

GUÍA



PARA EL DIRIGENTE DE CLAN

Este documento es para uso
de los Dirigentes de
Clan de Rovers
de la Asociación Scout de Colombia

“Por Roverismo no quiero decir vagabundear sin finalidad; lo que quiero decir es hallar uno su camino por senderos con objetivos definidos y teniendo una idea de las dificultades y peligros que se van a encontrar”

B.P. Roverismo hacia el Éxito.

PRESENTACIÓN

Reciba un cordial saludo de mano izquierda.

Usted ha elegido ser el responsable del acompañamiento en el Roverismo de jóvenes adultos en la Asociación Scouts de Colombia durante la etapa de fortalecimiento de las habilidades que les servirán para el desarrollo de su vida en sociedad, y para ello es importante conocer inicialmente sobre los rasgos principales que caracterizan la personalidad de los jóvenes que se encuentran dentro del rango de edad que se encuentra previsto para la Rama Clan en Colombia, con el fin de comprender de una mejor manera no solo el tipo de conductas desarrolladas por ellos, sino también el manejo que se les debe otorgar en beneficio del proyecto de vida de cada joven, a través del proceso educativo desarrollado por el Movimiento Scout en nuestro país.

En este manual encontrarás algunas herramientas que te servirán de apoyo para la construcción de un Plan de Desarrollo Personal para cada Rover, documento que fungirá como guía para el planteamiento de estrategias encaminadas al fortalecimiento de las destrezas necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos por cada joven para el desarrollo de su vida adulta, y su respectivo seguimiento y mejora continua.

En este sentido, te felicito por asumir el reto de ser participe en la construcción de un mundo mejor, a través del apoyo en el proceso educativo de más y mejores personas, de mujeres y hombres con principios y valores sociales que en el ejercicio de una verdadera ciudadanía activa sean capaces de soñar, pero también de cumplir sus sueños.

No debes olvidar la enorme responsabilidad que implica trabajar con personas que aun cuando han adquirido su mayoría de edad, siguen siendo jóvenes que requieren de un adecuado

acompañamiento, y es allí donde tu ejemplo se convierte en una herramienta muy poderosa que puede influir en gran medida en la vida de cada Rover.

Recuerda que vivimos en un mundo cambiante, por ello es necesario estar en contacto con los intereses y gustos de los jóvenes, con el fin de entenderlos mejor y así poder brindarles un apoyo más eficiente y acertado. El secreto para mantenerse vigente en la vida, es adaptarse a los cambios que ella nos propone, por supuesto, manteniendo siempre la capacidad de análisis, crítica y construcción colectiva emanada de la voluntad de servicio a los demás.

Como parte del apoyo a esta tarea encuentras las siguientes publicaciones de nuestra asociación:

Manual Rover

- **Compilado de guías para trabajar los ejes estructurales en la red de jóvenes de la Asociación Scouts de Colombia.**
- **Compilado de manuales de funciones para los cargos de participación en la red de Jóvenes de la asociación scouts de Colombia.**

Finalmente y como impulso para la realización de la tarea, retoma algunas frases de nuestro fundador Baden Powell:

- ***“la verdadera forma de obtener la felicidad es haciendo felices a los demás”***
- ***“Tratad de dejar este mundo en mejores condiciones de cómo lo encontrasteis”***
- ***“Rema tu propia canoa”***

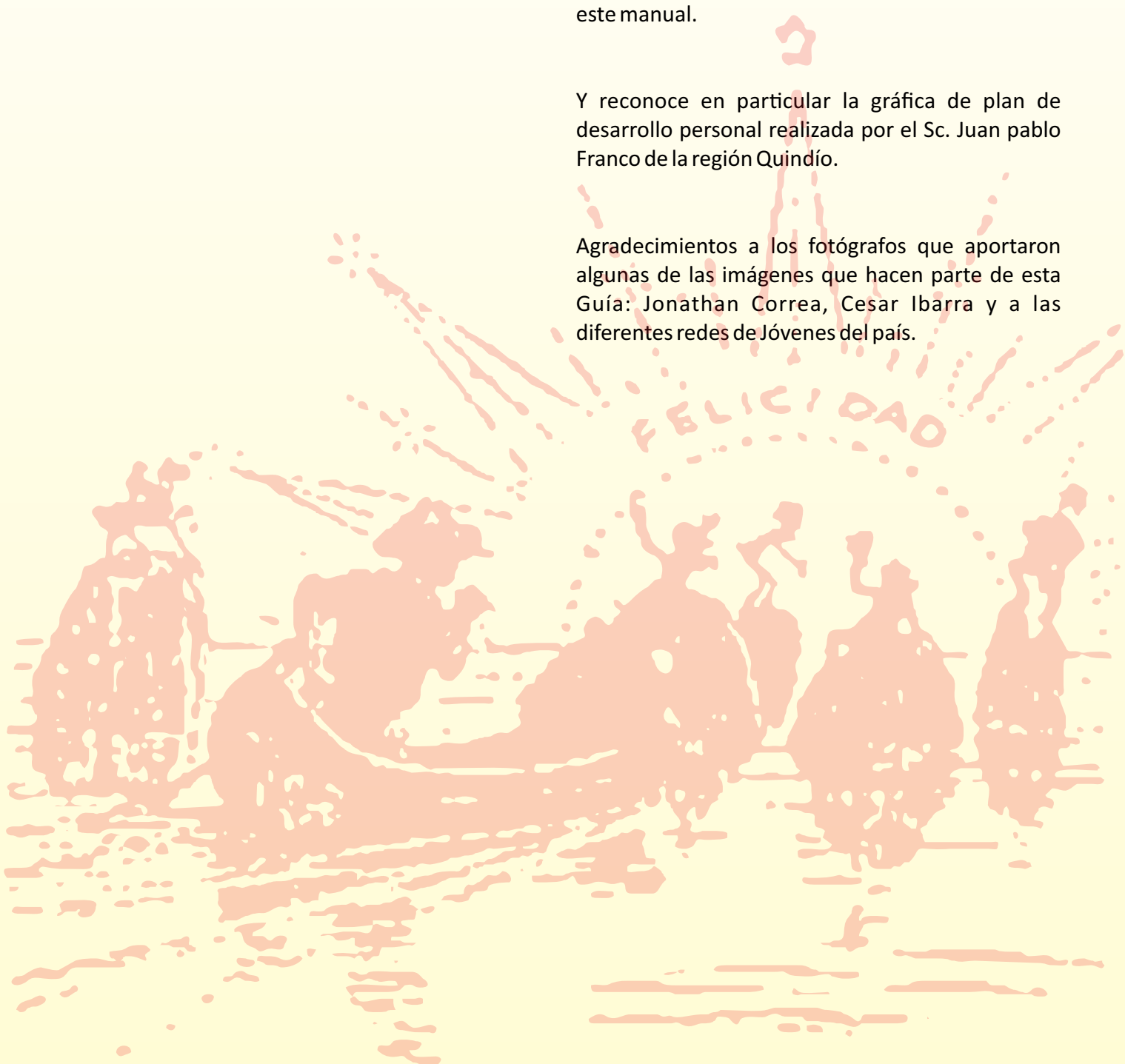
COMISIÓN NACIONAL ROVER
2018

AGRADECIMIENTOS

La Comisión Nacional Rovers agradece a todos los dirigentes de clan que aportaron en la elaboración este manual.

Y reconoce en particular la gráfica de plan de desarrollo personal realizada por el Sc. Juan pablo Franco de la región Quindío.

Agradecimientos a los fotógrafos que aportaron algunas de las imágenes que hacen parte de esta Guía: Jonathan Correa, Cesar Ibarra y a las diferentes redes de Jóvenes del país.



CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS JÓVENES ¹

“Hoy la adolescencia empieza antes y termina después.”

En la actualidad la adolescencia empieza antes que hace un siglo, ya que debido a los avances en nutrición y cuidados de la salud, en la mayor parte de los países la pubertad se inicia más pronto. Del mismo modo, si marcamos el final de la adolescencia como el momento en que el joven o la joven asumen papeles de adulto, tales como el matrimonio, la paternidad y el trabajo estable, la adolescencia termina después. Debido principalmente a la prolongación de la educación, muchos jóvenes posponen esas transiciones por lo menos hasta la mitad de la segunda década de la vida.

Así, la faja de edad tradicionalmente considerada como adolescencia, que se estimaba entre los 10 y los 18

años, se ha extendido a un período que se ha denominado “adultez emergente”, y que se prolonga entre los 18 y 25 años.

De ahí que hoy se tienda a reconocer en la adolescencia tres períodos: adolescencia temprana, de los 10 a los 14 años; adolescencia media, de los 15 a los 18 años; y adolescencia tardía o adultez emergente, de los 18 a alrededor de los 25 años. Edades que por cierto son relativas y dependen de los ritmos individuales.

EN LA ADULTEZ EMERGENTE CONTINÚA LA EXPLORACIÓN DE IDENTIDADES.

En esta fase aún no culmina la exploración de identidades, se mantiene la inestabilidad y el enfoque en uno mismo, y el joven se siente “a la mitad” de sus posibilidades. Por otra parte, se debe recordar que el sentido de la identidad nunca se consigue ni se mantiene de una vez y para siempre. Como lo señala Erikson, (a quien debemos el concepto de identidad personal) “constantemente se pierde y se recupera, incluso entre los adultos”.

Aún se exploran varias posibilidades de amor y trabajo a medida que se hacen elecciones más

duraderas. Es en este período en que el joven obtiene conclusiones sobre quién es, cuáles son sus capacidades y limitaciones, cuáles son sus ideas y valores, y qué lugar ocupa en la sociedad. Estas mismas exploraciones la convierten en una edad en que aún hay inestabilidad.

También es una edad en que el joven se mantiene centrado en sí mismo, lo que es normal, saludable y temporal. Progresivamente, él y la joven aceleran su proceso de descentración y toman perspectiva de los demás.

¹ Este texto, es parte de la Guía para Dirigentes de la Rama Rover, Oficina Mundial- Centro de Apoyo Interamericana 2009.

AUNQUE LOS JÓVENES SE SIENTEN A MITAD DE CAMINO, ESTA ES LA EDAD DE LAS POSIBILIDADES.

El joven o la joven se siente “en el medio”: ya no se es considerado adolescente pero tampoco plenamente adulto. Cuando se les pregunta si sienten que han alcanzado la adultez, la mayoría de los jóvenes de esta edad no responden sí o no, sino que dan una respuesta ambigua, “en algunos sentidos sí, pero en otros no”.

A pesar de esa sensación, es la edad de las posibilidades, porque son posibles muchos futuros distintos, ya que es poco lo que se ha decidido con certeza acerca de la dirección de la vida. Tiende a ser una edad de grandes esperanzas y expectativas, debido en parte a que pocos de los sueños juveniles han sido probados en la vida real. En esta época es común escuchar a los jóvenes

decir “estoy muy seguro que algún día llegaré donde quiero estar en la vida”, sin imaginar que el futuro también les depara trabajos monótonos o rupturas afectivas amargas o problemas con los hijos o la salud. Por el momento, durante este lapso parece posible la realización de todas las esperanzas, ya que para la mayoría de los jóvenes el margen para tomar sus decisiones de cómo vivir es mayor que antes y también mayor de lo que será en adelante.

Es probable que en algún momento de esta etapa los jóvenes dejen a su familia de origen, pero ello no necesariamente significará que se hayan comprometido con una nueva red de relaciones y obligaciones.

LA EXISTENCIA Y LA PROLONGACIÓN DE ESTA ETAPA DEPENDEN DE LAS DISTINTAS CULTURAS.

No en todas las culturas se da claramente la adultez emergente. Depende de las edades en que se espera que los jóvenes entren a la adultez plena y asuman responsabilidades adultas, como el matrimonio y la paternidad. Tiende a ser más frecuente a medida que las culturas se vuelven más industrializadas y más integradas en una

economía global. Es probable que se haga muy común en el mundo durante el siglo XXI.

Es claro que la adultez emergente se inicia entre los 17 y 18 años, cuando la mayoría de los jóvenes ha terminado la educación secundaria, pero no es tan claro el momento o la edad en que finaliza.



Foto: Red de Jóvenes Valle del Cauca

¿Cómo sabe una persona cuándo ha completado su transición a la adultez? La respuesta es compleja, personal y varía notablemente entre las

culturas; incluso en un mismo país, según el sector socioeconómico, mundo rural o urbano, sexo y otros.

EN CUALQUIER CASO, LOS JÓVENES EGRESAN DE LA COMUNIDAD ROVER ALREDEDOR DE LOS 21 AÑOS.

No obstante, la prolongación de la adolescencia hasta cerca de los 25 años, el método scout y el programa Rover no tienen respuestas para todas las necesidades que plantea la adultez emergente. De ahí que una edad que bordee los 21 años se haya puesto como límite para que el o la joven actúe en el Movimiento; sin embargo en Colombia dicha edad se ha definido hasta los 22 años. Si por distintas circunstancias el avance individual de un joven o de una joven hace recomendable esperar un tiempo, la edad no debiera ser un obstáculo para hacerlo, pero no mucho más allá del límite

anterior. Llegará un momento en que el joven, desde la perspectiva de su participación en el Movimiento y tal como lo dijo el fundador, deberá “tomar su propia canoa y remar”, y eso ocurrirá alrededor de los 22 y no de los 25 años.

Al momento de su Partida el joven será capaz de demostrar que puede continuar fuera de la comunidad enfrentando su futuro. Como lo veremos más adelante, la estrategia educativa del Proyecto Personal lo habrá preparado para ese desafío.

EN LA ADULTEZ EMERGENTE SURGEN EL PENSAMIENTO DIALÉCTICO Y EL JUICIO REFLEXIVO.

En la adolescencia, y especialmente en la adultez emergente, el desarrollo cognitivo funciona como un núcleo organizacional que afecta a todas las áreas del pensamiento sin importar el tema. Por eso lo analizaremos antes de examinar otras características propias de este período.

En las etapas anteriores de la adolescencia los jóvenes practican el pensamiento dualista, por lo que tienden a ver las situaciones y los problemas en términos polarizados: un acto es correcto o equivocado, sin puntos intermedios; una afirmación es verdadera o falsa, independientemente de los matices o de la situación en que se aplica. Esto refleja una estimación exagerada de la eficacia del pensamiento lógico en la vida real.

Alrededor de los 18 años la situación tiende a cambiar. El pensamiento se hace múltiple, y los jóvenes empiezan a tomar conciencia de que en cada cuestión hay dos o más lados, dos o más

puntos de vista legítimos, y que puede ser difícil justificar una posición como la única cierta o exacta. En la adultez emergente el joven valora por igual todos los puntos de vista, hasta el grado de afirmar que es imposible hacer cualquier juicio acerca de si un punto de vista es más válido que otro.

Esta manera de pensar implica adaptar el pensamiento lógico a las restricciones prácticas de las situaciones reales. Es lo que se denomina pensamiento dialéctico, que incluye una conciencia creciente de que los problemas no tienen una solución única y que las estrategias o puntos de vista contrarios tienen sus méritos respectivos.

Al pensamiento dialéctico le sigue el juicio reflexivo, que es otra cualidad cognitiva de la adultez emergente, y que consiste en la capacidad para evaluar la precisión y coherencia lógica de pruebas y argumentos.



Foto: Cesar Ibarra

TAMBIÉN APARECEN EL PENSAMIENTO CRÍTICO Y LA CAPACIDAD DE COMPROMISO.

En la adultez emergente surge también una capacidad mayor, el pensamiento crítico. Se trata del pensamiento que no sólo implica memorizar la información, sino analizarla, hacer juicios sobre su significado, relacionarla con otra información y considerar por qué es válida o inválida.

El pensamiento crítico requiere una base de habilidades y conocimientos obtenidos en la niñez, junto con un ambiente educativo en la adolescencia que lo promueva y valore. Por ese motivo, quienes tienen una educación universitaria o superior muestran mayores avances en el pensamiento crítico que quienes no la tienen. También es más frecuente en las culturas que valoran el pluralismo.

Sin embargo, como buena parte de la enseñanza formal se limita a promover la memorización mecánica de hechos concretos, con la meta limitada de que los estudiantes logren recordarlos en el momento en que rindan un examen, pocos jóvenes desarrollan y usan las habilidades del pensamiento crítico de manera competente.

La promoción del pensamiento crítico requiere grupos pequeños para ejercitar el diálogo y un sistema educativo que fomente la tolerancia a diferentes puntos de vista. ¿Qué otro espacio es más adecuado que el equipo Rover, donde se promueve el diálogo focalizado en los problemas reales? ¿Qué sistema educativo es más pertinente que el método scout, que a través del clima educativo incentiva la creatividad y promueve el pensamiento original?

Es tarea de los educadores velar porque el pensamiento crítico no desemboque en un relativismo crónico o, peor aún, tienda al pensamiento anárquico. Para evitar eso hay que promover que el pensamiento crítico alcance la etapa del compromiso, en la cual la persona asume aquellos puntos de vista que considera más válidos, a la vez que se mantiene abierta a revalorizar sus opiniones si se le presentan nuevas evidencias.

SE DILUYEN LOS EGOCENTRISMOS

Los modos de pensar descritos en los párrafos anteriores, influyen a su vez en la forma en que los jóvenes piensan acerca de otras personas y de las relaciones e instituciones sociales. A medida que aprenden a considerar o adoptar la perspectiva de los demás, los jóvenes adolescentes se vuelven menos egocéntricos, intensificándose el proceso de descentración que los acerca a la madurez.

Cada vez más el o la joven comprende que la otra persona tiene una perspectiva diferente a la suya, y se da cuenta también que las otras personas entienden que él o ella tiene una perspectiva que es diferente a la de ellas.

Si bien el proceso de descentración de sí mismo se inicia desde la primera adolescencia como antídoto más o menos exitoso de los egocentrismos que surgen en la misma época, sólo en la adultez emergente el joven toma perspectiva del sistema social y convencional, dándose cuenta que sus puntos de vista y los de otros son influidos no sólo por sus interacciones entre sí, sino también por sus papeles en la sociedad en general.

Uno de los egocentrismos que tiende a diluirse en esta edad es la audiencia imaginaria. Como al inicio de la adolescencia los jóvenes piensan mucho en los demás y no distinguen entre su propia perspectiva y la de los otros, creen que

también los demás piensan mucho en ellos, imaginan una audiencia embelesada ante su apariencia y comportamiento.

Sobre la audiencia imaginaria se construye la fábula personal, que consiste en la creencia del joven o de la joven de que hay algo único y especial en él o ella. Es una convicción en la singularidad de sus experiencias y de su destino personal.

Esta descentración no transcurre de la noche a la mañana, varía entre las personas según sus ritmos de maduración y ocurre progresivamente entre los 12 y los 20 años, acelerándose en la adultez emergente. Según el psicólogo David Elkind, si bien estos egocentrismos disminuyen con la edad, en ninguno de nosotros desaparecen con la adultez.

Se relaciona con estos fenómenos el denominado sesgo optimista, que es parte de la fábula personal, y que consiste en la tendencia a suponer que es más probable que los accidentes, enfermedades y otras desgracias les sucedan a otros y no a nosotros mismos. Este es un fenómeno muy importante a considerar en las actividades scouts, ya que determina en los jóvenes una cierta propensión al riesgo. En todo caso, a la altura de los 18 años, el sesgo optimista se atenúa y los jóvenes se vuelven más prudentes.

MEJORA LA AUTOESTIMA

La autoestima es el sentido de valía y bienestar que una persona tiene de sí misma. Imagen personal, concepto personal y autopercepción son términos muy relacionados que se refieren a la forma en que las personas se ven y evalúan. Sabemos que en la adolescencia, en comparación con la niñez, los pares adquieren un considerable poder sobre la autoestima y su presión puede ser muy dura. No obstante, las relaciones de los jóvenes con sus padres siguen siendo cruciales. Si ellos les brindan amor y aliento, la autoestima aumenta, pero si los menosprecian o se muestran indiferentes, los adolescentes responden con menor autoestima.

En la adultez emergente los jóvenes ya pasaron

por los difíciles cambios de la pubertad y se sienten más cómodos con su aspecto, por lo que para la mayoría de ellos y ellas la autoestima aumenta. Generalmente han dejado la escuela y la compañía del grupo de amigos cercanos se hace más gratificante. Al mismo tiempo mejora la relación con los padres y los conflictos disminuyen.

Además ahora hay un mayor control de los contextos sociales de la vida cotidiana, ya que no hay que ir a la escuela, no está la presión de las malas calificaciones, pueden alternar trabajo y estudio. Junto con aumentar la autoestima, todo eso contribuye a que no se sientan solitarios, torpes, nerviosos, ignorados o malhumorados.

LA RELACIÓN CON LOS PARES GANA EN INTIMIDAD Y CONFIANZA.

Los pares nunca dejan de influir en el desarrollo durante la adolescencia. En la adultez emergente, por distintas causas, se hace diferente, disminuye como presión de grupo y aumenta como fuente de consejo personal y apoyo emocional.

Debido a que son más selectivos para escoger a sus amigos y a que sólo en ellos confían, la presión de los pares, fuerte en la escuela y en otras edades de la adolescencia, en vez de ser negativa pasa a ser positiva en términos de apoyo y cuidado mutuo. El sarcasmo y el ridículo, más comunes entre los escolares en otras edades de la adolescencia, tiende a disminuir. También disminuye la

popularidad basada en las habilidades sociales, la inteligencia o el atractivo físico.

Los jóvenes de esta edad dedican más tiempo a conversaciones sobre temas importantes que a actividades compartidas. Con el grupo más selecto y reducido de amigos hay más énfasis en la intimidad y en cualidades como la confianza y la lealtad. La base es la semejanza, ya sea en edades, valores o perspectivas. De ahí que el método Rover mantenga la vigencia del equipo como comunidad de vida y para compartir intereses en actividades comunes privilegie los grupos de trabajo.

LA RELACIÓN CON LA FAMILIA SE ESTRUCTURA MÁS HORIZONTALMENTE.

En la adultez emergente aumenta la capacidad de los jóvenes para entender a sus padres. A medida que maduran y se sienten más adultos, se hacen más capaces de comprender la forma en que sus padres ven las cosas. También los padres cambian la manera en que ven a sus hijos y en que se relacionan con ellos. Disminuye su rol de supervisores de la conducta y se modifican las reglas en la casa, lo que produce una relación más distendida y amable. Nace una nueva intimidad con un sentido de respeto mutuo.

Por supuesto, siempre hay excepciones, como los padres que encuentran difícil aceptar que “su niño” crezca, o los jóvenes que se muestran renuentes a aceptar la responsabilidad de convertirse en adultos autosuficientes. Sin

embargo, es evidente que en esta edad hay mayor cercanía y menos sentimientos negativos entre padres e hijos.

Esta tendencia se aprecia claramente en el caso de aquellos jóvenes que por estudio, cohabitación con una pareja o simple deseo de independencia, se mudan del hogar familiar. Estos jóvenes tienden a llevarse mejor con sus padres que los que permanecen en casa, en lo que influyen muchos factores, la distancia permite que mutuamente se aprecien más; es más sencillo tenerse cariño porque ya no se experimentan las fricciones cotidianas propias de la vida en común; ambas partes pueden controlar la frecuencia y el tiempo de sus encuentros y lo disfrutan.



Foto: Grupo 601 “Mafeking”



Foto: Rutsus 2014

ENTRE EL ENCAPRICHAMIENTO Y EL AMOR ROMÁNTICO.

Robert Stenberg, psicólogo estadounidense, profesor de la Universidad de Yale, es autor de una teoría según la cual las diversas variedades del amor presentan tres cualidades fundamentales: pasión, intimidad y compromiso.

La pasión es tanto emocional como física, incluye el deseo sexual y puede dar origen a emociones como la ansiedad, el placer, la ira y los celos. La intimidad es un sentimiento de cercanía y apego, que comprende el entendimiento, el apoyo mutuo y la comunicación de aspectos que no se abordan con otras personas. El compromiso es la promesa de amar a alguien a largo plazo, siendo la cualidad que sostiene una relación duradera a través de las fluctuaciones de la pasión y la intimidad.

Según Stenberg, la combinación de estas tres cualidades da origen a siete formas de amor:

- El agrado, que es sólo intimidad, sin pasión ni compromiso. Este tipo de amor caracteriza la mayor parte de las amistades que van y vienen en el curso de la vida.
- El encaprichamiento, que es sólo pasión. Hay una gran actividad fisiológica y emocional y un intenso deseo sexual, pero sin intimidad ni compromiso.
- El amor vacío es sólo compromiso, sin pasión ni intimidad. Se da en varios casos, como el de las parejas que permanecen juntas muchos años pero que han perdido la pasión y la intimidad.
- El amor romántico, que combina pasión e intimidad, pero sin compromiso. Se experimenta con intensidad y felicidad pero es raro que permanezca.
- El amor de compañía combina intimidad y compromiso, pero sin pasión. Puede aplicarse a parejas casadas largo tiempo, que han disminuido su pasión pero han mantenido otras cualidades de su amor. También a amistades inusualmente cercanas.

- El amor caprichoso, que tiene pasión y compromiso sin intimidad, típico de los idilios arrolladores, entre personas que no se conocen bien, se enamoran con pasión y a veces rápidamente se casan o viven juntos.

El amor consumado, que integra en la relación las tres cualidades del amor.

Hemos descrito brevemente la teoría de Stenberg por cuanto nos ayuda a observar que en la mayor parte de las relaciones amorosas entre adolescentes es difícil que el compromiso exista, y si existe es vacilante. Aunque algunas relaciones pueden prolongarse, la mayoría durará poco. No significa que los jóvenes no sean capaces de comprometerse, sólo que lo harán al final de la adultez emergente, cuando comiencen a buscar a alguien con quien puedan tener una relación amorosa para la vida, desarrollando apegos y estableciendo relaciones duraderas y serias; por supuesto que todos conocemos excepciones, algunas exitosas y otras no tanto.

Excluyendo el agrado, que sólo se aplica a los amigos, la ausencia de compromiso nos indica entonces que sólo hay dos tipos de amor que pueden aplicarse a los adolescentes: el encaprichamiento y el amor romántico. Los primeros y los nuevos amores se acercan al encaprichamiento y, por su intensidad, los jóvenes toman la pasión como prueba de amor. Al experimentar intimidad y mantener la cercanía, se combinan pasión e intimidad para dar origen al amor romántico. La intimidad crece con la adultez emergente y al término de esta etapa, ya muy cerca de la adultez plena, podría agregarse el compromiso.

Antes de ese momento, rara vez los amores adolescentes pasarán al amor consumado. Lo que no significa que no pueda ocurrir, pero sería raro, especialmente en las generaciones actuales, con una edad tan alta para culminar estudios formales e iniciar un trabajo estable.

ES TIEMPO DE CUESTIONAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

En casi todas las culturas, con mayor o menor intensidad, niños y niñas reciben desde que nacen una socialización diferencial por género, que consiste en la socialización del hombre y de la mujer de acuerdo con las diferentes expectativas sobre las actitudes y conductas que esa cultura estima apropiadas para cada género. Las presiones para conformarse a las expectativas de género forman parte del ambiente, a veces son sutiles o menos formales pero no por ello menos poderosas, y provienen de la familia, de los pares, de los profesores, de los medios de comunicación, de la publicidad.

En la adolescencia, estas diferencias conductuales entre hombres y mujeres se hacen más pronunciadas, ya que se intensifican las presiones para conformarse a los papeles de género prescritos por la cultura. Esa presión, más que los cambios biológicos de la pubertad, es la que produce las mayores diferencias entre hombres y mujeres a medida que avanza la adolescencia. Tendemos a organizar nuestras percepciones del mundo de acuerdo con los esquemas de masculinidad y femineidad, y a categorizar sobre esta base una amplia gama de conductas, objetos y rasgos como propiamente “femeninos” o “masculinos”.

Dado que la socialización diferencial por género se intensifica en la adolescencia, no debe sorprendernos que en la adultez emergente los jóvenes tengan expectativas de género diferentes para hombres y mujeres que responden a la subsistencia de estereotipos de género. Estos estereotipos se fundan en los esquemas antes mencionados y son creencias que atribuyen ciertas características a las personas por el solo hecho de ser hombre o mujer. Un estereotipo, por ejemplo, consiste en evaluar el desempeño laboral de las mujeres de manera menos positiva que el de los hombres; o en considerar que la mujer debe encargarse del cuidado de los hijos y

el hombre está llamado a proveer y proteger; o creer que “los hombres no lloran”; o que la mujer debe ser tierna y dulce mientras se espera que el hombre sea rudo y vigoroso.

No obstante que en muchas culturas ha habido un cambio considerable y que hoy las creencias de género son más débiles que en el pasado, debemos considerar en el proceso educativo de los jóvenes que los estereotipos tienden a ser duraderos. En parte, porque una vez que se establecen, los esquemas de género son resistentes al cambio; y en parte porque los papeles sociales de los hombres y de las mujeres parecen confirmar los estereotipos sobre las diferencias de género. Es un asunto estrechamente vinculado: subsisten los estereotipos porque subsisten los esquemas y éstos a su vez subsisten porque se continúa socializando por género.

Sin embargo, diferentes estudios sugieren que los estereotipos de género tienden a disminuir en la adultez emergente. Probablemente porque este es un período en que son comunes las exploraciones de la visión del mundo y en que las habilidades del pensamiento crítico están más desarrolladas que en las etapas anteriores de la adolescencia. Consideramos que es un momento apropiado para que en la Comunidad Rover se apoye el cuestionamiento de las expectativas de género de la propia cultura. ¿Por qué se da tanto valor a la conformidad con los papeles de género dados los aspectos negativos asociados con ellos y dadas las limitaciones que imponen al desarrollo de los jóvenes? Esta pregunta, planteada en el equipo, representa un desafío para el juicio reflexivo de las y los Rovers.

EN ESTA EDAD EL TRABAJO ES RELEVANTE

Al extenderse la adolescencia aumenta la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de los jóvenes. Es parte de su identidad y adquiere relevancia en la perspectiva de su futura ocupación adulta. Además, en casi todas las culturas un trabajo relativamente estable es considerado como signo de madurez.

Para gran parte de los jóvenes de los países industrializados, este tema sólo consiste en revisar la variedad de posibles ocupaciones existentes, y elegir una que les resulte a su alcance y sea satisfactoria en términos de salario y realización personal.

En los países en vías de desarrollo el problema es encontrar trabajo, aun teniendo la calificación. Fruto de la globalización, las antiguas economías están desapareciendo o mutando y cada vez se requieren nuevas habilidades.

Para los jóvenes que después de su educación secundaria pasan al trabajo a tiempo completo en lugar de asistir a la universidad o adquirir una calificación profesional por medio de un estudio técnico, las perspectivas se han ido borrando a medida que los empleos bien pagados para trabajos poco calificados se vuelven más escasos.

Por esto, la mayoría de los adultos emergentes que trabajan, cambian de empleo durante varios años mientras buscan uno que no sólo les ofrezca un buen salario, sino que también coincida con su identidad. Sus exploraciones de trabajo son a menudo irregular y asistemáticas. Por este mismo motivo el desempleo entre los jóvenes es cada vez

más frecuente, especialmente en los países en vías de desarrollo.

En los países industrializados y en las clases con poder adquisitivo de los países en vías de desarrollo, los adultos emergentes pasan más tiempo en sus estudios superiores, por lo que el trabajo es un tema aún lejano que cumple un papel menor en sus vidas. Sin embargo, entre esos jóvenes son frecuentes los empleos temporales y parciales que no guardan relación con su eventual trabajo adulto, sino con la necesidad de financiar una vida recreativa más activa. Este tipo de trabajo también es frecuente en los países en vías de desarrollo y en los sectores más pobres de todos los países, pero por otros motivos, tales como trabajar para contribuir al sustento de la familia o pagar la propia educación.

Dada la importancia del trabajo en esta edad, en cualquiera de los casos presentados nuestras Unidades Rovers no pueden desentenderse de la preparación para el trabajo o de la orientación vocacional o laboral que se necesita proporcionar. Por cierto que esta tarea dependerá de la realidad y posibilidades de cada Comunidad, pero no se debe olvidar que una Comunidad Rover bien posicionada en la comunidad local, tiene mayor capacidad de establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones o crear redes que le faciliten la tarea.

Por este motivo, al hablar de proyectos se ha incluido como prioritario el campo de acción del trabajo, en diferentes formas que se analizan más adelante.

Foto: Fernando Cotes

PARA BIEN O PARA MAL LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INFLUYEN

Hoy los jóvenes crecen inmersos en un mundo mediático y para la mayoría de ellos este es un tema esencial y fascinante. Este mundo lo conforman la televisión, la música, el cine, la publicidad, los juegos computacionales, Internet, las nuevas generaciones de teléfonos celulares.

Los medios tienden a usar a los jóvenes como usuarios activos y no como receptores pasivos. A su vez, los jóvenes eligen los diversos medios y reaccionan de manera distinta a las mismas experiencias, haciendo uso de ellos como entretenimiento, búsqueda de sensaciones, formación de la identidad o identificación con la cultura juvenil.

Frente a la influencia de los medios el debate está polarizado, en un extremo se encuentran los que culpan a los medios de todos los daños sociales; y en el otro extremo, aquellos que descartan por completo sus efectos negativos como no verificables.

Mientras el debate continúa, en los países occidentales los adolescentes dedican alrededor de 8 horas diarias a los medios y una gran mayoría de ellos posee teléfono celular.

No obstante que Internet es una herramienta popular entre los jóvenes, muy importante para la democratización de la información y para la práctica de habilidades sociales, aumenta la preocupación de que esta gigantesca red virtual ponga a los adolescentes en riesgo de explotación, sedentarismo, pérdida del contacto con la naturaleza y aislamiento social.

Sin duda que los medios son una poderosa fuerza en la globalización de los adolescentes. Pero en

cualquier cosa en que se ocupen 8 horas al día es mucho tiempo. Y la tendencia actual es al aumento. Los medios se están haciendo muy portátiles: uno puede escuchar música mientras camina, corre o va en autobús. Esta misma Guía pudo ser hojeada, leída, copiada, analizada y discutida al otro día de ser escrita, en cualquier parte del mundo, sin necesidad que el lector la adquiriera o su asociación scout la difundiera. Más aún, mientras la escribíamos, pudimos haber sido fotografiados a través del computador y nuestra imagen pudo haber aparecido de inmediato en el teléfono celular de cualquier lector. Y más aún, se ha perdido la capacidad de asombro, hoy eso no sorprende a nadie, o a casi nadie.

Lo que sí sorprende es que este tema reciba tan poca atención en los textos de psicología y educación, considerando sobre todo que a medida que sus sociedades se desarrollan, los jóvenes pasan todos los días más tiempo utilizando los medios que asistiendo a la escuela o participando con su familia y sus amigos.

Cualquiera que sean las derivaciones del debate sobre el tema, es indiscutible que el uso de los medios puede tener tanto implicaciones positivas como negativas para el desarrollo de los jóvenes. De ahí que los dirigentes scouts, especialmente en la Rama Rover, no pueden desatender este aspecto. Es importante vigilar de cerca lo que se produce en los medios y cómo los usan los jóvenes, especialmente porque los productores de los medios están más motivados por las ganancias que por el bien general.

EL ENFOQUE EN LA CULTURA REFUERZA LA NECESIDAD DE DISEÑAR NUESTRA COMUNIDAD

En la caracterización que hemos de la adultez emergente en los párrafos anteriores, el lector podrá apreciar que se ha acentuado el enfoque en los fundamentos culturales del desarrollo más que en sus pautas psicológicas universales. Al comprender la diversidad cultural de usos, costumbres e ideas que influyen en los jóvenes, expandimos nuestra concepción sobre variedad de sus posibilidades de desarrollo.

Esto obliga a que nuestros dirigentes aprendan a pensar culturalmente, es decir, aprendan a examinar los aspectos del desarrollo adolescente a partir de sus fundamentos culturales. La adolescencia, y especialmente la adultez emergente, es una construcción cultural, no un puro fenómeno psicológico o biológico. Decir esto

significa que es variable la forma en que las culturas definen el status adulto y el contenido de las funciones y responsabilidades adultas que los jóvenes aprenden a cumplir.

Y aunque parezca una exageración, esto no ocurre sólo de un país a otro. También de una ciudad a otra y entre uno y otro vecindario. Especialmente en países con una composición cultural que reconoce fuentes diversas. Por eso cuando hablamos del rol de los dirigentes, decimos que su principal tarea como organizadores consiste en “diseñar” la Comunidad, adaptando el modo de presentación de los valores scouts y de la aplicación del método a la realidad cultural de los diferentes ambientes en que actúan los jóvenes.

LA GLOBALIZACIÓN PRODUCE UNA IDENTIDAD “BICULTURAL”

Con relación a lo anterior parece irónico que hoy se preste más atención a las influencias culturales sobre la adultez emergente, en circunstancias que vivimos un momento en que se debilitan constantemente los límites que hacían distintivas a las culturas. Hasta los lugares más apartados son arrastrados inexorablemente a una cultura mundial común, haciendo que los adolescentes vivan en un mundo más pequeño y más homogéneo.

Como consecuencia, los jóvenes de todas las culturas experimentan ambientes cada vez más parecidos. Crecen mientras escuchan la misma música, miran las mismas películas, beben los mismos refrescos y usan las mismas marcas de pantalones. El atractivo de estar conectados a una cultura global parece ser mayor entre los adultos emergentes, más capaces que los niños de buscar información más allá de las fronteras y menos comprometidos que los adultos con una determinada forma de vida.

A pesar de estas reflexiones, la globalización no significa que la identidad cultural se vuelva la misma en todas partes del mundo. Al parecer, el patrón cultural más común, como lo señala Jeffrey Jensen Arnett, “es que la identidad de los jóvenes se está volviendo cada vez más bicultural, con una identidad para la participación en su cultura local y otra para la participación en la cultura global”.

También muchos jóvenes se mantienen resistentes a la globalización o están a la vanguardia en la defensa de sus raíces culturales. Lo importante es no perder la perspectiva de las ventajas y riesgos, que aún pueden ser muchos en el futuro cercano.

En cualquier caso, el acelerado ritmo del cambio cultural y la globalización está determinando que los jóvenes se desarrollen en una cultura que es muy diferente de aquella en que sus padres crecieron, lo que presenta tanto promesas como problemas.”²

2 Guía para dirigentes de la Rama Rover Oficina Scout Mundial Región Interamericana 2009.

LEGISLACION JUVENIL EN COLOMBIA

Ahora bien, el desarrollo de la sociedad y los continuos cambios históricos colombianos han llevado a que aparezcan nuevos conceptos alrededor del término “joven”. Hasta hace unos años, la niñez se tocaba con la adultez en la mayoría de edad y el cambio era inmediato. En algunas regiones del país se usaba pantalón corto hasta los 21 años y en otras el matrimonio o el inicio de la familia se determinaba por la madurez sexual o los impulsos naturales. No obstante, la inserción nacional en la modernidad, ha llevado a la estandarización de edades y al tratamiento urbano de las mismas. Siendo esté, en la mayoría de los casos el desarrollo o la apropiación de modelos extranjeros, importados, principalmente de Estados Unidos o de Europa, donde la cultura del estudio de la juventud y su comportamiento tiene un mayor desarrollo y desde donde se adaptan las principales teorías y aportes.

Sin embargo desde mediados de los años 80, y como resultado de procesos sociales juveniles, como el movimiento por la séptima papeleta, que derivó en la constitución del 91, y que llevó a que en 1997, se promulgara la ley de juventud, la cual en el año 2013, se transformó en la Ley 1622 de 2013 o estatuto de ciudadanía Juvenil, redefiniendo el concepto de joven: “Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía.” (Colombia Joven, 2013), señalando que la juventud es un proceso y que la ley, se aplica con el fin de brindar beneficios a los jóvenes entre 14 y 28 años, independiente de si se ha cumplido la mayoría de edad contemplada en Colombia al cumplir el ciudadano los 18 años

En esta línea de ideas aparece la adolescencia, como concepto relevante y con ella los estudios sobre esta transición entre la niñez y la juventud. Se asume la juventud como una etapa de la vida

que va desde la mayoría de edad hasta los 30 años (ONU) y en Colombia, desde los 14 hasta los 28 de acuerdo al estatuto de ciudadanía juvenil.

La Asociación Scouts de Colombia, entendiendo la necesidad de potenciar su misión y aportar a la construcción de un país mejor para todos, ha asumido el reto de trabajar Roverismo hasta los 22 años bajo un criterio de suficiencia con respecto a la realidad nacional de las personas que se encuentran inmersas en este rango de edad, y para quienes el Roverismo en el contexto educativo, debe ser un espacio de consolidación de las habilidades y destrezas necesarias para la vida, a través de la adquisición y fortalecimiento de diversas herramientas y competencias de Desarrollo Personal.

Lo anterior, en el entendido que la edad es un marco general, pero no un indicador exacto de inicio o final de una etapa, y sobre todo que es una condición fundamental para la Asociación en términos legales que los jóvenes que obtengan su mayoría de edad, salvo en casos demostrados de interdicción, pertenezcan a la Rama Clan. Por ello, la vida en el Roverismo, inicia cuando él o la joven cumple 18 años y alcanza la mayoría de edad y la bienvenida a la rama se hará en la reunión o actividad más cercana posible siguiente a su cumpleaños. Entendiendo que el joven que egresa de la comunidad e ingresa al clan ha alcanzado el cumplimiento de la mayoría de los objetivos terminales y se acerca al perfil de egreso de los jóvenes que han pertenecido al movimiento scout.

Por otro lado, con los jóvenes en este rango de edad es posible observar que al alcanzar la mayoría de edad *“ambos sexos, con diferencias en los procesos, tienen un período de transición que conocemos como “Climaterio”, al mismo tiempo que existe una característica social que produce una diferencia significativa entre sí, y que los*

divide en dos grupos: los que trabajan (o buscan un trabajo) y los que dejan de trabajar (o debieran dejar de hacerlo)” (Mancilla, 2000)

La Asociación Scouts de Colombia busca dar cobertura a la mayor cantidad posible de jóvenes y se entiende que como complemento de la formación escolar, dicha población estará escolarizada en el sistema básico y medio o habrá concluido su formación escolar, o la formación técnica o universitaria, muchos ya se dedican al ejercicio de su vida laboral, ejerciendo la profesión u oficio para el que se prepararon y en muchos casos se ejerce la doble labor de trabajar y cursar estudios superiores de manera que en el Roverismo encontraremos jóvenes con características múltiples, realidades diversas y

necesidades complejas. La mayoría de edad en Colombia implica la incorporación formal a la sociedad civil y a las responsabilidades que implica la ciudadanía. Es decir el ejercicio de derechos y deberes ciudadanos, con las responsabilidades y consecuencias que ello implica, el trasegar del Rover, es el proceso final, en el cual el movimiento scout, brinda herramientas a los jóvenes, para hacer parte actividad de la sociedad, no desde el grupo scout, si no como un sujeto, social, político, económico, emocional, familiar, en el cual a través del involucramiento con su comunidad local, regional y nacional, vivenciando los valores del movimiento y con sus acciones da vida a nuestra misión.



Foto: Jonathan Correa Murillo

HISTORIA DEL ROVERISMO³

Desde 1907 hasta 1914 han transcurrido 7 años desde el surgimiento del escultismo, son muchos los Scouts que ya no tienen edad para estar en la tropa y que, sin embargo, quieren seguir siendo Scouts. Es por esto que en enero de 1914 se funda en Londres la Sociedad amiga de los Scouts con el objetivo de mantener en contacto a los muchachos Scouts entre ellos y con el Movimiento Scout después de dejar la tropa y entrar de lleno en la lucha por la vida.

El asesinato el 28 de junio del 2014 del archiduque Francisco derivaría en agosto de ese mismo año, en el inicio a uno de los mayores horrores de la humanidad, Primera Guerra Mundial, la idea de paz mundial que Baden Powell, había promovido a lo largo de esos 7 años, con el surgimiento del movimiento scout y que ya había trascendido a otros países, se vería enfrentada a una de sus mayores pruebas, la recién creada Sociedad Amiga de los Scout, se enfrentó a su desaparición, pues quienes hacían parte de la misma, fueron enviados al frente a combatir.

En junio de 1914, poco antes del estallido de la guerra BP escribía:

“Por medio de los centros locales de esta Asociación, esperamos proveer clubes en todos los núcleos escultas, en los cuales puedan conservarse en contacto los Jefes de Tropa, y los antiguos Scouts y todas aquellas personas que se interesen por el Movimiento. La única condición para pertenecer a dichos centros es ayudar al Movimiento Scout en la mejor forma que pueda

cada uno. Es el propósito establecer entre los antiguos Scouts, rangos y deberes, por medio de los cuales puedan conservarse en contacto con los ideales del Escultismo y al mismo tiempo ser de utilidad a los Scouters y a los Scouts “.

Aun en medio de la guerra seguía la preocupación sobre qué hacer con los scouts mayores, dando como resultado la formación de clubes de antiguos Scouts en conexión con muchas Tropas, siendo uno de los primeros el Club San Jorge, de la Tropa Primera de Colchester (Inglaterra). Estos experimentos hicieron que B. P. escribieran en la Gaceta de la Oficina Central, de enero de 1917:

*“Por largo tiempo hemos venido considerando útil construir una rama de “Scouts Mayores “. Pero nos queríamos abstener hasta el fin de la guerra. Acontecimientos recientes han colocado esta cuestión en primera línea y la pregunta ahora es: ¿Qué medidas deben adoptarse en un futuro cercano? Parte del adiestramiento de los Scouts Mayores tendrían naturalmente que incluir el someterse a pruebas para adquirir insignias cuyas normas fueran superiores a las de los Scouts, y **con vistas a especializarse en alguna rama de la industria, del comercio, etc., para que esto fuera útil en su vida futura “.***

Al finalizar la gran guerra, se había perdido la vida de cientos de miles de jóvenes de todos los países involucrados en la misma, esta guerra presagiaba acabar con el movimiento scout sin embargo la **formación dada a los muchachos a través del sistema de patrullas permitió que alrededor de**

Elaborado a partir del documento: GUÍA ESENCIAL PARA EL ROVERISMO elaborado por Norvi Castañeda; Santa Tecla, El Salvador: 2013.

150.000 scouts participaron activamente en el conflicto, incluso cuando las estructuras superiores habían desaparecido: ayudando a los heridos, sirviendo de enlaces, luchando en la resistencia o trabajando como guardacostas los scouts marinos.

El saber qué hacer con los rovers, que habían sobrevivido a la misma, iban a poner a prueba una

vez más el ingenio de BP, pues muchos que habían partido como scouts, regresaron con edad superior para pertenecer a las tropas, por ello durante el trabajo hecho a partir de la creada Sociedad Amiga de los Scout y de los de clubes de antiguos Scouts, se dieron las primeras pautas para el roverismo, sentándose las siguientes bases.

LAS BASES DEL ROVERISMO.

Unos meses después el Roverismo iba tomando forma sobre tres preguntas básicas:

¿Cómo mantener a los Antiguos Scouts bajo influencias benéficas?

¿Qué hacer con tantos Scouts que volvían del Servicio Militar ansiosos de reanudar el Trabajo en su Tropa?

¿Qué hacer con aquellos muchachos que a los 16 o 17 años descubrían la existencia del Escultismo y eran ya demasiado grandes para inscribirse en una Tropa formada de muchachos de edad muy inferior?

Primó desde el principio las opiniones de los comisionados y de los Scouters hasta que, en septiembre de 1918, Baden Powell publica un folleto llamado Reglamento de los Rovers donde entre otras cosas, se menciona:

- Cómo organizar un Clan,

- Cuales deben de ser los requisitos de un Jefe de Clan
- Cuáles son los objetivos del Roverismo.

También sugiere actividades al aire libre y da consejos acerca del uniforme, etc. Este folleto constituye el punto de partida de la sección Rover en el Movimiento Scout. Fue muy solicitado, hasta el punto que en los dos años siguientes se hicieron diez ediciones con un total de 26,500 ejemplares.

Este reglamento tenía carácter provisional y se modificó y revisó con el tiempo.

El siguiente paso fue la publicación en abril y noviembre de 1920 de las notas sobre el adiestramiento de los Rovers. El cambio más importante de dichas Notas fue aumentar la edad mínima de los Rovers, de los 15 a los 17 años y medio.

EL ROVERISMO NACE OFICIALMENTE.

El primer Comisionado de Rovers de la Oficina Central, fue el Coronel Ulick de Burgh quien había estado con el Movimiento desde el principio. Para Baden--Powell, Ulick de Burgh era el más indicado para dirigir el Roverismo en sus primeros pasos. A su muerte dejó atrás de sí una impresión profunda y duradera de la vida e ideales de muchos Rovers y Clanes establecidos a través del país.

La primera ocasión que tuvieron los Rovers y el Movimiento Scout en conjunto de presentarse ante el público, fue durante el Jamboree Mundial de Olimpia, en agosto de 1920. Los Rovers desempeñaron en este evento diferentes trabajos en la infraestructura y con tan buena voluntad que, desde entonces, quedó establecida y reconocida firmemente esta nueva Rama.

ROVERISMO HACIA EL ÉXITO.

El siguiente paso en su desarrollo fue la publicación que B. P. hizo de su libro Roverismo hacia el éxito, en noviembre de 1922. Ese libro estaba dirigido a los muchachos mismos con la intención de estimularlos, inspirarlos y aconsejarlos como Rovers.

Pero Baden-Powell no ocupó espacio en su libro para fijar las actividades que habían de desarrollar los Rovers ni la forma en que sus Scouters debían dirigirlos. Como era de esperar, el libro se vendió ampliamente y logró más que nada entre los Rovers presentar a su consideración las enormes posibilidades del Roverismo.

Hasta ese momento no se habían fijado pruebas definidas de la eficiencia Rover. Pero en la edición de Programa, Organización y Reglamento de 1923, apareció la primera serie independiente de pruebas Rovers. En el Jamboree imperial de Wembley, en 1924, de nuevo demostraron los Rovers su eficacia y capacidad de servicio, quedando al cargo de las tareas de vigilancia, guías, encargados de trabajo de transporte ferroviario, etc.

En noviembre de ese año, la Investidura Rover, sugerida por B. P. fue usada por primera vez.

EL PRIMER ROVER MOOT.

En 1926 se efectuó en el Royal Albert Hall de Londres la primera reunión de Rovers en forma de Moot. Cientos de Rovers llegados de toda Gran Bretaña asistieron a la primera Investidura Rover celebrada al estilo de las investiduras de caballeros de la Edad Media. El evento concluyó con una conferencia en donde se discutieron importantes puntos y problemas. Entre los

puntos discutidos figuró el de los Scouters que debían ser responsables de los Clanes nacientes. La idea era que los Rovers debían guiarse a sí mismos, pero necesitaban del apoyo de los Scouters. En este momento nació la idea del Scouter de Clan como apoyo más que como dirigente. Este concepto sigue vigente hoy en día.

EL ROVERISMO CRECE.

En 1927 y ante el hecho de que cada día son más los Clanes que nacen en todo el país, la organización de la Asociación de Scouts decide hacer modificaciones en el reglamento para adaptarse a la realidad de esta nueva sección. La Conferencia Scout de Bournemouth de este mismo año de 1927 aprueba la formación del sistema de grupos con Scouters diplomados como Jefes Rovers, diplomas que se entregaron por primera vez en 1928. En agosto de 1929 se celebró el Jamboree de Arrow Park con cincuenta

mil Scouts. Toda la parte administrativa y de infraestructura de este campamento, estuvo a cargo de Scouters ayudados por un considerable número de Rovers. Hecho que sorprendió a muchos, en realidad los Rovers que ahí intervinieron estaban sumamente agradecidos de la oportunidad de demostrar su gratitud al Escultismo por lo que de él habían recibido, y, al mismo tiempo, demostrar el valor de su adiestramiento.

EL ROVERISMO CRECE EN EL MUNDO.

- En agosto de 1930 se celebró un tercer Rover Moot nacional en Achengillan, en los campos Scouts de Glasgow (Escocia).
- En agosto de 1931, en Kandersteg (Suiza), se celebra la Primera Rover Moot Mundial al que

asistieron tres mil Rovers de veintitrés naciones distintas.

- 1934 Llega "Roverismo Hacia el Éxito" a Colombia." (GONZÁLEZ, SERNA, VANEGAS y QUIROGA, 2008).

PROPÓSITO DEL ROVERISMO.

El propósito del Roverismo como etapa final del movimiento es fortalecer la educación brindada a los jóvenes en el movimiento scout, evidenciando el sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, permitiéndoles construir un mundo mejor donde se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad.

En el roverismo, se hace evidente la propuesta de BP, que, sobre ciudadanía activa, plantea en la fogata 26 de Escultismo para Muchachos y sobre lo cual la Conferencia Scout Mundial realizada en Eslovenia en el año 2014, trazó para el Movimiento Scout Mundial un importante rumbo a seguir, denominado “Ciudadanía Activa”. Para el Roverismo en Colombia, es una línea que claramente debe encontrarse presente en todo momento, con el fin de materializar la Misión del Movimiento Scout.

Sin embargo, para lograr el ejercicio de esta ciudadanía activa, es importante formar para la ciudadanía, entendiendo que esta es producto de un “trabajo de equipo y no hay que delegarlo solamente a la escuela y la familia. Se aprende también por la calle, en los medios de comunicación, en las relaciones entre el Estado y la sociedad civil y en cualquier situación comunitaria.” (MEN, 2004)

Lo anterior implica armonizar la misión del Movimiento Scout, con el perfil de ciudadano que como nación se plantea nuestro país, para ello es importante, comprender Las competencias ciudadanas como “el conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articulados entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática.” (MEN, 2004).

Retomando el concepto de competencia planteado por el ministerio, sobre cómo saber hacer, hace referencia a ofrecer a los niños, niñas adolescentes y jóvenes, “las herramientas necesarias para relacionarse con otros de una manera cada vez más comprensiva y justa y para que sean capaces de resolver problemas cotidianos. Las competencias ciudadanas permiten que cada persona contribuya a la convivencia pacífica, participe responsable y constructivamente en los procesos democráticos y respete y valore la pluralidad y las diferencias, tanto en su entorno cercano, como en su comunidad, en su país o en otros países.” (MEN, 2004).

¿Cómo se relaciona esto con el accionar de programa de jóvenes en la búsqueda del cumplimiento de la misión del movimiento scout?

En la cotidianidad nosotros, nuestros Jóvenes, usan varios tipos de competencias y es difícil separarlas porque somos emoción, pensamiento, gesto, palabra, obra y mucho más... ¡todo reunido a la vez!..., sin embargo es necesario comprenderlas de manera separada, por ello el ministerio ha definido tres tipos de competencias ciudadanas: Pluralidad y Valoración de la diferencia, convivencia y paz y Participación y responsabilidad democrática.

Los estándares definen el perfil del ciudadano colombiano, es decir del joven egresado del movimiento scout, consecuentemente con nuestra misión.

EL ROVERISMO COMO OPCIÓN DE VIDA.

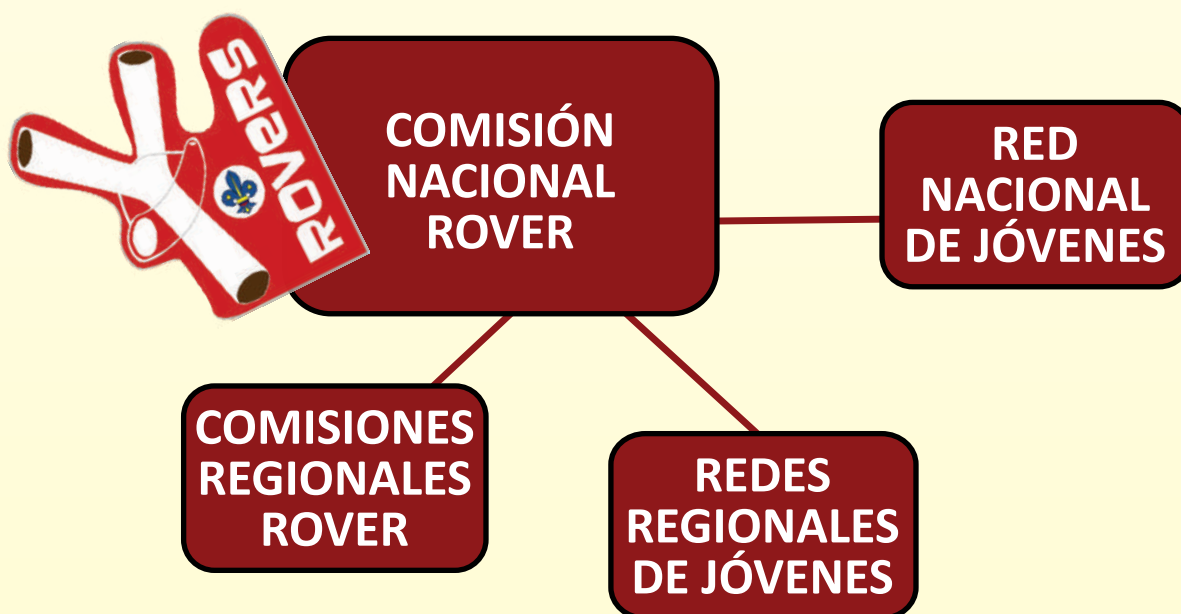
Los Rovers como jóvenes, se encuentran en una fase de opción personal de libre integración en el medio social, y tendrán que afrontar numerosas decisiones (de estudios, amistades, dedicación de su tiempo, entre otras). El Roverismo les ofrece un espacio a través del cual pueden seguir aprendiendo y actuando de acuerdo a los valores y principios del escultismo. Este compromiso es una decisión más que tendrán que tomar.

Así las cosas, es claro que los Rovers tienen la oportunidad de escoger libremente las opciones que más les atraiga dentro de una gama de posibilidades que el Roverismo les ofrece, decisiones que no pueden verse afectadas de manera negativa por la intervención de ningún dirigente. Esto de ninguna manera implica que los Rovers sean completamente autónomos en todas sus decisiones, lo anterior, en razón a que todos

los miembros del Movimiento Scout aceptan de manera libre y voluntaria la Ley Scout como referente y guía para la vida, y con ella el cumplimiento de los reglamentos que rigen la organización, y las decisiones que sean adoptadas por los órganos que son elegidos para administrarla.

Es por ello que la autonomía que radica en cabeza de los Rovers como miembros de la Asociación Scouts de Colombia, consiste en la posibilidad que tienen de escoger la forma en que desean vivir el Roverismo a partir de las opciones que se encuentran determinadas para su disfrute como sujetos de programa, pero siempre dentro del marco del respeto al conducto regular establecido para cada nivel de la Asociación y del cumplimiento de la normatividad vigente.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL ROVERISMO EN COLOMBIA.



COMISIÓN NACIONAL ROVER.

La Comisión Nacional Rover está integrada por el Comisionado Nacional Rover, quien es nombrado por el Jefe Scout Nacional, por el Coordinador Nacional de la Red de Jóvenes, por el Comunicador Nacional de la Red de Jóvenes, y demás integrantes que se consideren necesarios para su óptima operación.

Tiene como función primordial el desarrollo y la implementación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en la Rama Clan en todo el territorio nacional, y para ello es importante realizar monitoreo de las tendencias y necesidades de la juventud colombiana.

Así las cosas, resulta de vital importancia la realización de animación territorial con la intención de acompañar la implementación de la Política de Programa de Jóvenes en las Regiones, para favorecer su adecuada aplicación.

Cobra gran relevancia el trabajo cooperativo, que de manera permanente debe existir entre las Comisiones Nacional y Regionales Rover, con la Red de Jóvenes en todos sus niveles en tanto la Red es parte de la comisión Rover, para la generación de actividades de programa, motivando y apoyando la participación de los Rovers en eventos nacionales e internacionales.

COMISIÓN REGIONAL ROVER.

La Comisión Regional Rover está integrada por el Comisionado Regional Rover, quien es nombrado por el Jefe Scout Regional; es la responsable de la dinamización de la propuesta de Roverismo en las Regiones a través de los Clanes y los equipos de proyectos, como unidades operativas del programa, por este motivo puede tener un coordinador para cada uno de los Ejes, de manera que puede estar integrada por un equipo de adultos así:

- Comisionado Regional Rover
- Coordinador Regional Red de Jóvenes
- Comunicador Regional de la Red de Jóvenes
- Asesor Regional de Servicio
- Asesor Regional de Empresa
- Asesor Regional de Viaje y Enlace Internacional
- Asesor Regional de Habilidades para la vida.
- Asesor Regional de Habilidades, técnica y conocimiento Scout.

RED NACIONAL DE JÓVENES.

La Red Nacional de Jóvenes es el órgano operativo de la Comisión Nacional Rover, del cual forman parte todos los Rovers inscritos de la Asociación Scout de Colombia, creado como un espacio para fortalecer la comunicación entre la juventud del Movimiento Scout y promover el intercambio de ideas, experiencias, proyectos y actividades, así como la vinculación y hermandad entre sus miembros.

Los Coordinadores Regionales de la Red de Jóvenes, en su conjunto conforman el Equipo Nacional de Coordinación de la Red Nacional de Jóvenes. Su Coordinador Nacional se elige en el Foro Nacional Rover y será su representante ante la RED INTERAMERICANA DE JÓVENES.

Existen diversos niveles de participación, por eso las actividades y proyectos de la Red de Jóvenes pueden ser desarrollados a nivel Regional y Nacional, siempre y cuando cumplan con los objetivos y la Misión del Movimiento Scout y contribuyan a alcanzarlos Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

Las actividades de la Red de Jóvenes serán definidas por sus miembros con el apoyo y asesoría del Jefe Scout del nivel que corresponda.

La idea es dinamizar el trabajo de la Red de Jóvenes para que sea lo más sencilla posible, con la intención que sus miembros puedan hacerle seguimiento a las acciones que realizan y replicar sus proyectos en otras poblaciones.

RED REGIONAL DE JÓVENES.

Dentro de las Comisiones Regionales Rover, debe existir un equipo de Jóvenes coordinado por uno de ellos, el cual será elegido en la Asamblea Anual Rover de la Región y será su representante ante la RED NACIONAL DE JÓVENES.

La Red Regional de Jóvenes está integrada por

todos los Rovers que se encuentren inscritos a la Asociación, pero tendrá un Comité de Coordinación, cuyos miembros elegidos por los mismos Rovers, serán los encargados de liderar los procesos de los Ejes a nivel Regional de manera articulada con la Comisión Regional Rover.

EQUIPOS EN EL ROVERISMO. CLANES.

Desde la aparición del Roverismo en el Movimiento Scout, el espacio de integración natural de los Rovers ha sido denominado Clan, siendo el Grupo con el cual el Rover comparte motivaciones particulares tales como, compañeros de estudios, vecinos de barrio y compañeros de Tropa o Comunicad del mismo Grupo Scout, entre otros.

El Clan, como una de las cuatro Ramas que integran la estructura de los Grupos Scouts en Colombia, es el equipo que permite trabajar en el desarrollo de todos los Ejes del Roverismo, por este motivo, los Rovers deberán inscribirse anualmente a través de un Grupo Scout. No obstante, lo anterior, los Rovers podrán integrar equipos con Rovers de otros Grupos de acuerdo con sus intereses y necesidades.

Un clan organizado tendrá adultos para cada uno de los Ejes y sus Rovers integrarán equipos de distintos niveles para su desarrollo.

La ubicación y la forma en que los Rovers participan de la formación general del Grupo Scout, es detrás de la formación de la Comunidad, y delante de la formación de la Jefatura de Grupo, y se ubican en una línea recta conservando el debido orden de antigüedad dentro del clan, de manera que los más antiguos se ubican en los extremos de la formación, y progresivamente se van ubicando a los más nuevos hacia el interior de la misma.

EQUIPOS DE PROYECTOS.

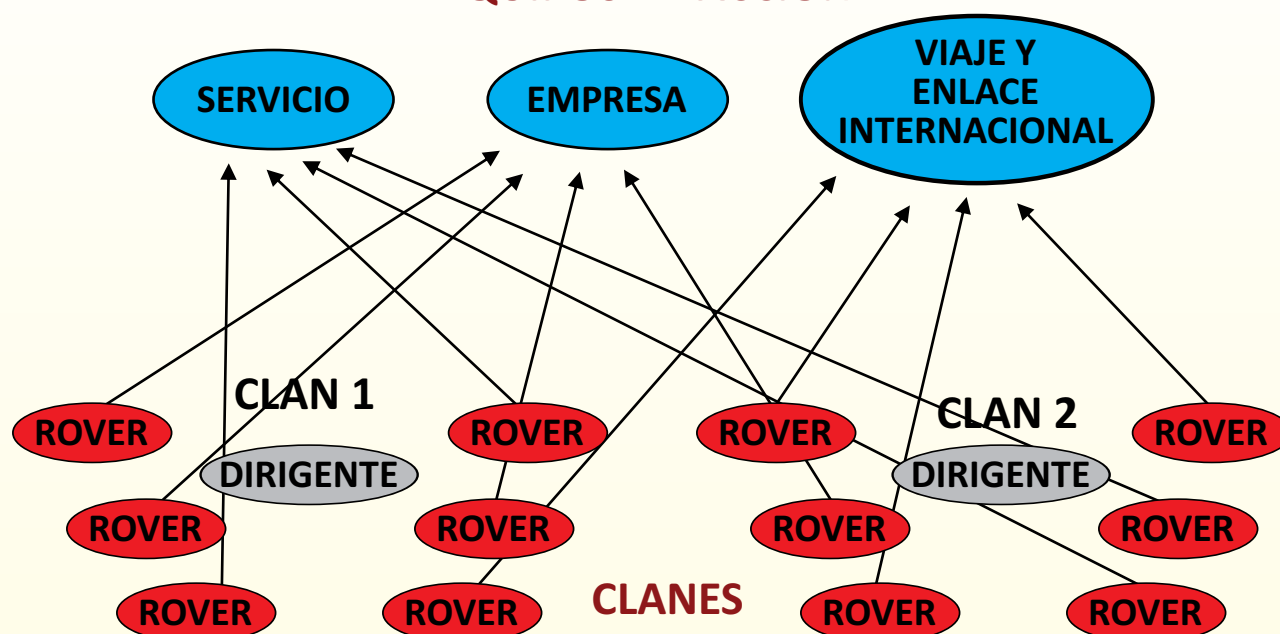
Los Rovers podrán integrar equipos diferentes a los conformados por cada Clan para desarrollar todos los Ejes del Roverismo, para ello podrán unirse con Rovers de otros Grupos, con el respectivo seguimiento de los correspondientes Jefes de Clan.

Estos equipos se conformarán de acuerdo con las necesidades de los proyectos, usualmente un monitor liderará el proceso en el que expertos y aprendices colaborarán para desarrollar sus habilidades en los Ejes seleccionados.

El equipo se considerará establecido oficialmente con la presentación de la propuesta del proyecto a las respectivas Jefaturas de Clan, lo anterior entendiendo que los equipos pueden estar conformados por Rovers de diferentes Clanes; así mismo a la Comisión Regional Rover, y a la Red Regional de Jóvenes.

El acompañamiento al desarrollo de los proyectos, lo hará el adulto responsable de cada Eje en el Clan y en la Región, siempre con el concurso de la Red Regional de Jóvenes.

EQUIPOS DE ACCIÓN



ORGANISMOS DE PARTICIPACION Y GOBIERNO EN EL ROVERISMO. FORO NACIONAL ROVER.

Cada año, antes de la realización de la Asamblea Nacional Scout (o en simultánea), se llevará a cabo el Foro Nacional Rover, con la presencia de los Delegados por parte de cada Región Scout del país, por lo menos uno de ellos será el Coordinador Regional de la Red de Jóvenes, y el otro será escogido en el marco de la Foro Regional Rover, donde se conocerán los resultados de la gestión de la Red Nacional de Jóvenes durante el año inmediatamente anterior, en relación con los proyectos, los resultados y conclusiones de los servicios, los desarrollos a nivel de empresa, y demás temas que correspondan. En este espacio se llevan a cabo las elecciones Nacionales para:

COORDINADOR NACIONAL DE LA RED DE JÓVENES. Se elige para un periodo de dos (2) años de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Red Nacional de Jóvenes. Con ocasión de su nombramiento asume la representación ante la **RED INTERAMERICANA DE JOVENES.**

COMUNICADOR NACIONAL DE LA RED DE JÓVENES. Al igual que el Coordinador Nacional, el

Comunicador también se elige para un periodo de dos (2) años, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Red Nacional de Jóvenes.

CONSEJERO JUVENIL NACIONAL. Se elige para el periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en los Estatutos vigentes de la Asociación Scouts de Colombia. La elección del Consejero Nacional Sera reglamentada por el Consejo Scout Nacional.

EQUIPO NACIONAL DE LA RED DE JOVENES. El Equipo Nacional de la Red de Jóvenes está conformado por el Coordinador y el Comunicador Nacional de la Red de Jóvenes, los Coordinadores y Comunicadores de las Redes Regionales, y los Coordinadores de cada Eje de trabajo de los niveles Regional y Nacional.

OTROS ESPACIOS DE PARTICIPACION. En caso de ser necesario la asamblea elegirá a un integrante para los establecimientos y organismos por el periodo y tiempo, de acuerdo a lo establecido en los Estatutos de la Asociación Scouts de Colombia.

FORO REGIONAL ROVER.

Cada año, antes de la realización del Foro Nacional Rover, las Regiones deberán desarrollar su Foro Regional Rover, conformado por todos los Rovers que se hayan inscrito durante el año inmediatamente anterior, y durante la cual se le dará a conocer a todos los asistentes, el estado de los proyectos realizados, las propuestas para la nueva vigencia, y además se llevarán a cabo las elecciones Regionales, para escoger:

- **COORDINADOR REGIONAL DE LA RED DE JÓVENES.** Se elige para el periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Red Nacional de Jóvenes.
- **COMUNICADOR REGIONAL DE LA RED DE JÓVENES.** Al igual que el Coordinador Regional, se elige para el periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Red Nacional de Jóvenes.
- **COMITÉ DE COORDINACIÓN.** Cada año se elegirá a los Rovers encargados de coordinar

cada uno de los Ejes en la Región.

- **DELEGADO REGIONAL.** Se elegirá por lo menos un Rover por cada Región para que en compañía del Coordinador Regional de la Red de Jóvenes, sean los Delegados Regionales a la Asamblea Nacional Rover. El número mínimo de participantes por región al foro nacional rover, será fijada cada año por la comisión nacional rover
- **CONSEJERO ROVER REGIONAL.** Se elige para para el periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento que determine el consejo Nacional
- **EQUIPO REGIONAL DE LA RED DE JÓVENES.** El Equipo Nacional de la Red de Jóvenes está conformado por el Coordinador y el Comunicador Regional de la Red de Jóvenes, los rovers que asuman la coordinación de los ejes.

CONSEJO DE CLAN.

Está conformado por todos los Rovers inscritos a un Clan, es el Órgano de Gobierno de la Rama, a través del cual se efectúa el proceso de toma de decisiones frente a todos los temas que sean de interés del Clan.

Las funciones del Consejo de Clan son:

- Redactar la carta constitutiva y manual interno del Clan, por medio del cual se establecen los elementos de organización interna, así como sus símbolos y tradiciones.
- Evaluar periódicamente el manual interno de Clan y modificar los aspectos necesarios cuando sea oportuno.
- Establecer orientar y evaluar los proyectos en los que participa el Clan, ya sean presentados por sus integrantes, red de jóvenes, u otras organizaciones, de conformidad con el manual

de proyectos de la Asociación.

- Planificar y evaluar de manera conjunta con el Jefe las actividades del Clan.
- Velar por el cumplimiento de los valores enunciados en la Ley y la Promesa Scout.
- Definir los objetivos que se desean llevar a cabo durante el año.
- Elegir anualmente al Comité de Clan mediante ejercicios democráticos, el cual estará constituido por los cargos que se consideren convenientes, tales como Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Comunicador, Coordinador de Proyectos, y los cargos permanentes o variables que el clan defina.
- Elegir anualmente al Rover que fungirá en calidad de miembro del Consejo de Grupo.



Foto: Red de Jóvenes Valle del Cauca

COMITÉ DE PROYECTOS.

Cada proyecto diseñado y operado por el clan deberá tener un Comité Directivo cuya estructura se determinará por sus miembros. Sin embargo,

se recomienda que mínimamente existan responsables claramente definidos para las áreas financiera, operativa y administrativa.

CONSEJEROS JUVENILES.

Con la intención de otorgar espacios de participación a los jóvenes que hacen parte del Roverismo frente a la toma de todo tipo de decisiones, la Asociación Scouts de Colombia estableció la necesidad de incluir dentro de los Consejos Scout de los niveles Nacional, Regional y de Grupo, a un Rover como miembro activo de cada uno de ellos.

Así las cosas, durante el desarrollo de las Foros anuales Rover que se realizan en los niveles Nacional, Regional y la asamblea de Grupo, se elige a un Rover como representante de los miembros juveniles para el nivel correspondiente, para el periodo y con las formalidades que se determinen en los Estatutos y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

CAPÍTULO III:

MÉTODO SCOUT EN EL ROVERISMO



INVOLUCRAMIENTO COMUNITARIO.

De acuerdo con la Organización Mundial del Movimiento Scout y los justes realizados al método scout en la Conferencia Mundial de Aserbayan (2017), el involucramiento comunitario se da de la siguiente forma:

El término "comunidad" se refiere a una unidad social cuyos miembros tienen algo en común. La comunidad de un Scout incluye a aquellos dentro del Movimiento Scout (por ejemplo, Unidad, Distrito, Condado / Región / Estado) o fuera de él (por ejemplo, familia, escuela y nación), podría ser de naturaleza local o internacional.

El énfasis en la participación de la comunidad destaca:

- Los valores y principios compartidos del Movimiento Scout. La aplicación del Método Scout ocurre principalmente dentro del contexto de la comunidad local, se convierte en un vehículo importante para aumentar la conciencia sobre los retos e iniciativas mundiales, para unirse a la acción global y para asimilar / desarrollar valores globales compartidos.
- La influencia de la comunidad y las sociedades de donde provienen los Scouts en su proceso de desarrollo personal. Las actividades y el ciclo de acción y reflexión permiten que los jóvenes desarrollen una comprensión más profunda de sí mismos, mientras que tienen una contribución significativa a los objetivos generales de la comunidad en la que viven.

El compromiso de la comunidad permite igualmente a los Scouts experimentar y trabajar con personas de diferentes diversidades. Por lo tanto, trabajar con y dentro de la comunidad permite a los Scouts aumentar su comprensión intercultural, apreciar los temas intergeneracionales que entran en juego y

participar más en la comunidad en otros ámbitos de sus vidas.

Por lo tanto, cada oportunidad de aprendizaje que en la que el Scout toma parte debería estar vinculada en cómo ésta podría beneficiar a la comunidad. Cuando un Scout aprende a realizar un nuevo nudo como el as de guía, debe esto relacionarse en cómo podría ser aplicado a salvar una vida. Incluso cuando un Scout experimenta una oportunidad de aprendizaje que puede parecer sólo para beneficiarse a sí mismo (por ejemplo, una actividad deportiva), también esto debe reflejar cómo esta oportunidad de aprendizaje podría beneficiar a la comunidad (por ejemplo, un Scout en forma y saludable está más dispuesto para servir mejor a la comunidad).

La participación en la comunidad promueve una mayor cohesión y reúne a cada miembro de la comunidad en torno del propósito común de transformar sus comunidades para lo mejor. Expone a más personas a los valores y propósitos del Movimiento Scout y los reúne para apoyar la causa del Movimiento Scout. Crear un mundo mejor es un viaje que los Scouts no pueden tomar por su cuenta dejando atrás a la comunidad. Debe ser un esfuerzo colectivo independientemente del tamaño de la oportunidad de aprendizaje en que los Scouts se involucren. El servicio no sólo debe ser visto como hacer cosas por los demás, sino que, a través de la participación, sin duda implicará hacer cosas con los demás. El elemento de participación comunitaria tiene que ver con ayudar a los Scouts a construir un mundo mejor. La atención se centra en la ciudadanía activa y la responsabilidad de cada Scout de conocer el papel que pueden desempeñar en la comunidad.

En el caso del roverismo esto se ve reflejado en la formulación de proyectos de impacto social en la comunidad cercana a los rovers

LEY Y PROMESA.

Mediante una manifestación personal y voluntaria, el joven acepta vivir de acuerdo con la Ley y la Promesa Scout, por ser los instrumentos educativos en los que se expresan los principios y valores del Movimiento Scout.

La Ley y la Promesa son elementos fundamentales del método scout y para el

Roverismo su vivencia es de gran relevancia, ya que, en conjunto con los objetivos terminales de la Asociación Scouts de Colombia, constituyen los pilares del Desarrollo Personal Rover, de manera que su comprensión y voluntaria aceptación por parte de los Jóvenes, representan el punto de partida del Roverismo.

LEY.

El Rover es una persona:

1. Digna de confianza. Es fiel a la palabra empeñada y se preocupa por ser coherente. Cumple con sus compromisos y acuerdos.
2. Leal: Asume la fidelidad como un estilo de vida, partiendo de los principios y valores.
3. Sirve a los demás: Encuentra ocasiones, para ser leal a su lema.
4. Solidaria: Reconoce el valor de compartir con los demás sin distinciones.
5. Amable: Desea el bien a todos y por ello los acoge con amabilidad.
6. Protectora de la Vida y la Naturaleza: Es consciente de la necesidad de preservar la vida de las personas, los animales y las plantas, así como de la posición del ser humano en su ecosistema.
7. Organizada y Efectiva: Tiene la capacidad de planear, organizar y ejecutar sus actividades.
8. Termina sus trabajos y los hace bien y a tiempo.
9. Alegre: Asume su vida con alegría y procura ser positivo frente a las situaciones de su desarrollo y crecimiento.
10. Cuidadosa de las cosas y valora el trabajo: Reconoce que todo lo material que se adquiere implica un esfuerzo para su adquisición y por ello es respetuoso de las propiedades de los otros y valora el esfuerzo para hacer las cosas.
11. Limpia de pensamientos, palabras y acciones: Procura mantener un estado de pulcritud en cuanto a sus ideas, expresiones y actuaciones. Se caracteriza por un lenguaje tolerante, libre de sentencias agresivas, un accionar acorde con las normas y los derechos de los demás y enfocar su mente en ideas positivas y constructivas.

PROMESA.

Por mi honor (y con la gracia de Dios)

Yo _____ prometo hacer todo cuanto de mi dependa para cumplir mis deberes para con Dios la patria y mi hogar, Ayudar al prójimo en toda circunstancia y cumplir fielmente la ley Scout.

Todo Rover hace un esfuerzo por acercarse al cumplimiento de la Ley Scout y asume sus principios y valores como un estilo de vida.

SISTEMA DE EQUIPOS.

Los jóvenes tienen la tendencia natural de formar grupos con pares de su misma edad. El sistema de equipos es una manera de aprovechar esta tendencia para proporcionar un ambiente en el cual disfruten, generen aprendizajes y se oriente la influencia que tienen sobre sus compañeros, de manera que sea un proceso constructivo.

Para los Rovers el equipo natural es el Clan; sin embargo, pueden conformar de manera simultánea, equipos de trabajo por proyectos que interactúan de acuerdo con los intereses y elecciones de cada joven. Conscientes de la necesidad de preparación e inserción en la vida laboral y los múltiples roles que los adultos jóvenes cumplen en la vida social, los equipos pueden incluir Rovers de diferentes Clanes, de otras Regiones o inclusive jóvenes que no sean miembros del Movimiento Scout, y que

pertenezcan a otras organizaciones cuya misión no vulnere los principios y valores escultistas.

Un equipo Rover siempre se integra con un objetivo en común. Su funcionamiento y duración dependerá del proyecto o los proyectos en los que se encuentre enfocado.

A su vez, un Rover puede pertenecer simultáneamente a diferentes equipos. Esto dependerá del número de proyectos en los que participe y el tiempo que tenga para dedicarle a los mismos. Como mínimo, se considera que un Rover deberá formar parte de dos equipos. Uno mediante el cual aborda el desarrollo del Habilidades, técnica y conocimiento Scout. El segundo, habrá de ser el del Eje Estructural que sea de su interés.

APRENDIZAJE POR LA ACCIÓN.

El aprendizaje por la acción y para la acción es el resultado de la experiencia directa en lugar de la instrucción teórica. Éste refleja la manera activa en la que los jóvenes adquieren conocimientos, habilidades y actitudes, así como el enfoque práctico del escultismo en materia educativa, basado en el aprendizaje por medio de las oportunidades de experiencias que surgen en el curso de la atención a sus intereses y el desempeño en la vida cotidiana. Esta es una manera de ayudar a los jóvenes a fortalecer las dimensiones de su personalidad, apropiando de cada experiencia sus componentes más significativos de acuerdo a los intereses y necesidades de cada Rover.

El aprendizaje por la acción implica mantener el

en el roverismo el juego, como un elemento de aprendizaje, no se debe olvidar que a los adultos también nos gusta jugar.

Además, el Servicio, es otra de las modalidades del aprendizaje por la acción, ya que es quizás la mejor manera de aprender cómo ayudar y servir a los edemas, sin olvidar que es el lema de la rama y se complementa con el eje de proyectos.

El Roverismo es una aventura que permite a los adultos jóvenes establecer lazos de solidaridad más allá de las barreras sociales, culturales, nacionales o étnicas y alienta social y profesionalmente la integración de los pueblos. Se trata de una aventura en el corazón de la vida real de la humanidad.

MARCO SIMBÓLICO.

Las características de desarrollo de los jóvenes que se encuentran dentro de este rango de edad, requieren de un programa que sea atractivo y coherente con sus necesidades particulares, y es por ello que el Marco Simbólico del Roverismo se desarrolla dentro del concepto de la Realidad,

dado que es justamente la etapa donde los jóvenes incursionan de una manera directa en los desafíos de la vida en ciudadanía activa, jugando un rol principal dentro las decisiones sociales a través de la participación democrática.

AMBIENTE DE REFERENCIA.

El Ambiente de referencia en actividades Rover sigue siendo un valor agregado a las actividades desarrolladas por y para ellos, aunque es claro que no todas las actividades deben estar enmarcadas en uno, dado que para el rango de edad en que se encuentran no es crucial ambientar las diferentes opciones del programa Rover para lograr atraer y motivar a los jóvenes a participar.

La utilización de ambientes de referencia en el

Clan cobra una mayor relevancia durante el desarrollo de actividades específicas, ya que a diferencia de las demás Ramas donde el ambiente de referencia se aplica a todo un ciclo de programa, la motivación, atracción y disposición para desarrollar programa enmarcado en un ambiente de referencia en esta Rama, obtiene mayor resultado en actividades que sean de un solo día, o un fin de semana, tales como campamentos, cenas, días de campo, viajes y demás actividades propias del Roverismo.

ELEMENTOS DE IDENTIDAD.

Existe una serie de elementos de identidad que enmarcan la vivencia del Roverismo en nuestro país, sin embargo, esto no necesariamente implica una obligatoriedad frente a su uso en el sentido de tener que apropiarlos y portarlos de una forma física y permanente, con la intención

de conocer y entender el significado que poseen.

Así las cosas, a continuación, se relacionan los elementos que se consideran más representativos para el Roverismo Nacional:

EL LEMA “SERVIR”.

El lema representa el deber ser y actuar de todos y cada uno de los Rovers, de manera que proporciona un estado mental de disposición

permanente hacia el servicio a los demás como estilo de vida.

EL COLOR.

Existen diferentes explicaciones e historias, sobre el uso del Color rojo en el Roverismo, sintetizando podemos decir que este color simboliza la sangre ferviente del Rover. Es el color que alcanzan los metales al fundirse, templarse y purificarse, es el color del fuego y de la sangre, por lo que se le

asocia a la energía, el esfuerzo, el sacrificio, la fortaleza y el compromiso.

En heráldica el rojo también simboliza el valor y el coraje. Para el Movimiento Scout representa la pasión con que los jóvenes actúan para vivir y cumplir su Promesa.

LA ORACIÓN.

Dame señor un Corazón VIGILANTE
Que ningún pensamiento vano me aleje de ti,
Un Corazón NOBLE
Que ningún afecto indigno rebaje,
Un corazón RECTO
Que ninguna maldad desvíe,
Un corazón FUERTE
Que ninguna pasión esclavice,
Y un Corazón GENEROSO para servir.

EL BUHO O GUARAGUAO.

EL BUHO. Por principio es símbolo de la soledad, pero más que eso es un animal que tiene una serie de habilidades que lo han llevado a representar con su imagen una gran variedad de características, que se consideran importantes para la vida de los Rovers, tales como:

- Sabiduría.
- Inteligencia.
- Independencia.
- Serenidad.
- Gran Observador.

EL GUARAGUAO. Este símbolo también fue adoptado como parte del "Primer Manifiesto Rover colombiano" (Realizado durante el Foro Nacional de Jóvenes en el año 2011) y adoptado entonces como el Máximo Símbolo del

Roverismo. Se basa en el famoso monolito de la cultura de San Agustín (Única cultura prehispánica que conoció el uso de la rueda) y representa a un ave que tiene una serpiente en el pico. ¿Qué ave es? Realmente no se sabe, puede ser un cóndor, un águila, un gallinazo, o un Búho... -El ave con una serpiente en el pico es un modelo repetitivo en las culturas precolombinas) en ese tiempo, (los 60's), los antropólogos dieron por llamarlo "El Guaraguao" y nosotros lo tomamos así. El Icono Rover es un círculo rojo donde en negro se representa el ave, (ojos, pico y garras) sosteniendo una serpiente. Esta serpiente fue cambiada de lado para poder representar una "C" de "Carácter" que es el objetivo final del Roverismo y del Escultismo en general. El pico representa la "V" de Virtud y los ojos están siempre abiertos.

LA HORQUILLA.

Es un elemento que nos recuerda los escollos diarios (Roverismo hacia el éxito), las decisiones continuas que debemos tomar en la vida, las elecciones que debemos hacer y las

consecuencias que vendrán de esas decisiones. El apoyo constante que tenemos de nuestros pares y Adultos.

LA BANDERA.

Cada Clan tendrá su Bandera, elaborada bajo las medidas y estándares autorizados por la

ASOCIACION SCOUTS DE COLOMBIA.

EL CUERNO.

Cada Clan podrá usar como elemento de llamado para todos los Rovers que lo conforman, un cuerno con las características y especificaciones

que más se ajusten a sus propias costumbres y gustos.

**Saltan limpias en mi canto
voces de juventud,
cruzan huellas y fronteras
Rovers de norte al sur,
Y en su verso amanecen
coros de libertad,
en el canto camarada
nace la amistad.**

**Toma tu morral deja de pensar
ven conmigo junto al mar ¡MARCHAR!
Toma tu morral deja de pensar
ven conmigo a caminar.**

**Surco rutas peregrinas
tratando de alcanzar,
una estrella compañera
que me habrá de guiar,
envejecen en mi senda
tiempos que son de ayer,
ten paciencia camarada
surge un amanecer.**

**Toma tu morral deja de pensar
Ven conmigo junto al mar ¡MARCHAR!
Toma tu morral deja de pensar
Ven conmigo a caminar.**

EL REFERENTE ESPIRITUAL.

(Saulo de Tarso) Apóstol del cristianismo que él transformó en religión universal (Tarso, Cilicia, h. 4/15 - Roma, h. 64/68). Era hijo de judíos fariseos de cultura helenística y con ciudadanía romana. Fue contemporáneo de Jesucristo e incluso estuvo en Jerusalén en la misma época que él, aunque probablemente no se conocieron.

Pablo tenía una sólida formación teológica, filosófica, jurídica, mercantil y lingüística (hablaba griego, latín, hebreo y arameo). Participó en las primeras persecuciones contra los cristianos. Pero durante un viaje a Damasco, poco después de la crucifixión de Jesucristo, se convirtió a la nueva fe, que por entonces era considerada una secta herética del judaísmo (según su propio relato, fue el mismo Jesús el que se le apareció).

Desde entonces Pablo se convirtió en el más ardiente propagandista del cristianismo, que contribuyó a extender más allá del pueblo judío, entre los gentiles. Viajó como misionero por Grecia, Asia Menor, Siria y Palestina; y escribió misivas (las encíclicas) a diversos pueblos del entorno mediterráneo.

Los escritos de Pablo adaptaron el mensaje de Jesús a la cultura helenística imperante en el mundo mediterráneo, facilitando su extensión fuera del ámbito cultural hebreo en donde había nacido. Al mismo tiempo, esos escritos constituyen una de las primeras interpretaciones

del mensaje de Jesús, razón por la que contribuyeron de manera decisiva al desarrollo teológico del cristianismo (se atribuyen a Pablo más de la mitad de los libros del Nuevo Testamento).

Proceden de la interpretación de Pablo ideas tan relevantes para la posteridad como la del pecado original; la de que Cristo murió en la cruz por los pecados de los hombres y que su sufrimiento puede redimir a la humanidad; o la de que Jesucristo era el mismo Dios y no solamente un profeta. También introdujo en la doctrina cristiana el rechazo de la sexualidad y la subordinación de la mujer, ideas que no habían aparecido en las predicaciones de Jesucristo.

En su esfuerzo por hacer universal el mensaje de Jesús, Pablo lo desligó de la tradición judía, insistiendo en que el cumplimiento de la ley (los mandatos bíblicos) no es lo que salva al hombre de sus pecados, sino la fe en Cristo; en consecuencia, polemizó con otros apóstoles hasta liberar a los gentiles de las obligaciones rituales y alimenticias del judaísmo (incluida la circuncisión). En el país de los judíos fue mal acogido; estando en Jerusalén fue detenido, juzgado y enviado a Roma. Probablemente murió allí ejecutado.

(Tomado de <http://www.scoutsdebogota.org/#!/san-pablo-oracion-rovers/c21ua>)



MÍSTICA.

Con respecto al concepto de Mística, es importante definir claramente el sentido y el alcance que debe otorgársele para no confundirlo con misticismo, es por ello que se describe de la siguiente manera:

"La mística es a la vida scout como el alma es al hombre"

Intentar definir la mística es una tarea más que difícil. Es por eso que preferimos nombrar algunos elementos que nos ayudarán a comprender mejor de qué se trata. La mística:

Es el fundamento que da sentido a la vida-acción. Es la razón de nuestro obrar. Es idea racional y también sentimiento. Es lo que nos relaciona con Dios, los hombres y la Naturaleza.

Es mucho más fácil vivir como un buen scout, que tratar de definirlo correctamente. Lo mismo sucede con la mística, porque no es un mero concepto, sino que para entenderla hay que experimentarla. La mística determina un "estilo de vida" que penetra toda la metodología y toda la actividad que se desarrolla en el Movimiento Scout.

Los Símbolos, las Costumbres y la Tradición como parte de la Mística: Los símbolos existen con el hombre desde siempre, desde el lenguaje hasta la forma de relacionarse con Dios. Vivimos entre símbolos al punto que cualquier cosa puede ser el símbolo de otra: un águila es un animal, pero puede ser también símbolo de poder o libertad, la balanza aparte de servir para pesar es símbolo de equilibrio y justicia, una ristra de ajo sirve de condimento, pero también es símbolo de superstición. Resumiendo, podemos decir que un símbolo es un objeto al que se le otorga un valor más allá de su propio significado, un valor "trascendente".

Los símbolos pueden ejecutarse a través de ritos, ceremonias, fiestas, veladas, etc. Estos conjuntos de actividades junto con otras prácticas habituales constituyen las "costumbres". Lo importante es que, aunque las costumbres vayan

cambiando con el tiempo se mantenga la "esencia" del símbolo que se celebra. Por ejemplo, la ceremonia a la Bandera puede variar en las formaciones, en cómo se entra o sale de la formación o la manera de presentarse, pero su esencia -rendir honor al símbolo que representa a toda la Patria y a todos sus ciudadanos- permanece. Esto significa que mientras se mantenga esa esencia, las costumbres pueden evolucionar con el tiempo y tomar nuevas formas. La "tradición" es la forma en que se comunica y se transmiten las costumbres. Esta comunicación suele ser de generación en generación a través de distintos medios como el oral o el escrito.

El conjunto de símbolos, costumbres y tradiciones constituye lo que en el Movimiento Scout denominamos "mística".

¡Ojo con el Fanatismo! Muchos Dirigentes y Scouts de "antaño", con tal de preservar la "mística" del Grupo o del Movimiento, caemos, sin darnos cuenta, en el fanatismo. A veces sucede que nos tomamos tan a pecho aquello que relacionamos con la mística que creamos un verdadero núcleo selecto de "preservación" y caemos en el error de confundir mística con "secreto". Otras veces, nos apegamos tanto a las "formas" que olvidamos cuál es la verdadera "esencia" de lo que estamos haciendo y nos remitimos a seguir automáticamente todos los pasos que nos indica algún ceremonial o reglamento sin reflexionar sobre el mismo.

Lo que debemos lograr es una apertura tal que, sin cambiar lo esencial podamos incluir en nuestras actividades relacionadas con la mística, elementos nuevos que la enriquezcan y compartirlas con todas aquellas personas cercanas a nuestro ámbito.

El "cambio" o lo "nuevo" no significa romper con la mística, significa "crecer", "evolucionar", siempre y cuando se conserve la esencia de la misma."⁴

PROGRESIÓN PERSONAL.

El Desarrollo Personal Rover es la continuación de la Progresión Personal de las Ramas anteriores. El Roverismo parte del reconocimiento de la situación real en que se encuentra la ejecución del proyecto de vida de cada joven, del compromiso con el desarrollo de las habilidades que cada uno posea, y de la posibilidad de su perfeccionamiento continuo durante todas las etapas de la vida.

Es por ello, que el Desarrollo Personal Rover tiene

como punto de partida la realización de una autoevaluación que arroje como resultado un diagnóstico del estado de cada joven frente al desarrollo de sus propios objetivos. Estableciéndose de esta forma un compromiso voluntario por parte de cada Rover, con la intención de generar acciones que le permitan fortalecer las habilidades necesarias para afrontar los propósitos que desea obtener para el desarrollo de su vida en sociedad.

NATURALEZA Y VIDA AL AIRE LIBRE.

La vida al aire libre y en naturaleza, es un medio ideal para el desarrollo de las actividades con los Rovers, ya que involucra no solo el contacto constructivo con la naturaleza sino también con el entorno en el que se desarrolla cotidianamente; éstos aspectos a su vez, le plantean diferentes desafíos a los jóvenes, como equilibrar su cuerpo,

desarrollar sus capacidades físicas, mantener y fortalecer su salud, desplegar sus aptitudes creativas, ejercer espontáneamente su libertad, crear vínculos profundos con otros jóvenes, comprender las exigencias básicas de la vida en sociedad, valorar el mundo, descubrir y maravillarse ante la creación, entre otros.

APOYO DEL ADULTO.

El rol del adulto en el Roverismo, es el de facilitar el proceso de autoeducación de los jóvenes, mediante la aplicación del Método Scout hacia el cumplimiento de la Misión del Movimiento.

De esta forma se genera un espacio común donde los jóvenes y los adultos vivencian una relación altamente enriquecedora basada en el respeto mutuo, la confianza, el intercambio de conocimientos y experiencias, y la aceptación del otro como persona.

El papel del adulto es diferente en cada una de las Ramas, aunque la finalidad última sea la misma en todas ellas, ya que las características, capacidades, intereses y gustos de los jóvenes mantienen en permanente cambio. En las Ramas

precedentes, el Método Scout conduce progresivamente al incremento de la participación frente a la toma de decisiones. En el Clan las posiciones de liderazgo y la toma de decisiones, son desarrolladas de manera directa por los Rovers, conservando el respeto a los conductos regulares, a los Estatutos, Reglamentos y Políticas, y en general, a la Institucionalidad de la Asociación de Scouts de Colombia.

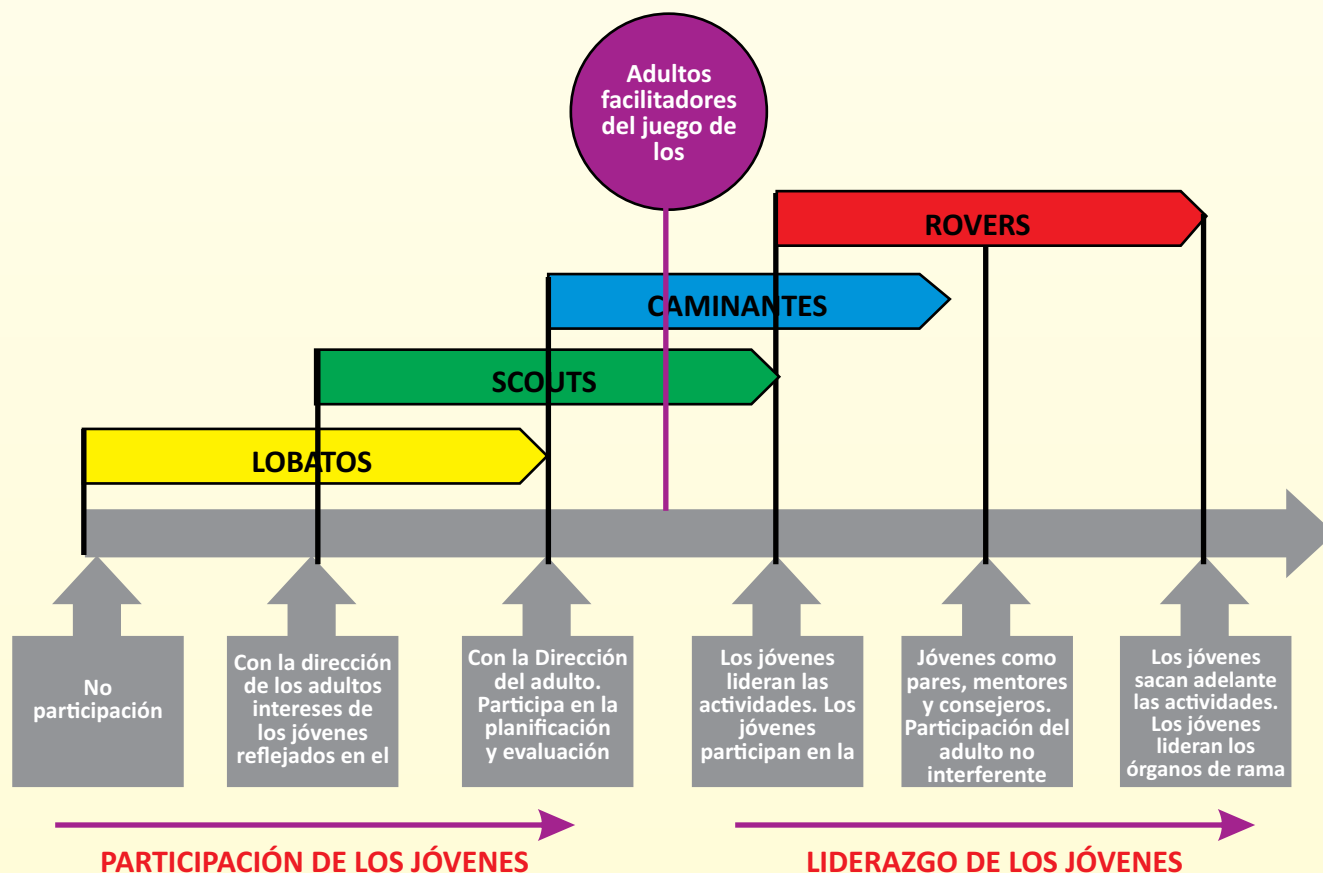
Esto significa que los Rovers asumirán todas las posiciones de responsabilidad con la ayuda de asesores adultos.

El Dirigente Rover es un adulto que apoya al Roverismo en su conjunto, a través de diferentes

funciones. Deben ser vistos como aliados estratégicos de los jóvenes, mas no como sus “alcahuetes”, caminando junto a ellos en su recorrido hacia la vida adulta, en lugar de arrastrarlos o empujarlos ante sí mismos. Las relaciones intergeneracionales así construidas en el Movimiento Scout dan beneficios de largo plazo para los Rovers, al igual que para los adultos que tienen la suerte de participar en el proceso.

En el siguiente gráfico se refleja el grado de participación de los jóvenes frente a la toma de decisiones con respecto al desarrollo del programa en cada Rama, así como la presencia

del adulto y su grado de intervención en el acompañamiento a realizar durante el proceso educativo de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que integran el Movimiento Scout en Colombia, haciéndose evidente el progresivo aumento de la participación de los jóvenes durante su paso por las diferentes Ramas. De igual forma, es claro que el adulto se encuentra presente en el Desarrollo Personal del Rover, aunque en menor proporción en comparación con las demás Ramas. Sin embargo, para el desarrollo de esta importante labor también se requiere de una altísima idoneidad que permita brindar el debido acompañamiento y asesoría.



El Dirigente Rover tiene la responsabilidad de apoyar a los jóvenes con el fin de estructurar y desarrollar los proyectos que deseen impulsar. Adicionalmente, y de manera complementaria, acompaña a nivel individual, el proceso de desarrollo personal.

Así las cosas, el papel del dirigente Rover consiste en:

- Ayudar a los jóvenes a identificar retos individuales y grupales, y establecer los respectivos Planes de Desarrollo Personal.
- Incentivar la exploración de diversas perspectivas, de diferentes campos de descubrimiento, de acción y de responsabilidad.
- Apoyar a los jóvenes en el desarrollo de procesos de integración con otras personas, proyectos y equipos.
- Proporcionar oportunidades para el

fortalecimiento de las habilidades personales.

- Incentivar al Rover para superar sus propios límites.
- Acompañar y asesorar a los jóvenes durante el proceso de autoevaluación permanente, con la intención de medir su nivel de progreso con respecto a las metas establecidas, e identificar las posibles acciones de mejora.

Adicionalmente el Dirigente Rover deberá ser ejemplo de vivencia de la Ley y la Promesa Scout, en virtud del principio general del escultismo que determina la preeminencia del aprendizaje a través del ejemplo, como metodología de carácter natural que desarrollan los jóvenes para conocer el mundo, como complemento necesario del aprendizaje por la acción y para la acción, representado en el deber ser del Roverismo en cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout.

CARACTERÍSTICAS GENERALES.

El papel de los adultos en el Roverismo, es apoyar a los jóvenes para que desarrollen todo su potencial en las diversas áreas de su personalidad y en sus objetivos de vida, para que se fortalezcan como seres humanos, solidarios, responsables, comprometidos y autónomos.

Baden Powell insistía en que cada joven debe ser

el actor principal en su desarrollo. También hizo hincapié en el concepto de "auto-educación", definiéndolo en los siguientes términos: "lo que un niño aprende por sí mismo... lo que va a seguir por él y guiarlo en su vida futura, mucho más que cualquier cosa que se le impuso a través de la instrucción por un maestro." (BP, Escultismo para Muchachos).



Foto: Encuentro Regional Valle del Cauca 2018

PERFIL DEL DIRIGENTE ROVER.

Es evidente que las funciones de los Dirigentes y los Asesores Rover (SINODALES) son exigentes, ayudar a los adultos jóvenes a tomar conciencia de su potencial y encontrar su camino en la vida no es una tarea sencilla, y para ello se requiere de un perfil con cualidades específicas.

“Para participar como dirigente Rover, se necesitan adultos o adultos jóvenes, psicológicamente maduros y moralmente rectos, interesados en la educación de los jóvenes y que posean aptitudes básicas para trabajar en equipo y habilitar a otros para dirigir.

Entre las capacidades mencionadas es necesario detenerse en dos de ellas. Primero, debe tratarse de adultos o adultos jóvenes, entendiendo como

tales, personas que hayan superado su adolescencia y consolidado su identidad, esto es, que desde su madurez puedan hacer una contribución significativa a los jóvenes en su paso por la adultez emergente, lo que no podría ser hecho por jóvenes que estén viviendo el mismo proceso.” (OMMS, 2009, p.170)

“Del mismo modo, el adulto que trabaja con niños, niñas, jóvenes y adultos debe estar capacitado para las tareas educativas que asume. Por eso vemos que los adultos que participan en el movimiento como dirigentes Rover deben ser personas que:

- Disponen y organizan adecuadamente el tiempo para las exigencias de su rol.

- Dan testimonio atractivo en su vida personal y social, de los valores de la Ley y la Promesa.
- Han logrado identificarse y es reconocido/a por su Equipo de trabajo, como una persona sana, psicológicamente equilibrada y afectivamente madura o está en vía de serlo.
- Valora la familia y mantiene una situación familiar clara y estable.
- Se identifica con los intereses de los niños, niñas, jóvenes y adultos, manteniendo la madurez y el criterio para acoger, discernir y orientar las inquietudes infantiles/juveniles y de otros adultos.
- Es capaz de trabajar y establecer relaciones asertivas con otros adultos.
- Tiene condiciones personales para animar las actividades de los niños, niñas, jóvenes y adultos.
- Demuestra capacidad e interés para integrarse o dirigir el trabajo en equipo.

- Desarrolla progresivamente sus habilidades de liderazgo.

Asume personalmente su formación integral permanente. “(GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE, 2004). “La segunda condición especial guarda relación con la capacidad de la persona para habilitar a otros para dirigir, y de empoderar a otros para que asuman tanto las tareas propias de su crecimiento como sus funciones en sus equipos de acción.” (GUÍA PARA DIRIGENTES DE LA RAMA ROVER, 2009), los adultos de apoyo, o Dirigentes Rover, deben funcionar diferente que los adultos en las otras Ramas del Movimiento scout, dado que es un adulto trabajando con adultos jóvenes, mayores de edad y consientes de la importancia de su desarrollo individual, por lo tanto, se establece entre ellos una relación de colaboración mutua.

EL DIRIGENTE DE LA RAMA ROVER COMO COACH.

Ser un Coach requiere de conocimiento profundo de los procesos liderados, experiencia que permita transferir enseñanzas significativas, estabilidad para aportar objetivamente en los procesos de crecimiento personal y sobre todo equilibrio.

El Dirigente Rover ha desarrollado sus habilidades de formador scout y es un ser altamente efectivo, tiene hábitos que le permiten generar procesos de independencia, interdependencia y mantenimiento personal en los Rovers.

Como Coach el Dirigente Rover es un modelo Scout. Valga aclarar que no es un modelo de técnica y conocimientos, de tiempo en el

escultismo o de insignias coleccionadas, es un modelo de vivencia y compromiso con la Ley Scout. Por este motivo ha adquirido durante su vida, habilidades para aportar significativamente en el desarrollo personal de los jóvenes adultos a través de la vivencia del Roverismo.

Entiende que su visión de la realidad facilitará el adecuado desarrollo del programa Rover y de los proyectos que los jóvenes pretendan realizar desde su individualidad, al igual que en sus Equipos y Clanes. Como Coach, es responsable de integrar redes con otros dirigentes de la Nación para fortalecer sus destrezas de manera permanente y mejorar sus habilidades de dirección.

FUNCIONES DE LOS DIRIGENTES ROVER.

Las funciones de todo Dirigente en el Roverismo, son las de acompañar el proceso de Desarrollo Personal de cada joven y guiarlo por los Ejes en que haya elegido enfocarse.

El dirigente Rover es un modelo a seguir, un guía, un mentor. Aconseja y direcciona el Desarrollo personal del Rover dándole los espacios necesarios para su crecimiento y el ejercicio de su libertad.

El dirigente Rover trabaja en red con otros dirigentes y Rovers. Escucha, aporta y construye con estos, manteniendo su posición asimétrica de formador y entrenador del equipo.

Educar en el Movimiento Scout no es buscar prioritariamente producir un cambio en otra persona, sino fundamentalmente un proceso de acogida a la persona desde su propia realidad y presentar vivencialmente los valores del Movimiento Scout creando las oportunidades para aprenderlos en la práctica y descubrir así las propias capacidades y limitaciones aprovechándolas para ser el gestor de su desarrollo permanente, y armónico.

“El adulto voluntario que participa en el proceso educativo no formal, se incorpora alegremente a la vida de los jóvenes, manteniéndose plenamente adulto, dando testimonio de los valores que el Movimiento propone y ayudando a descubrir y revelar, nunca ejerciendo control autoritario, sino una responsable evaluación y retroalimentación. Este estilo de presencia adulta facilita el diálogo y la cooperación entre las generaciones y expresa el verdadero sentido de la autoridad adulta, la que existe como un servicio para la libertad de los jóvenes.” (GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE, 2004, p. 6).

Cuando se trata de Desarrollo Personal de los

Rovers, los adultos tienen dos objetivos principales:

Ayudar a establecer el nivel de autoeducación que sea más apropiado para un individuo en un tiempo determinado, a través de la identificación de la necesidad de desarrollo, y en colaboración con el joven, establecer un Plan De Desarrollo Personal.

Garantizar al Rover un ambiente positivo y atractivo para el trabajo colectivo. En el Clan y a diferencia de las otras Ramas, las posiciones de liderazgo, son asumidas por los jóvenes, esto quiere decir que el Rover deberá asumir todas las funciones de responsabilidad, con la ayuda de los dirigentes y asesores adultos.

Por consiguiente, el Dirigente Rover, debe estar en capacidad de:

Ayudar a los individuos a identificar los retos personales y crear planes personales Asociados a los campos de descubrimiento, acción y responsabilidad que les permiten desenvolverse a nivel personal, grupal y en actividades con la comunidad.

Fomentar el cumplimiento y aplicación de la Misión del Movimiento Scout:

“Contribuir a la educación de los jóvenes, mediante un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, para ayudar a construir un mundo mejor donde las personas se sientan realizadas como individuos y jueguen un papel constructivo en la sociedad” (CONFERENCIA SCOUT MUNDIAL, ESLOVENIA 2014).

Ser ejemplo y promover los valores del Movimiento Scout.

Proporcionar oportunidades de aprendizaje, donde puedan construir, pensar, planear, organizar, gestionar, definir objetivos y establecer planes de acción, etc.

Ampliar el alcance de las actividades, debido a que el desarrollo del liderazgo no debe limitarse a las experiencias que se viven al interior del Movimiento Scout. La capacitación para el liderazgo se debe dar de manera que se haga

aplicable en todos los aspectos de la vida social, tales como la academia y la vida profesional, entre otros.

Los jóvenes deben ser impulsados a trascender la visión de su propia comunidad. La experiencia empieza en casa, pero la visión puede sobrepasar cualquier frontera. La red internacional del Movimiento Scout se puede utilizar para alcanzar dicho objetivo.

SINODALES.

Tradicionalmente se ha denominado sinodal, a las personas expertas en alguna profesión, arte u oficio, y que, en virtud del conocimiento especializado, o de la experiencia adquirida sobre algún tema en particular, sirven de asesores dentro del Movimiento Scout para ayudar a los jóvenes en su propósito de alcanzar las habilidades requeridas para cumplir con sus objetivos para la vida.

La persona que desee asesorar a Rovers en calidad de Sinodal, sea o no miembro del Movimiento Scout, además de contar con los conocimientos y/o la experiencia específica requerida por el joven, en la medida de las posibilidades debe ser una persona que sea

ejemplo de vivencia de la Ley Scout.

El proceso de nombramiento del sinodal debe ser producto de la aceptación voluntaria tanto del Rover como del sinodal, y aprobado por el Jefe de Clan o quien haga sus veces, con el fin de concertar entre los tres, dentro del Plan de Desarrollo Personal, la estrategia a seguir, el plazo y la forma de seguimiento y evaluación de los resultados.

Es importante que cada Comisión Regional Rover consolide una base de datos de sinodales, que sirva de herramienta para los procesos educativos de los Rovers que integran los diversos Clanes de cada Región.



Foto: Cesar Ibarra

EL DESARROLLO PERSONAL EN EL ROVERISMO.

El Roverismo colombiano entiende la gran responsabilidad que implica ser la última Rama de la vida Scout. En este sentido, comprende el reto que representa aportar significativamente en el desarrollo de las habilidades personales de los jóvenes y al mismo tiempo, ser el trampolín para su ingreso hacia la ciudadanía activa.

Es por ello, que el proceso de Desarrollo Personal requiere de la participación directa del joven durante todas las etapas, empezando por la valoración del estado actual de su proyecto de vida hasta la constitución de un acuerdo entre el Rover, como joven adulto responsable de sus decisiones, y el dirigente Rover, quien lo acompaña y le sirve de coach, con la intención de establecer el Plan que habrán de seguir para el fortalecimiento de las destrezas necesarias para el adecuado cumplimiento de las metas propuestas para la vida adulta.

Como consecuencia de lo anterior, existen insignias que tienen como finalidad, reconocer a los Rovers su compromiso con el desarrollo de cada etapa desde la perspectiva del acuerdo entre el Rover y su dirigente, es por ello que este último, debe ejercer un adecuado acompañamiento y asesoría, con el fin de otorgar los

reconocimientos que correspondan, según el nivel de avance de cada Rover respecto de los acuerdos establecidos voluntariamente.

Así las cosas, los Rovers individualmente o agrupados en equipos, pueden preparar, ejecutar y evaluar proyectos que permitan el desarrollo de cualquiera de los Ejes. En este sentido, es ideal que participen Rovers de diversas etapas de desarrollo de manera que los aprendices puedan avanzar de la mano de los expertos y estos, a su vez, de los monitores, estableciendo un ciclo de formación continua a través de la experiencia adquirida en la Rama. La duración del proyecto dependerá de su alcance, objetivo, restricciones, el Eje y los resultados esperados.

En este sentido los proyectos tendrán actividades de administración y actividades de ejecución, las primeras para planear o controlar el proyecto y las segundas para ejecutar o corregir durante el ciclo de mejoramiento continuo.

Los Rovers podrán estar vinculados a varios proyectos simultáneamente. Como mínimo serán dos, uno en el Eje Transversal y otro en el Eje Estructural de su elección.



Finalmente, el proceso detallado del desarrollo personal rover se encuentra completo en el

Manual Rover (Scouts de Colombia, 2018)

EJES PARA EL DESARROLLO PERSONAL.

Existen dos tipos de Ejes en la Rama; el Transversal, que abarca los componentes de habilidades para la vida adulta, y Habilidades, técnicas y conocimientos scout; y por otra parte, están los Ejes Estructurales que relacionados estrechamente con el Eje Transversal, permiten a los jóvenes fortalecer su inserción en el panorama de un mundo globalizado, la independencia económica y financiera y acompañar a otros para mejorar sus condiciones de vida.

El Eje Transversal está integrado por los siguientes componentes:

- HABILIDADES PARA LA VIDA.
- HABILIDADES, TÉCNICA Y CONOCIMIENTO SCOUT.

Los Ejes Estructurales son:

- EMPRESA.
- SERVICIO.
- VIAJE Y ENLACE INTERNACIONAL.

EJE TRANSVERSAL.

El Eje Transversal del Roverismo, propende principalmente por la adquisición y el fortalecimiento de habilidades para la vida adulta, así como las habilidades y los conocimientos relativos a la técnica escultista del Rover; todas ellas están vinculadas estrechamente con el desarrollo de los Ejes Estructurales, y se articulan con estos en cuanto

que su desarrollo se debe generar de manera integral y simultánea.

En este sentido, y como elemento integrador de todo el Desarrollo Personal de los Rovers, entendemos el emprendimiento como la manera de pensar, sentir y actuar, en la búsqueda de iniciar, crear o formar un proyecto con base en las

habilidades que cada individuo posea, a través de la identificación de ideas y oportunidades respecto de los factores económicos, sociales, ambientales y políticos existentes, al igual que factores endógenos como el recurso humano, y los recursos físicos y financieros, que le permitan

al emprendedor una alternativa para el mejoramiento de su calidad de vida.

Es así como el emprendimiento representa para el Roverismo un estilo de vida que le permitirá a los Rovers alcanzar los objetivos que se propongan.

HABILIDADES PARA LA VIDA.

En el Modelo de Aplicación de Programa establecido en la Política Nacional de Programa de Jóvenes, dado el carácter especial del esquema del Roverismo, no se incluye el desarrollo de Áreas de Crecimiento ni Objetivos Educativos, siendo estos elementos trabajados durante las tres Ramas anteriores como Plan de Progresión, de tal manera que se tiene como base el perfil de egreso establecido en el Proyecto Educativo de la Asociación Scouts de Colombia.

Con base en lo anterior se formula un esquema de estímulos que atiende a la necesidad de motivar la participación y valorar los alcances de los desarrollos que los mismos Rovers proponen dentro de su dinámica joven, autónoma y particular.

El aprendizaje por la acción y para la acción, como metodología, parte de la realidad del contexto para formarse a partir de ella y poder contribuir de manera efectiva en su mejoramiento. Es por ello que se necesita que los Rovers desarrollen diferentes habilidades que les permita avanzar en los proyectos que emprendan. Es el momento de encontrar herramientas que a futuro supongan un sustento económico adicional, a través del desarrollo de sus destrezas y capacidades, al igual que el debido aprovechamiento de su tiempo libre de una manera productiva.

Las habilidades son atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea

o actividad. Analicemos el alcance de esta definición:

Que sean subyacentes significa que se trata de atributos que están detrás del comportamiento, no necesariamente ocultos, pero tampoco perceptibles fácilmente, y que permiten predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y desafíos.

Esos atributos pueden ser innatos, es decir, son naturales a la persona, o adquiridos a través de su formación o de su experiencia.

Que la actuación se hará efectiva a escenificar lo que es capaz de lograr en la realidad, y la validez del efecto que se desea.

Por último, es parte esencial de una habilidad el hecho de que ésta se determine en relación con el desempeño de una persona para una tarea o actividad.

Determinar si una persona es hábil no significa estudiar exhaustivamente su perfil físico, psicológico o emocional, sino saber si el conjunto de sus características le permite disponer de las condiciones requeridas para una tarea o un trabajo específico.

La adquisición y el fortalecimiento de habilidades, es necesaria y es parte de cada proyecto de vida. Las habilidades se adquieren y se ejercitan en distintos momentos, y su contenido y duración dependen de las exigencias de la respectiva actividad o proyecto.

HABILIDADES, TÉCNICA Y CONOCIMIENTO SCOUT.

Este componente, es el que primordialmente marca la diferencia con las demás organizaciones, dado que es la esencia metodológica del Escultismo. Cuando ingresamos al Movimiento Scout, aceptamos de manera voluntaria regirnos por su Ley, su Promesa y los valores y principios que lo integran.

De igual forma, es claro que adquiere gran relevancia la realización de actividades tales como campamentos, caminatas y construcciones, entre otros. Es por ello que se hace importante que los Rovers aprendan y enseñen a los demás, sobre las técnicas de campismo y la vida al aire libre en general, con el fin de conservar vivo el espíritu y las costumbres del Movimiento Scout.

Es de gran importancia poder involucrar las habilidades, el conocimiento y la técnica Scout, como complemento de al menos uno de los Ejes Estructurales.

No existe un curso de acción o una cantidad específica de módulos que el Rover deba trabajar,

ya que pueden llegar a ser tantos como intereses tengan los jóvenes.

No obstante, lo anterior, es importante recalcar que debe existir un mínimo de módulos a desarrollar dentro de este componente, el cual deberá ser concertado entre el Rover y su dirigente, con la intención de adquirir las habilidades, técnicas y conocimientos básicos que todo buen Rover debe poseer; para ello se sugieren las siguientes temáticas:

- Historia del Escultismo.
- Pionerismo.
- Construcciones.
- Excursionismo.
- Campismo
- Cocina de Campamento.
- Brújula, Cartografía y Estrellas.
- Talonamiento y Antropometría.
- Fogatas y fogones.
- Primeros Auxilios.
- Cuerdas.

EJES ESTRUCTURALES.

Los Ejes Estructurales del Roverismo permiten el fortalecimiento de las habilidades específicas de los Rovers, relativas al desarrollo de su perfil

vocacional, las cuales se encuentran agrupadas en tres áreas de interés común, así:

EJE DE EMPRESA.

La creación de empresa es un factor fundamental para el desarrollo de un país. Durante los últimos años Colombia ha enfocado esfuerzos significativos en el desarrollo de políticas públicas para crear un ecosistema propicio para ello. Dado que en el Movimiento Scout existe un mercado natural que facilita el inicio del emprendimiento, se pretende apoyar los procesos de generación de ideas de negocio que sean del interés de los Rovers.

Los Rovers cuentan con diferentes tipos de

experiencias, en lo académico, lo vivencial o lo escultista, siendo el emprendimiento Rover el escenario propicio para poner en práctica sus ideas, fortalecer el carácter, y la creatividad, por medio del desarrollo de sus propuestas de generación de empresa. Para los emprendedores el futuro no existe, hay que imaginarlo y construirlo.

Las empresas Rover han de convertirse en empresas que se desarrollen dentro de un contexto real, y sobre todo de carácter formal, por

encontrase al interior de un Movimiento que aprende, enseña y propende por el cumplimiento de las normas y el respeto por la patria. Por ello es fundamental comprender que podrán vincularse a las empresas Rover, jóvenes que no pertenecen al Movimiento Scout, dado el posible aporte significativo de éstos a los procesos de las

mismas. Lo ideal será que éstos jóvenes se puedan vincular al Movimiento, pero de no ser posible, no existe motivo para descalificar la empresa o disminuir el apoyo a la misma, mientras se conserve el debido respeto a la Institucionalidad de la Asociación Scouts de Colombia.

EJE DE SERVICIO.

Se desarrolla a través de proyectos que tiendan al beneficio del Grupo Scout, la Comunidad aledaña, o la Sociedad en general, que no procure beneficio económico para los Rovers participantes o para los promotores de la idea, pero que tienda a generar un impacto significativo en el mejoramiento de la calidad de vida o a la solución de un problema significativo de un grupo humano.

A través del servicio, los jóvenes aprenden y las comunidades progresan. No es un Programa de asistencia social, sino, aprendizaje a través de proyectos de promoción humana. Los Rovers desarrollan ampliamente la buena acción, y plantean y ejecutan servicios que mejoran las condiciones de vida de las comunidades.

Como expresión de los principios sociales del Movimiento, el Método Scout propicia que los jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades. Para ello es importante que los dirigentes de la rama y los Rovers conozcan interioricen y se identifiquen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), “también conocidos como [Objetivos Mundiales](#), son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio

climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro”, pues todas nuestras acciones como individuos y como organización deben apuntar a contribuir” (PNUD, 20015)

Los ODS, contribuyen a desarrollar el servicio como una forma de explorar la realidad, conocerse a sí mismo, descubrir otras dimensiones culturales, aprender a respetar a los otros, experimentar la aceptación del medio social, construir la autoimagen y de estimular la iniciativa por cambiar y mejorar la vida en común.

Los jóvenes merecen oportunidades para redefinir su rol en la sociedad, como constructores de una convivencia más humana para todos, y es responsabilidad de los adultos del Movimiento brindarles posibilidades para ello, sin olvidar que el servicio debe empezar por los núcleos sociales más cercanos al espectro de influencia al que pertenecen los jóvenes.

El servicio es el lema que dirige el actuar de los Rovers, y como tal, es un componente fundamental en la vida de los jóvenes, por este motivo se ha estructurado el Eje de Servicio con los siguientes elementos:

- **LA BUENA ACCION**, “es todo acto de ayuda al prójimo, que debe realizar todo miembro del

Escultismo en virtud de su Promesa Scout y que va desde el clásico ejemplo de ayudar a una persona de la tercera edad a cruzar la calle, hasta donde nuestra imaginación y generosidad pueda llegar” (DNRA, 2009). Corresponde a acciones aisladas que no requieren planificación, ya que se desarrollan de manera oportuna y espontánea debido a que resuelven necesidades circunstanciales y momentáneas.

- **EL SERVICIO SOCIAL**, es una actividad o conjunto de actividades que se desarrollan para beneficio de una comunidad, las cuales requieren cierto grado de planeación, puede ser desarrollado de manera individual o colectiva para satisfacer necesidades puntuales de determinados grupos poblacionales.
- Estos servicios se caracterizan por ser acciones que realizan los Rovers, en las que no se involucra de manera activa a los beneficiarios del servicio.
- **EL SERVICIO COMO PROYECTO**, tiene como objetivo introducir cambios planificados en una comunidad para mejorar sus niveles de vida apuntando a contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo sostenible y en lo posible articularse con los proyectos y programas que hacen parte de los planes de desarrollo; además de hacer parte de los proyectos del programa mundial Mundo mejor (Ambiente, Scouts de Mundo, Mensajeros de Paz) Definido como el conjunto de programas y actividades destinadas a ser desarrolladas con la activa participación de la comunidad a fin de producir verdaderas transformaciones en los niveles de vida de ésta, incorporando no sólo acciones que satisfagan necesidades de orden material sino también de tipo socio--cultural, educativas, de salud pública, y medio ambientales, entre otras.
- “En este tipo de acciones, el Rover trabajará no en forma aislada, sino en unión con la comunidad para que ésta, una vez que se haya terminado el servicio y los Rovers se hayan retirado, pueda seguir las acciones comenzadas. Por lo tanto, el Rover desde el proceso de la planeación, el de desarrollo y el de evaluación, los deberá realizar en unión con la comunidad para que así, ésta quede más involucrada y comprometida con las acciones que se realizarán.” (Scouts de Colombia, 2010).
- El servicio comunitario, visto desde este enfoque, es un camino privilegiado de educación ética, pues es un aprendizaje a través de la experiencia, que implica reflexión e interiorización, y como todo aprendizaje debe ser significativo y contribuir a la búsqueda de un sentido de existencia, y a la construcción del proyecto de vida personal, que trascienda en el fortalecimiento de la familia y la sociedad.
- La razón por la que estas acciones se deben planear, realizar y evaluar con la participación de la comunidad radica en que, al momento de llegar a una comunidad de cualquier tipo, ésta probablemente cuente con algún tipo de organización interna, ya sea de tipo social, política o religiosa. Esta estructura debe ser consultada e incluida en las acciones que se pretendan realizar, con el fin de tener éxito en el proyecto emprendido. No es concebible que se ejecuten actuaciones en contra de la voluntad de los beneficiarios, y más aún, si se tiene en cuenta que el trabajo que se realizará es de carácter temporal y se pretende que la acción continúe una vez los Rovers se hayan retirado.
- **ROVERS EN SERVICIO COMO AYUDANTES DE RAMA**, es una opción adicional de servicio desde el Roverismo, como posibilidad de que

los Rovers que así lo deseen puedan ejercer labores de apoyo al interior de los Grupos Scout. Para esto deben tener 21 años cumplidos y deberán contar con la autorización de sus respectivos Jefes de Grupo, decisión que se tomará previa concertación con el Jefe de Clan y los Jefes de las Ramas beneficiarias del servicio.

Esta función solo permite que se brinde por parte de los Rovers una labor de apoyo a los Jefes de las Ramas Manada y Tropa, y por este motivo **no implica que la responsabilidad de aquellas Ramas** se les pueda asignar a los jóvenes que elijan esta opción de servicio. Tampoco representa de ninguna manera que

los Rovers, asuman la calidad de dirigentes, o que deban realizar procesos de formación para serlo, ni mucho menos, que los Jefes de Grupo o de Rama puedan coaccionar a los Rovers para que desarrollen esta función, cuando la misma no es de su interés y libre voluntad de escogencia.

Al momento de iniciar la acción del Rover en servicio como ayudante de rama, las condiciones deben ser establecidas claramente por el jefe de grupo, y siempre tendrán prioridad las acciones que el Rover adelanta con su quipo o su clan en cualquiera de los ejes.

EJE DE VIAJE Y ENLACE INTERNACIONAL.

En 1994 en Marruecos se redacta una carta a raíz del Simposio Internacional “Movimiento Scout. Juventud sin fronteras, Cooperación y Solidaridad”.

La Carta de Marrakech expresa la determinación del Movimiento Scout de profundizar en la cooperación, por una parte, entre Asociaciones Scouts Nacionales y, por otra, entre dichas Asociaciones y otras organizaciones al servicio de la educación de los jóvenes para construir un mundo “sin fronteras”.

Cuando los Rovers ya conocen su comunidad cercana, es el momento de viajar y si se quiere, de iniciar proyectos a nivel Local, Nacional e Internacional; vincularse con Proyectos de Rovers de todo el país y de otros países; cambiar su visión y construir a partir de un contexto diferente al propio; conocer e interactuar con diferentes culturas, costumbres y tradiciones.

El Roverismo siempre ha sido asociado con viajes. Desde la propuesta de Badén Powell el mundo ha cambiado, pero el interés de los jóvenes por viajar

y conocer, en esta edad se ha mantenido. El Movimiento es una excelente oportunidad para hacerlo y por ello en el Eje de Viaje y Enlace Internacional se pretende estimular la hermandad, las redes de confianza y el trabajo colaborativo que permita el intercambio cultural, el conocimiento y el esparcimiento de los jóvenes.

Este Eje presenta como rango de acción, desde las peregrinaciones y campamentos locales, hasta la participación en eventos mundiales, o la participación en acciones de servicio en otras regiones o ciudades diferentes al lugar de origen el Rovers; así como la organización y oferta de diversas actividades para los miembros del Movimiento.

Implica además el sumir papeles de anfitrión, cuando Rovers de otras regiones o nacionalidades visitan su región para vincularse proyectos que los Rovers u otras organizaciones, se encuentran adelantando.

HERRAMIENTAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO PERSONAL.

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL.

La adquisición y el fortalecimiento de habilidades por parte de los Rovers, se lleva a cabo a través del Plan de Desarrollo Personal, herramienta principal para el acompañamiento de cada Rover. Inicia con una valoración que se realiza con el apoyo de un dirigente, a la luz del perfil de egreso establecido en el Proyecto Educativo de la Asociación Scouts de Colombia en la malla de objetivos e indicadores (Líneas), ya sea que provenga de la Comunidad de Caminantes, o que su ingreso al Movimiento se efectuó de manera directa al Clan.

La valoración de las necesidades de fortalecimiento personal realizada por el joven con el acompañamiento del dirigente, permitirá formular un Plan de acción para el desarrollo de las destrezas requeridas. En este sentido, se articula con el Proyecto de vida, el cual se revisa y actualiza de manera permanente gracias a las experiencias adquiridas y a los diversos intereses que se generan en cada etapa del desarrollo.

El diseño del Plan de Desarrollo Personal es un proceso que se realiza de manera autónoma por parte de los Rovers, y permite la verificación del alcance de sus habilidades y conocimiento scout por parte del dirigente Rover.

Los Rovers que vienen de la Comunidad de Caminantes, han cumplido sus Objetivos de Rama y han desarrollado una serie de habilidades, conocimientos y actitudes que además les serán útiles para continuar su proceso dentro del Roverismo. Para los jóvenes que ingresan al Movimiento Scout por primera vez, es la oportunidad para adquirir nuevos conocimientos y experiencias, al igual que fortalecer aquellas que ya fueron desarrolladas con anterioridad, como resultado de procesos educativos y experienciales de cualquier otra índole.

El proceso educativo Rover pretende estimular la participación de los jóvenes en uno o varios de los Ejes Estructurales y en el Eje Transversal, por medio de un sistema de reconocimientos e incentivos al trabajo desarrollado y a las habilidades adquiridas.

Es por ello que una vez el joven finaliza la etapa de Precursor, en conjunto con el Jefe de Clan o quien haga sus veces, fijará un Plan de Desarrollo Personal que le permita mejorar sus habilidades con la intención de alcanzar sus objetivos personales, motivo por el cual a continuación se relacionan los aspectos que se deben tener en cuenta para estructurar un Plan de Desarrollo Personal Rover:

- **OBJETIVOS TERMINALES DE LA ASOCIACIÓN SCOUTS DE COLOMBIA (LINEAS):** Para el caso de aquellos jóvenes que provienen de la Comunidad de Caminantes, el Jefe de Clan o quien haga sus veces, en conjunto con el Jefe de la Comunidad deberán hacer un empalme que permita establecer el estado de avance respecto de los Objetivos Educativos de la Rama que son los objetivos terminales de la asociación, estos representan el Perfil de Egreso de los jóvenes que integran la Asociación Scouts de Colombia de acuerdo con la malla de objetivos e indicadores que se encuentra vigente, es el deber ser, el resultado ideal que se espera alcanzar, por este motivo son el punto de partida para la realización de una autoevaluación por parte del joven en compañía del Jefe de Clan o quien haga sus veces con el fin de estructurar el Plan de Desarrollo Personal. Es por ello que a continuación se relaciona cada una de las líneas transversales determinadas para cada una de las seis áreas de crecimiento, así:

- **CORPORALIDAD:**

- Asume la parte de responsabilidad que le corresponde en el desarrollo armónico de su cuerpo.
- Conoce los procesos biológicos que regulan su organismo, protege su salud, acepta sus posibilidades físicas, orienta sus impulsos y fuerzas, posee conocimientos y protocolos de actuación en desastres.
- Valora su aspecto y cuida su higiene personal y la de su entorno.
- Mantiene una alimentación sencilla y adecuada.
- Administra su tiempo equilibradamente entre sus diversas obligaciones, practicando formas apropiadas de descanso.

- **CREATIVIDAD**

- Incrementa continuamente sus conocimientos mediante la autoformación y el aprendizaje sistemático.
- Desarrollo de la capacidad de pensar.
- Une los conocimientos teórico y práctico mediante la aplicación constante de sus habilidades técnicas y manuales.
- Elige su vocación considerando conjuntamente sus aptitudes, posibilidades e intereses; y valora sin prejuicios las opciones de los demás.
- Expresa lo que piensa y siente a través de distintos medios, creando en los ambientes en que actúa espacios gratos que faciliten el encuentro y el perfeccionamiento entre las personas.
- Resuelve de manera ingeniosa sus conflictos y valora la ciencia y la técnica como medios para servir al hombre la sociedad y el mundo.

- **CARÁCTER**

- Conoce sus posibilidades y limitaciones, aceptándose con capacidad de autocrítica y manteniendo a la vez una buena imagen de sí mismo.
- Es el principal responsable de su desarrollo

y se esfuerza por superarse constantemente, asumiendo la vida con alegría y buen humor.

- Actúa constantemente con los valores que lo inspiran.

- **AFECTIVIDAD**

- Logra y mantiene un estado interior de libertad, equilibrio y madurez emocional.
- Practica una conducta asertiva y una actitud afectuosa hacia las demás personas, sin inhibiciones ni agresividad.
- Construye su felicidad personal en el amor, sirviendo a los otros sin esperar recompensa y valorándolos por lo que son.
- Conoce, acepta y respeta su sexualidad y la del sexo complementario como expresión del amor.
- Reconoce el matrimonio y la familia como base de la sociedad, convirtiendo la suya en una comunidad de amor conyugal, filial y fraterno.

- **SOCIABILIDAD**

- Vive su libertad de un modo solidario, ejerciendo sus derechos, cumpliendo sus obligaciones y defendiendo igual derecho para los demás.
- Respeta la autoridad válidamente establecida y cumple las normas que la sociedad le ha dado, evaluándolas con responsabilidad y sin renunciar a cambiarlas.
- Sirve activamente en su comunidad local, contribuyendo a crear una sociedad justa, participativa y fraterna.
- Aprecia su cultura, e interioriza los valores de su país y región.
- Promueve la cooperación internacional, la hermandad mundial y el encuentro de los pueblos, luchando por la comprensión y la paz.
- Contribuye a preservar la vida a través de la conservación de la integridad del mundo natural.

- **ESPIRITUALIDAD**

- Busca siempre a Dios en forma personal y comunitaria, aprendiendo a reconocerlo en los hombres y en la Creación.
- Adhiere a principios espirituales, es fiel a la religión que los expresa y acepta los deberes que de ellos se desprenden.
- Practica la oración individual y comunitaria como expresión del amor a Dios y como medio de relacionarse con El.
- Integra los principios religiosos a su conducta cotidiana, estableciendo coherencia entre su fe, su vida personal y su

participación social.

- Dialoga con todas las personas cualquiera sea su opción religiosa, buscando establecer vínculos de comunión entre los hombres.

En el caso de los Rovers, que han tenido, vivencia en la comunidad, es necesario, que los jefes de Comunidad y clan, junto con el Rover, realicen una revisión de como finalizo el proceso del joven en la comunidad y plasmen en un cuadro como el que se sugiere, el estado de los objetivos en cada área de crecimiento

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL ROVER						
OBJETIVO	CORPORALIDAD	CREATIVIDAD	CARÁCTER	AFECTIVIDAD	SOCIABILIDAD	ESPIRITUALIDAD
EDUCATIVOS						
COMUNIDAD						
DE						
CAMINANTES	Observaciones	Observaciones	Observaciones	Observaciones	Observaciones	Observaciones

Y en el caso de los Rovers, que recién ingresan al movimiento verificar a cuáles de los objetivos terminales se acercan, para que el primer periodo e vida en el clan, apunte a alcanzar aquellos que no ha desarrollado

- **PROYECTO DE VIDA:** El Proyecto de Vida hace referencia a las metas, los objetivos y los propósitos que tienen los jóvenes para

desarrollar durante su vida adulta. Como es lógico, este aspecto es el de mayor relevancia al momento de estructurar el Plan de Desarrollo Personal, ya que representan los objetivos más representativos del mismo, y se determinan como resultado de la autoevaluación efectuada por los jóvenes a través de la cual manifiestan sus intenciones e intereses a realizar.

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL ROVER						
OBJETIVO EDUCATIVOS COMUNIDAD DE CAMINANTES	PROFESIÓN, ARTE, OFICIO	ESTADO ACTUAL	OBJETIVOS QUE SE DESEAN ALCANZAR	ACCIONES EN CONCRETO PARA AVANZAR FRENTE A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	PLAZO PARA DESARROLLAR LAS ACCIONES PLANTEADAS	OBSERVACIONES
	1.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.		

- **HABILIDADES, TECNICA Y CONOCIMIENTO SCOUT:** Las habilidades, la técnica y los conocimientos scout integran el componente diferenciador del Movimiento Scout, y por ende no se piensa en un Rover que no desarrolle este tipo de destrezas, por esta

razón, en el Plan de Desarrollo Personal debe incluirse este aspecto y deberá trabajarse desde los mínimos establecidos en el presente manual, y a partir de allí los módulos a realizar obedecerán a los intereses y gustos de los Rovers.

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL ROVER						
HABILIDADES, TÉCNICAS Y CONOCIMIENTO SCOUT SISTEMA MODULAR						
	MÓDULO	MÓDULO	MÓDULO	MÓDULO	MÓDULO	OBSERVACIONES
HISTORIA DEL ESCULTISMO						
PIONERISMO						
CONSTRUCCIONES						
EXCURSIONISMO						
CAMPISMO						
COCINA DE CAMPAMENTO						
BRÚJULA CARTOGRAFÍA ESTRELLAS						
TALONAMIENTO ATROPOMETRÍA						
FOGATAS FOGONES						
PRIMEROS AUXILIOS						
CUERDAS						
OTROS						

SISTEMA MODULAR.

El Sistema Modular se desarrolla sobre la premisa de los intereses y preferencias personales. Se estructura de acuerdo con las necesidades de cada Rover y/o equipo de Rovers. Los módulos se construirán de manera permanente por parte de los Rovers Expertos y Monitores, los cuales serán remitidos a la Comisión Nacional Rover para su respectivo estudio, aprobación y difusión.

En consecuencia, los dirigentes tendrán la responsabilidad de verificar los contenidos desarrollados por los Rovers, antes de ser remitidos a la Comisión Nacional Rover, de manera que cumplan con los propósitos para los que fueron diseñados, dentro del marco de la Misión del Movimiento Scout, y los principios y valores pertenecientes a la filosofía Scout.

De esta forma se espera consolidar una base de datos que reúna la totalidad de los módulos creados por los Rovers de todo el país, y que se encuentre disponible para su consulta, ajustes y respectivo uso, no solo por parte de los Rovers, sino también para los dirigentes en general.

En principio, los dirigentes Rover serán los monitores de los Aprendices, no obstante, a medida que haya Monitores en cada uno de los Ejes, ellos serán los responsables de apoyar y orientar el proceso de sus hermanos Scout, con el acompañamiento de los dirigentes y demás responsables del proceso de seguimiento.

Los Rovers podrán proponer, como proyecto, la formulación de módulos en cualquier tema relacionado con los Ejes.

PROYECTOS.

“Un **proyecto** (del [latín](#) *proiectus*) es una [planificación](#) que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas.^[1] La razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definido.^[1] La [gestión de proyectos](#) es la aplicación de conocimientos, [habilidades](#), herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto.^[2] Consiste en reunir varias ideas para llevarlas a cabo, y es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, y se puede decir que colapsa cuando desaparece la necesidad inicial o se agotan los recursos disponibles. La definición más tradicional "es un esfuerzo planificado, temporal y único, realizado para crear productos o servicios

únicos que agreguen valor o provoquen un cambio beneficioso. Esto en contraste con la forma más tradicional de trabajar, en base a procesos, en la cual se opera en forma permanente, creando los mismos productos o servicios una y otra vez".^[5]

“Los proyectos se diseñan porque existe un **problema de desarrollo**, un obstáculo al desarrollo.

Ese obstáculo se genera porque existe una situación negativa o deficiente. Muchas veces hay consenso de que la situación actual es insatisfactoria, que se requiere un cambio.

A esa situación insatisfactoria la llamamos **Situación Actual**. Si existe una situación actual insatisfactoria, podemos decir que existe también una **Situación Futura Deseada** que sería el resultado de una **intervención** diseñada para mejorar algunos o todos los elementos de la situación actual.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Proyecto>

Esa intervención es **un proyecto**, que se ejecuta en el corto y mediano plazo para lograr en el mediano y largo plazo la situación deseada”. (ASC, 2017)

Al igual que el Plan de Desarrollo Personal y el Sistema Modular, los Proyectos son una herramienta utilizada por el Roverismo para implementar el Modelo de Aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes de la Asociación Scouts de Colombia, y de esta forma propender por el cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout, a través del Desarrollo Personal de los Rovers, para que en el ejercicio de su vida adulta, practiquen una adecuada participación social como resultado de una verdadera ciudadanía activa.

Es de vital importancia aclarar que la financiación de los proyectos realizados por los Rovers, al igual

que sus respectivas ganancias o pérdidas se desarrollan bajo su total autonomía, riesgo y responsabilidad en calidad de personas naturales. Es por ello que estos aspectos deben quedar perfectamente definidos desde la etapa de formulación de cada proyecto, con el fin de determinar no solo la fuente de los recursos de capital, sino también las posibles formas de asociación y los porcentajes de participación de los socios.

Lo anterior con el fin de excluir de cualquier tipo de responsabilidad frente a terceros a la Asociación Scouts de Colombia, sin embargo, en algunos casos determinados la jefatura nacional, la ASC, podrá gestionar recursos para la financiación de proyectos Rovers.

ETAPAS DEL DESARROLLO PERSONAL ROVER.

PRECURSOR.

El Rover Precursor está conociendo el Roverismo. La etapa inicia con el paso desde la Comunidad de Caminantes o la llegada al Movimiento por parte del joven, este es el momento para que empiecen a capacitarse y profundizar sobre proyectos, reconociendo los pre saberes que al respecto posean con anterioridad. Así mismo, deben conocer sobre el Movimiento Scout, y profundizar en aspectos relativos a las habilidades, la técnica y los conocimientos Scout.

Durante esta etapa, los aspirantes toman la decisión de aceptar y vivir bajo la Ley y Promesa Scout, motivo por el que se hace muy importante sobre todo para aquellos jóvenes que se integran al Movimiento por primera vez, conocerlas y reflexionar acerca de su contenido, para tener elementos de juicio que les permita tomar una decisión al respecto.

Una vez culminada la etapa de Precursor, por haber desarrollado adecuadamente su propósito, los Rovers se encuentran listos para escoger los Ejes en que desean especializarse. De igual forma, los jóvenes que ya han hecho su Promesa, deberán renovarla; y aquellos que se integran al Movimiento Scout por primera vez, deberán prestarla.



INSIGNIA PRECURSOR

APRENDIZ.

Durante esta etapa, los Rovers se involucran de forma activa en un proyecto o actividad que se encuentre en proceso de ejecución en alguno de los Ejes, con el fin de aprender sobre el desarrollo del mismo, su planeación y evaluación. Comparte con varios equipos de trabajo y es participante activo de estos. Busca a través de la Región, de su Grupo, de su Clan o de su Equipo, capacitaciones acordes a los proyectos o actividades que está desarrollando.



INSIGNIA APRENDIZ EJE TRANSVERSAL



INSIGNIA APRENDIZ EJE ESTRUCTURAL DE SERVICIO



INSIGNIA APRENDIZ EJE ESTRUCTURAL DE EMPRESA



INSIGNIA APRENDIZ EJE ESTRUCTURAL DE VIAJE Y
ENLACE INTERNACIONAL

EXPERTO.

Durante esta etapa y de acuerdo con sus habilidades, los Rovers hacen parte de la dirección y liderazgo de un proyecto de impacto social, llevan a cabo la propuesta, desarrollan el proyecto y las actividades como tal en alguno de los Ejes, vinculándose desde el inicio del mismo hasta su terminación. Adquieren habilidades de gerencia y gestión.



INSIGNIA EXPERTO EJE TRANSVERSAL



INSIGNIA EXPERTO EJE ESTRUCTURAL DE SERVICIO



INSIGNIA EXPERTO EJE ESTRUCTURAL DE EMPRESA



INSIGNIA EXPERTO EJE ESTRUCTURAL DE SERVICIO

MONITOR.

Durante esta etapa, los Rovers lideran un proyecto de impacto social, llevan a cabo la propuesta, desarrollan el proyecto y las actividades como tal en alguno de los Ejes, involucrando a Rovers Expertos en la parte directiva y a Rovers Aprendices en la parte operativa del proyecto. Guían y dirigen toda la propuesta, y además capacitan a los Rovers que se encuentren interesados en avanzar en el Eje correspondiente.



INSIGNIA MONITOR EJE TRANSVERSAL



INSIGNIA MONITOR EJE ESTRUCTURAL DE SERVICIO



INSIGNIA MONITOR EJE ESTRUCTURAL DE EMPRESA



INSIGNIA MONITOR EJE ESTRUCTURAL DE VIAJE Y ENLACE INTERNACIONAL

NOTA: Todos los aspectos relativos a los componentes y a la forma de efectuar el desarrollo de los diferentes Ejes y obtener las respectivas

insignias, se encuentra establecido en los manuales que de manera específica están diseñados para este propósito.

BP (BE PREPARED).

Cuando un Rover considere que se encuentra listo para asumir la responsabilidad de ejercer su ciudadanía activa fuera del Movimiento, y en este sentido tome la decisión de iniciar su proceso de transición en preparación para vivir su partida del Roverismo, (etapa que puede iniciar alrededor de seis a ocho meses antes de efectuar la respectiva ceremonia de partida); y durante la ejecución de su Plan de Desarrollo Personal, haya adquirido las habilidades necesarias para la etapa de Monitor en el Eje Transversal y en por lo menos uno de los Ejes Estructurales, el dirigente que haya efectuado los procesos de acompañamiento y seguimiento del joven, solicitará a la Comisión Nacional Rover por intermedio de la respectiva Comisión Regional Rover, el trámite de la solicitud de Otorgamiento

de la Insignia máxima del Roverismo en Colombia, denominada BP “Be Prepared”.

La Insignia BP “Be Prepared”, está integrada por la insignia que se ubica en la parte superior del bolsillo izquierdo del uniforme reemplazando todas las demás que se hayan adquirido con anterioridad, hasta que se haga efectiva la ceremonia de partida; el certificado debidamente suscrito por la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes y la Comisión Nacional Rover; y una venera que se le entregará al Rover durante la ceremonia de partida, la que podrá portar en el uniforme en caso de que opte por asumir el llamado al servicio como adulto en el Movimiento Scout.



Para la solicitud de la Insignia de BP, se deberán diligenciar los documentos que se encuentran en el anexo 3, y la insignia se entregara mínimo hasta 6 meses antes de la partida Rover.

ENTREGA DE INSIGNIAS DE DESARROLLO PERSONAL.

Las ceremonias son espacios de vital importancia para los jóvenes, ya que representan las diferentes transiciones en su vida, es por ello que se recomienda planearlas adecuadamente y realizarlas en el momento que sea oportuno, es decir, cuando tengan verdadero significado para los jóvenes.

La vivencia de ceremonias por parte de un Rover, comienza desde su investidura representando su deseo por hacer parte del Movimiento Scout, cuando a través de su Promesa acepta vivir bajo la filosofía y la Ley Scout.

Las insignias de Desarrollo Personal de los Rovers, deberán ser otorgados por el dirigente que realizó los procesos de acompañamiento y seguimiento del Plan de Desarrollo Personal, una vez la evaluación del mismo arroje como resultado el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las insignias de Desarrollo Personal de los Rovers deben entregarse en el marco de ceremonias en las cuales preferiblemente se encuentren presentes todas las personas que hayan sido participes en el alcance de sus objetivos, tales como, el Jefe de Clan, el Jefe de Grupo, el Comisionado Regional Rover, el Jefe Regional, los Sinodales, familiares, amigos y por supuesto, los Rovers que acompañaron el proceso.



Foto: Jonathan Correa Murillo

CAPÍTULO V:

LA PARTIDA ROVER

“El escultismo le ha brindado al Rover todo lo que él tiene para dar.

Ya es una persona capaz de asumir su papel en la comunidad como ciudadano fraterno con los demás y respetuoso de sus leyes.

Empieza a caminar su propio camino, y deja espacio para los que vienen tras de él. En una serena noche, con todo su Clan, así como un día llegó a él, así se irá. Que lo acompañe el grupo, los padres y amigos, ellos serán testigos de lo que ha logrado.

En ceremonia especial del Clan, hará su partida Rover, y habrá de observar lo que el futuro le depare.

Le desearemos para su vida de ciudadano los mayores éxitos y que le brinde a su comunidad y a su país lo mejor de él.

...No es más que un hasta luego no es más que un breve adiós muy pronto junto el fuego nos reunirá el Señor...” (DAZA, 2010)



Foto: Cesar Ibarra

ANEXO 1

MARCO JURIDICO DE LA JUVENTUD.

Los Rovers colombianos en su calidad de mayores de edad, deben conocer mínimamente el marco normativo que regula los derechos y deberes que les competen no solo desde el rango de edad en el que se encuentran inmersos, sino también como ciudadanos de este país.



Por este motivo, y con la intención de dar un esbozo general sobre el marco jurídico de la juventud en Colombia, a continuación, se enuncian algunas de las normas más relevantes, de manera que sirvan de material de consulta y estudio como herramienta para el ejercicio de la


ciudadanía activa:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación.
- Ley 134 de 1994 Ley Estatutaria sobre Mecanismos de Participación Ciudadana.
- Ley 136 1994 Estatuto de Régimen Municipal.
- Ley 1620 de 1997 Estatuto de ciudadanía juvenil.
- Ley 1098 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Ley 1551 de 2012 Moderniza la Organización y Funcionamiento de los Municipios.

ANEXO 2

HOJA DE VIDA ROVER.

  SCOUTS Colombia														
HOJA DE VIDA ROVER														
Información Personal											FOTO			
Nombres		Apellidos		Edad		0								
Fecha de Nacimiento		Teléfono		Celular										
Carnet Scout		Religión		Cuál										
Dirección		E-mail												
Doc. Identidad		Tipo de Sangre		Rh		EPS								
Alergias		Cuáles												
Enfermedades		Cuáles												
Información Académica														
Bachillerato		Ed. Superior		Nombre de la Institución										
Año o Semestre que cursa		Título Obtenido												
Horario		Otros Estudios		Tipo de Estudio										
Cursos		Cuáles												
Experiencia Iboral														
Labora Actualmente		Ocupación												
Funciones Realizadas														
Logros Obtenidos														
Otra Experiencia Laboral														
Funciones Realizadas														
Logros Obtenidos														
Información Familiar														
Nombre del Padre		Ocupación												
Dirección		Teléfono												
Nombre de la Madre		Ocupación												
Dirección		Teléfono												
Información Scout														
Región Scout		Municipio												
Grupo Scout		Fecha de Ingreso		Mes		Año								
Merecimientos recibidos														
Ejes Transversales		Precursor		BP Be Prepared		Habilidades y Técnica Scout								
Ejes Estructurales		Empresa		Servicio		Viaje y Enlace Internacional								
Programas y/o proyectos estructurales o transversales a los que pertenece														
Gestión de Riesgo		Red de Jóvenes		Ayudantes de Rama		Rama								
Scouts del Mundo		Mensajeros de Paz		Otros										
EQUIPOS REGIONALES														
Empresa		Servicio		Viaje y Enlace Internacional		Comunicaciones								
PROYECTOS A LOS QUE PERTENECE														



Rovers

ANEXO 3

SOLICITUD INSIGNIA DE B.P.



Ciudad y Fecha _____

Scouter

Comisionado Nacional Rover
Bogotá D.C.

Apreciado Scouter,

Por medio de la presente solicito la Insignia de B.P. para el/la Rover _____, del Clan _____, del Grupo _____, quien ha tenido un destacado papel no solo en su Clan, sino en la Región misma.

1. Breve descripción de el/la Rover

2. Fecha tentativa de la entrega de la insignia B.P.

3. Fecha Tentativa Partida Rover

Agradecemos su atención a la presente y seguros que el/la candidata (a) que se presenta para la solicitud de la Insignia de B.P. siga mostrando el valor del roverismo colombiano.

SIEMPRE LISTO PARA SERVIR,

Jefe de Clan

Anexo, Hoja de Vida Rover



ANEXO 4

DOCUMENTOS DE APOYO.

Otros documentos de apoyo al trabajo de la rama rover en Colombia son:

- Manual Rover
- Compilado de guías para trabajar los ejes estructurales en la red de jóvenes de la Asociación Scouts de Colombia
- Compilado de manuales de funciones para los cargos de participación en la red de Jóvenes de la asociación scouts de Colombia

Referencias:

- Powell B. (2002) Escultismo para muchachos. Bogotá: Editorial Scout.
- Powell B. (2002) Roverismo hacia el éxito. Bogotá: Editorial Scout.
- Oficina Scout Mundial Región Interamericana. (2009) Guía para dirigentes de la Rama Rover.
- Oficina Scout Mundial Región Interamericana. (2009) Guía para dirigentes de la Rama Caminante.
- Scouts de Colombia (2010) Política nacional de programa de Jóvenes.
- Scouts de Colombia (2017) Reglamento para la realización de asambleas Rovers y elección de representantes juveniles de la Asociación scouts de Colombia
- Scouts de Colombia (2017) Política Nacional de participación juvenil.
- Scouts de Colombia (2016) Guía de Proyectos e iniciativas juveniles.
- Scouts de Colombia (2016) Modulo Ciudadanía Activa.
- Scouts de Colombia (1986) Plan Integral de adelanto Rovers.
- Scouts de Colombia (2014) Manual para el Dirigente de Clan 2.
- Scouts de Colombia (2018) Manual del Rover 2018. Uniediciones. Bogotá
- Comisión Nacional Rover, Red de Jóvenes Scouts de Colombia (2018) Compilado de guías para trabajar los ejes estructurales en la red de jóvenes de la Asociación Scouts de Colombia. Scouts de Colombia. Bogotá
- Comisión Nacional Rover, Red de Jóvenes Scouts de Colombia (2018) Compilado de manuales de funciones para los cargos de participación en la red de Jóvenes de la Asociación Scouts de Colombia. Scouts de Colombia. Bogotá

ASOCIACION SCOUTS DE COLOMBIA

Samuel Castillo Berrio
Jefe Scout Nacional

Alejandro Marulanda Aguirre
Director Programa de Jóvenes

Pedro G. Ballen Montoya
Comisionado Nacional Rover

Colaboradores:
Sc. Diana Marcela Dávila
Sc. Juan Pablo Franco Berrio
Rover. Maria Jose Ordoñez Avila
Rover. Jonathan Correa Murillo

Diagramación y diseño:
Reynaldo José Burgos Rodas

Este es un documento creado e inspirado en los Rovers de la Asociación Scouts de Colombia
Agradecimientos especiales a los anteriores Comisionados Nacionales Rover Alexander Torres, Alejandro Quiñones y Diego Alejandro Linares.

Esta es una publicación de la Asociación Scout de Colombia y hace parte de la estrategia de implementación de la política de programa de jóvenes del país.

Todos los derechos reservados.

Se autoriza en reproducción total o parcial, por cualquier medio impreso o digital conocido a por conocer, y su difusión por cualquier medio, inclusive a través de redes digitales, siempre y cuando se mantenga la fuente.

Primera Edición

2018



SCOUTS[®]
Colombia