar lo distinto. Es tener el corazón abierto, dispuesto a dejarse empapar de experiencias y rincones, dispuesto a amar. Es hacerse muchas veces el camino donde no lo hay. Es riesgo. Es encontrarse dificultades y superarlas.

Un pionero sabe que ser el primero entraña una gran responsabilidad. Un pionero allana el camino a los que vienen detrás, hace habitable (y hasta confortable) lugares que antes de su llegada eran inhóspitos. Un pionero es un constructor de un mundo distinto, más humano. Un pionero es un soñador.

Un pionero es un caminante nato, un viajero. Su hogar es el mundo y su familia la humanidad entera. Por eso un pionero es un constructor de paz. Por eso es un defensor de la Naturaleza. Un pionero cree que es posible compartir y respetar el mundo y da ejemplo de ello. Por eso valora más el ser que el tener. Por eso es austero. Un pionero está acostumbrado a vivir con lo mínimo. Es un hombre de recursos.



Sabe que la felicidad no se encuentra en lo material y por eso no la busca allí. Un pionero, por tanto, valora mucho su dimensión espiritual. Busca a Dios. Sale a su encuentro.

Pero un pionero no camina, descubre, construye, siente y vive solo. Quiere y necesita de sus compañeros. Sabe que la unidad es mucho más que la suma de las partes y por eso la convierte en su lema. Un pionero sabe trabajar en grupo. Aporta, da y recibe, respeta, comprende, comparte. Un pionero sabe que las mayores empresas serían inalcanzables para él solo, pero pueden ser una realidad uniendo sus esfuerzos con sus compañeros. Un pionero no es sólo un pionero. Son todos.

2.2. SIMBOLOGÍA

Sin embargo, hay que tener cuidado de no saturar a los chavales con el marco simbólico. Un adolescente de esa edad puede rechazar la propuesta que se le hace si la considera demasiado infantil. Por eso la simbología utilizada del marco debe ser poca y bien elegida. En concreto, se utilizará el marco en:

- La palabra pionero (ver la sección anterior).
- La nomenclatura utilizada.
- La acampada de inicio (ambientada según el marco).
- Diario de empresa (Archivo de Indias).
- Algunos momentos especiales (evaluaciones, etc.).

Sobre los nombres "propios":

- Los chavales se llamarán pioneros y pioneras.
- Los responsables de la unidad se llamarán sencillamente responsables y formarán el kraal de pioneros.

Dentro del marco simbólico creemos que es hablar del lugar de reuniones de la unidad. En este sentido, debe ser en un local diferenciado y asumido como propio por los chicos. Para ello es muy importante la decoración y ambientación del mismo. Hay que intentar que las actividades hechas y por hacer, lo vivido en la unidad, esté reflejado en el local: fotos, planning de actividades, copia de la Constitución, etc.



3. EL SISTEMA DE EQUIPOS

En esta etapa cuando el funcionamiento de los equipos puede alcanzar todo su potencial educativo. Precisamente por ello se requiere un mayor esfuerzo por parte de los responsables para velar por el buen funcionamiento de los equipos y de todo el juego institucional en el que se hallan inmersos.

Aparte de todas las características que aparecen en *Scouting: an educational system*, los equipos de las unidades de pioneros tendrán las siguientes características específicas:

- ✓ Serán heterogéneos en edad, de forma que los mayores estimulen a los pequeños en su desarrollo y los más pequeños estimulen en los mayores el sentido de la responsabilidad y les hagan apreciar su progreso desde que ellos fueron pequeños.
- ✓ Serán también heterogéneos en sexo, para favorecer la coeducación entre chicos y chicas.
- ✓ Serán fijos en el tiempo. Aunque no es una cosa que haya que implantar desde el principio, sino que se puede hacer progresivamente dotando cada vez de más autonomía a los equipos.
- ✓ Una vez estén fijos, cada año los chavales que se incorporen nuevos a la rama elegirán (con ayuda de los responsables) el equipo en el que se incorporarán. Es importante que sean los nuevos los que elijan el equipo y no al revés, para evitar que la elección se convierta en el draft de la NBA.
- ✓ Mientras no sean fijos, se intentará que sean los propios chicos los que hagan los equipos (con los condicionantes de heterogeneidad que hemos visto), para que todos estén a gusto en su equipo.
- ✓ Es fundamental dotar de autonomía a los equipos. Para ello tendrán su material propio, incluido de acampada (dentro de las posibilidades del grupo).
- ✓ En este sentido es importante que tengan actividades propias que faciliten la cohesión y la identidad del equipo. Como propuestas: dormir juntos en acampadas y campamentos, hacer salidas propias, ser los equipos de trabajo en la preparación de actividades que vengán determinadas por los responsables (campamento, acampada de grupo, festival de Navidad, Pascua, etc.).



- ✓ Sólo será imprescindible la figura de un coordinador. Los demás cargos, si los hubiese, deberán tener una responsabilidad real. Es importantísimo evitar cargos sin contenido: mejor que no los haya.

El coordinador

Aunque aparece recogido en *Scouting: an educational system*, creemos que es importante recalcar aquí nuevamente el papel del coordinador en el equipo y en la rama, pues es una figura que es necesario cuidar mucho por parte de los responsables. Así:

- ◆ El coordinador debe representar a su equipo en los Alyamas (ver más abajo) y, para ello, debe conocer las inquietudes, preocupaciones y gustos de sus compañeros.
- ◆ En la realización de ese papel hay que fomentar la adquisición de actitudes como la empatía, la capacidad de escucha, la comprensión, la adaptabilidad, la síntesis, la crítica constructiva, etc.
- ◆ Debe haber una comunicación muy fluida entre responsables y coordinadores para garantizar el buen funcionamiento de la rama y velar por que todos y cada uno de los pioneros tengan su lugar en la unidad.
- ◆ Los coordinadores deben tener una responsabilidad real y, para eso, es imprescindible que tengan capacidad de decisión. En ese sentido, los Alyamas deben ser el lugar de toma de decisiones de la unidad, al menos, de muchas de ellas.

3.1. INSTITUCIONES Y FUNCIONAMIENTO

El sistema de equipos lleva consigo la instauración de una pequeña democracia en la que aparecen dos instituciones como imprescindibles:

A) Alyama

Es la reunión entre el coordinador del kraal y los coordinadores de los equipos.

En ella se trata de mantener con la mayor frecuencia posible un diálogo sobre cómo están funcionando los equipos, cuáles son los problemas o dificultades que hay en la rama o que se pueden plantear en las actividades, nuevas ideas y propuestas hacia el kraal o la rama, etc.

Los Alyamas deben darse periódicamente. Recomendamos uno bimensual.

Entre ellos cabe destacar el Alyama de inicio de Empresa. En él, como se verá más adelante, se proponen, debaten y deciden las modificaciones al proyecto de Empresa elegido por la unidad.



B) Asamblea

Está formada por todos los pioneros de la unidad. Se reúne en tres grandes momentos de la ronda solar (Navidades, Semana Santa y Campamento).

Tienen dos momentos bien diferenciados:

- ♦ **Primero un desierto individual.** Consiste en darle un tiempo a cada pionero para que pueda meditar sobre cómo lleva el año, cómo lleva sus compromisos, qué tal va la relación con la rama, sociedad, responsables, con ellos mismos... Es intentar abrirles una ventana de escape a la sociedad de hoy en día, un "stop and go" en el camino. Es el momento en el que revisarán su proyecto personal y, por ello, el documento de trabajo será el cuaderno personal.
- ♦ **El segundo momento será conjunto,** toda la rama. Allí se pondrán en común las reflexiones personales, se hablará del funcionamiento de la rama y se asumirán los compromisos necesarios para un mejor funcionamiento futuro.

Es muy importante este planteamiento de partir de lo individual a la hora de hablar del grupo (lo mismo se hace al plantear los grupos de trabajo en las Empresas, y las propias Empresas, a partir de las inquietudes individuales reflejadas en los proyectos personales de cada pionero). Esto fomenta la autonomía de cada pionero, a la vez que refuerza la individualidad de la educación: la rama es de todos para todos.

Las Asambleas serán momentos muy especiales. Por ello tienen que ser cuidados con mucho mimo por los responsables, tanto en la forma como en el contenido. Deberían ser fuera del local, en un lugar que les invite a pensar y reflexionar (¿Naturaleza?).



4. APRENDER HACIENDO

Lo que se hace, las actividades que se realicen y, lo que es más importante, cómo se realicen, es lo que va a determinar en gran medida el éxito de nuestra propuesta educativa. En este sentido, antes de pasar a concretar un poco más, conviene hacer un par de reflexiones importantes:

- ✓ Hoy en día los adolescentes están marcados por el pasotismo. Por tanto, es importantísimo conseguir que los pioneros se motiven, que logren realizar sus sueños y que, además, logren hacer partícipes de sus sueños a los demás pioneros.
- ✓ Es importante, para conseguir el objetivo anterior, tener un componente de reto, de aventura, en cada una de las empresas que se realicen.
- ✓ Es importante valorar a posteriori lo que se ha conseguido. El ver lo que fueron capaces de hacer motiva y anima y es vital para que cada pionero valore el progreso realizado.
- ✓ A nivel educativo, lo importante no es el fin de la empresa, sino el camino realizado para hacerla. Sin embargo, por lo que se acaba de comentar, es importante que cada empresa salga adelante.

Esquema del año

Un modelo de planificación global del año podría ser el siguiente:

- ❖ Desembarco (acampada de inicio).
- ❖ Primera empresa (hasta Navidades. Mínimo 4 semanas).
- ❖ Actividades de Navidad.
- ❖ Segunda empresa (mínimo 6 semanas).
- ❖ Preparación del campamento y campamento.

Es fundamental que a lo largo del año se realicen dos empresas. Por una parte, para poder dar a los chavales la posibilidad de trabajar en las cinco áreas de progreso durante estas actividades (ya que tendrían seis empresas disponibles a lo largo de la etapa pioneros). Por otro lado, porque es una forma de aprovechar mejor el tiempo hasta Navidad. Normalmente este período suele dedicarse a formar los equipos, redactar los proyectos personales y a realizar dinámicas de conocimiento y cohesión de la rama. La idea ahora es resolver la parte organizativa en el Desembarco y aprender a convivir y a trabajar mediante la experiencia, es decir, conviviendo y trabajando



en un proyecto común (tal y como se recomienda en *Scouting: an educational system*).

4.1. DESEMBARCO

Es la acampada de inicio de curso. En ella se redactará la Constitución de la rama, se configurarán los equipos y se elaborarán los proyectos personales.

Es vital para un buen funcionamiento posterior de la rama y por tanto hay que cuidar mucho:

- La asistencia. Deberían ir todos los pioneros. Si alguno falta es importante hacer un esfuerzo por parte de los responsables para que se integre rápidamente en el funcionamiento de la rama.
- Los detalles. Al ser una acampada con un tinte bastante profundo a nivel de reflexión y de planteamientos, hay que cuidar que todos los pioneros se sientan a gusto, apreciados y parte vital de la rama. No sería mala idea tener algún detalle personal para cada pionero.
- La ambientación. Ambientarla en el marco simbólico (pioneros) ayudar a utilizar éste como simbología a la hora de expresar ideas, sentimientos, compromisos, etc.
- Hay que evitar por todos los medios que la acampada sea aburrida. Que sea profunda no es incompatible con que los pioneros salgan de ella muy motivados.
- Es importante que los responsables dediquen tiempo a hablar con todos los pioneros. De cualquier forma es imprescindible que lo hagan con los nuevos, para ayudarles a enfocar y realizar su proyecto personal. Hay que tener en cuenta que los demás sólo tienen que revisar y modificar el del año anterior.

4.2. LA EMPRESA

Apostamos por dos empresas durante el año, una de mayor magnitud que la otra. La más corta será de entre tres y cuatro semanas efectivas, además de todo el proceso previo de presentación y elaboración, y posterior de evaluación y celebración. La más larga durará entre seis y ocho semanas efectivas.

Estructura de la empresa:

1. Reunión de motivación. Consiste en motivar y estimular la creatividad de los pioneros para que saquen lo mejor de sí mismos y aporten una lluvia de ideas respecto a que proyectos quieren hacer. En esa misma reunión cada equipo decide una idea para el proyecto que va a desarrollar y proponer.



2. Reunión(es) de preparación. Cada equipo se junta y desarrolla la idea de proyecto. Para que de tiempo es necesario contar con que parte del trabajo habrá que hacerlo entre semana.

Hay que concretar los siguientes puntos:

- **Título e Idea.** Hay una serie de empresas que conviene evitar y son las que consisten en sacar dinero para algo. A parte de poco creativas, la experiencia nos dice que suelen salir mal. Igualmente conviene evitar que los pioneros asocien una empresa con un viaje, aún cuando es aconsejable que toda empresa tenga una (o más) salidas.
- **Fundamento de la Empresa.** Para qué queremos esta empresa, en qué consiste y por qué la hemos elegido. Objetivos generales. Desarrollo. Calendario, actividades, medios y recursos disponibles, financiación, extrajobs, . . . Es importante que la empresa tenga más de un pico de intensidad, para evitar que la motivación decaiga durante su desarrollo.
- **Grupos de trabajo.** Debe haber uno por cada área de progreso, con unos objetivos propios y unas tareas específicas. Es importante la función del responsable aquí para ayudar a sacar tareas atractivas para cada una de las áreas de progreso de la idea elegida por los pioneros. Hay que hacer notar que de una idea buena se pueden sacar siempre fácilmente grupos de trabajo en cada una de las áreas.
- **Evaluación.** Cómo se va a evaluar y celebrar el éxito de la empresa.

3. Reunión de elección. Presentación de cada proyecto y elección de la empresa por parte de la unidad. Se debe cuidar el momento para que sea vivido de manera especial por la rama (ino todos los días se elige una empresa!).

4. Reunión de replanteamiento. Los equipos se reúnen por su cuenta para exponer al coordinador las enmiendas y modificaciones que proponen a la empresa elegida. Es importante que cada pionero parta de su proyecto personal a la hora de intentar que la empresa responda a sus inquietudes de desarrollo. De hecho, en este punto cada pionero debería tener claro en qué grupo de trabajo (área de desarrollo) querría entrar.

5. Kraal de replanteamiento. El kraal de pioneros valora cómo sacar el mayor provecho educativo al proyecto elegido.

6. Alyama de Inicio de Empresa. Los coordinadores (también el coordinador del kraal) se reúnen para exponer los puntos de vista de cada uno de sus equipos (kraal) y para consensuar un proyecto definitivo de empresa.



7. Presentación del proyecto definitivo. Los coordinadores presentan a la rama el proyecto definitivo y los pioneros eligen el grupo de trabajo en el que se incorporarán y . . . ii Empieza la empresa !!

8. Desarrollo de la empresa.

9. Evaluación y celebración. (Ver El progreso personal).

Nota: Los puntos 3 y 4 deberían hacerse en la misma reunión. Los puntos 5 y 6 habrá que hacerlos entre semana, para evitar perder una semana en ellos. De cualquier forma no deberíamos dedicar más de cuatro semanas al proceso previo a empezar una empresa.

4.3. ACTIVIDADES ESPECIALES

Además de las empresas, hay una serie de actividades especiales que son recomendables y que pueden aportar una gran riqueza a la rama:

4.4. MOMENTOS FORMATIVOS

La sociedad no tiene que ser algo externo a la vida de los muchachos. Por eso mismo es importante tener momentos para poder hablar, debatir, aprender sobre el mundo que nos rodea. Un objetivo importante es fomentar el espíritu crítico de los pioneros, así como su implicación en la vida social y política de su entorno. En principio vale cualquier formato: charlas, debates, video fórum, cursillos, No es un recurso que haya que sobreexplotar pero es interesante, sobre todo si el tema se elige con tino: de actualidad y/o muy cercano a la problemática de los chavales.



5. LEY Y PROMESA

Cuál es el papel de la Ley y la Promesa dentro del método scout queda muy bien reflejado en *Scouting: an educational system*. Lo que debemos concretar aquí es cómo se va a conseguir que la Ley esté presente como ideal en la vida de la rama y de cada pionero. Por otra parte, creemos que dentro de esta herramienta del método debemos hablar también de las normas de funcionamiento que los propios pioneros fijan y asumen.

Por ello, la forma de trabajar la Ley y la Promesa en las unidades de pioneros es mediante el proyecto personal (como compromiso individual de desarrollo tomando la Ley como referente) y, fundamentalmente, mediante la Constitución. El proyecto personal se tratará en El progreso personal.

5.1. LA CONSTITUCIÓN

La Constitución recoge la esencia de lo que es la rama. Por tanto, no puede ser un objeto muerto Tiene que ser revisada y actualizada para representar al grupo de chavales que conforman la rama en cada momento.

La Constitución debe ser redactada, consensuada y firmada por todos los pioneros de la unidad y recoge tres aspectos básicos de la identidad de la rama:

1. ¿En qué cree la rama? Seré un comentario sobre cada uno de los puntos de la Ley que explique cómo la rama entiende, aplica, matiza o valora ese punto. El tomar el texto de la Ley como base hace que ésta sea referente para el credo de la unidad, y que, a pesar de revisiones y modificaciones, el ideal básico permanezca inalterado.

2. ¿A qué se compromete la rama? Los compromisos concretos que adquiere la rama (en función de sus creencias) para con la sociedad, la parroquia, el grupo, la rama, etc.

3. ¿Cómo se organiza la rama? Horarios de reuniones, normas de comportamiento, puntualidad, funcionamiento de los equipos y de los Alyamas, etc. Si hay falta de tiempo esta parte puede omitirse, o ser planteada por los responsables.



6. EL PROGRESO PERSONAL

Dentro de la rama de pioneros, los chavales tienen una mayor conciencia de lo que están haciendo y de si realmente progresan o no. Ellos son los que tienen que marcarse las metas a cumplir durante las diferentes actividades del año, además de ser capaces de ponerse unas pautas de autoevaluación.

Pero no por eso tiene que dejarse todo el peso en los propios pioneros. Los responsables deben acompañar este proceso animando a los chavales a ver y superar sus carencias y a, fundamentalmente, sacar de cada pionero lo mejor de sí mismo.

Es tal vez en esta herramienta del método en la que más aflora la individualidad de la educación scout. Como se habrá podido apreciar, esta individualidad es un pilar fundamental en todo el planteamiento que estamos desarrollando aquí. Por eso es muy importante dedicarle el tiempo suficiente al progreso personal y no caer en un excesivo activismo, en hacer por hacer.

En la rama de pioneros, las cinco áreas de progreso vienen denominadas por cinco verbos:

- ❖ CONSTRUIR: habilidad manual.
- ❖ DESCUBRIR: sentido de Dios.
- ❖ GUIAR: formación del carácter.
- ❖ COMPRENDER: servicio a los demás.
- ❖ VIVIR: salud y desarrollo corporal.

6.1. EL PROGRESO EN LAS ACTIVIDADES

Tanto en las empresas como en los programas la rama se dividirá en grupos de trabajo; uno por cada verbo. Dentro de lo posible, cada chaval elegirá el verbo en el que quiere trabajar. Para ello deberá tener en cuenta su proyecto personal, las opiniones o sugerencias que le puedan hacer los responsables, así como el hecho de que cada pionero debería pasar por los cinco verbos a lo largo de las seis empresas que realizará en la unidad (dos cada año).

La forma de evaluar este progreso va a ser mediante la realización del "Diario de Empresa".

6.2. EL DIARIO DE EMPRESA

Cada equipo, para cada empresa, elaborará un diario en el que contará cómo se ha desarrollado la empresa. Deberá hacerlo desde el marco simbólico. Es decir, cada empresa se verá como un descubrimiento, una construcción, una expedición realizada por



pioneros en territorio nuevo. Será como un cuento en el que las metáforas y la simbología propia del marco ayudarán a narrar los acontecimientos más importantes, los éxitos, los fracasos, las aventuras vividas en la empresa. Paralelamente (o alternativamente) se realizará un mapa del descubrimiento, en el que aparecerán las contribuciones a la expedición de cada equipo de trabajo con el siguiente convenio como ejemplo:

- CONSTRUIR - construcciones.
- DESCUBRIR - paisajes sorprendentes.
- GUIAR - el itinerario seguido.
- COMPRENDER - personas, tribus que nos hemos encontrado en el camino.
- VIVIR - aprovisionamientos, logística, pasos difíciles.

Es importante completar además el "Diario" con algunas fotos de la realización de la empresa.

Estos Diarios (junto con el proyecto definitivo de empresa) se van a ir guardando en el "Archivo de Indias", que irá recogiendo los diferentes proyectos que vayan realizando las diferentes generaciones de pioneros, así como la visión de ese proyecto por cada uno de los equipos. Esto puede ser de gran riqueza pues permite evaluar el cambio generacional, a la vez que ayuda a la hora de buscar propuestas de empresa y a la hora de motivar a los pioneros en la realización de una nueva empresa (siempre anima ver lo que otros pioneros antes fueron o no fueron capaces de hacer).

6.3. EL CUADERNO PERSONAL

A lo largo del ciclo de tres años en los que cada pionero estará en la rama, va llevar consigo un cuaderno personal. En él irá recogiendo una serie de vivencias y objetos que le permita recordar y valorar lo que ha ido haciendo, progresando y aprendiendo en los tres años.

El cuaderno se lo entrega la rama en el Desembarco a todos los pioneros nuevos, siendo este gesto un signo de bienvenida.

Dentro del cuaderno estarán:

1. El texto ¿Qué es ser pionero?
2. Una foto de la unidad de cada año. Con el objetivo de que sean conscientes del paso del tiempo, de cómo van cambiando, etc.
3. El proyecto personal de cada año. Para que lo utilicen en las evaluaciones y planificaciones.
4. Las evaluaciones que realicen durante el año. Así no quedarán en el olvido, y es una forma de que ellos mismos puedan cambiar actividades que no les hayan gustado.



5. Pensamientos de los desiertos. Para que todas esas maravillosas ideas y reflexiones que tienen cuando disponen de un ratito para pensar no caigan en saco roto. Y para que se vayan dando cuenta de cómo van cambiando sus planteamientos a lo largo de su etapa en la rama.
6. Una copia de la Constitución de cada año.
7. Fotos y otros recuerdos, papelotes, etc.

Creemos que hay una serie de puntos que pueden mejorar o facilitar el uso del cuaderno personal:

- ✓ Debería ser de tamaño cuartilla y de hojas en blanco.
- ✓ Aunque sea caer en una falta de confianza hacia los pioneros, creemos que es conveniente que el cuaderno se quede en el local (en una zona que conozcan los pioneros para que puedan acceder a él siempre que quieran). Así serán los responsables los encargados de llevarlos y traerlos cuando sea necesario.
- ✓ Es importante no sobresaturar el cuaderno, ya que éste al final perdería toda la magia. Se debe utilizar sólo en las Asambleas, en el Desembarco y en los momentos especiales que los responsables consideren.
- ✓ Es conveniente que todo quede en el cuaderno grapado o pegado.
- ✓ Un buen consejo es rotular las partes "obligatorias" del cuaderno.
- ✓ Los responsables tienen que formar parte activa del cuaderno, leyendo los proyectos personales y dejando notas de ánimo, consejo o reflexión para el pionero.



7. VIDA EN LA NATURALEZA

En *Scouting: an educational system* aparecen una serie de ideas sobre la importancia del contacto con la Naturaleza en el desarrollo físico, intelectual, social y espiritual del joven. De entre ellas destacamos una como clave para esta edad:

La vida en la Naturaleza hace al adolescente darse cuenta de la cantidad de cosas superfluas con las que llenamos la vida. El ser frente al tener.

Además vamos a resaltar una serie de detalles y actividades concretas que completan (que no sustituyen) el planteamiento general de *Scouting: an educational system*.

1. Se realizará al menos una salida (excursión, acampada, marcha, etc.) al mes. Hay que lograr que la Naturaleza sea el medio usual de nuestras actividades y no algo marginal.
2. Se potenciará la educación ambiental, el conocimiento y protección del medio natural que nos rodea, la idea de sostenibilidad y de uso racional de los recursos, etc. Además, hay dos actividades que son características de la rama pioneros y que tienen un valor educativo y motivador importante: la marcha y las construcciones.

7.1. TÉCNICAS DE PIONERISMO

Construir una cabaña en un árbol, por ejemplo, requiere trabajar en equipo, creatividad para solventar problemas técnicos, ilusión por un objetivo común, afán de superación y de mejora.

Si además, las construcciones que se realizan son las necesarias para la vida de un campamento (una cocina de madera, por ejemplo), aparece el valor añadido de que se hace algo por los demás. Esto fomenta en los pioneros el sentido de la responsabilidad, de la necesidad de hacer el trabajo bien para que todos los demás puedan luego disfrutarlo.

La experiencia nos dice que la preparación de un campamento es una actividad con la que los pioneros disfrutan, progresan y aprenden y que, además, marca un carácter de superación, servicio, unidad y diálogo dentro de la rama para el resto del campamento.

En esta línea sería necesario que los pioneros aprendan a desenvolverse con soltura en el medio natural en técnicas como orientación, cabuyería, etc.



8. APOYO DE ADULTOS

Hay una serie de puntos a tener muy en cuenta por el responsable de pioneros:

- El responsable debe de dar una atención individual y personalizada a cada chaval, con el objeto de sacar a relucir lo mejor de cada uno, y animando a mejorar en aquello que más cojea.
- El responsable no es el amigo de los pioneros, no puede ser cómplice del chaval, pero sí que debe estar cuando éste le necesite.
- Hay que evitar favoritismos y volcarse con los pioneros más descolgados. El responsable es modelo del chaval, por eso es muy importante la coherencia del responsable entre lo que dice y lo que hace.
- Hay que dar un apoyo especial en temas como el alcohol, el tabaco, las drogas, las relaciones de los adolescentes con los padres, ya que son temas difíciles que afrontan los pioneros por primera vez.
- Hay que saber motivar, plantear retos, ver y potenciar lo bueno que tiene cada pionero, fomentar la autoconfianza, etc.
- Dentro del kraal debería haber un reparto uniforme de roles y funciones y un buen equilibrio entre chicos y chicas.
- Tiene una especial importancia el coordinador del kraal, que será el representante del kraal en los Alyamas y deberá velar por el buen funcionamiento del kraal. Como gestor de personas debería ser un miembro con cierta experiencia vital (mínimo 22-23 años) y en la rama.

8.1. LOS PADRES

Dentro de la educación en el escultismo los padres juegan un papel fundamental, ya que ellos son los principales encargados de la formación y educación de sus hijos. Por eso la educación dentro de la rama de pioneros tiene que ir

paralela a la educación que reciben de sus padres y complementarla. Hay que tener en cuenta que muchas veces los pioneros confían más (en diversos aspectos) en sus responsables que en sus propios padres. Por tanto, debe haber una buena comunicación entre el kraal y los propios padres. Esto se puede potenciar quedando con los padres a lo largo del año (de forma individual o con reuniones generales). La idea es que los padres conozcan qué actividades están realizando sus hijos y, a la vez, compartir con ellos las dificultades y éxitos que encontramos en nuestra labor educativa.