



Asociación Diocesana de Scouts
de Sigüenza-Guadalajara

***Proyecto Educativo
de Grupo 2007 -2010***



Grupo Scout Apicula



Índice

Introducción	1
¿Qué es el PEG?	3
Bases del escultismo	5
Modelo de persona	5
Modelo de sociedad	7
Queremos esta Iglesia	11
Metodología de Ramas	17
El método scout en la rama Castores	17
El método scout en la rama Lobatos	20
El método scout en la rama Rangers	23
El método scout en la rama Pioneros	27
El método scout en la rama Rutas	32
Funcionamiento	37
El Kraal y el responsable scout	37
Responsabilidades de los cargos en el grupo	42
Relación con los padres	45
Relación con la Parroquia	46
Simbología	47
Propuesta y conclusiones	51
Análisis de la realidad	51
Establecimiento de prioridades	56
Puesta de objetivos	57
Concreción de las acciones	59
Revisión del PEG	61
¿Hemos conseguido nuestras metas?	61
Procedimiento general	62
Áreas estratégicas	63
Anexo: Fichas evaluación	66

1 **Introducción**

Aunque pueda parecer lo contrario, este es un documento que nació hace mucho tiempo. Nació en el momento en que un puñado de locos tuvo la valentía de crear un Grupo Scout; en cada momento en que uno de nuestros jóvenes decidió dedicar parte de su vida a la educación de chavales; en el momento en que, los que hoy en día estamos al cargo de la nave, tuvimos el privilegio de acercarnos a este modo de vida; en el momento en que los anteriores Kraales llevaron a cabo los anteriores PEG's; en el momento en que la gente de la Escuela de Formación de Castilla - La Mancha nos hizo entender a unos cuantos la importancia de esta tarea. Nunca hemos de olvidar nuestros orígenes...

El resultado que aquí se puede comprobar es el fruto del esfuerzo y la constancia del Kraal del Grupo Scout Apícula a lo largo de la Ronda Solar 2006-2007, que con su trabajo ha hecho posible que esto sea una realidad. Valga esto como precedente y ejemplo a futuros responsables, como trabajo previo a una tarea aún muy lejos de estar completa, como base en la que apoyarse cuando sea necesario, como guión del camino a seguir a partir de ahora. Pues los verdaderos protagonistas de este Proyecto son los que han de recoger su testigo. Cualquier responsable, cualquier scout, sabe que el trabajo sin continuidad no es sino sudor baldío.

Y estas breves líneas, que aparentemente pretenden ofrecer ánimo y agradecimiento, tienen en sí una esencia más profunda. Quieren ser, quieren servir, de lección que ninguno debemos olvidar a la hora de ser miembro de un Grupo Scout en general y de un Equipo de Responsables en particular: cómo, con una buena planificación de la gente más experimentada, una buena gestión de las fuerzas del Kraal, y el trabajo codo con codo de todos y cada uno de sus miembros, somos capaces de llevar a buen puerto cualquier proyecto.

Algún día los locos moveremos al mundo...o ya lo estamos moviendo

2 ¿Qué es el PEG?

El Proyecto Educativo de Grupo (PEG) es un documento escrito que tiene como finalidad recoger los principios sobre los que se asienta y funciona un Grupo Scout. Se trata de una proyección de la Metodología Scout general y de las bases del Escultismo a cada Asociación y Grupo en particular, teniendo en cuenta sus diferentes características y formas de trabajo. Por lo tanto se trata en definitiva de un documento propio de cada Grupo, elaborado por su Equipo de Responsables (Kraal) y que ha de revisarse periódicamente para adaptarse a la realidad del Grupo en cada momento.

La importancia de la existencia del PEG radica en la necesidad de poner por escrito la forma de trabajo y gestión del Grupo, los objetivos generales que se persiguen, la metodología empleada y el papel de los monitores, tanto para informar a los padres como para que sirva de herramienta educativa para todos aquellos que entren a formar parte del Kraal.

Por lo tanto los objetivos que buscamos con la creación del PEG se resumen en:

- Explicar la Metodología derivada del Escultismo, basado en la educación en valores y las Opciones básicas (Persona, Sociedad e Iglesia).
- Explicar el papel de los monitores como educadores de ocio y tiempo libre, trabajando siempre sobre determinados objetivos y no como guías de juego de mero entretenimiento
- Explicar el funcionamiento de cada Unidad incluyendo la metodología utilizada, las actividades propias de cada etapa y el papel de los monitores.
- Servir de herramienta y guía para aquellas personas que entren a formar parte del Kraal

- Servir como base para la programación de cada una de las tres Rondas Solares de vida que tiene el documento.

Se trata de un documento de vital importancia para cualquier Grupo Scout, y por lo tanto fundamental para todos aquellos padres que tengan a sus hijos en un determinado grupo deben haber leído y meditado el PEG, puesto que se trata de la base de la labor educativa que se realiza con sus hijos y ante la cual no deben mantenerse indiferentes. Asimismo es obligación del Kraal dar a conocer dicho documento a todos los padres y asegurarse de que todos los miembros del Equipo de Responsables actúen en consecuencia con el PEG.



Bases del Escultismo

Revisión Carta 2000 MSC (Manchuela 2003).

Modelo de persona

Vamos a intentar centrar nuestro modelo en varios puntos:

Compromiso para la acción, no para el oclusismo, para cambiar cosas, para transformar el entorno. Con constancia y continuidad, persona útiles que pasan a la acción y son capaces de afrontar los fracasos sin hundirse.

Cuidando todas las dimensiones de la persona que dan al hombre y a la mujer la calidad de seres humanos. Nos planteamos la educación integral de la persona.

Desarrollo físico: la importancia de tener en cuenta el aspecto motor para el desarrollo armónico y global de la persona.

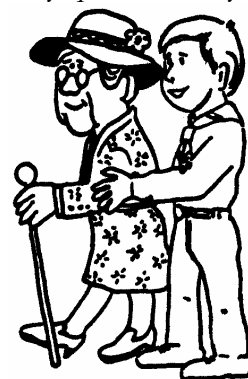
Desarrollo intelectual y cognitivo: la inteligencia no es un hecho estático y limitado desde el nacimiento del individuo sino que se construye a lo largo de la vida a través de la relación con los demás y con la experimentación y la actuación del día a día.

Desarrollo social: las diferentes relaciones que vamos estableciendo con los demás a lo largo de la vida (relaciones con uno mismo, con la familia, con el grupo,...) que son las que ayudan a construir el conocimiento social.

Desarrollo afectivo y emocional: las emociones también se desarrollan a lo largo del ciclo vital a través de la observación, la reflexión, la experimentación, ... y la relación con los demás. La creación del autoconcepto y la autoestima se desarrollan de lo que recibimos y percibimos de los otros: como me ven y como me lo transmiten.

Desarrollo espiritual: educar en la dimensión de lo trascendente: haciendo referencia a aspectos inherentes e interiores de las personas como la gratuidad, el aprecio, el espacio interior, la mirada abierta al mundo, la percepción del entorno,...

Una persona intercultural con una identidad colectiva, que se mantiene en unas raíces sólidas y claras, que quiere a su país y a su gente; que defiende su lengua, su cultura y su historia, pero que está abierta al mundo, a las nuevas experiencias, al intercambio cultural, a las nuevas maneras de pensar y de sentir, para configurar identidades colectivas más sólidas y fraternales; que ha aprendido a convivir y a realizar proyectos en común y que contribuye a la mejora de los demás y del entorno. Acogedora y respetuosa en la nueva sociedad intercultural, fomentando valores como curiosidad, diálogo, apertura y respeto



Una persona educada para la paz, para la convivencia, para la resolución positiva de conflictos, de las diferencias (ideologías, valores, locales, globales, ...). que es capaz de hacer frente a los retos que la vida le presenta, que positiviza el conflicto, que promueve el diálogo y la resolución de las divergencias con la ayuda de la negociación, que transforma las dificultades en oportunidades de superación y de progreso personal; que utiliza el pensamiento lateral y la creatividad personal para experimentar vías alternativas y encontrar nuevas soluciones, que camina hacia el reconocimiento y el cumplimiento de los derechos de las personas y trabaja por la cooperación internacional.

Persona que cultiva su dimensión espiritual desde una perspectiva abierta y no excluyente. Como camino de descubierta y crecimiento. Desde la sensibilidad y respeto, a la persona, la naturaleza, la vida.

Apostamos por una persona espiritualmente fuerte que opta por una orientación cristiana, una orientación libre que se propone y no se impone, que no excluye sino que incluye las diferentes formas e intentos de vivir la espiritualidad y educarla.

Que trabaja la dimensión interior, el autoconocimiento, la autenticidad de las relaciones

Persona con una visión global del mundo, desde criterios de sostenibilidad y equilibrio medioambiental, no fomentando criterios económicos. Que replantea las necesidades de las personas teniendo en cuenta a las generaciones futuras y el entorno, respetando la naturaleza. Tiene la austeridad como forma de vida y cuestiona los actuales modelos de consumo, de producción y de organización económica. Que valora los recursos necesarios y fomenta el consumo responsable.

Persona que fomenta la coeducación y actúa dando igualdad de oportunidades para todas las personas más allá de su género/sexo.

Personas que huimos del pensamiento único, con voluntad de cambiar la sociedad, transformándola, participando en ella desde las estructuras y asociaciones existentes. Desarrollando su conciencia política y respetando la diversidad. Una persona democrática y participativa, con espíritu crítico constructivo, con voluntad de innovación social, que sabe autogestionarse, asume responsabilidades y construye ciudadanía.

Personas felices con ellos, con su vida, con las pequeñas cosas, que asumen la sencillez como forma de vida y encara con alegría los sufrimientos que le toca vivir.

Protagonista de su propia vida. Capaz de construir su proyecto de vida, consecuente con la sociedad en la que vive y en continuo proceso de auto educación.

Hay algunas cosas del estilo no palpables pero que forma parte de las personas. El educador scout es siempre un éxito, es una semilla puesta en la persona que escoge. Se verá con el paso del tiempo. evitemos la trampa de que todo tiene que dar un fruto inmediato.

Quizás se nos han elevado mucho los ideales, hemos llegado a la utopía, pero de nuestras aportaciones también nos quedaba claro que esto es un proceso, sin final. Es tan importante el camino como las metas y de esto parece que en ocasiones nos olvidamos.

Hemos reflexionado, hemos dado forma a nuestras ideas, quizás no del todo. Nos queda lo más difícil, hacer camino. Pues caminemos.

Modelo de sociedad

El Movimiento Scout Católico, como movimiento educativo que educa a los muchachos y muchachas desarrollando su modo de entender y vivir la vida que los enraíza más en su pueblo, les da un espíritu crítico frente a la realidad social y los compromete a tomar sus responsabilidades para la consecución de una sociedad mejor y más justa, dentro de un marco democrático, apuesta por un modelo de sociedad concreta, con unos valores concretos, cuyas características son las que siguen:



Una sociedad donde primen las relaciones cooperativas por encima de las competitivas, donde el escultismo junto con otras alternativas educativas, ha de ser algo más que un complemento a la escuela tradicional. Apostamos por desarrollar formas alternativas de ser persona, a través de la convivencia que se fomenta en nuestros grupos, aportando cómo aprender las cosas

importantes de la vida: quererse, compartir, luchar, cuidar la tierra, cambiar la ciudad, sobrevivir y gozar

A través de nuestra pedagogía contribuimos a aprender a afrontar los conflictos que produce la interdependencia. Es necesario, así mismo desarrollar estrategias de no-violencia, en la que se dan cabida las distintas habilidades de l@s chic@s en el amplio espectro de actividades.

Una sociedad donde se desarrolle habilidades de aprendizaje en la práctica de la acción colectiva. Frente a la propuesta de individuos aislados que sólo persiguen su éxito personal, el MSC se propone trabajar las habilidades de relación, de participación, de expresión, de análisis, de organización colectiva, de trabajo en equipo, de proyecto colectivo. Se orienta hacia la construcción de una autoestima colectiva donde el desarrollo del otro es también el desarrollo propio.

Una sociedad donde se desarrolle una educación de la iniciativa aportando como movimiento personas críticas con el entorno donde no sean meros espectadores de un

mundo ordenado por otros. Preparamos para afrontar los problemas, a formularse nuevas preguntas, a enfrentarse con la incertidumbre, a sortear las dificultades, a conquistar espacios, a ser protagonistas. Se aprende actuando en el mundo.

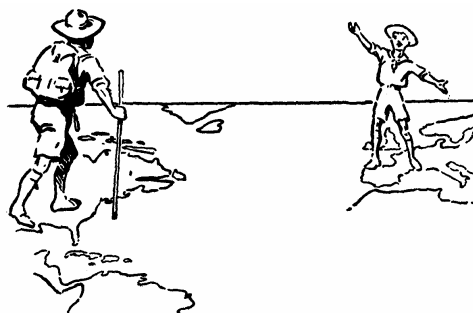
Una sociedad donde se difunda la educación de la participación apostando desde nuestra pedagogía por:

- que los chicos se encarguen de la gestión de sus proyectos con la asistencia de los responsables
- que los chicos participen en la gestión y toma de decisiones del grupo
- que los grupos y la asociación estén presentes en los puntos donde se toman las decisiones que afectan a sus territorios o a los asuntos relativos a educación, infancia y juventud.
- que los grupos y la asociación estén conectados con quienes trabajan en alternativas educativas y/o sociales
- que los rutas y responsables participen en movimientos sociales y políticos acordes con el modelo de sociedad por el que se apuesta

Una sociedad que apueste por una educación en el autoliderazgo, trabajando desde nuestro movimiento para que las personas se pregunten y reflexionen junto con sus iguales que quieren ser, cómo quieren gozar, a qué le dan importancia. Creándose los momentos donde se facilite tiempo para pensar, comentando con los cercanos, sospechando de lo que no se pone en duda en la oferta comercial, desarrollando la crítica, tomando las decisiones tras haber pensado en la educación scout son los chicos los protagonistas de su propia educación. Se valoran más por existir, por ser y por ser útiles que por competir o poseer. Aprenden a superarse y a construir su personalidad. El compromiso o promesa con el grupo y la sociedad es una decisión libre que se contrasta con el propio grupo de iguales.

Una sociedad donde la educación en valores sea una realidad y no una utopía desde una perspectiva más dura y auténtica de lo que plantea en la práctica la educación convencional. Así habría que trabajar en términos de:

- Medio ambiente
- Educación de género
- Conquista pública del territorio (frente a educación vial)
- Construcción de la diversidad (frente a tolerancia)
- Justicia e igualdad en la distribución de los recursos y oportunidades vitales
- Comercio justo / o disminución del hurto (frente a ayuda al desarrollo)



Valores todos ellos que llevan en sí mismos el potencial de cambio social frente al de acomodación social. La educación scout ha de ir más allá de la vida en el grupo, es una educación intencional para construir un modelo de sociedad justa y en paz con el planeta.

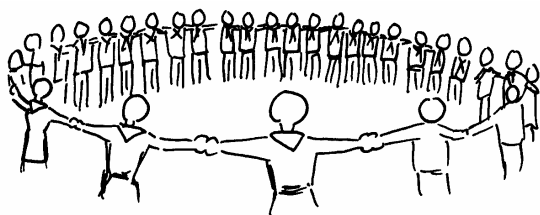
Una sociedad que viva la coeducación, y no solo aspire a ella, sirviendo desde la educación scout como modelo educativo que permite una convivencia entre géneros suprimiendo las relaciones de explotación y privilegio diferente entre sexos, que trabaja una

distribución justa de tareas en todos los espacios de la vida, que desarrolla unas formas de tomas de decisión en las que son protagonistas hombres y mujeres en las mismas condiciones de partida.

Una sociedad que frente al consumismo desbordante ofrezca un modelo de vida más sobrio, siendo cada vez más necesaria la tradicional propuesta de austeridad de nuestro movimiento mostrando cómo se puede vivir mejor con menos, orientando nuestros placeres más a las personas que a los objetos, más hacia el cuidado que al despilfarro.

Es necesario, para ello, seguir desarrollando una educación para la supervivencia en unos tiempos de recursos escasos, frente al derroche. Tenemos que fomentar el trabajo con proyectos que fomenten la austeridad colectiva con relación al agotamiento de recursos, la cooperación, la sostenibilidad Norte-Sur, que se trabaje la globalización desde lo social y no solo desde lo económico, el consumo responsable el compartir los bienes con quien no los tiene, el redescubrimiento del valor de lo que tenemos aunque nos llegue sin esfuerzo y con abundancia, que prime el ser y no el tener.

Es tarea nuestra educar los placeres “no contaminantes” como la risa, el baile, la comunicación, la caricia, el erotismo, la seducción, la música o el conocimiento.



utilizan, en qué trampas se cae. La sabiduría no segrega el conocimiento de la ética, practica la coherencia, no compartimentaliza los saberes perdiendo la percepción del todo. La sabiduría incorpora la múltiple perspectiva en la que caben las diferencias, la comprensión, el juicio. Es un conocimiento participativo, desprecia la velocidad y la competición como prioridades, incorpora siempre las personas, los sentimientos y la vida y la tierra que los hace posible.

Una sociedad que desarrolle una educación para la sabiduría como modelo alternativo al conocimiento “bancario” de acumulación de datos. Tenemos que fomentar desde los grupos el plantearse de qué se habla, a qué se le da valor, qué conocimientos se estimulan, qué lógicas se

Una sociedad donde se tenga en cuenta el valor de la familia, mostrando desde nuestro movimiento las diferentes maneras de desarrollar fluidos canales de comunicación y participación de la familia en nuestros proyectos, generando una idea y acción de comunidad entre las personas adultas en torno al tema de la educación y el bienestar de sus hijos, facilitando para ello distintas iniciativas: grupo de padres y madres de apoyo, escuelas de padres y madres, unidades adultas, implicaciones puntuales, comité de padres, etc

Una sociedad transformadora de las injusticias sociales y respetuosa con la diversidad que la forma. No somos un movimiento de transformación inmediata, pero hay que ir trabajando día a día para ello. Tenemos que optar en nuestro trabajo educativo por las capas sociales desfavorecidas, y por modificar las estructuras que dan lugar a la exclusión social por el enriquecimiento de unos pocos. Significa saber dar respuestas a los cambios de población, a la sociedad multiétnica, a las personas con dificultades y minusvalías. Dar cabida a la población inmigrante. Una sociedad que respete la diversidad, la multiculturalidad.

Debemos seguir trabajando en nuestros grupos, asociaciones para que los chavales vayan adquiriendo progresivamente una implicación y un compromiso social progresivo.

Tenemos que fomentar en los grupos el respeto a la diversidad personal, étnica, cultural, religiosa,..., abriendo nuestras puertas a estas realidades sin que ello signifique la pérdida de nuestra identidad personal en pro de la construcción de la identidad colectiva. Hay que fomentar la integración respetando la cultura de cada uno, construyendo juntos. Hay que abordar este tema como un reto y no como un problema teniendo como argumento de base el tener claro la identidad.

Optamos por la diversidad no solo como una posibilidad, sino como un derecho inherente al ser humano a crecer en la experiencia personal de la diferencia racial, cultural, religiosa,..., Sólo la visión global del mundo consigue un mundo más justo. Tenemos que apostar desde nuestros grupos, asociaciones, de nuestra federación por proyecto de intervención social y multicultural a sectores desfavorecidos.

Una sociedad donde la manifestación de la opinión sirva como plataforma para la transformación de las políticas sociales. Nuestro movimiento, aun siendo apartidista tiene que trabajar más sus posicionamientos sociales. Debemos tener clara nuestras ideas haciendo propuestas sociales claras huyendo de planteamientos uniformistas, no dejándonos llevar por las “modas”. Tenemos que interpretar de forma crítica la realidad. Debemos seguir trabajando para tener la capacidad de cuestionar el actual modelo democrático para mejorarlo y conseguir mayor capacidad de actuación en la sociedad civil.

No queremos ser espectadores de la problemática social cuando podemos y debemos actuar. Hay que potenciar la creación de foros de política social dentro de nuestro movimiento de manera que pensando globalmente se pueda actuar localmente.

Debemos ofrecer desde nuestro movimiento un buen lugar para transformar la sociedad queriéndonos, compartiendo, luchando, acogiendo, cuidando la tierra, participando en la realidad, viviendo y gozando. Así seremos modelo de educación para la paz.

Debemos ser una escuela de vida trabajando tanto en una dimensión interna (la del propio grupo), pero también externa (la sociedad en que vivimos).

Una sociedad que fomente el disfrute sano del ocio. El escultismo siempre ha buscado unos marcos simbólicos naturales para el desarrollo de la fantasía. Para superar los simbolismos de mercado instigados desde los medios de comunicación y grandes cadenas comerciales, es preciso continuar profundizando en las leyes de la naturaleza como la mejor maestra para comprender las complejidades e interrelaciones de la vida.

Además el escultismo es una educación en el territorio. Ya sea urbano, rural o natural. Tenemos que saber disfrutar del espacio del que disponemos siguiendo siempre la máxima que nos caracteriza de proponer actividades y proyectos atractivos y atrayentes. Ofrecemos para ello una educación en la acción, una educación en la vida relevante, un aprendizaje colectivo y una educación por los iguales.

Una sociedad que no pierda la ilusión de la construcción de la utopía. Es tarea del escultismo de hoy educar para la construcción de la utopía. A pesar de desenvolvemos en unos tiempos difíciles, todas las causas principales para un mundo justo y viable poseen aún más sentido si queremos “dejar el mundo mejor de lo que lo encontramos”.

Como Movimiento Scout Católico ofrecemos nuestro trabajo de construcción de la utopía desde la colaboración en la construcción del Reino de Dios al que estamos llamando, viviendo plenamente los valores del Evangelio. Sabemos como vivir el mensaje de Jesús, no quedándonos solo en su anuncio: trabajo compartido, preocupación por nuestros hermanos, bienes compartidos, sentido de comunidad a través del trabajo en pequeños grupos, en las unidades y grupos scout, en el sentimiento de formar parte de la asociación diocesana, de la federación que es MSC. Trabajamos para la educación de la esperanza.

Queremos esta Iglesia

Los años sesenta y setenta del siglo XX fueron una época optimista, impulsados por el espíritu del Vaticano II, del mayo 68 y del avance continuo de la descolonización y de la Ciencia y la Técnica. Pero las cosas no son siempre tan fáciles, pronto surgieron en la Iglesia intentos de involución, de volver atrás. El clima social y de las ideas también cambia, sobre todo a raíz de la caída del sistema comunista y de la ascensión rampante del neoliberalismo y de su expresión económica, el neocapitalismo. El caldo de cultivo para las utopías se va desvaneciendo en el pensamiento único y en el disfrute de los bienes conseguidos.

En esta atmósfera espiritual, descrita por ejemplo en las múltiples aportaciones recibidas en nuestras últimas Asambleas y Encuentros Generales, véanse las reflexiones en torno a “El Buen Lugar” o “Los cambios son posibles”, es cada vez más difícil educar y vivir la fe cristiana. La secularización avanza a marchas forzadas y ya se aproxima el horizonte antes lejano del eterno retorno de lo mismo, integrismos religiosos coexisten con formas recicladas de paganismo en una situación espiritualmente muy plural en la que las instituciones religiosas pierden atractivo y muchos scouts se desenganchan de la Iglesia.



La única solución posible es la de profundizar, adentrarse en el túnel. Si en los años 60 y primeros setenta debíamos ejercitar la esperanza para reconquistar la libertad, ahora se inicia un movimiento, liderado por el Escultismo Mundial y por la Conferencia Internacional Católica de Escultismo (CICE), para reconquistar la espiritualidad y la mística. Es una nueva travesía del desierto en la que acentuamos lo esencial del Concilio Vaticano II y descubrimos necesidades nuevas.

De esta manera, a lo largo de los años 80 y noventa, MSC sueña, quiere y participa en la construcción de una Iglesia que sea:

Una comunidad acogedora que, a través de la oración, la celebración, el servicio a las personas, los sacramentos y la formación, haga posible para todos los que quieran en encuentro con Dios y con las personas.

Una comunidad que actúe desde la fidelidad al Evangelio, en la que el amor incondicional esté por encima de los prejuicios, normas y convencionalismos tradicionales

Una comunidad de hermanos en la que vivamos todos la igualdad radical que emana del Bautismo, mujeres y hombres, mayores y jóvenes, laicos y ministros consagrados. Con un acento especial: que la mujer ocupe el lugar que le corresponde en la Iglesia en una

igualdad real dentro de la multiplicidad de carismas. En esa comunidad habrá procesos que permitan respetar los ritmos personales y de grupo de cada uno y puedan conducirlos hacia la adultez cristiana. Como consecuencia de esa adultez cristiana, ejercer y vivir con libertad las diversas vocaciones y carismas, participar en la toma de decisiones de la comunidad y participar también en la designación de los ministros consagrados, actualizando las formas tradicionales de participación de la comunidad en la elección de sus pastores.

Una comunidad en la que la sexualidad sea entendida de forma positiva como expresión del amor y el compromiso entre las personas, abierta con respeto y cariño a personas y colectivos de los que se encuentra alejada.

Una comunidad que se sienta constructora del Reino: al servicio de todos, especialmente de los más desfavorecidos; que esté dispuesta a luchar por la transformación de las personas y de las sociedades según el evangelio.

Una comunidad siempre en reforma y abierta, capaz de afrontar sin miedos los grandes retos que se presenten y atenta a los “signos de los tiempos”.

Una comunidad que apueste por el Ecumenismo y el diálogo interreligioso, tal y como ha señalado Juan Pablo II: “Deberá ser evidente para todos que el diálogo interreligioso ha cobrado una urgencia nueva e inmediata en las actuales circunstancias históricas”.

MSC quiere ser reflejo de este modelo de Iglesia y asume la responsabilidad de trabajar en su seno para lograr su transformación en la línea que indica el evangelio.

MSC está comprometido a vivir una comunión activa en las diócesis en las que está presente, con un trato cordial, cercano y afectivo con los obispos, con los demás ministros y con el Pueblo de Dios, asociado y no asociado, sin perjuicio de defender con claridad y libertad sus ideas.

MSC desea e intenta construir una Iglesia cercana al lenguaje expresivo y al universo simbólico de los jóvenes, en la que estos puedan sentirse en casa porque les posibilita expresar y celebrar la fe en comunión con el resto de la comunidad cristiana de forma nueva y creativa.

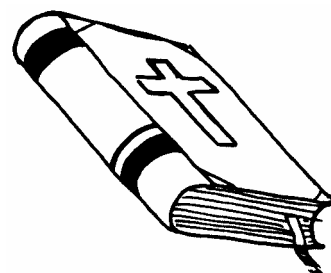
La iglesia que queremos para el futuro inmediato. Ser “centinelas de la mañana”

Queremos ser Iglesia a estilo scout. Nos comprometemos a serlo a nuestro estilo y pedimos a los hermanos mayores que nos comprendan, nos ayuden y nos estimulen a serlo así. Hace ya muchos decenios que somos scouts dentro de la Iglesia y cristianos en el Escultismo, insertos en una tradición viva con nuestro carisma particular que quisiéramos ahora poner sencillamente sobre la Mesa común de la Iglesia. Estamos convencidos de que podemos aportar algo importante a la Iglesia siendo fieles al espíritu scout. Por eso, con estilo scout, más sugerente que meramente expositivo, intentamos describir la atmósfera espiritual en la que respiramos:

1. Nuestro primer referente es Jesús de Nazaret, el modelo que comparte la Iglesia, que puso su tienda en medio de los hombres porque los creyó hermanos, porque es

la encarnación de nuestros valores, que se puso en camino, que fue el primero en servir a sus hermanos.

2. Nos encanta el estilo de ser cristiano de Pablo de Tarso, con la mochila ligera y los pies libres para emprender nuevos caminos y salir en misión hacia los nuevos areópagos, pero el corazón y la cabeza llenos de Evangelio, llenos de Jesús. Como él, estamos dispuestos a discutir con Pedro hasta la extenuación, pero nunca nos separaremos de él, ni de los hermanos pobres de Jerusalén o Antioquía, que son nuestras comunidades de referencia, a las que volvemos periódicamente para rendir cuentas y calentar el corazón y el espíritu. Como Pablo, nos sentimos, en nuestro caso, cristianos enviados al mundo de la infancia y de los jóvenes, y aspiramos a ser creativos, abiertos, fuertes, bien preparados, arriesgados.
3. Desde pequeños nos hemos dejado seducir por la experiencia de Francisco de Asís y, como él, pegados a la piel de la gente normal y de los excluidos de nuestra sociedad, quisiéramos transformar la realidad inmediata que nos rodea no con el dinero o el poder, sino con la sola fuerza del Evangelio y con la alegría contagiosa de nuestra pequeña comunidad, que emana de las Bienaventuranzas: la cercanía a los pobres, la paz, la limpieza de corazón, la confianza en Dios, la amistad también contagiosa, la sed de justicia. Hacemos lo que podemos, porque somos jóvenes y no muy fuertes: respetamos la Naturaleza porque la amamos ya que es obra de Dios, nuestra hermana; en nuestra comunidad el más pequeño tiene voz y voto y nunca se le deja atrás en las subidas. Nos encanta dialogar con el distinto, como Francisco con el Sultán, porque el distinto es también nuestro hermano.
4. Algunos de nuestros hermanos scouts han sufrido en sus carnes la injusticia y la violencia, pero ellos no lo buscaban, querían simplemente echar una mano a los próximos, sin irlos a buscar a ningún sitio, allí donde se encontraban. A este respecto no acordamos de Marcel Calo, scout asesinado por los nazis a los 24 años en un campo de concentración, después de haber ayudado y organizado a sus hermanos de cautiverio. Recordamos también a los jóvenes scouts de Ruanda asesinados en el campo de refugiados de Goma por las mafias que no podían soportar que ellos repartiesen equitativamente y sin interés la ayuda humanitaria entre los hambrientos. Hay otros miles y miles de scouts anónimos que, a lo largo de estos últimos noventa y cinco años, han prestado un servicio cercano y práctico a sus comunidades sin darse importancia, en España y en muchos países del mundo. Pero nos gustaría que nuestros hermanos mayores tuvieran en cuenta que no somos gente hecha, sino jóvenes en formación. No somos un Movimiento de militantes, sino simplemente un Movimiento de educación; pero si tienen paciencia y nos estimulan en el servicio, podremos aportar aire fresco y energía joven al Mundo y a la Iglesia.
5. Nos gusta ser organizados, programar, evaluar, corregir, emprender nuevos proyectos. Quizá exageramos y damos demasiada importancia a la organización, pero es que como gente joven y voluntaria, a veces no tenemos suficiente fuerza o experiencia, ni suficiente influencia y dinero para poder hacer las cosas con facilidad. Por eso tenemos que organizarnos. Esto es lo que podemos aportar: la humildad de llevar a la pequeña práctica de la acción concreta la Gran Utopía del



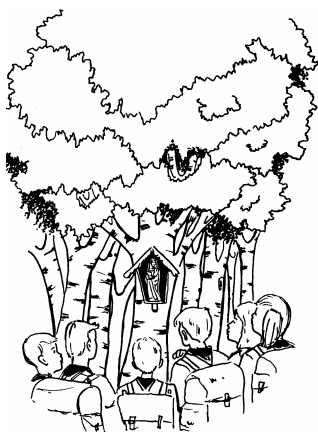
Evangelio y de la Humanidad Nueva. Tenemos esta costumbre de dar pequeños pasos hacia el Gran Horizonte. Quisiéramos que los hermanos mayores no nos metiesen prisa, porque no sabemos andar a grandes saltos, sólo paso a paso.

6. En nuestro estilo está el jugar continuamente. Nos tomamos en serio el Juego, los Cuentos y las Historias porque son una mediación adecuada de las grandes vivencias, las que configuran la personalidad y las opciones fundamentales de la vida. Tenemos una Ley y una Promesa y jugamos un Juego Institucional en el Escultismo. Pero somos jóvenes y no estamos preparados para vivir plenamente el Evangelio, por eso jugamos a vivirlo y, con el juego, entra en todos los rincones de nuestra alma. Poco a poco vamos pasando del juego recreativo al juego institucional y, con el mismo interés con el que participamos en el primero, lo hacemos en el segundo cuando somos adultos. Creemos que este estilo lúdico y alegre, lleno de risa y vitalidad, creativo, espontáneo, interior, personal y comunitario, puede ser muy conveniente para la vida cotidiana de las comunidades cristianas a las que pertenecemos y para toda la Iglesia. Creemos en las celebraciones cercanas, que huyan del ritualismo en busca de la espiritualidad.
7. Vivimos el Escultismo en pequeñas comunidades, para que todos puedan crecer y sentirse útiles, donde el más pequeño, como el mayor, tiene algo que decir y una responsabilidad que cumplir y así nos gustaría que fuera también en la gran comunidad de la Iglesia. Creemos que nuestros Kraales deben ser Comunidades con mayúscula, por estabilidad y trascendencia; fundamentales para que los responsables puedan crecer en la espiritualidad y descubrir la trascendencia.
8. En nuestro Movimiento los protagonistas son los laicos. Los sacerdotes tienen otra misión que cumplir, la de ser servidores como Jesús, sacramentos del Gran Servidor. Los niños y los jóvenes, de una manera progresiva y adecuada a la edad son protagonistas activos y responsables, junto con los adultos. Lo mismo queremos que sea en las comunidades cristianas y a ello nos comprometemos. Creemos que nuestro estilo de vida puede cambiar las parroquias, nuestro modelo de acción es la participación y queremos hacerlo principalmente en nuestra comunidad de referencia, pero también aspiramos a ser parte de las decisiones que se tomen en otros ámbitos y a asumir nuevos ministerios y tareas.
9. No nos queda más remedio que ser dinámicos, porque asistimos a la fuerza de la humanidad que se despliega en cada niño o joven. Estamos acostumbrados a ayudar a crecer, a tener paciencia, a confiar en el más joven y a ver lo positivo en cada muchacho. Muchas veces estamos “en las fronteras de la fe” porque los chavales son como son y no podemos forzarles ni inculcarles, solo podemos proponerles nuestro estilo de vida, el estilo de Jesús, su persona, sembrar, tener paciencia y muchas veces, terminar siendo “amigos en la frontera” porque el otro se ha quedado al otro lado, no ha querido dar el paso, o quizá no está todavía maduro para hacerlo; pero es nuestro hermano y con él trabajamos codo con codo para construir el Reino.
10. Otra manía que tenemos es la de ser gente activa y llevar las cosas a la práctica, aunque sea en pequeñas acciones. No podemos conformarnos con creer y sentir la fe, sino que nuestro estilo nos lleva a hacer cosas. Por eso queremos poder ensayar



libremente y reclamamos el derecho a equivocarnos. Sólo de esa manera podremos encontrar los caminos de Dios y transitar por ellos de manera personal.

11. Ya os hemos dicho antes que intentamos ver siempre el lado bueno de nuestros chavales. Y es que no estamos entrenados para ser pesimistas, ni tenemos tiempo de serlo porque los chavales, mientras tanto, siguen creciendo y solo tenemos esa oportunidad para proponerles el estilo de vida de Jesús; así que intentamos siempre ser positivos porque confiamos en las posibilidades de los chavales y en la validez de nuestra propuesta. Quizá por eso nos gustaría que la Iglesia, en las pequeñas comunidades y en su conjunto, se dedicara sobre todo a vivir el Evangelio y a proponerlo, a contagiarlo, sin perder el tiempo en suspicacias o condenas.
12. Nuestro fundador, Baden Powell, era cristiano anglicano y, cuando quiso darse cuenta, el Escultismo estaba extendido por países de mayoría anglicana, protestante, católica, musulmana, hinduista, budista, animista y de culturas diferentes. Siempre quiso que hubiese una especie de Fraternidad Mundial Scout en la que todos nos hemos educado desde pequeños, aunque hayamos viajado poco. Este espíritu de convivencia, de amistad universal y de obligado respeto y diálogo interreligioso de los scouts, creemos que es una gran aportación a la Iglesia. Pero, como siempre, queremos vivirlo a pie de obra, con los inmigrantes de nuestro barrio o pueblo y en los eventos internacionales en los que, antes o después, vamos a participar.



13. También presumimos de estar insertos en nuestra comunidad, en nuestro pueblo o barrio. A veces no lo hacemos del todo bien, pero esa es nuestra intención. Queremos seguir estando encarnados en nuestro ambiente, porque así podremos traer más fácilmente las alegrías y las esperanzas, los sufrimientos y los deseos de la gente de nuestro entorno a la comunidad cristiana, siendo un puente entre ambas orillas, un pequeño canal de comunicación, una pasarela por donde puedan circular libremente los heraldos del Evangelio.
14. Queremos que la animación de la fe también salga del ámbito exclusivo del consiliario, todos los educadores debemos ser animadores de la fe, como lo somos del juego o del compromiso.

4 Metodología de Ramas

EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA CASTORES



Entre los seis y los ocho años, edades en las que se ubican los castores, niños y niñas se encuentran en los que muchos autores definen como infancia. Este es un concepto complejo que aglutina características de tipo físico, afectivo, intelectual y social. Quizá lo más relevante de esta etapa es la capacidad de asimilación del entorno y su adaptabilidad al mismo.

Marco simbólico

Su libro base es *Los amigos del bosque*, de A.H. McCartney, y de éste se obtiene la simbología de toda la etapa en Castores.

La colonia

Es un etapa del Escultismo que tiene como meta mostrar y hacer más fácil al niño el paso de un mundo seguro, como su casa, a un mundo nuevo, inseguro, como los amigos, la sociedad, la naturaleza, etc..., pero que atrae y excita su curiosidad, en forma de un gran juego.

La Colonia tiene una estructura de "Gran Grupo" que induce a crear actitudes de amistad y participación. Dentro de ésta se crearán pequeños grupos, MADRIGUERAS, para desarrollar algunas actividades.

Vida en pequeños grupos

La madriguera

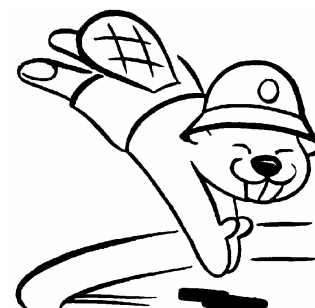
La Colonia se divide en pequeños grupos funcionales para desarrollar ciertas actividades, estos grupos se denominan MADRIGUERAS, formados por 5 ó 6 castores

cada una, La única función de estos pequeños grupos es hacerles trabajar en equipo para determinadas actividades. En ningún momento serán grupos competitivos.

Ley y Promesa

Ley de la colonia.

La ley de la Colonia es "EL CASTOR ES ALEGRE Y JUEGA CON TODOS". Más que saberla de memoria, a los Castores les será recordada por sus responsables. Utilizando esta pedagogía ocasional que debe caracterizarles, con ello se educa el carácter, fundamentalmente y se busca la sociabilización. Es una forma sencilla de resumirle la idea del trabajo, la generosidad y la ayuda al prójimo. Lo importante, en todo momento, es que comprenda que ese compartir y participar se ha de ver reflejado en la vida cotidiana y le hará descubrir que hay otros con quien ha de jugar y trabajar.



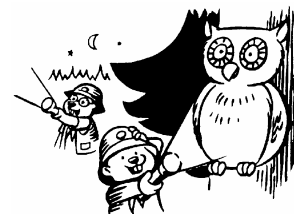
Antes de que un Castor vaya a realizar la Promesa, la Colonia tiene que darse por enterada y dar su aprobación de la superación de ésta.

Apoyo del adulto.

Identificación de los responsables.

Los responsables se identificarán en la Colonia con los personajes del Libro "Amigos del Bosque", ya que es el ambiente de fantasía en el que se desenvuelve la vida de los castores en la colonia.

- KEEO: Será el punto de unión entre los responsables, los castores y sus familias, y a la vez ejemplo para la Colonia. (Es el Coordinador de unidad).
- OJO DE HALCÓN: Es un buen observador de las relaciones entre los castores, y les enseña el camino hacia Jesús.
- ARCO IRIS: Se encargará de enseñar a los Castores las normas de higiene y salud y a cuidar de su propio cuerpo.
- RUSTI: Su misión en la Colonia es promover el servicio a los demás.
- BURBUJA: Su misión en la Colonia es el desarrollo de la creatividad y de la habilidad manual.
- MALAK: Gracias a su sabiduría guía a los castores por el buen camino para formar su propio carácter.
- TIC-TAC: Debido a su agilidad enseña a los castores nuevos y divertidos juegos.
- GRAN CASTOR MARRÓN: Es el castor más sabio de la Colonia, conoce todo acerca del bosque y el estanque. Todos los animales y aves son sus amigos. Debido a su sabiduría, conoce todo lo relativo al entorno de la naturaleza.



Vida en la Naturaleza



El fomento de la vida en la Naturaleza se ha de conseguir sin perder la perspectiva de la edad de los chicos que manejamos. Las salidas pueden ser dentro o fuera de la localidad y durarán un solo día. Se realizará una salida como mínimo a los dos meses. Si los responsables de la Colonia creen necesario realizar una salida de 2 días, se podrá realizar como una acampada excepcional.

En verano, la duración del campamento no debe ser superior a los 7 días. La Unidad de Castores debe asistir siempre al campamento del grupo al que pertenece. En este campamento los Castores pueden dormir en tiendas. Lo harán por madrigueras y acompañados de sus Responsables.

Progreso personal.

1ª Etapa: integración

Cuando un niño o niña entra en la Colonia ha de superar una primera etapa en la que irá conociendo la vida y tradiciones de los Castores. Durante este tiempo se denomina CASTORCITO. En esta primera etapa de su vida dentro de la Colonia, el "castorcito" se irá integrando tanto en su "familia de castores" como en el mundo scout.

2ª Etapa: participación

Una vez superada la 1ª etapa: integración, se le empezará a exigir al Castor una actividad mayor: su PARTICIPACIÓN. El niño, poco a poco empezará a participar con más ansia en la vida del Estanque dentro de la Colonia.

En esta etapa el castor toma un COMPROMISO más importante, empieza a sentirse seguro. Esta etapa hace referencia a la Ley de la Colonia.

3ª Etapa: animación

En esta etapa: ANIMACIÓN, el Castor dará sus últimos pasos en la vida de la Colonia. El niño/a empezará a nadar por sí mismo en el Estanque. Ya no necesita la ayuda que necesitaba antes de empezar su construcción cuando entró en la Colonia, cada vez irá nadando en el Estanque más hacia arriba para empezar a conocer la Ley de la Selva e integrarse en un mundo nuevo: LA MANADA.

Educación por la acción

La construcción del dique.

La primera fase se podrá realizar en un Estanque de Nenúfares (Asamblea), en la que cada uno dice en viva voz, a modo de lluvia de ideas, cualquier cosa que se le ocurra, cualquier deseo que le gustaría realizar con los demás Castores (una fiesta de disfraces, un viaje, un tebeo, una obra de teatro...)

Los responsables ordenarán las ideas en una pizarra o similar, de forma que se vean claramente (puede acompañarlas un dibujo). Los Castores que la propusieron o cualquier otro al que



seduzca la idea, puede defenderlas o concretar la construcción, para pasar después a elegir entre todos los Castores, uno de estos sueños individuales y hacerlo objetivo de toda la Colonia.

Una vez hecho esto, los responsables habrán tomado la propuesta de construcción de la Colonia y verán las probabilidades de su realización en un Consejo de Colonia. Preparan los tipos de talleres o competencias que puedan realizar los Castores, siempre con la ayuda de algún responsable (preparación de disfraces, ejecución de dibujos o pequeñas historietas, informaciones varias...)

Cuando todo esté preparado, pasaremos a la acción. Aquí los responsables pondrán todo su ingenio y sus ganas para que salga lo mejor posible.

Tras la realización del dique, nos reuniremos en otro Estanque y evaluaremos como nos lo hemos pasado, lo que ha salido bien, lo que ha salido menos bien y por qué. Los resultados son necesarios recordárselos a los Castores en el siguiente dique, para que en la medida posible, se subsanen los errores.

Con los resultados de esta reflexión, sean buenos o menos buenos, pero siempre positivos, festejaremos la construcción del dique a lo grande, con una gran fiesta.

EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA LOBATOS

El marco simbólico



Es el lenguaje que la manada entiende. Ayuda al niño a entender su mundo, la realidad en la que vive con sus propios instrumentos y no con los del adulto.

El marco simbólico tiene continuidad educativa, en él se inserta coherentemente toda la actividad de la manada.

Posibilita la relación personal del niño consigo mismo y con el medio que le rodea, le ayuda a formar su “yo”.

El libro de la selva

El marco simbólico elegido para la rama de lobatos es el “*libro de la selva*” ya que es considerado el que más posibilidades ofrece para trabajarlo con chavales en un grupo scout por aportar elementos y personajes que fomentan la idea de grupo y unión de unos niños/as que inician ahora su vida en común.

En el libro de la selva están representadas gran cantidad de actitudes humanas, individuales y colectivas. La selva representa la complejidad de situaciones, de tipos humanos y problemas que vivimos.

La manada

En la rama Lobatos, la unidad básica de trabajo y el grupo de referencia fundamental para los niños es la Manada, una comunidad que construye su vida y sus proyectos en común.

El juego

Didáctica del juego

La rama Lobatos ofrece, a los niños que participan de ella, un grupo en el que encuentran la oportunidad de compartir experiencias junto con otros niños, valorarse a sí mismos y vivenciar la propuesta scout.

El escultismo les propone a los niños que, dentro de sus posibilidades, se conviertan ellos mismos en protagonistas de su educación. La Manada es el espacio donde son invitados a un estilo de vida, pero está en la originalidad de cada uno cómo lo recibe y asume.



La caza

Es un juego en el que toda la manada participa. Tiene que durar entre uno y dos meses y su elección se lleva a cabo de manera unánime por todos los lobatos de entre varias ideas que ellos mismos proponen

Debe de ser dinámica, tener mucha magia y no olvidar nunca el factor sorpresa para los lobatos. Es por todo esto por lo que tiene tanta importancia que lo elijan los propios lobatos para hacer de ella una actividad suya. Aunque el kraal de lobatos no participe activamente en la elección de la misma, debe de estar atento para encauzar a los lobatos.

La vida en pequeños grupos.



El marco en el que se desenvuelven los chavales favorece el juego y las relaciones de los muchachos en pequeños grupos formados por sus propios compañeros.

Para ayudarnos de esta herramienta creemos necesaria la formación de las seisenas, grupos de lobatos que se organizan en la Manada por dos razones básicas: conseguir una mayor operatividad en las actividades y alcanzar más fácilmente los objetivos metodológicos marcados.

Por otro lado hay que tener en cuenta el punto de vista del muchacho, ya que no es lo mismo ser uno en un grupo de 30 niños que ser uno en un grupo de 6, lo cual favorece las relaciones personales y de progreso en el niño, ayudándole a desenvolverse mejor dentro de la manada.

Progreso personal

En la rama de lobatos se inicia el progreso educativo de los chicos/chicas. Los fines que persigue el escultismo se orientan hacia un desarrollo integral de la persona que el M.S.C. ha dividido en 5 áreas de progreso:

Desarrollo de la personalidad

Intentar tener un espíritu optimista y alegre. Superar el egocentrismo.

Aprender y jugar, divertirse y perder

Jugar en compañía no rechazar a los demás

Relación de corresponsabilidad entre sexos

Aprender a opinar y escuchar

Desarrollo físico

Saber utilizar el cuerpo en las distintas actividades

Descubrir el campo sensorial

Adquirir hábitos de limpieza y orden

Adquirir soltura y destreza de movimientos



Desarrollo del sentido práctico

Realizar cosas útiles para el desarrollo de la manada

Desarrollar y potenciar la creatividad

Utilizar los recursos técnicos y naturales, respetando el equilibrio ecológico

Observar y analizar la realidad

Desarrollo del sentido social

Despertar el respeto hacia lo que es de todos

Despertar el sentimiento de responsabilidad social enfocada hacia su pequeño grupo (Manada, seisena...)

Desarrollar el gusto de ser generosos

Asumir las pequeñas responsabilidades

Ser capaces de tener unas reglas comunes

Desarrollo del sentido espiritual

Descubrir los valores del mensaje de Jesús

Vivir los valores del evangelio a través del juego

Tener a Jesús como uno más dentro de la manada que no se hace participar en un ambiente de fiesta

Ley y promesa

Cuando un chico llega a la manada, abre bien los ojos y las orejas para estar al **acecho** de todo lo nuevo que pueda descubrir.

El acecho es una etapa de observación y descubrimientos durante la cual el lobato conoce la manada y durante la cual el equipo de jefes conoce al lobato. Podríamos resumir diciendo que el acecho es el período de preparación para la promesa.

La promesa de un lobato exige una preparación, y es asunto de toda la manada.

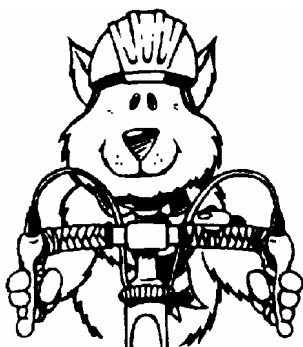
El niño sale de caza con la manada y descubre que cada uno tiene un papel que cubrir y poco a poco se da cuenta que la ley de la manada le ayuda a vivir como un lobo.



Él también querrá tener más responsabilidades, seguir la huella de lobos y pedirá hacer su promesa.

La promesa es un gesto de confianza que se dan tanto el niño como la manada. Es un acto de fe, es la adhesión personal y libre del lobato a vivir su ley.

La vida en la naturaleza



Es importante desarrollar la vida en la naturaleza como marco de desarrollo dentro del escultismo, de esta manera proponemos una serie de ideas y de características como:

La naturaleza debe servir como medio de **desarrollo físico, intelectual y espiritual.**

La naturaleza debe formar parte importante de la actividad planeada.

Como propuesta ideal en cuanto a las salidas a la naturaleza vemos que sería bueno realizar **una salida** a la naturaleza **al mes.**

En definitiva la naturaleza debe servir como alternativa a lo actual, es decir a los juegos actuales, como las consolas, la televisión, etc

Rol o papel del adulto

Se ha de intentar tratar a los niños de forma individual evitando generalizar. Para ello hay que mostrarse siempre receptivo dedicándole el mismo tiempo a cada uno. En lo que se refiere a cómo conseguir el respeto, es importante mantener una unidad de criterio en la Jefatura frente a los chavales. Para ello es vital tener las cosas muy habladas. Si un responsable se equivoca, no hay que contradecirle delante de los niños.

Para tener una cercana relación con los padres de los niños es conveniente convocarles a reuniones periódicamente, una circular atractiva puede ser un buen medio para atraerles a dichas reuniones. Estas reuniones no tienen que ser unidireccionales, es decir, los padres también tienen que formar parte de ellas, tanto tomando decisiones como proponiendo su colaboración en diferentes aspectos como material, animación, técnicas...

EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA RANGER

Marco simbólico: la Unidad R.A.N.G.E.R.



El equipo de investigación de la Comunidad Científica Internacional ha hecho un descubrimiento que cambiará la historia de la humanidad. Se trata de la Puerta Estelar (o Puerta de las Estrellas), un portal que permite a quienes lo cruzan viajar grandes distancias por el espacio-tiempo. Viendo las que se presentan para el desarrollo del conocimiento humano, la Comunidad Internacional decide crear la Unidad de Reconocimiento Avanzado de Nuevas Galaxias y

Exploración Remota (en adelante, Unidad R.A.N.G.E.R.), encargada de las misiones de exploración del Universo a través de la Puerta Estelar.

En la simbología de la rama Ranger, los chicos y chicas pasan a formar la Unidad RANGER, un grupo selecto de exploradores del Universo. En este marco, las actividades que realice la Unidad son consideradas como exploraciones a distintos lugares a través de la Puerta Estelar.

Formar una Unidad RANGER

Para que el marco simbólico pueda emplearse adecuadamente, es necesario que la Unidad RANGER se constituya y tenga entidad en sí misma. La Unidad tiene unas reglas de funcionamiento, una organización, unos *ritos* y unos elementos físicos propios, que nos sirven para integrar las distintas herramientas del método y para dar vida al propio marco simbólico.

Además, necesitamos un lugar en el que reunirnos, que será nuestra **Base**. Como la realidad de cada grupo es diferente, no entramos mucho en las características del local que usaremos como base. Pero debemos disponer, al menos, de un lugar en el que guardar nuestro material y en el que podamos reunirnos a gusto todos los miembros de la Unidad.

En la Base (o en el lugar en el que nos reunamos en cada momento) tendremos los siguientes elementos:

- La **Puerta Estelar**. Debe ser una estructura con forma de puerta (de madera, por ejemplo), cuyo hueco esté cubierto por una tela negra o algo similar. Se puede (y debe) decorar de la mejor forma posible. Al iniciar cada actividad (o, al menos, cada Aventura), todos los Rangers cruzarán (físicamente) la Puerta. Asociado a ella está el **Computador de Coordenadas**, que *sirve* para calcular las coordenadas del planeta al que queremos viajar.
- El **Mapa del Universo**, en el que aparecen todas las exploraciones realizadas, así como las constelaciones o astros de todas las Patrullas de nuestro grupo y del resto de los grupos de la Asociación.
- El **Sitio de Jesús**, un taburete que dejaremos vacío en cada reunión y que es el *lugar en el que se sienta Jesús*, simbolizando Su presencia en todas nuestras actividades.

Cada responsable tendrá un cargo o rol dentro de la Unidad. Cada uno de los roles representa una serie de valores educativos. El responsable que asuma un determinado rol debe estar pendiente, de un modo especial, de que esos valores estén presentes en la vida de la Unidad. Sin embargo, la responsabilidad de educar en esos valores recae **por igual** en todos los miembros del Kraal.

- El **Capitán**, es el coordinador de la Unidad.
- El **Maestro/ la Senda**, es el encargado de la espiritualidad y el desarrollo personal.
- **“Halley”** representa los valores de la austeridad, la capacidad de vivir con lo imprescindible y el respeto a la naturaleza.
- El **Doctor**, promueve el cuidado de un cuerpo sano y el uso de las ciencias y las nuevas tecnologías de manera adecuada.
- El **Sabio**, representa tanto el conocimiento como el afán por seguir aprendiendo.

- El **Nómada**, representa la apertura de mente, el ser capaz de ponerse en el lugar del otro.
- El **Vigía**, mantiene y transmite la ilusión ante las cosas nuevas.

Jesús de Nazaret: nuestro modelo

El marco simbólico que proponemos ha de ser, también, capaz de proporcionar un modelo educativo adecuado, una persona que resuma las cualidades del *Ranger ideal* y que, por tanto, nos sirva como referente. Y nuestro ideal es la figura de Jesús de Nazaret.

Jesús es, en sí mismo, la persona que mejor representa los valores en los que nuestro escultismo católico pretende educar. Pero, además, la propia misión de Jesús presenta suficientes similitudes con nuestra Unidad RANGER como para que podamos plantearlo como modelo dentro del marco simbólico.

Ley y Promesa: las normas de la Unidad

La Unidad RANGER se rige por su Carta Magna, que recoge el ideal de la Ley Scout dentro del marco simbólico. A partir de ella, en cada Aventura se elabora la Carta de Aventura, en la que se plantean los objetivos concretos para la actividad.



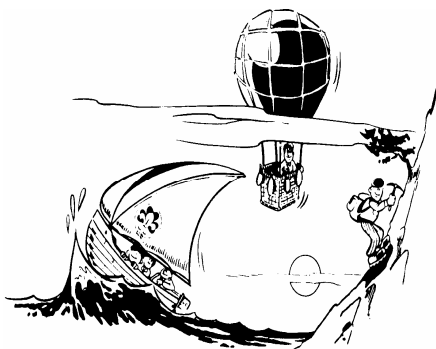
Un Ranger que ingrese en la Unidad debe firmar (y, por tanto, comprometerse con) la Carta Magna. Además, a partir del final de su segundo año en la Unidad puede hacer la Promesa Scout. La Promesa Scout es un compromiso más serio con los valores del escultismo y, por ello, es preferible dejarla al margen del marco simbólico.

Sistema de equipos: las patrullas

Cada Unidad tendrá varias patrullas **fijas**, que son equipos de 5 a 8 chavales cada uno (más o menos). Son fijas porque, una vez que se instituyan, los chavales pertenecerán a una patrulla determinada durante su paso por la rama (los tres años). Los que entren nuevos, se incorporarán a una patrulla ya existente.

En cada patrulla se establecerán cargos, funciones que los chicos y chicas de la patrulla deben asumir dentro del funcionamiento normal de la patrulla. Es importante dotar de contenido real y atractivo a los cargos, para que los Rangers que los desempeñen sientan que realmente tienen un papel importante en la patrulla y en la Unidad.

Educación por la acción: Aventuras y Misiones



Las actividades que realiza la Unidad RANGER son de dos tipos: Aventuras y Misiones. Una Aventura es una actividad propuesta, desarrollada y evaluada por los propios Rangers, aunque con el apoyo y la supervisión del Kraal de responsables. Una Misión, por el contrario, es una actividad propuesta desde el equipo de responsables, normalmente para cubrir algún aspecto educativo concreto, o por ser alguna actividad coordinada con más personas (otras ramas del grupo scout, otras asociaciones o instituciones...).

Progreso Personal

El progreso personal es también clave en el escultismo. El método scout debe dar a todos los chicos y chicas la posibilidad de superarse, de mejorar, de progresar. No importa tanto hasta dónde son capaces de llegar como cuánto han mejorado con respecto a su situación anterior. En concreto, los objetivos de esta herramienta en la etapa Ranger son:

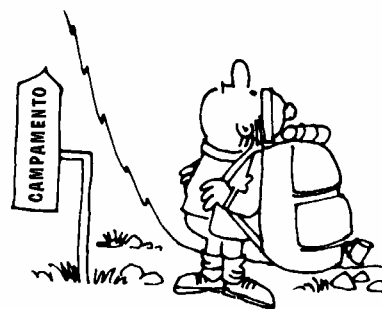
- Que el chaval progrese (crezca, mejore...) de forma equilibrada en las distintas áreas de desarrollo:
 - Habilidad manual y creatividad.
 - Formación del carácter.
 - Salud y desarrollo corporal.
 - Servicio a los demás.
 - Sentido de Dios.
- Que el chaval sea consciente de su evolución
- Que sea capaz de reflexionar sobre lo que ha aprendido y lo que debe mejorar. Es importante el hecho de que se reflexione, aunque este análisis de uno mismo no sea objetivo o realista.

Para ello se establecen dos formas de seguimiento: por parte de los responsables y por parte del propio Ranger (con el sistema de los Pasaportes para la visualización del progreso).

Vida en la naturaleza

Dentro de la metodología específica de la rama Ranger, debemos tener en cuenta lo siguiente:

➤ El ambiente *salvaje* de la naturaleza es especialmente adecuado para asimilarlo a los planetas desconocidos que visitamos. Por eso conviene que, en todas las Aventuras (o, en concreto, cuando crucemos la Puerta Estelar) tengamos al menos una salida al campo. A este respecto, debemos recordar que el Primer Contacto de cada Aventura debe ser fuera de la Base.



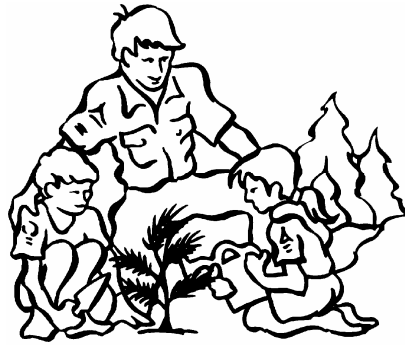
- Entre los valores que promueve el ideal Ranger, no debe faltar la ecología. Las exploraciones nunca deben interferir en el desarrollo de los lugares que se visitan, y eso implica también que nuestras actividades no deben ser agresivas con el medio ambiente.
- El rol de Halley, entre los responsables, representa los valores de respeto al medio ambiente y capacidad de convivir con la naturaleza. Por eso es imprescindible.

Apoyo de adultos

Los responsables de la Unidad RANGER tienen un papel clave en la educación de los chavales. Deben tener un compromiso con el grupo scout y con la Unidad, así como creer en los valores en los que se va a educar. El modelo que se propone está reflejado en la Carta del Responsable de la Asociación.

La etapa Ranger comprende un rango de edades en el que los chavales descubren su sexualidad y aprenden a relacionarse desde ella. Los responsables deben ser un modelo de esta relación entre personas de ambos sexos y, por este motivo, es necesario que en el Kraal de la Unidad haya tanto chicos como chicas (hombres y mujeres).

A la hora de repartirse que el Capitán sea una experiencia (a ser posible, como responsable de modo, es bueno que el con cierta experiencia vital escultismo), aunque no necesariamente dentro de la rama Ranger. Halley debe ser una persona dinámica, aventurera, comprometida.



los roles, es importante persona de cierta que lleve varios años Ranger). Del mismo Maestro sea una persona (en los valores del

los roles, es importante persona de cierta que lleve varios años Ranger). Del mismo Maestro sea una persona (en los valores del

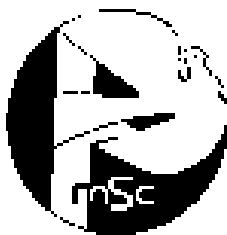
No debemos olvidar que el mayor peso en la educación de nuestros chavales lo llevan los propios padres. Por ello, es esencial que la comunicación responsable-padre sea fluida y frecuente. Es aconsejable que se potencien los encuentros y las reuniones con ellos para ir consiguiendo una mayor implicación por su parte. Algunas ideas para ello pueden ser:

- Una reunión al principio de la Ronda y otra al final.
- Una excursión o un picnic con ellos.
- Un Día de Padres en el campamento.
- ...

EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA PIONEROS

El marco simbólico

¿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.

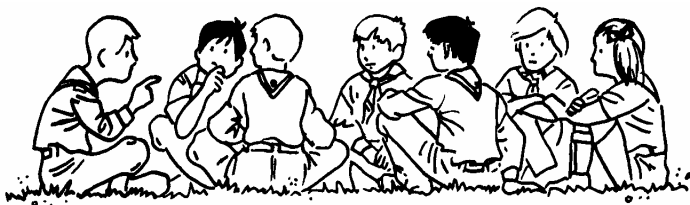
Un pionero sabe que ser el primero entraña una gran responsabilidad. Un pionero allana el camino a los que vienen detrás, hace habitable (y hasta confortable) lugares que

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.

Vida en pequeños grupos. El sistema de equipos



Aparte de todas las características que aparecen en *Scouting: an educational system*, los equipos de las unidades de pioneros tendrían 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** y cada año los chavales que se incorporen nuevos a la rama **elegirán** (con ayuda de los responsables) el equipo en el que se incorporarán.
- 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.
- Sólo será imprescindible la figura de un coordinador.

Educación por la acción

Desembarco

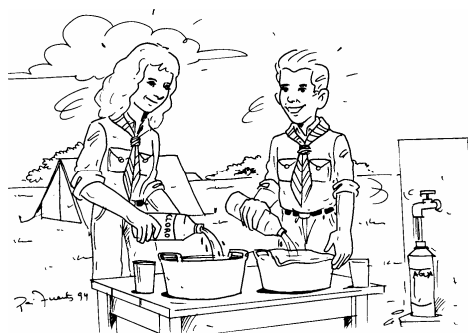
Es la acampada de inicio de curso. En ella se redactará la Constitución de la rama, se configurarán los equipos y se elaborarán los proyectos personales.

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.

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.



Celebración de la Pascua

Actividades con otras unidades de pioneros

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.

La Constitución

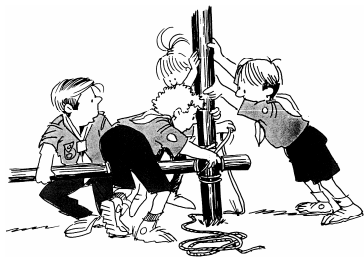
La Constitución recoge la esencia de lo que es la rama. Por tanto, no puede ser un objeto muerto. Tiene que ser revisada y actualizada para representar al grupo de chavales que conforman la rama en cada momento.

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

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 si 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.

La forma de trabajar el progreso va a seguir dos líneas a lo largo del año

El progreso en las actividades. El Diario de Empresa

Tanto en la empresas como en lo 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”: 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.

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.

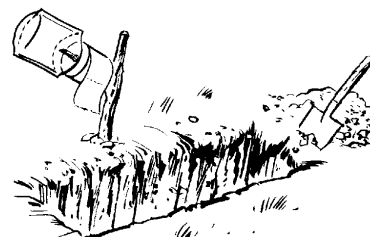
El cuaderno personal

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, entre otras cosas, el **proyecto personal** de cada año, las evaluaciones que realicen o los pensamientos de los desiertos.

Vida en la Naturaleza

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, . . .) 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, . . . 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**.

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 si 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,...
- Dentro del kraal debería haber un **reparto uniforme de roles y funciones** y un buen equilibrio entre chicos y chicas.
- Tiene una especial importante 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.

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.

EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA RUTA



La rama ruta abarca desde los 17 a los 20 años aproximadamente. Es la última etapa del juego scout, y lo que pretende es preparar a los muchachos para el juego de la vida. Se divide en 3 grandes etapas, a lo largo de las cuales los jóvenes van a ir adquiriendo compromisos más o menos fuertes en distintas organizaciones, grupos... de forma que cuando finalicen la etapa tendrán bastante claro hacia dónde van a enfocar su compromiso en la vida.

Acogida (2 meses): Se trata de la primera etapa de la ruta. Es el momento de formar el clan, de la unidad, del conocerse. Al final de la Acogida, los rutas deciden si quieren formar parte del nuevo clan.

Descubierta (1 año y medio): Es la segunda etapa de la ruta. A lo largo de la descubierta se desarrollan unas actitudes de disposición, compromiso, servicio... mediante actividades como voluntarios en distintas asociaciones, grupos... En la Descubierta el clan pasa a tener menos importancia que en la Acogida. Es el punto de unión de todos sus miembros, donde encuentran apoyo y donde vuelcan lo vivido en las distintas descubiertas.

Servicio (1 año): Después de haber vivido varias descubiertas, el/la ruta decide dónde quiere afrontar un compromiso más fuerte.

El papel del clan en esta etapa es cada vez menos importante, ya ha impulsado a todos sus miembros a sus respectivos lugares en la sociedad. Al final de la etapa, el clan desaparece.-

Marco simbólico

Parece que en la rama ruta no hacen falta símbolos, ya que pensamos que eso queda para los más pequeños, pero utilizados en determinadas ocasiones no sólo son determinantes, sino que ayudan a cada persona a reflexionar, a dibujar un esquema, a seguir un camino.

Y será precisamente ese “camino”, el que elijamos como marco para definir la forma de trabajar y elegir a todos aquellos que se embarquen en la aventura de la rama ruta.

Elegimos el camino, porque por definición la rama ruta es una continua toma de decisiones entre varias alternativas, porque el elegir cada una de ellas implica haber valorado el resto y saber el porqué de cada una.



Elegimos el camino porque siempre el inicio de una ruta es un reto; un reto que cada uno debe afrontar a su manera, y porque ir avanzando en ese camino depende solo de cada persona aunque el resto pueda echar una mano o aliviar el peso en un determinado momento.

“El Camino” será un punto de partida que durará tres años, tendrá dificultades que superar, planteará retos y elecciones, permitirá conocer mucha gente y formas de vivir..., dará paso al juego de la vida.

Figura de Jesús de Nazaret:

¿Porqué elegimos la figura de Jesús?

- Por su forma de hacer las cosas, de trabajar
- Por lo que pretendemos conseguir con los chavales: personas comprometidas con el mundo que les rodea.
- Por el contacto y sensibilización con el entorno.
- Por la entrega a los demás sin esperar nada a cambio, la cercanía.
- Por la construcción de un mundo mejor.
- Por los Valores que queremos transmitir en la rama: servicio, solidaridad, entrega, apertura, interiorización, iniciativa, implicación.
- Por el significado de optar por el sentido religioso: sobre todo por el momento en el que se encuentran a esta edad, donde las crisis religiosas están a la orden del día.
- Por la necesidad de pasar de la identidad de su grupo de referencia a la comunidad del mundo, donde se comparten nuevas experiencias y parte de uno mismo, cada vez que se forma parte de un nuevo grupo de personas.
- Por la necesidad de vivir y compartir lo aprendido con los compañeros de su clan. Salen al mundo, recogen experiencias y las transmiten, haciendo que cada miembro del clan viva su aventura a través de ellos.



El Progreso

En la rama ruta se define el progreso de forma totalmente individualizada, y siempre se hace protagonista a la ruta en cuestión de su propio progreso, ya que él es el propio ruta quien ira definiendo los campos donde quiere progresar.

Acogida: durante esta primera etapa será el animador quien defina las líneas de progreso, a través de reuniones individualizadas con cada una de las personas a las que se haya ofrecido la posibilidad de formar parte de la rama ruta.

Descubierta: una vez que el chaval opta por la rama ruta, tiene que decidir donde quiere empezar a hacer sus descubiertas. Una vez que la descubierta esté elegida, debe plasmar todos los datos de la misma en una ficha donde se recogerán nombre, personas de contacto, actividad que se va a desempeñar, calendario y sobre todo el tema del progreso individual. A lo largo del año y medio que dura la descubierta, cada ruta trabajará con todas las áreas, resumidas en las tres opciones (fe, sociedad y personalidad).

Servicio: durante esta etapa el ruta trabaja en profundidad todas las áreas de progreso y lo más importante es el trabajo individual. El propio compromiso que adquiere en el momento de iniciar la etapa de servicio hace que las reuniones con el animador sean menos, pero el seguimiento es más intenso porque la relación individual se potencia, ya que son más experiencias vividas concentradas en menos tiempo.

Al principio de la etapa de servicio, el ruta presenta un proyecto que será el que llevará a cabo a lo largo del año, en el que detalla los objetivos, las acciones y la evaluación del mismo.

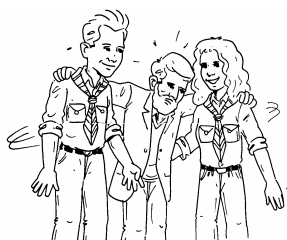
Ley y Promesa

La ley scout, recoge el ideal de vida de un scout, y la promesa implica reconocer públicamente que queremos seguir este ideal para siempre.

En la etapa ruta es cuando confirmamos esa promesa y ese ideal por el que abogamos en su día, y es el momento de replantearnos si de verdad ese estilo de vida que hemos tenido presente hasta ese momento, es el que queremos tener como estandarte en nuestra vida.

En este caso la Ley y la Promesa actúan como elemento esencial dentro de un proyecto que vamos modificando a lo largo de los tres años, porque durante este tiempo a través de las experiencias que vive un ruta en contacto con los demás, a través de las acciones de servicio, a través de las vivencias compartidas, cada ruta elabora no solo su proyecto personal, sino también su proyecto de vida, donde el escultismo no es un método, sino una forma de vida innata en cada uno.

Educación por la acción



Una de las etapas básicas de la Ruta es la *Descubierta*. En esta etapa se realizan actividades llamadas descubiertas que debería tener una duración entre un mes y dos. El joven es el centro de la actividad; para ello se plantea sus necesidades, en qué lugar quiere realizar la actividad, qué objetivos quiere para con la actividad, duración,

compromiso con el sitio que ha escogido, desarrollo de la descubierta y por último evaluación final.

La labor del animador es orientar al joven ayudando a descubrir sus necesidades. El animador debe hacer un seguimiento personal muy minucioso de cada joven.

Naturaleza

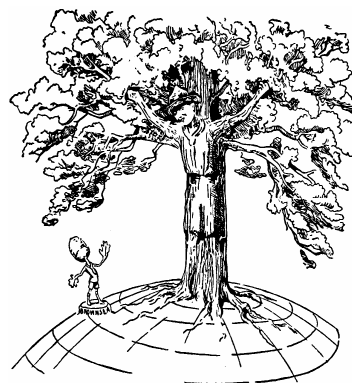
El contacto con la naturaleza pretende contribuir al avance del joven en todas las áreas de desarrollo. Es el contexto ideal donde se puede aplicar el Método Scout. Las áreas de desarrollo en las que contribuye el contacto con la naturaleza son:

Desarrollo físico: Ofrece frescura, aire limpio, espacio para correr, oportunidades para todo tipo de actividades físicas, oportunidades para probar nuestros límites,...

Desarrollo intelectual: Para los jóvenes supone un sinfín de oportunidades de explorar y desarrollar los sentidos.

Desarrollo social: Un campamento es donde los jóvenes pueden realmente conocerse con sus puntos fuertes y sus debilidades. Las actividades cotidianas de cada día hacen experimentar el sentido de interdependencia.

Desarrollo espiritual: La paz, la contemplación, la sensación de soledad, de debilidad, ponen al joven en el contexto ideal para encontrarse consigo mismo y con Jesús.



Apoyo del adulto

El salto que damos a la rama ruta desde pioneros, no cabe duda de que es una ruptura con lo que tradicionalmente se venía haciendo en otras ramas.

La ruptura que ahora nos interesa es la desaparición del Jefe o Responsable, dando lugar a la aparición del animador de la rama ruta, el cual debe ser de una edad unos cuantos años superior a la de los rutas que anima, puesto que es necesario tener una experiencia en el escultismo y en la vida marcadamente superior a la de éstos.

También es recomendable que el animador sea elegido, en la medida de lo posible, por los propios rutas, puesto que normalmente va a ser él el que les acompañe durante esta etapa.

El Papel de este nuevo animador es ese, el de animar y siendo un poco más concretos diremos que su papel no es el de proporcionar una ruta fabulosa con descubiertas, reuniones, salidas..., si no el de ilusionar a los nuevos rutas por la realización de este nuevo camino elegido, el de dotar a estos de una responsabilidad casi plena y el de ser su apoyo en los momentos en los que no sepan por donde deben seguir.

7.-Vida en pequeños grupos.

La Ruta se define por la vida en pequeños grupos denominados Clanes, y por la actividad individual de cada uno.

El pequeño grupo es más operativo y eficiente y deberá estar compuesto por 5 o 6 rutas, ni más ni menos, debiendo primar este número y respetar la estructura del clan incluso por encima de las necesidades del grupo, salvo que estas sean realmente insuperables.

El Clan debe ser un grupo con vida independiente, que se gestiona y dirige asimismo, siendo ayudados en todo lo que necesiten por su Animador.

5 **Funcionamiento**

El Kraal y el responsable scout

Kraal del grupo

El Equipo de Responsables del Grupo es el encargado de dar Unidad al trabajo individual de cada miembro y de impulsar el proyecto conjunto.

Entendemos por responsable a la persona que conoce, está de acuerdo y asume el modelo de persona que refleja la Ley y la Promesa Scout. Es el encargado de transmitir y enseñar todo lo que engloba el Proyecto Educativo de grupo (PEG). Su trabajo como responsable dentro del grupo es voluntario, coherente y comprometido. Ha de tener, como mínimo 18 años.

No existe un período de tiempo fijo en el Kraal, aunque sí una intención expresa a largo plazo de mantener el compromiso con la intención de disponer del tiempo mínimo necesario para aplicar y poner en práctica todo lo aprendido durante el primer año y siendo posible el terminar la etapa en el Kraal asegurando el relevo.

El funcionamiento del Equipo de Responsables del Grupo Scout Apícula se regirá, en todo momento, bajo los criterios de búsqueda del consenso, la cooperación entre todos sus miembros y la democracia.

Características del responsable

Una persona:

- a) Que por su forma de ser, su espiritualidad y sus relaciones socio-afectivas, demuestre asumir un compromiso personal en la línea marcada por los valores del

Movimiento Scout actúe de forma madura y sea ejemplo constante tanto para los educandos como para el resto de los responsables.

b) Que tenga una disposición y tiempo necesarios para trabajar al servicio del Grupo y cuyo objetivo fundamental sea el desarrollo y crecimiento de niños y jóvenes.

c) Que posea la competencia y cualificación necesarias para:

- comprender el alcance de su función
- desarrollar correctamente la tarea
- desempeñar de forma responsable procesos de planificación, coordinación, delegación, ejecución, evaluación, consejo y trabajo en equipo.

d) Que esté dispuesto a actualizar asiduamente sus principios, conocimientos y formación; tanto de cara a la tarea que desempeña, como a su propio crecimiento personal.

e) Que Sepa tratar a los chicos/as individualmente y en conjunto y Construir en base a lo que estos llevan dentro de sí valorando lo que hacen. Conocedor que es responsable y educador de ellos y comportarse como tal.

f) Que sea paciente y capaz de captar las necesidades de los chavales y anteponerlas a las propias.

g) Que tenga sentimiento de equipo e iniciativa, capaz de ser constante en su labor de forma positiva y con la mayor ilusión.

h) Estar siempre dispuesto al diálogo, bajo una comunicación no violenta y siempre sin tratar de imponer su propio punto de vista, transmitiéndolo como una aportación.

Funciones del responsable

Con su Grupo y junto al Coordinador

- Marcar la línea pedagógica del Grupo, plasmándola en un Proyecto Educativo real y concreto, siendo responsable de su cumplimiento una vez realizado.
- Planificar el trabajo a realizar, tanto a corto como a largo plazo, fijando una serie de objetivos comunes a todas las Ramas y para con todo el Grupo.
- Revisar periódicamente el trabajo realizado, comprobando que responde a los objetivos planteados.
- Tener Kraales frecuentes para revisar el trabajo concreto que se realiza en cada Rama y mantener la relación entre las distintas Ramas que componen el Grupo.
- Hacer la previsión del cambio o relevo de responsables.
- Asegurar la continuidad del Grupo

Con su Rama y junto al Coordinador

- Planificar el trabajo a realizar, tanto a corto como a largo plazo, fijando una serie de objetivos para su Rama en relación a los generales.
- Revisar periódicamente el trabajo realizado, comprobando que responde a los objetivos planteados.

- Tener Kraales frecuentes para revisar el trabajo concreto que se realiza en su Rama.
- Asegurar la continuidad de la Rama.
- Hacer la previsión del cambio o relevo de responsables.

Con su Parroquia y junto al Consiliario

- Mantener relaciones con la Parroquia de San Antonio, participando y/o colaborando activamente en todas sus convocatorias, así como proponiendo nuevas iniciativas.

Con su Asociación y junto a su Presidente

- Mantener relaciones con la Asociación de Scout de Guadalajara, participando y colaborando activamente en todas sus convocatorias, así como proponiendo nuevas iniciativas.

Con los padres

- Promover el esfuerzo común para que los padres de los chicos/as puedan entender y colaborar en la tarea del grupo. Mantener una relación constante para ofrecer a los chicos/as una educación complementaria y coherente, de forma continua.

Funcionamiento general de la ronda solar

El Kraal se reúne al principio de cada curso para realizar la organización del mismo y plantear los objetivos y las estrategias a seguir en líneas generales por todo el Grupo durante la ronda y conforme al Proyecto Educativo de Grupo (PEG). También se establecen los objetivos internos del Kraal, con sus estrategias. Tanto los objetivos del Grupo, que se dan a conocer a los padres, como los internos del Kraal marcarán el trabajo de los responsables durante el año.

Cada trimestre, se realiza la planificación del mismo y los objetivos generales se detallan concretándolos en ciertas actividades puntuales tanto para el Grupo como para las Ramas. También se evalúan las actividades y objetivos trimestrales planteados por las Ramas.

Siempre que haya una actividad grupal, los Responsables de todas las ramas se reúnen llamados por el Coordinador asignado para organizarla y repartir tareas: Acampada de Grupo, Festival de Navidad, Campamento...

Estructuración del Kraal

Una vez finalizado el campamento de verano, el kraal se reúne para hacer una evaluación del mismo y sacar conclusiones y mejoras tanto por Equipos como por Ramas de cara a futuros campamentos. En este Kraal se realiza también un sondeo sobre la continuidad de los responsables de rama de cara a la Ronda siguiente y preferencias para estar en una rama u otra.

A finales de septiembre (terminadas las Ferias y Fiestas de Guadalajara) comienza el curso para el Kraal. Se suele realizar una primera reunión con los kraales que ya estuvieron en la anterior ronda y charlar sobre la continuidad de los mismos. En esta primera reunión ("Kraal de Estructuración") estos kraales elaboran una primera propuesta de kraal en función del sondeo realizado en el Kraal de evaluación de campamento, del número de

monitores nuevos que deseen entrar, la continuidad (que en cada Rama haya al menos un Responsable que ya haya estado en dicha Rama), la coeducación (intentando que en todas las Ramas haya al menos un Responsable de cada sexo), el número de chavales y el número de títulos de monitor disponibles para cubrirlos, las preferencias de cada uno, las circunstancias personales,... Será decisión del Equipo de Responsables decidir que criterios deben priorizar en su estructuración de los kraales de Rama, aunque siempre se antepondrá el beneficio para el Grupo frente al personal. Los kraales deberán valorar también en la selección de los nuevos miembros del Kraal las características de cada uno, sus motivaciones, actitudes personales, disponibilidad de tiempo,...

Como forma de preparar e iniciar a los nuevos monitores. El Animador Ruta y/o el Jefe de Grupo tendrán una reunión antes del Kraal de Estructuración en la que presentarán el Reglamento de Régimen interno y Proyecto Educativo de Grupo a los nuevos monitores. Se les explicará que significa ser Responsable Scout, se escucharán sus preferencias y motivos personales para pertenecer a uno u otro Kraal de Rama y una vez asumido el compromiso de ser Responsable este se elevará al Equipo de Responsables en el Kraal de Estructuración.

Formados los Kraales, a finales de septiembre o principios de octubre el Kraal realiza una Acampada de dos/tres días para evaluar el desarrollo general de la Ronda Solar anterior, tanto por cargos como por ramas; así como explicar o revisar y dar a conocer la mayor parte del Proyecto Educativo de Grupo; las Opciones básicas, objetivos, acciones y las metodologías,... y crear ambiente de Equipo para la Ronda Solar siguiente, de la que se planificará el primer trimestre. En esta acampada también se decidirá el número de plazas que el Grupo puede ofertar esta ronda y se estudiarán las solicitudes de acuerdo a las posibilidades del mismo (lista de espera). También se deberá decidir qué kraales o miembros del Kraal realizarán cursos de formación básica, de monitor,...

Kraales de rama

Es el conjunto de al menos dos responsables (dependiendo de las metodologías de cada Rama y el número de chicos/as), encargados de coordinar y dirigir las actividades de Rama durante una ronda. Siempre que sea posible el Kraal de cada Rama debe estar formado por miembros de ambos sexos, extrapolando así la coeducación que se intenta transmitir a los chavales. Deben mostrarse justos, igualitarios y unidos ante los chavales, intentando que ellos les vean como un apoyo y no como un poder, y evitando que alguno de los miembros mantenga un papel determinado (el que regaña, el colega, ...). Es importante que los niños les respeten y que a su vez asuman que no son perfectos y que se pueden equivocar.

Aunque en conjunto deben tratar a todos los niños/as por igual, es muy importante conocer la realidad individual de cada uno de ellos para poder entender mejor su forma de desenvolverse en la Rama (seguimiento personal). Igualmente el Kraal debe preocuparse por conocer las inquietudes de los niños a su cargo, y en la medida de lo posible, aprovechar ese potencial para el trabajo de la Rama.

Funciones del Kraal de Rama:

- Establecer objetivos a partir del resultado de un previo análisis de la realidad que se acoplen a las necesidades de la Rama en ese momento. Son creados por los Kraales de Rama y presentados al Kraal de grupo. Se establecen objetivos de ronda, por trimestre, campamentos y actividades puntuales.

- Planificación y programación de actividades de acuerdo con los objetivos. La planificación es trimestral y se revisa con el Kraal de grupo.
- Revisión periódica de objetivos, programación y funcionamiento de la Rama en general y de cada miembro en particular. La realiza el Kraal de Rama y después se expone al Kraal de grupo en la reunión.
- Mantener a los padres informados del funcionamiento de la Rama mediante reuniones periódicas.
- El Kraal de Rama debe ser consciente que las decisiones tomadas por el Kraal de Grupo repercuten sobre todo el Equipo de Responsables y Ramas por igual, por lo tanto debe asumirlas y actuar en consecuencia con ellas.
- Dado el papel que desempeña el responsable en la Rama, deberá conocer la metodología de su rama y cuidar su formación para conseguir los mejores resultados posibles.
- Motivar y sensibilizar a los chavales para que sean capaces de observar y reflexionar sobre lo que les rodea y se conozcan a ellos mismos (progreso y seguimiento personal).
- Informar periódicamente al coordinador y al resto de responsables del estado de la rama, centrándose en puntos globales y no sólo en anécdotas concretas.

Continuidad del Kraal

La continuidad y renovación son aspectos a tratar y a tener presentes dentro del Equipo de Responsables. Debemos entender por continuidad el ciclo gradual de entrada y salida de monitores al Equipo de Responsables, es decir la incorporación de nuevos kraales y la baja de otros.

Para prever situaciones futuras en las que el Grupo se pueda encontrar sin un número suficiente de monitores por Rama o no pueda cubrir todas las necesidades que al Grupo se le planteen, se ha de hacer una revisión y planificación a mitad de ronda, donde se ha de analizar las debilidades y fortalezas futuras a tres años de los kraales y del Grupo, así como plantear estrategias de actuación si fuera necesario (mayor participación y de manera más directa de los clanes rutas en las actividades de las Ramas, búsqueda de monitores en otros Grupos,...)

Normalmente el Equipo de Responsables obtiene su relevo de la Rama Ruta pero, si existe la necesidad, se puede plantear la búsqueda de personas ajenas al Grupo, convenientemente con experiencia en el Escultismo y por supuesto, que estén de acuerdo con el modelo de persona, sociedad e iglesia promulgado en la Ley y Promesa y marcado en el Proyecto Educativo de Grupo (PEG). También se puede plantear la incorporación de personas que alguna vez estuvieron en el Grupo aunque actualmente no estén en activo.

Para comprender a fondo el funcionamiento del Grupo y las metodologías del mismo, así como adquirir experiencia a desarrollar y después enseñar a otros monitores y, con el único objetivo de asegurar una continuidad de calidad del grupo y un relevo a largo plazo, creemos que es necesario un compromiso expreso con el Grupo por parte de los responsables de al menos tres años de duración.

Plan de Formación

Somos un Kraal preocupado por la formación de sus miembros. Exigimos, de forma flexible, en función de la disponibilidad de tiempo de cada uno y de las necesidades del Grupo, la realización de una serie de cursos, puesto que consideramos la formación del Kraal un factor de gran importancia. No sólo es importante por la necesidad que existe por tener títulos de monitor para la tramitación de permisos para los campamentos y actividades, sino también por lo que nos aportan en conocimientos e intercambio de experiencias.

Además, cada año, según las apetencias personales y las carencias encontradas en el Grupo, realizamos cursos monográficos o buscamos profesionales que nos puedan ayudar y asesorar en determinados temas.

Este Plan de Formación parte de la realidad analizada y debe ser una propuesta realista, que continuamente se adapte al medio y a la situación en la que se desarrolla. Se caracteriza por su flexibilidad y la necesidad de implicación y compromiso por parte de todos los miembros del Kraal.

El Plan de Formación tiene como fin definir las necesidades formativas del Kraal y diseñar cómo y cuándo subsanar dichas carencias. El Plan de Formación debe ser considerado en la programación de calendarios de actividades del Grupo y de las Ramas.

Apostamos por la realización de un Plan de formación a tres años que se vaya evaluando y concretando de forma anual.

Responsabilidades de los cargos en el grupo

Los cargos son responsabilidades que adquieren los monitores individualmente durante toda la ronda. Se eligen al comienzo de año en función de las necesidades del Grupo en ese momento, por lo tanto, no son una lista cerrada sino que pueden ir surgiendo nuevos cargos con el tiempo.

Los cargos deben ser asumidos consciente y libremente por la persona que los elige. Una persona capaz y con interés para aprender a desempeñar una serie de funciones dentro de su grupo.

Los cargos fundamentales son los siguientes:

Presidente de Grupo (Coordinación)

- Ser cabeza y ejemplo del grupo
- Representante del Grupo Scout con la Parroquia, la asociación y los padres, encargado de coordinar los Kraales de grupo, Ser voz y voto en los Consejos Pastorales y Comités de Asociación, Mantener y asegurar una relación activa con los padres (reuniones).
- Responsable de la calidad del Escultismo en el Grupo.
- Conocedor de la Metodología de las Ramas.
- Conocedor de la legislación y asumir la responsabilidad legal
- Coordinar y tomar decisiones.
- Motivar al Kraal de responsables.

- Adoptar medidas de buen funcionamiento.
- Revisar y vigilar los objetivos
- Velar por el cumplimiento del PEG y el RRI
- Encargado de la Continuidad del Kraal.
- Mantener reuniones periódicas para conseguir tener una comunicación fluida.

Vicepresidente de Grupo

- Mano derecha del Jefe de Grupo.
- Establecer prioridades – necesidades.
- Apoyar al jefe de grupo en sus funciones
- Futuro presidente del grupo.

Consiliario

- Participar y guiar en las actividades de fe
- Aportar calidad a las actividades de grupo
- Conciliar al Equipo de Responsables.
- Apoyo y guía espiritual para los miembros del Kraal y del grupo.

Responsable de Fe

- Es la mano derecha del Consiliario
- Se encarga de las actividades relacionadas con la opción Fe: eucaristías, talleres de oración, convivencias y encuentros diocesanos...
- Co-responsable, junto con el consiliario, del desarrollo espiritual de los chavales.
- Debe estar en permanente contacto con el grupo de fe de la Asociación y enriquecer junto a estos a la Asociación.
- Acompaña o sustituye al Jefe de Grupo en los Consejos Pastorales de la Parroquia para así mantener informado al resto del Kraal.

Responsable de Formación

- Encargado del Plan de Formación.
- Enlace con la Escuela de Formación.
- Analizar las carencias formativas del kraal y solventarlas con charlas, cursos, debates...

Responsable de Grandes Actividades

- Encargado de informar de los recursos del barrio y/o ciudad, actividades, encuentros (Opción País)
- Busca alternativas y aporta experiencia.
- Mantiene el contacto con otros grupos y organiza y coordina encuentros de asociación.
- Responsable de la Coordinación de actividades grupales y de Asociación.

Tesorero de Grupo

- Responsable de los recursos económicos :
 - Custodiar y controlar los recursos económicos (Administrador)
 - Elaborar el proyecto de presupuestos, así como la liquidación de las cuentas
 - Llevar los libros contables y ocuparse de las funciones contables:
 - Informar de la situación económica: inventarios y balances

- Informar de los resultados: ingresos y gastos.
 - Informar de las causas de los resultados
 - Emitir recibos por aquellas cantidades de dinero que se le entreguen.
 - Solicitar facturas o recibos por los gastos que realice, y custodiarlas, así como controlar los plazos de las cuotas y otros ingresos.
 - Efectuar el pago, por sí mismo o conjuntamente con otros, de aquellos gastos que estén aprobados.
 - Mantener al Grupo al tanto de sus obligaciones económicas con la Administración o entes superiores.
 - Disponer de la capacidad para disponer fondos (función de control y custodia)
 - Llevar la contabilidad por medio de un sistema que facilite el control y la transparencia económica
 - Promoción y organización de campañas financieras para la obtención de recursos económicos (no sólo subvenciones).
- Documentación:
 - Listado de socios
 - Copia de Presupuestos de la Asociación
 - Libro de contabilidad, organizado en partidas económicas y un libro de caja y bancos
 - Archivador de anillas para guardar facturas, recibos de ingresos y comunicaciones del banco.
 - Talonario de cheques

Secretario de Grupo

- Responsable del Archivo de Grupo:
 - Carpeta de Actas de Kraales
 - Estadillos y Fichas
 - Lista de Espera
 - Tarjetas sanitarias
 - Certificados y Permisos
 - Seguros
 - Memorias de Actividades
 - Memorias de Proyectos y Subvenciones
 - Correspondencia
 - Títulos de Monitores y Directores
 - Información confidencial (problemas médicos...)
 - Documentación (Estatutos, PEG, RRI...)
 - Biblioteca y Cartografía
 - Fotografía
- Funciones:
 - Redactar el acta de Kraales
 - Enviar y recibir correspondencia (cartas, e-mail)
 - Asistir a las reuniones de Secretarios de la Asociación
 - Controlar altas y bajas en el Grupo (Lista de Espera)
 - Redactar el informe de Memorias de Actividades realizadas por el grupo y de centralizar las memorias elaboradas por las diferentes ramas.

- Co- responsable de tener en orden la documentación necesaria en la realización del campamento: autorizaciones, cartillas de la seguridad social, etc.
- Responsable de intendencia en Secretaría:
 - Comprar Sellos y cartas
 - Comprar y organizar Carpetas y archivadores
 - Disponer de un directorio de Antiguos responsables y Miembros en tarjetas adhesivas

Responsable de Material y Papelería

- Cargo compartido.
- Organizar y custodiar el material de grupo. Y lo mantiene limpio y ordenado.
- Realizar un control de entradas y salidas de material bajo de un buen inventario de grupo.
- Conocedor de las necesidades de material de las ramas y administrador de las mismas.
- Último responsable de la preparación de material para el campamento y otras grandes actividades.
- Realizar propuestas de necesidades de material.

Relación con los padres

Los padres son los responsables de la educación de los chicos/as en el ámbito de la familia. Para incidir en el crecimiento de los chavales de una forma coherente, es necesaria la cooperación y la confianza mutua entre padres y responsables de Rama, manteniendo una relación de diálogo constante.

Para ello, deben hacer un esfuerzo por conocer las actividades, la línea de actuación del Grupo, los métodos de cada rama y la orientación pedagógica del Escultismo.

Así mismo, es fundamental que colaboren en algunas tareas concretas que puedan exceder a las posibilidades de las Ramas o del propio Equipo de Responsables, o bien que estén pensadas para fomentar el contacto y la complementariedad de la educación que sus hijos reciben en el Grupo.

Algunas de estas actividades son:

- Las excursiones con los padres (Acampada de Grupo).
- El Festival de Navidad.
- El suministro en el campamento.
- (Propuesta del Comité de Padres)

Deben interesarse por el trabajo del Grupo y han de respetar el protagonismo pedagógico del Kraal, que deberá estar siempre abierto a sus sugerencias, aunque no obligado a acatarlas.

Han de tener claro el compromiso que supone para ellos y sus hijos el pertenecer al Grupo, no buscando en él más de lo que pueda dar y no empleándolo como premio, castigo o como mera actividad extraescolar.

Aunque los kraales deberán hacer todo lo posible para que la información llegue de forma eficiente a todos los padres es importante también que aquellos que no puedan asistir a las Reuniones de padres de Rama y Grupo, conozcan lo que allí se trata, ya sea preguntando a algún miembro del Kraal en los momentos de antes y después de las reuniones, llamándoles por teléfono, visitando la página web del Grupo.

Por último queremos resaltar una vez más la importancia que tienen las familias dentro del Proyecto Educativo de Grupo, así como el hecho de que los padres conozcan el modelo de Hombre y Mujer que buscamos, las Opciones básicas adoptadas, la metodología del Grupo, así como este Proyecto del que forman parte. Es fundamental si deseamos proporcionar a los chavales una educación coherente y que se complemente en el hogar y en el Grupo.

Asamblea de Grupo

Una Asamblea es una reunión a la que deben asistir todos los padres y madres de scouts que integran el Grupo. Es convocada por el Equipo de Responsables y en ella se someten a la aprobación de los padres las decisiones institucionales que toma el Kraal, éste informa del estado del Grupo y de las directrices que adopta (objetivos para la ronda o el Campamento, la revisión de los objetivos del año anterior, la realización de actividades especiales, el estado de las finanzas, etc.) y consulta acerca de problemas de especial envergadura o trascendencia.

Deberá convocarse, al menos una vez al año. Las Asambleas son los espacios indicados para el planteamiento de todas aquellas sugerencias, proyectos e ideas, que por ser compatibles con este Proyecto Educativo, sean beneficiosos para el Grupo. También es el espacio para realizar críticas constructivas y plantear mejoras.

Relación con la Parroquia

Vinculación histórica

La historia del Grupo Scout Apícula siempre ha estado ligada a la Parroquia de San Antonio. Desde los inicios del Grupo en 1975, La Parroquia ha sido nuestra entidad acogedora, proporcionándonos de forma altruista desde hace mucho tiempo distintos espacios donde poder desarrollar nuestras actividades; los locales para las reuniones de los sábados con los chavales.

Somos Parroquia

En el Grupo Scout Apícula nos consideramos miembros y colaboradores con la Parroquia ampliando así la oferta educativo - cristiana de la misma. Como colaboradores de dicha Comunidad Cristiana, las actividades desarrolladas en el Grupo con los chavales deben ser acordes y respetar el ideario y el proyecto de la Diócesis y la Programación Parroquial.

Esto es muy importante si deseamos lograr una educación integral de los chavales que se complemente en todos los ambientes (familia, Parroquia y Colegio).

La Parroquia nos atiende de forma específica a través del Consiliario que pertenece al Grupo de Responsables y por tanto miembro del Kraal que también participa en la toma de decisiones.

Es importante que todos los kraales nos esforcemos siempre por mejorar esa relación y tratemos personalmente con el resto de miembros de la Parroquia y grupos que la integran, sobre todo, aquellos grupos juveniles que trabajan con chavales como nosotros: Junior, catequistas...

En igualdad de condiciones, los chavales de la Parroquia tendrán preferencia sobre los niños de fuera a la hora de acceder a una plaza del Grupo, tal como refleja nuestra normativa.

Como agentes de la labor de la Parroquia, el Grupo Scout Apícula esta atento a las necesidades de la Parroquia. Es importante fomentar una actitud de coordinación, colaboración y servicio, estando atentos a las necesidades y propuestas que se realicen desde la Parroquia. Por supuesto debemos tener siempre en cuenta las posibilidades del Grupo y de las Ramas a la hora de preparar o participar en dichas actividades.

Simbología

¿Qué es el símbolo?

Se entiende por símbolo la representación de un concepto donde no está relacionado el significante con el significado. Se trata así, de una forma arbitraria que puede tener orígenes diversos (una imagen, una leyenda, un mito, una historia...)

Hay varias razones que explican el por qué de nuestros símbolos: porque nos identificamos con ellos, por tradición (desde los orígenes del propio Escultismo), porque nos gustan, por dar un nombre a las cosas, por dar importancia a los hechos, para distinguirnos de los demás, como una mera manera de reflejar el progreso personal y de Unidad.

Simbología conjunta con MSC

Tras la evolución de los grupos y la asociación, a lo largo del tiempo, tanto en el método como en la simbología en general, existieron una serie de cambios que tuvieron que unificarse para seguir una misma línea de actuación entre todos.

Los símbolos nos pueden proporcionar unas señas de identidad. Nos representan como asociación de cara al exterior y nos diferencian de otras organizaciones. Estas variables han de establecerse con flexibilidad, entendiendo que dentro de la Asociación de SdG no se trata de imponer uniformidad, sino de buscar un sistema de representación colectiva que responda a la generalidad y al estilo de la Asociación que se diferencia, en muchos ámbitos, con claridad de otras asociaciones.

La aceptación de un símbolo supone la aceptación de las ideas que representa (las de un grupo o colectivo). Significa, por tanto, sentirse partícipes de la vida y de las ideas de ese colectivo. En esto radica la importancia de explicar a los chavales los símbolos que utilizamos. De nada sirve imponerlos sin dar a conocer el fondo que hay de tras de cada uno.

Estos deben ser libremente aceptados si deseamos que el chaval se sienta participe y miembro del Grupo y del movimiento scout. La utilización del Modelo Simbólico de la Asociación no es obligatoria: es un derecho, no un deber, del que cada Grupo debe analizar cuál debe ser utilización en función de la realidad social en la que hace Escultismo, dejando en un segundo plano los gustos personales de quienes en un momento dado integren el Kraal.

La Flor de Lis

Todos los Scouts del mundo tenemos como símbolo la Flor de Lis; sus tres haces unidos recuerdan que los tres puntos de la Promesa forman un solo compromiso. La suma de las puntas de las dos estrellas nos recuerdan los diez puntos de la Ley Scout.



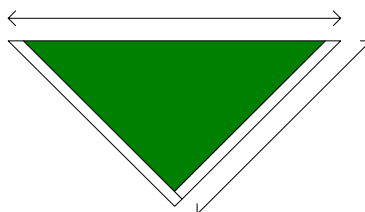
En los mapas antiguos la Flor de Lis se usaba para señalar el Norte. Por eso en el haz central la Flor de Lis Scout tiene una aguja, que nos recuerda que nuestro Norte está contenido en la Ley y la Promesa. La Flor de Lis está rodeada por un cordón anudado con un nudo llano o rizo, que recuerda que la hermandad de los Scouts se fundamenta en compartir una misma Ley y una misma Promesa.

La pañoleta

Es el símbolo del Escultismo por excelencia, cada grupo tiene unos colores determinados.

En nuestro Grupo, la pañoleta es verde, con una banda blanca. Está formada por la mitad de un cuadrado de tela blanca de unos 70 centímetros de lado y una cinta blanca paralela cosidas en dos de sus lados.

El significado de los colores es esperanza (verde) y pureza (blanco)



El pañuelo representa la pertenencia al Grupo y la Asociación. El carácter más relevante para nuestro Grupo de este símbolo, es el reflejo del compromiso individual de cada persona, que manifiesta el progreso de cada uno.

La petición de la pañoleta o la realización del compromiso de cada chaval se tratarán primero en su propia Rama, como viene reflejado en la metodología, pasando después al acto público de grupo que es lo que denominamos Imposición de la Pañoleta.

Los chavales deben llevar la pañoleta en todas las actividades que se realizan en el Grupo. Puede resultar muy útil a la hora de los juegos, para protegerse del sol, practicar primeros auxilios, como identificador de Grupo en macroencuentros,...

Los responsables llevarán sus pañoletas a las reuniones de todos los sábados y los chicos tendrán el mismo derecho de llevarla.

Existen distinciones en la Pañoleta en dos de las Ramas del grupo. Los castores tienen una pañoleta enteramente verde (sin banda blanca) y los Rutas llevan una mitad de la pañoleta con los colores del grupo y otra mitad con los colores de su Clan (forma de identificar y reconocer la pertenencia a un pequeño grupo con un fuerte carácter unificador entre sus miembros). Los castores, al pasar a la Rama Lobatos, incorporan la banda blanca a su pañoleta como símbolo de progreso en el grupo.

El Polo

La camisa scout en el MSC sigue la tradición del Escultismo francés, del que somos herederos, que propuso el uso de camisas de colores alegres distintos en cada una de las Ramas o Unidades.

Estos colores son los siguientes: naranja para Castores, amarillo para Lobatos, azul para Rangers, rojo para Pioneros y verde para Rutas. El Kraal llevará la camisa del color de la Rama de la que sea responsable, aunque en ocasiones se ha optado por el azul claro.

En la Asociación de Scouts de Guadalajara se ha optado por el uso del Polo en lugar de la camisa como tradicionalmente se vino haciendo.

En todos los polos está grabado a la altura del bolsillo el símbolo de la delegación diocesana de escultismo de Castilla La Mancha, y en el brazo izquierdo están grabadas las siglas de M.S.C. (Movimiento Scout Católico).

Los chavales deben llevar el Polo a todas las excursiones y salidas de Grupo y de sus respectivas Ramas, así como a los campamentos, ya no sólo por todo lo que hemos explicado en relación a la simbología y lo que representa, sino también porque facilita a los monitores mejorar la seguridad, sobre todo con los más pequeños, permitiéndonos a los kraales localizarles más fácilmente.

Banderas

En nuestro Grupo, en el Campamento de Verano los Rangers o Rutas levantan un mástil de madera alrededor del cual hacemos las oraciones de mañana y veladas nocturnas todas las Ramas y en el cual colocamos tres banderas.

Estas banderas nos recuerdan el enraizamiento del movimiento scout en las comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales en las que trabaja.

Para representar el ámbito internacional podemos optar por la Bandera Scout o la de la Comunidad Europea. La Bandera Scout fue adoptada en los años 60 y lleva en el centro la Flor de Lis.

ÁMBITO	BANDERAS CIVILES	BANDERAS SCOUT
Ámbito internacional		
Ámbito nacional		
Ámbito regional		
Ámbito local		

Es morada porque se quiso escoger como color scout uno que no estuviera presente en ninguna bandera del mundo. Para el ámbito nacional la de Scouts-MSC o la bandera de España. Y para el ámbito local podemos usar la bandera de Scouts de Guadalajara o la de la Provincia de Guadalajara.

Se puede sustituir cualquiera de las banderas de ámbito regional/local por otra que represente nuestro Grupo.

Saludo scout

Se realiza con la mano derecha, elevándola de forma que el brazo forma aproximadamente un ángulo recto. Los castores elevan los dedos índice y corazón doblados en ángulo recto y los otros los sujetan con el pulgar, los dedos doblados simbolizan las paletas del castor. Los lobatos elevan los dedos índice y corazón y los otros los sujetan con el pulgar. Los dos elevados simbolizan las orejas del lobo alerta, la escucha a los demás y los otros que el más fuerte protege al más débil.



Para el resto de Ramas, se levantan los dedos índice, corazón y anular, mientras el meñique lo protege el pulgar, simboliza las tres virtudes scouts: altruismo, lealtad y honestidad.

6 **Propuesta y Conclusiones**



Esta es la propuesta del Kraal del Grupo Scout Apícula para construir un proyecto de desarrollo trienal. Una de las primeras etapas de todo proyecto de esta índole es realizar una mirada al interior, y la primera de todas es ver la necesidad de afrontar el proyecto.

La propuesta, llevada a cabo por aquellos miembros del Kraal con la experiencia y conocimiento necesarios para coordinar algo así, constaba de cuatro sesiones de unas dos horas y media, en la que la participación e integración de todo el Kraal en el proceso resultaban claves para llevarlo a buen término.

Dichas sesiones se llevaron a cabo a lo largo de los cuatro primeros meses de la ronda solar 2006-2007, puesto que las prisas no son buenas y afrontar este reto a lo largo de un sólo fin de semana se consideraba desproporcionado e inútil, ya que la saturación provocaría en los responsables un descenso considerable en su rendimiento e implicación.

Las cuatro sesiones llevadas a cabo son las relatadas a continuación.

Análisis de la realidad

Se trataba de elaborar una radiografía del grupo identificando sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como los datos referentes a su estado actual en cuanto a número de monitores, chicos y chicas...etc.

Para ello primero se presentó al Kraal una dinámica, con una encuesta previa, en la que los responsables evaluaban el funcionamiento general del Grupo en los últimos años, a fin de obtener una primera aproximación a la realidad grupal.

Tras discutir en grupo los distintos aspectos de esta realidad, se dividió al Kraal en cinco grupos, para trabajar las diferentes áreas claves en el análisis. Esta división del Kraal se debe a la necesidad de ser eficientes. Se trabajaba en grupos reducidos, se discutía entre un número aceptable de responsables, y finalmente, se ponían en común las conclusiones. Esta forma de operar se conservaría a lo largo de las tres sesiones siguientes.



Las áreas claves que se trabajaron fueron.

Sociología del grupo: Todos estamos de acuerdo en que la primera finalidad del escultismo es educativa, y si no fuera así muchos no estaríamos aquí. Precisamente, si se trabaja un PEG, es para hacer más operativa esta finalidad. Las estadísticas nos pueden ayudar mucho a conseguirlo.

- ¿Cuántos chavales hay en cada rama?
- ¿Cuántos chic@s hay en cada rama?
- ¿Cuántos chic@s hay en cada generación de las ramas?
- ¿Cuál es la evolución del número de chic@s con el tiempo?
- ¿Cuál es porcentaje de chavales que corresponde a cada monitor?
- ¿Cuál es la edad de los responsables de cada rama?

Funcionamiento interno. Opción Personal: Todos los miembros del Kraal deben conocer los principios del escultismo y las propuestas asociativas. Son nuestros ideales, allí donde todos quisiéramos llegar. Si miramos cada uno de nosotros a nuestro interior, nos daremos cuenta de las diferencias y, por lo tanto, de las necesidades del camino a recorrer.



Es de suma importancia reflexionar a fondo sobre dónde estamos en cuanto a nuestros valores. Nadie puede hacerlo por nosotros, contrariamente, no puede suceder que sean los otros los que, como en un espejo nos hagan ver que los valores que vivimos no son los mismos que los que predicamos.

Además, un buen responsable del Grupo debe conocer el entorno en que se mueve. Debe poder analizar la realidad social del grupo, con el fin de saber qué chicos y chicas se va a encontrar, cómo son sus padres, donde se van a desarrollar sus actividades...etc.

Pero, en lo que sí podíamos ayudarnos, era en poner en común las dificultades personales e internas del grupo y en proponer soluciones para allanarlas. Se analizó:

- Funcionamiento general ramas
 - Relación entre el número de niños que van al campamento / acampadas / reuniones y el número total.
 - Estabilidad en el número de niños que van a las reuniones.

- Número de ramas que se han adaptado al nuevo método y lo cumplen.
- Padres/Antiguos Responsables
 - Número de reuniones de padres anuales.
 - Conocimiento de los padres de los niños (condiciones económicas, sociales, culturales, religiosas... incluidos sus nombres!!).
 - Número de actividades en las que hacemos participar a viejas glorias.
 - Cantidad de veces al año en que nos comunicamos con viejas glorias.
- Producto final del escultismo: rama Ruta
 - Número de chavales que hacen el envío.
 - Número de chavales que se envían fuera del grupo.
 - Implicación social al abandonar la rama Ruta.
- “Vicios” de Apícula
 - Número de actividades nuevas que hemos incluido en los últimos años.
 - Número de actividades que hemos modificado en los últimos años.
 - Número de actividades que hemos suprimido en los últimos años.
 - Cantidad de veces que pedimos colaboración a otros grupos.



El Grupo en el exterior. Opción País: Si deseamos que los jóvenes al tener 12 ó 13 años no se marchen del escultismo, éste debe responder a sus necesidades de crecimiento en dos aspectos; necesidades psicobiológicas – constantes – y necesidades sociológicas – variables según modas y modelos que además no son los nuestros –. Por esta razón será imprescindible observar, no sólo a los chicos y chicas que conocemos del escultismo sino a los que no les interesa el escultismo.

Además, las necesidades sociales de nuestro entorno son otro análisis difícil. ¿Cómo interpretar ciertas noticias de los periódicos? ¿Cuál es la tendencia de nuestra sociedad? ¿Existen otros colectivos que trabajen algún aspecto en nuestra misma línea? ¿Los conocemos?...

Todo este trabajo se debía realizar sin perder de vista nuestra pertenencia a la Asociación, y teniendo en cuenta la línea y modelo educativos que ésta persigue, ya que no existe plan trienal en el que apoyarse.

Trabajamos entonces los siguientes aspectos:

- Frecuencia de relaciones con Instituciones Oficiales.
- Frecuencia de relaciones con la Asociación.
- Conocimiento de todo el Kraal de la Asociación
 - Otros grupos
 - Equipo
 - Funciones
- Frecuencia de relaciones con Asociaciones no Scouts.
- Grado de aceptación del grupo en su entorno.
- Conocimiento del entorno
 - Colegios cercanos.

- Centros sociales.
- Distribución social del barrio.
- Delincuencia, drogas, salud, medio ambiente....
- Número de colaboraciones anuales sin obtener dinero.

El Grupo en la Parroquia. Opción Fe: No debemos olvidar, aunque parezca una obviedad, que en el escultismo católico comulgamos con un modelo scout basado en la fe cristiana, y que en nuestro caso es precisamente la Iglesia la que nos acoge en una de sus parroquias.

Muchos grupos caen en la tentación de limitarse a criticar a sus parroquias pensando que su manera de enfocar la educación en la Fe es equivocada. Esto no supone sino abandonar el barco cuando se encuentra en dificultades. Si en nuestra parroquia no hay jóvenes, si éstos pierden la Fe, perdemos todos. Abogar por un modelo constructivo de convivencia con nuestras parroquias es el camino, sin enfrentamientos ni pasotismos. Habrá, entonces, que analizar cuáles son las necesidades de nuestros chicos y chicas en ese aspecto, y buscar cuáles son los puntos de encuentro con nuestra parroquia para trabajar de manera conjunta.

Analizamos las siguientes cuestiones:

- Frecuencia de relaciones con la Parroquia.
- Número de responsables que acuden a sus actividades.
- Número de actividades en que participan los niños.
- Conocimiento de la Parroquia
 - Otros grupos/asociaciones
 - Sacerdotes
 - Organización (Castilla Joven, Consejos Parroquiales ...)
 - Distribución social (edades, número de personas ...)
- Conocimiento de métodos de Educación en la Fe.
- Número de colaboraciones de cada rama con el Consiliario.
- Número de actividades que proponemos a la Parroquia.

Gestión del grupo: Cuando se dispone de un equipo humano, gestionar sus recursos suele ser tarea difícil. Aparte de que sus capacidades no tienen un valor objetivo a repartir como puede ser el dinero, éstas no se mantienen constantes en el tiempo: aumentan con el aprendizaje, disminuyen con la saturación de trabajo, se ven afectadas por los estados de ánimo...etc.



Por otro lado, resulta vital que, en ambientes donde trabajan independientemente diferentes grupos de personas, exista una coordinación entre los diferentes medios, materiales o no, de que se dispone.

Cantidad de información que no se centraliza y se termina perdiendo; gastos sobredimensionados como consecuencia de pérdida o mal trato de los materiales; son sólo algunas de las consecuencias de una mala gestión.

Los puntos tratados fueron:

- Kraal
 - Edades medias del Kraal. Edades con las que se asume responsabilidad.
 - Estabilidad en el tiempo del Kraal.
 - Nivel de formación del Kraal.
 - Relación entre el número de responsables en las reuniones / acampadas / campamento y el número total de responsables.
 - Asistencia a los Kraales.

- Administración/Material
 - Número de responsables que poseen la metodología de su rama.
 - Número de documentos informatizados. Repetición de trabajo.
 - Orden y cuidado del material.
 - Conocimiento del material por parte de los responsables. Utilización.
 - Cantidad de información que poseen antiguos responsables y no se recupera. El trabajo de cada uno no termina archivado en el local.

A continuación se pueden ver los resultados del análisis de la realidad llevado a término por el Kraal. Se detallan los puntos considerados fuertes y aquellos que se juzgaba necesario mejorar. Recalcados aparecen aquellos aspectos que resultaron más significativos de las conclusiones obtenidas.

Área	Puntos fuertes	Puntos débiles
Sociología	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de chavales • Número de chavales en Lobatos • Continuidad de los chicos a lo largo de las ramas • No es necesaria la captación de chavales • Familias grandes: unidad y estabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigor en los estadillos, desconocimiento de la gente que realmente hay. • Mujeres como Animadoras Rutas. • Mujeres en el Kraal • Rama Pioneros (no hay gente de último año, número total bajo, coeducación.) • Pocas chicas en Lobatos • Si admitimos tantos familiares se crean familias muy grandes y hay poca apertura a otras personas
Opción Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso estable • Todas las ramas adaptadas al nuevo método • Los Rutas quieren educar en el escultismo • Cada actividad creada tiene un objetivo definido 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionan mejor las ramas pequeñas • Relación baja con los padres y antiguos responsables • Nula captación de responsables • La mayor parte de los Rutas se envían al grupo • Progreso personal unitario de Castor a Ruta • Promesa como acto social • Dificultad para cambiar rutinas
Opción País	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración en Naviguad y Ferias • Relación con la Asociación en comités y cursos • Día para la Esperanza (Intermón) • A través de la rama Ruta se fomenta lazos • Misión de Rwanda 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida del porqué colaboramos en Naviguad y Ferias • Socialmente neutros. Falta de implicación directa • Desconocimiento del Consejo Local de la Juventud • Desconocimiento de la Asociación (equipos, funciones) • Pensamiento grupal, no asociativo. • Desconocimiento externo de nuestro grupo. Mala imagen • Desconocimiento del entorno parroquial y del barrio.

Opción Fe	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo más antiguo y numeroso en la Parroquia • Cercanía con el consiliario. • Mayor dedicación y participación en actividades • Punto de referencia para otros grupos de la Parroquia • La mayoría de los jóvenes de la parroquia son nuestros • Resultados en los chicos • Colaboración con otras entidades religiosas (Sta. Ana) • Disposición a acercarnos a otras creencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Agnosticismo de responsables y niños • Coordinación con la Parroquia • Número y variedad de responsables en las actividades • Falta formación / conocimiento del método / material • Colaboración con los padres y otros grupos parroquiales • Desconocimiento de la posición de los chicos. • Información a los chicos sobre la Parroquia • Cómo aplicar el método a otras creencias
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los responsables con formación básica • Número de responsables • Asistencia a Kraales • Recursos económicos • Asignación de tareas de cada cargo conocidas por todos 	<ul style="list-style-type: none"> • Media de edad (21.8 años) el Kraal • Se asumen responsabilidades temprano (20,9 años) • No hay archivo y lo poco que hay no se usa • No somos ordenados ni cuidadosos con el material • Descentralización de los materiales de antiguos responsables. • Flujo de información desde el equipo al resto del Kraal • Poca iniciativa para asumir cargos

Establecimiento de prioridades.

Una vez analizadas todas las miradas, el siguiente paso consistía en establecer las prioridades.

Antes de nada, convenía que tuviéramos presentes los aspectos más relevantes de nuestro ideal, y para ello los responsables analizaron un resumen de las Ponencias de Manchuela que se trabajaron a nivel MSC.

Entre las diferencias de nuestro ideal y de nuestra realidad es donde encontramos los puntos débiles. Una vez hecho esto, hay que ser capaces discernir entre lo que es urgente, menos urgente, importante o menos importante.

En esta primera fase de concreción, la lista podía ser larga, pero poco a poco debía realizarse un trabajo de síntesis que nos permitiera abordar los problemas que realmente íbamos a ser capaces de afrontar en el período que contempla el PEG.

De cada una de las áreas trabajadas en el análisis de la realidad, se escogieron como más importantes los siguientes puntos débiles:

Área	Prioridades elegidas
Sociología	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres como Animadoras Rutas. • Rama Pioneros (no hay gente de último año, número total bajo, coeducación.)
Opción Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Nula captación de responsables • Progreso personal unitario de Castor a Ruta • Dificultad para cambiar rutinas

Opción País	<ul style="list-style-type: none"> • Socialmente neutros. Falta de implicación directa • Pensamiento grupal, no asociativo. • Desconocimiento externo de nuestro grupo. Mala imagen
Opción Fe	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con la Parroquia • Falta formación / conocimiento del método / material • Cómo aplicar el método a otras creencias
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Media de edad (21.8 años) el Kraal • No somos ordenados ni cuidadosos con el material • Descentralización de los materiales de antiguos responsables.

Puesta de objetivos

El escultismo es una forma de educar. Es un camino para conseguir algo. Ese camino tiene que estar bien planificado, no podemos realizar una buena educación sin una planificación previa. **Cada uno de los objetivos supone el final de etapa de un camino global con un propósito mayor.**



Cuestiones previas

Antes de nada, hemos de ser capaces de mirar más allá de nuestro ombligo y darnos cuenta de que no estamos sólo en el mundo. Esto quiere decir que **nunca hemos de perder la perspectiva de lo que hacemos en un grupo Scout y por qué.** Por eso, antes de plantearse la puesta de unos objetivos propios, conviene preguntarse:

- ¿Cuál es el objetivo general del escultismo?
- ¿Qué persigue concreta y actualmente nuestra Asociación?

¿Hacia quién va dirigido?

Debemos pensar antes de planificar nada en **los destinatarios de las acciones que más tarde se van a emprender.** Las inquietudes que tienen, las características que presentan, distinguiendo para ello entre necesidades, conveniencias...etc.

¿Qué queremos conseguir?

En general, un objetivo es el **resultado que se prevé o se pretende alcanzar en un período de tiempo** tras poner en marcha determinadas acciones.

Los objetivos son la base de la programación. Orientan la toma de decisiones respecto de la selección de actividades, así como el establecimiento de criterios de evaluación.

Como hemos visto anteriormente, debemos elegir nuestros objetivos una vez conocidos los destinatarios de la actividad (al menos su perfil). No podemos plantear el mismo objetivo para un lobato que para un pionero. Sus intereses y motivaciones son diferentes, por no decir su nivel de partida.

Una vez hemos estudiado bien de dónde partimos (el nivel que tienen los destinatarios en aquello en lo que queremos progresar), debemos centrarnos en la meta a la que queremos llegar.

Clases de objetivos.

Objetivos generales: Son metas a lograr durante un período más bien largo. En el caso del grupo Scout, lo normal es poner esas metas para todo el año.

Debe haber al menos un objetivo general para todo el grupo. Ese objetivo lo concretaremos en los objetivos generales de rama, también pensados para todo el año. Los objetivos generales se evalúan mediante la consecución o no de los objetivos concretos.

Objetivos concretos: Éstos se planifican a más corto plazo, por ejemplo, serían los objetivos de una caza de lobatos. Son específicos respecto a determinados aspectos, y deben ser coherentes con el objetivo global aunque sin abarcarlo completamente. **La suma de todos estos objetivos concretos es la que constituye el objetivo global.**

Objetivos específicos u operativos. Se trata de los objetivos más concretos. Se consiguen día a día. Forman el esqueleto de nuestra programación, ya que sobre ellos definiremos las actividades a realizar a lo largo de todo el proceso.

Características de los objetivos

Deben ser evaluables. No vale nada formular un objetivo tan ambiguo que a la hora de evaluarlo no sepamos donde empezar.

Realistas. No podemos pedir cosas imposibles. Si ponemos objetivos demasiado difíciles o pretenciosos lo único que conseguiremos es no lograrlos.

Que supongan un reto. Tampoco podemos proponerlos tan fáciles que se logren sin aprender nada nuevo.

Objetivos para el trienio

Una vez vistos todos los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta a la hora de proponer unos objetivos a llevar a cabo a lo largo del trienio, se han de presentar los que el Kraal del Grupo Scout Apícula eligió como más importantes a lo largo de la vida del Proyecto.

Durante la sesión, los responsables se dividieron en grupos y, tras unas dinámicas de experiencia práctica con casos hipotéticos, cada grupo elaboró una propuesta de objetivos según las prioridades elegidas para cada área. A continuación, se pusieron en común las diferentes propuestas, y se discutieron hasta consensuar los tres objetivos definitivos, a saber:

Prioridades elegidas
<ul style="list-style-type: none"> Animadores Rutas (mujeres). Rama Pioneros (no hay gente de último año, número total bajo, coeducación.)
<ul style="list-style-type: none"> Nula captación de responsables Progreso personal unitario de Castor a Ruta Dificultad para cambiar rutinas
<ul style="list-style-type: none"> Socialmente neutros. Falta de implicación directa Pensamiento grupal, no asociativo. Desconocimiento externo de nuestro grupo. Mala imagen
<ul style="list-style-type: none"> Coordinación con la Parroquia Falta formación / conocimiento del método / material Cómo aplicar el método a otras creencias
<ul style="list-style-type: none"> Media de edad (21.8 años) el Kraal No somos ordenados ni cuidadosos con el material Descentralización de los materiales de antiguos responsables. Creación de archivo.



1. **Crear un Plan de Seguimiento Personal Unitario**



2. **Concernos y darnos a Conocer**



3. **Crear Conciencia de Parroquia**

Concreción de acciones



En este momento repasaremos los objetivos planteados y hemos de plantear soluciones. **Las actividades que creemos oportuno realizar para conseguir los objetivos propuestos, así como su temporalización.**

Para ello hemos de repasar previamente las herramientas del método scout de que disponemos, y analizar las implicaciones y consecuencias de la actividad que queremos plantear. En función de si el objetivo al que tratamos de responder es global, concreto o específico, la duración de la actividad será mayor o menor y por tanto el calendario será diferente.

Responderemos en consecuencia a:

¿Para qué? Hemos de tener claro el objetivo al que responde la actividad.

¿Cómo? Desarrollo de la actividad propia, medios para alcanzar el objetivo.




¿Para quién? Personas que van a realizar la actividad, a quién va dirigida.

¿Con quién? Puede que parte la consecución del objetivo sea preparar la actividad con alguien, buscar su implicación (los propios chicos, la Parroquia, una Asociación...)

¿Implicaciones previas? No podemos consentir que una actividad se nos vaya al traste, por ejemplo, porque los padres no estén de acuerdo y no vayan a autorizarnos.

¿Durante cuánto tiempo? Extensión en el tiempo y planificación temporal de la actividad (calendario).

En cuanto al proceso en sí de concreción de las acciones, el alcance de este documento termina aquí. Desde el Kraal, se decidieron en la sesión una serie de acciones cuyas características permitieran introducir diferentes matices en función de la rama que las ejecute. Así, será tarea de el Kraal de cada rama en general y de su Coordinador en particular, establecer unos objetivos anuales coherentes con lo aquí expuesto, cuyas acciones asociadas vayan encaminadas a la consecución de los objetivos del PEG. Las acciones a llevar a cabo son:

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Crear un Plan de Seguimiento Personal Unitario |  | <ul style="list-style-type: none">1. Establecer un criterio de evaluación único2. Hacer consciente al niño de su progreso3. Elaborar un Archivo de seguimiento |
| 2. Conocernos y darnos a Conocer |  | <ul style="list-style-type: none">1. Formar al Entorno del Grupo en el Escultismo (padres)2. Abrir Actividades y acciones a Guadalajara para todas las edades y grupos |
| 3. Crear Conciencia de Parroquia |  | <ul style="list-style-type: none">1. Establecer un Calendario nuestro para la Parroquia y viceversa como forma de participar en las convocatorias. |

7 *Revisión del PEG*

¿Hemos conseguido nuestras metas?



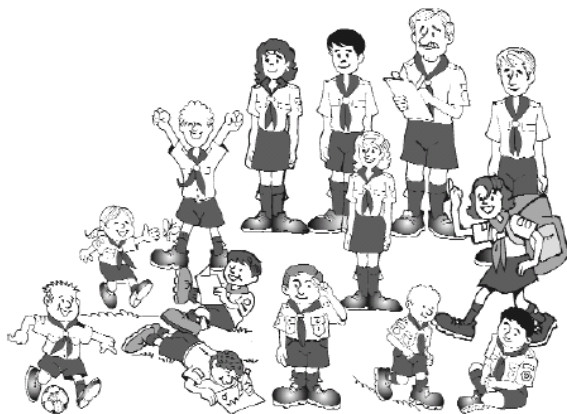
Independientemente de la revisión del PEG, que se verá después, se ha de profundizar en la evaluación por parte de los Kraales de rama de las acciones que han concretado a partir de las propuestas en el propio PEG.

Hay que tener en cuenta que **no sólo se evalúa la actividad realizada, también se evalúa la planificación**. Además, la actividad se evalúa **no sólo una vez terminada**, sino durante su desarrollo, así cambiaremos cosas durante el mismo para mejorar el resultado.

En cuanto a las características de la evaluación, son las siguientes:

- ❖ Tiene un **carácter sistemático**, es decir, no es algo improvisado o que se base en juicios rápidos e intuitivos; requiere una metodología basada en técnicas e instrumentos fiables y válidos.
- ❖ La evaluación implica formular un **juicio de valor**.
- ❖ Supone que **los objetivos se hayan explicitado** previamente.
- ❖ Debe ser **continua**. No podemos evaluar algo solamente al final. Debemos intercalar durante el desarrollo de una actividad momentos de evaluación. Por ejemplo, una ronda solar no se evalúa sólo al final, sino que durante el desarrollo de las actividades vemos qué es lo que podemos cambiar en el momento para que el resultado sea mejor.
- ❖ Es **formativa**. De nada nos sirve evaluar todo lo que hagamos si eso no nos ayuda a mejorar en un futuro. Debemos aprender de los errores y partir de ellos en futuras actividades.

Procedimiento general



La revisión del documento que nos ocupa constituye la última etapa del proceso que lo constituye, aunque no por ello la menos importante. Es tarea del Kraal en general, y del Jefe y Subjefe de Grupo en particular, velar porque sea un documento de referencia al comienzo de cada ronda solar y durante el desarrollo de la misma.

La revisión ha de ser un proceso rápido, eficiente y sin puentes de competencias, lo que nos evitará entrar en ciclos tediosos de debate en los que ni se avanza ni se

concreta. Para ello la revisión se ha dividido en diversas áreas estratégicas, compuestas de sus respectivos indicadores de desarrollo, y de cuya evaluación son responsables los indicados entre paréntesis, a saber:

- *El grupo de cara al exterior (Kraal)*
- *Programa de nuestros jóvenes (Kraal)*
- *Captación y formación de adultos (Responsable de Formación)*
- *Gestión interna (Jefe de Grupo, Material, Secretaría y Fe)*
- *Recursos financieros (Tesorería)*
- *Crecimiento (Jefe y Subjefe de Grupo)*

Así, las dos primeras áreas las evaluará todo el Kraal durante la Acampada de Responsables que dará inicio al curso, y el resto de las áreas las habrán evaluado de manera previa a la Acampada los responsables correspondientes que ejercieron su cargo el curso anterior. Una vez que ha concluido dicha evaluación, se tiene una visión rápida pero concreta, general pero detallada, del estado y funcionamiento del Grupo. Únicamente le restará al Kraal la tarea de seleccionar los puntos débiles que juzga más importante y/o urgente abordar, y contrastarlos con los objetivos marcados en la última revisión del PEG.



Aquellos objetivos que coincidan se mantendrán, pudiéndose variar las acciones a realizar en el nuevo año. Los objetivos contemplados en el PEG que se hayan cumplido, se eliminarán y se añadirán los detectados ahora, desarrollando las acciones correspondientes. Por último, en el caso de que se considere algún objetivo nuevo más urgente que los habidos en el PEG se modificará, pero con la cautela que implica dar un paso atrás en algo que ya se había discutido. Lo correcto es asegurarse cada vez que iniciemos un PEG que trabajaremos durante los tres años los temas más importantes.

Áreas estratégicas

- *Valores (Kraal)*



Esta área se refiere a los valores que definen al Movimiento scout, tal como se desprende de su propósito, de sus Principios, de la Ley y la Promesa.

El Método Scout procura que estos valores sean asumidos por nuestros jóvenes y sus responsables de una manera tan profunda, que lleguen a formar parte integral de su personalidad y de su conducta. La obtención de este objetivo es la misión fundamental del movimiento y la medida en que se logre representará mayor o menor éxito de la tarea educativa de un Grupo.

- *Programa de nuestros jóvenes (Kraal)*



El Programa Scout es el medio por el cual el Movimiento trata de lograr su propósito y constituye el elemento esencial para atraer y retener a los jóvenes.

Se basa en los principios fundamentales, se ofrece en forma permanente y progresiva, se diseña y desarrolla con la participación activa de los propios jóvenes y debe adaptarse a sus necesidades y a las de la comunidad en la cual viven.

El programa cubre la totalidad de la experiencia de un joven en el Movimiento. Es un proceso progresivo de educación y desarrollo personal que comprende tanto las actividades que se realizan como el método en base al cual se conducen.

Evaluar constantemente el programa aplicado es una de las condiciones de vigencia de un Grupo. Los indicadores que se han seleccionado cubren la mayoría de los aspectos del programa para jóvenes y permitirán al Kraal medir la intensidad de su acción.

- *Captación y formación de adultos (Responsable de Formación)*



No es posible aplicar adecuadamente el programa si no se cuenta con un Kraal eficaz en todos los aspectos que forman parte de la vida de un Grupo.

Esto obliga a destinar un tiempo importante a la captación, selección y captación continua de responsables adultos, a su formación básica, al incremento del compromiso con su tarea y al desarrollo de las habilidades y actitudes que sus funciones requieren.

Muchos Grupos no logran controlar la permanencia de sus responsables, en otros la rotación es demasiado alta y en algunos, la duración de ciertos responsables en posiciones clave se prolonga en exceso.

Hay Kraales que están integrados exclusivamente por responsables demasiado jóvenes, mientras en otros se echa de menos un mayor dinamismo juvenil. Algunos se circunscriben a un grupo reducido, desvinculándose de los padres, de la Parroquia, de la comunidad en que se mueven, de sus antiguos responsables o de técnicos que podrían contribuir en tareas específicas.

Los indicadores permitirán al Kraal medir la idoneidad, capacidad y equilibrio de su equipo de responsables.

Nuestra Asociación cuenta con una idea de funcionamiento que contempla la participación del adulto dentro del Movimiento Scout, desde su contacto inicial en el Escultismo, permitiéndole identificar el cargo donde puede desarrollarse y brindar mejor su servicio, creciendo no sólo como Scout sino como persona; finalmente, ser ejemplo; esto no es fácil. Nuestra disposición y compromiso es lo que cuenta.

- *Gestión interna (Jefe de Grupo, Material, Secretaría y Fe)*



A menudo circula entre los Grupos Scouts el falso concepto de que las tareas de administración y gerencia son ajenas al carácter del Movimiento. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que una organización débil constituye un obstáculo decisivo para el desarrollo de un Grupo.

Planificar adecuadamente, poseer una estructura efectiva, mantener una red eficiente de comunicaciones, vincularse con las organizaciones de la comunidad, son funciones tan determinantes para el crecimiento como la calidad del programa, el atractivo de los campamentos o la progresión personal de los jóvenes.

El Kraal debe comprender la importancia de estas tareas y asumirlas con efectividad.

- *Recursos financieros (Tesorería)*



Si no disponemos de los recursos necesarios, todas nuestras buenas ideas jamás se convertirán en resultados concretos al servicio de los jóvenes. Más aún, una buena idea que muere por falta de recursos genera frustración.

El hecho que el Movimiento Scout sea una organización sin fines de lucro, no significa que deba desentenderse de las funciones financieras. A menudo, algunos Kraales no conocen, no comprenden, desatienden o tienen una imagen desfavorable de las actividades que estas funciones implican.

Precisamente al contrario, como el Grupo no percibe ingresos por las tareas que desarrolla y servicios que presta, con mayor motivo debiera implementar sistemas que le aseguraran la adecuada captación y utilización de los recursos.

Por otra parte, saber encontrar y administrar los recursos financieros, es parte de la tarea educativa de un Grupo. Los jóvenes agradecerán a sus responsables que les hayan permitido apreciar el valor de las cosas obtenidas con el propio esfuerzo. Un PEG debe también considerar metas en este campo.

- *Crecimiento (Jefe y Subjefe de Grupo)*



El crecimiento de un Grupo no es casualidad. Y si por accidente así ocurriera, su desarrollo no sería estable.

El crecimiento depende de la unión de muchas causas. Un Grupo identificado con los valores del Movimiento, con un programa atractivo y

apropiado de actividades, manejado por adultos y jóvenes adultos idóneos, con un adecuado sistema de organización y con recursos suficientes para apoyar su acción educativa, será un Grupo que crecerá en cantidad y en calidad.

Así como crecer no es engordar, desarrollar un Grupo no solo significa incrementar sus miembros, sino también profundizar equilibradamente, con armonía, en todos los aspectos de su acción como comunidad educativa.

Por lo tanto, los indicadores sólo tratan de ordenar el aumento numérico que se producirá como consecuencia del buen resultado que obtendrán los planes diseñados respecto de todos los indicadores anteriores.

CAPITULO I. EL GRUPO DE CARA AL EXTERIOR

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Logramos que los jóvenes de nuestro Grupo asuman las tareas de su desarrollo personal y se hagan responsables por las decisiones que toman?				
¿Expresan nuestros jóvenes en acciones concretas su disposición a servir?				
¿Demuestran los jóvenes su interés por el medio ambiente participando en actividades destinadas a preservarlo?				
¿Se forman en nuestro Grupo hombres y mujeres que integran su fe religiosa a su vida y a su conducta?				
¿Se reconoce a nuestro Grupo por la consecuencia y lealtad que se observa en las actitudes de los jóvenes que formamos?				
¿Se esfuerzan los jóvenes por superarse constantemente y hacer bien las cosas?				
¿Promovemos entre el hombre y la mujer la igualdad de derechos y el enriquecimiento mutuo, respetando la particular naturaleza de cada sexo?				
¿Son nuestros responsables testimonio de los valores antes enunciados e invitan con su conducta a ser como ellos?				
¿Es nuestro Kraal un espacio educativo donde se privilegia el desarrollo de estos valores?				

CAPÍTULO II. PROGRAMA DE NUESTROS JÓVENES

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Permiten las actividades del programa que los jóvenes vivan experiencias para alcanzar nuestros objetivos?				
¿Ofrecen las actividades del programa la oportunidad de vivir los valores de la Ley y la Promesa?				
¿Realizan niños y jóvenes al menos dos tercios de su aprendizaje a través de la acción?				
¿Se respetan los grupos naturales y realizan actividades periódicas de forma independiente de las Ramas?				
¿Generan los niños y jóvenes al menos la mitad de las ideas que dan origen a las actividades?				
¿Aplican correctamente las Ramas el marco simbólico respectivo?				
¿Se revisa el progreso que han adquirido los integrantes que ingresan en una Rama nueva?				
¿Participan niños y jóvenes en veladas, fogatas o actividades de expresión artística durante el año?				
¿Aprenden niños y jóvenes nuevos juegos y cantos durante el año?				
¿Participan niños y jóvenes en actividades de reflexión apropiadas a su edad?				
¿Se integran adecuadamente en las actividades de oración y otras expresiones de vida espiritual?				
¿Se contemplan suficientes salidas y/o acampadas a lo largo del año?				
¿Participan niños y jóvenes en actividades de servicio o desarrollo de la comunidad?				
¿Se han realizado actividades con niños o jóvenes minusválidos o discapacitados?				

¿Se ha logrado la integración de jóvenes socialmente marginados, aún cuando el Grupo no esté ubicado en esos sectores?				
¿Se realizan actividades coeducativas?				
¿Desarrollan las Ramas actividades de educación sexual y para el amor?				
¿Contemplan las Ramas actividades específicas de educación para la paz?				
¿Realizan las Ramas actividades específicas de educación para el desarrollo?				
¿Se contemplan actividades específicas de educación para la vida democrática?				
¿Se planifican actividades específicas de descubrimiento profesional y orientación vocacional?				
¿Desarrollan las Ramas actividades para la comprensión intercultural y la educación internacional?				
¿Se realizan las actividades programadas sin atrasos o ausencias de responsables?				
¿Participa regularmente en las actividades de Rama al menos un 80% de sus integrantes?				
¿Participan niños y jóvenes en los diferentes consejos en los que les corresponde?				
¿Planifican al menos cada cuatro meses las Ramas su programa de actividades?				
¿Participan los líderes de los pequeños grupos en la planificación de las actividades y en la evaluación de sus resultados?				
¿Ofrecen los pequeños grupos oportunidades de ejercer liderazgo a todos sus miembros?				
¿Se integran los nuevos responsables a las actividades, sin caer en actitudes infantiles, escapistas o autoritarias?				
¿Permanecen los jóvenes en el Grupo al				

menos 6 años antes de marcharse?				
¿Se realiza al menos una actividad trimestral con la participación de todos los integrantes del Grupo?				
¿Mantiene el Grupo las tradiciones que refuercen los valores propuestos y que motiven en los jóvenes el orgullo de pertenecer a él?				
¿Participan las Ramas en actividades que se realizan a nivel local, provincial y Nacional?				
¿Incentiva el Grupo la participación de los jóvenes en otras organizaciones culturales, religiosas, deportivas o sociales de la comunidad?				
¿Se desarrollan todas las actividades bajo las adecuadas condiciones de seguridad?				

CAPÍTULO III. CAPTACIÓN Y FORMACIÓN DE ADULTOS

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Es el Kraal un punto de encuentro generacional, en que se integran responsables de diferentes edades?				
¿Está integrado el Kraal tanto por responsables surgidos del mismo Grupo como otros captados de la comunidad con la cual se relaciona?				
¿Tienen los responsables de las Ramas Menores la edad mínima reglamentaria de 19 años y el número de responsables requeridos?				
¿Tienen los responsables de las Ramas Intermedias la edad mínima de 20 años?				
¿Tienen los responsables de la Rama Mayor la edad mínima de 23 años?				
¿Cuentan los responsables del Grupo Scout con la formación cultural suficiente para desarrollar su labor educativa?				
¿Mantiene el Kraal un perfil con las exigencias y funciones de cada cargo?				
¿Aplica constantemente el Grupo un sistema de identificación y captación de adultos?				
¿El Kraal tiene identificadas diferentes fuentes de captación en su Grupo y comunidad?				
¿Aplica el Kraal diferentes medios para lograr la captación de responsables en su Grupo y comunidad?				
¿Están los responsables en posesión del Título de Monitores?				
¿Están los Coordinadores de Rama del Grupo en posesión del Título de Directores?				
¿Se invita apropiadamente a dejar sus funciones a los				

responsables inadecuados?				
¿Los miembros del Kraal hacen un Proyecto de Vida y lo comparten con el resto?				
¿Se otorgan los reconocimientos propios y el cargo correspondiente a cada responsable?				
¿Realiza el Grupo durante el año actividades formativas para colaborar en la formación de los responsables?				
¿Se logra la participación de los responsables en actividades formativas organizadas por otros niveles de la Asociación?				
¿Se favorece el crecimiento personal de los responsables a través de su desarrollo personal instándolos a cumplir sus responsabilidades familiares, laborales, estudiantiles y sociales?				
¿Permanecen los responsables entre 3 y 5 años desempeñando funciones en su cargo?				
¿Evalúa periódicamente el Kraal la participación y el desempeño de los responsables en su formación?				
¿Se colabora con grupos en formación o en circunstancias difíciles?				
¿Se organizan reuniones durante el año con los padres para colaborar en su tarea de principales educadores de sus hijos?				

CAPÍTULO IV. GESTIÓN INTERNA

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Se renueva el Jefe de Grupo y demás responsables del Grupo en los períodos adecuados?				
¿Se reúne el Kraal al menos una vez al mes con la asistencia de todos sus miembros?				
¿Conocen los responsables las normas internas que rigen las distintas estructuras de la Asociación?				
¿Velan el Jefe y Subjefe de Grupo por el cumplimiento del PEG?				
¿Se traspasa la documentación cuando se renuevan los responsables de los cargos?				
¿Se realizan al menos dos veces al año reuniones con todos los padres del Grupo?				
¿Son tomadas en cuenta las opiniones de los padres en el Kraal?				
¿Están integrados los padres en alguna de las tareas administrativas y financieras del Grupo?				
¿Existen actividades que hagan partícipes a los padres del papel que juegan en el desarrollo de sus hijos?				
¿Se informa periódicamente por escrito a los padres sobre las principales actividades?				
¿Participan los padres en la educación de los hijos a través de reuniones personales con los responsables?				
¿Participa habitualmente la Parroquia en las estructuras y actividades del Grupo en que le corresponde hacerlo?				
¿Se integran los niños y jóvenes de Grupo a las actividades de la Parroquia en que se espera su participación o servicio?				
¿Mantiene el Grupo un Archivo y una Biblioteca				

o Centro de Documentación para consulta de los responsables?				
¿Disponen las Ramas de los equipos y materiales básicos para desarrollar sus actividades?				
¿Se guardan en un lugar adecuado y se mantienen en buen estado equipos y materiales?				
¿Evidencian los locales e instalaciones un cuidado por su aseo, seguridad y mantenimiento?				
¿Mantiene el Grupo un adecuado sistema administrativo que incluya libro de actas, inventario, fichas médicas, archivo de correspondencia y otros similares?				
¿Reciben todos los responsables la información proporcionada por la Asociación y la comparten con quienes corresponde?				
¿Proporciona oportunamente el Grupo a las diferentes estructuras de la Asociación la información que se solicita?				
¿Se registra el Grupo oportuna y completamente en la Asociación?				
¿Funciona en el Grupo una instancia que reúna a los antiguos miembros?				
¿Organiza periódicamente el Grupo actividades de información a la comunidad local sobre sus objetivos, programa y método educativo?				
¿Mantiene el Grupo una actitud de servicio hacia las organizaciones de la comunidad local?				
¿Se relaciona activamente el Grupo con las autoridades de la comunidad local?				

CAPÍTULO V. RECURSOS FINANCIEROS

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Existen en el Grupo recursos humanos cualificados para apoyar la gestión financiera del Grupo?				
¿Elabora el Kraal un presupuesto anual de ingresos, gastos e inversiones, de acuerdo a las acciones previstas en la planificación?				
¿Se gasta e invierte de acuerdo al presupuesto y se revisa al menos trimestralmente su estado de avance?				
¿Se lleva al día un libro de cuentas simple, en que consten ingresos, gastos y saldos?				
¿Se lleva al día un archivo de comprobantes de ingreso y gasto?				
¿Se registran en el inventario las compras y donaciones?				
¿Mantienen las Ramas una cantidad de dinero efectivo para gastos menores, con revisión mensual?				
¿Se mantienen los recursos financieros del Grupo en una cuenta corriente o de ahorro, exclusiva y bipersonal?				
¿Se presenta al Kraal y a la Asociación un estado anual de resultados y una copia del inventario?				
¿Ha diversificado el Grupo las fuentes de sus ingresos: cuotas de actividades, donaciones, campañas, proyectos, subvenciones u otros?				
¿Destina el Grupo parte de sus ingresos a la formación de sus responsables?				

CAPÍTULO VI. CRECIMIENTO

<i>Indicador de desarrollo</i>	<i>Estado actual</i>	<i>Meta para el Trienio</i>	<i>Acciones para el primer año</i>	<i>Responsable</i>
¿Funcionan en el Grupo las Ramas reglamentarias establecidas por la Asociación?				
¿Mantiene el Grupo un tamaño que posibilite su buen gobierno?				
¿Tienen las Ramas un número de jóvenes superior al mínimo y no exceden el máximo recomendable?				
¿Cuentan las Ramas con responsables en una proporción adecuada para el número de niños o jóvenes, a fin de ofrecer una educación personalizada?				
¿Se dedican Jefe y Subjefe de Grupo exclusivamente a sus cargos?				
¿Ha previsto el Grupo un programa de crecimiento en niños y jóvenes como consecuencia de las acciones establecidas en este PEG?				
¿Ha previsto el Grupo un crecimiento previo en su número de responsables, para enfrentar el aumento programado en niños y jóvenes?				
¿Ha previsto el Grupo un incremento en el apoyo de colaboradores no scouts y simpatizantes, proporcionado al aumento de niños, jóvenes y responsables?				