



**EL MÉTODO EN
LAS RAMAS**

**ASI SON NUESTROS PIONEROS/AS
2011**

Equipo Pedagógico | Scouts Católicos de Cantabria MSC



1. RASGOS EVOLUTIVOS.

Todos los responsables conocemos a nuestros chavales, su forma de ser, sus costumbres, sus familias; pero en nuestros propios grupos existen diferencias (de ser ciudad a un pueblo, de un barrio a otro, etc.) pero aún contemplando todas estas diferencias existe un ideal de cómo deben ser nuestros pioneros/as.

El pionero ideal destaca por poseer una serie de valores importantes para su madurez, como son:

- **Solidarios:** Sólo es necesario que exista algo que les motive ya que son solidarios en potencia.
- **Fieles:** Son leales a sus amigos.
- **Sensible:** Siempre que lo dejen aflorar y no lo escondan tras la pinta de duros o mayores.
- **Justos:** Ya que al serlo con él mismo, lo será con los demás.
- **Generosos:** Se entregan a cualquier tarea si ven la necesidad de hacerlo.
- **Críticos:** Aunque siempre hacia los demás, su rebeldía les impulsa a luchar por algo o por alguien.
- **Trascendentes:** Se interrogan sobre las preguntas de la vida.
- **Exigentes.** Siempre hacia los demás pero también se vuelve hacia ellos.
- **Receptivos:** abiertos a todo lo nuevo (lugares, cosas, gentes,...) ya que necesitan de ello para su desarrollo.



2. OBJETIVOS DE RAMA.

Objetivos primera etapa	Objetivos segunda etapa
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar adecuadamente las técnicas scouts básicas: orientación, topografía y cabuyería. ▪ Tomar una responsabilidad técnica. ▪ Especializarse en otras técnicas no scouts: modelado, fotografía, archivo, ecología, cocina, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser capaces de enseñar a todos las técnicas de las que se es responsable. ▪ Tomar una responsabilidad de gestión: campismo, economía, organización. ▪ Ser eficaz en sus responsabilidades.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aceptar a los demás y lograr ser aceptado por ellos. tener espíritu de iniciativa y ejercer la creatividad personal. ▪ Ser capaz de ver el lado bueno de los problemas y situaciones. ▪ Encontrar su lugar en el equipo e ir descubriendo lo que representa ser pionero. ▪ Dar opiniones y aceptar la de los demás siendo coherente entre lo que se dice y lo que se hace,. ▪ Reflexionar y avanzar en la maduración personal aceptando el propio cuerpo, abriéndose a los otros, sensibilizándose por el estudio, el trabajo, el modo de comunidad, las relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acostumbrarse a revisar personal y comunitariamente el trabajo realizado. ▪ Conocer básicamente la estructura de funcionamiento del grupo scout, la asociación, la interdiocesana, el MSC y la dimensión universal de la fraternidad scout. ▪ Ser capaz de valorar lo que se hace sin pasar de largo, juzgar después de conocer y ser consistente de los propios fallos y de la posibilidad de corregirlos. ▪ Colaborar con una actitud de crítica constructiva en la vida de la unidad. ▪ Adquirir confianza en si mismo y construir la propia escala de valores. ▪ No limitarse a opinar sino buscar soluciones alternativas. ▪ Esforzarse por tener criterios propios sobre los acontecimientos sociales y compartir sus criterios con la gente del grupo. ▪ Participar, en la medida de sus posibilidades, en otros lugares de su vida fuera del escultismo, haciéndolo con coherencia y honestidad.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar salidas frecuentes a la naturaleza. ▪ Practicas actividades físicas o juegos en los que intervenga el ejercicio físico. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practicar algún ejercicio físico o algún deporte. ▪ Ver con naturalidad la relación de pareja.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de su propio cuerpo. ▪ Aceptación e integración de su propia sexualidad. ▪ Aceptar libremente las normas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser personas capaces de dar y recibir amor.



**ASI SON NUESTROS PIONEROS
SCOUTS CATOLICOS DE CANTABRIA MSC**

<p>morales.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer a los otros, abrirse a ellos y manifestarles su actitud de apertura y conocimiento de otras realidades (grupos, asociaciones, regiones, países). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquirir capacidades de lucha por los propios ideales. ▪ Participar en actividades de apertura y conocimiento a otras realidades (grupos, asociaciones, regiones, países).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tomar conciencia de que, como ciudadanos, deben ayudar a transformar a su país (familia, pueblo, barrio, ciudad). ▪ Contribuir a la creación y construcción de la paz. ▪ Participar en el juego democrático de la unidad. ▪ Conocer las distintas formas de deterioro del entorno físico (rural, urbano). ▪ Participar activamente en la conservación de la naturaleza. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener conciencia de que, como ciudadanos, deben ayudar a transformar su país (familia, pueblo, barrio, ciudad, provincia,...). ▪ Contribuir a la creación y construcción de la paz. ▪ Colaborará activamente en la conservación de la naturaleza.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer activamente su entorno (arte, cultura, folklore, geografía, ...) para llegar a amar su comunidad e integrarse en ella. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amar a su comunidad e integrarse activamente en ella.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encontrarse a sí mismo a través de la naturaleza. ▪ Descubrir a Jesús en los acontecimientos cotidianos a través de la Ley Scout y del Evangelio. ▪ Orar y reflexionar sobre su fe en comunidad. ▪ Participar en las celebraciones de su comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar sentido a su vida desde el descubrimiento de Jesús. ▪ Vivir un compromiso cristiano concreto a su nivel. ▪ Dar testimonio cristiano personal y comunitariamente.



3. EL RESPONSABLE EN PIONEROS/AS.

3.1. EL RESPONSABLE MONITOR DE PIONEROS/AS

PERFIL

- ◆ **Tener más de 18 años.**
- ◆ **Conocimientos acerca de:**
 - Los fines del escultismo y de las opciones.
 - De qué y cómo del método.
 - De cuáles son los intereses de los pioneros/as: su realidad, sus centros de interés, sus ilusiones, etc.
 - De los objetivos de los pioneros/as.
 - Conocer el proyecto pedagógico del grupo.
 - Dinámicas de trabajo y animación con chicos y chicas.
- ◆ **Actitudes:**
 - Coherencia con sus ideas,
 - De escuchar y aprender.
 - De compromiso.
 - De servicio.
 - De trabajo en equipo y de cooperación.
 - Dinámico y con capacidad para ilusionar a los pioneros/as.
 - Transmisión del modelo de persona, mediante el ejemplo.

PAPEL

- ◆ Debe ser un amigo-educador con todo lo que suponen ambas palabras, sin olvidar que es responsable de la integridad de unos muchachos/as que le han sido confiados.
- ◆ Debe participar en las empresas, siendo parte animadora de la misma.
- ◆ Acompañar al chico/a dejando que descubra por sí mismo su propia realidad.
- ◆ Dar ejemplo con su actitud al resto de sus compañeros/as, así como a sus discípulos.
- ◆ Contribuir a la elaboración de los objetivos de los proyectos y actividades, haciendo más loables los proyectos.
- ◆ Evaluar y hacer un seguimiento de los muchachos/as, conforme a los objetivos marcados y al proyecto pedagógico del grupo.
- ◆ Asistir tanto a la escuela de formación como a otros apartados para su formación.
- ◆ Participar en actividades, encuentros, etc., con responsables de otros grupos.
- ◆ Estar informado del trabajo del resto de las ramas de su grupo.

3.2. EL JEFE DE UNIDAD

PERFIL

- ◆ Tener más de 18 años.
- ◆ Tener experiencia en la rama, es decir, no ser éste su primer año en la rama.
- ◆ Conocimientos:
 - De los fines del escultismo, las opciones y el proyecto de asociación.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICCOS DE CANTABRIA MSC

- Del método y el porqué de él.
 - De cuales son las características de los pioneros/as.
 - Conocer y participar en el proyecto pedagógico de su grupo.
 - De la realidad en que viven los muchachos/as con los cuales están trabajando: intereses, necesidades, problemas, etc.
- ◆ De métodos de trabajo y animación de adultos, así como infantil y juvenil.
- ◆ **Actitudes:**
- Coherencia con sus ideas.
 - De servicio
 - De compromiso
 - Dinámico y con capacidad de animar e ilusionar no solamente a los pioneros, sino también al resto de responsables de la rama.
 - Tratar a los chicos/as de forma individual.
 - Capacidad de trabajo en equipo, de organización y coordinación.
 - De animar a la formación de los monitores de pioneros.
 - Transmitir con el ejemplo, siendo un modelo.

PAPEL

- ◆ Debe ser un amigo-educador y alegre con los chicos/as de su unidad y responsable de su integridad física y educativa.
- ◆ Debe llevar a cabo los proyectos escuchando y siendo partícipe de ellos como uno más.
- ◆ Ayudar a aclarar conflictos emocionales, proporcionar ayuda al que se encuentre en un callejón sin salida
- ◆ Dar ejemplo con sus actos de los que es ser un scout.
- ◆ Coordinador del trabajo de la rama pioneros/as.
- ◆ Elaborar los objetivos para los pioneros/as en base al proyecto de grupo, así como de los distintos proyectos o actividades.
- ◆ Ayudar en la formación, y resolución de las dudas que se les planteen a los responsables de la rama pioneros/as.
- ◆ Evaluar y hacer y un seguimiento del trabajo que se está realizando en relación al método scout, a los objetivos, a las necesidades de los chavales.
- ◆ Servir de canal con los jefes de unidad de otros grupos y con las actividades (reuniones, encuentros, escuela,...) de la delegación.
- ◆ Elaboración, junto con el resto de jefes de unidad de las otras ramas, jefe de grupo, monitores con experiencia y formación, del proyecto de grupo.
- ◆ Conocer el desarrollo del resto de las ramas sintiéndose como una parte de un todo, servir de enlace de su rama con el resto de las etapas.
- ◆ Preparar a una persona que pueda sustituirle en su cargo.
- ◆ Presentar al grupo en actividades regionales.
- ◆ Animar a la asistencia de temas de formación: campos-escuelas, monográficos, escuela de formación,...



3.3. EL EQUIPO DE RESPONSABLES

- ◆ Debe estar formado por personas mayores de 18 años.
- ◆ Deben ser integrantes e ambos sexos, lo más cercano posible a la igualdad en cuanto a número se refiere.
- ◆ En distintas etapas de incorporación al grupo y/o a la rama de pioneros/as, lo que implicará niveles de formación distintos. Esto conllevará una definición clara de las responsabilidades y funciones de cada persona.
- ◆ Con un jefe de unidad, que tenga claro su papel y que el resto de los miembros lo asuman.
- ◆ Conocedores de las metas del escultismo, las opciones y el proyecto pedagógico de la asociación.
- ◆ Con un compromiso lo más claro posible a su continuidad y formación.
- ◆ Tener claro la responsabilidad que supone estar con chicos/as no sólo en el ámbito legal y físico sin también en el que se refiere en la educación y transmisión de unos valores, en la edad en que estos se encuentran.
- ◆ El equipo deberá ser una célula de planificación, trabajo y evaluación con cierta independencia, sin perder en ningún momento la relación con las otras ramas, el grupo, la comunidad, la asociación, etc.
- ◆ En lo que a un responsable se refiere, éste no debe ser el de cualquier otra rama.

4. LA VIDA EN LA UNIDAD DE PIONEROS/AS.

4.1. LA UNIDAD

La unidad es el conjunto de pioneros y pioneras de un mismo grupo, formado por scout-guías que acaban de pasar, pioneros de segundo año y gente que se ha incorporado del exterior del grupo, todos ellos con edades comprendidas entre los 14 y 16 años.

Todos los miembros de la unidad tienen la obligación y derecho de participar en los trabajos, decisiones, revisiones, etc. Del equipo y/o unidad, puesto que todo lo que se hace es estudiado, aprobado, realizado y revisado por todos sus componentes. Una unidad de pioneros/as es un pequeño núcleo democrático.

4.2. PEQUEÑOS GRUPOS

La vida en pequeños grupos es uno de los elementos fundamentales del método scout y no lo va a ser menos en esta edad.

Dentro de la etapa de pioneros tenemos tres grupos:

1. Equipos.
2. talleres
3. Comités.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICOS DE CANTABRIA MSC

Podríamos decir que este es el orden de su creación a lo largo del proyecto e importancia. Alguno de ellos no se llevan a la práctica, en ocasiones en que la unidad es reducida en cuanto al número de miembros. Ahora bien, creemos que se debe hacer un gran intento por utilizar todos ellos.

4.2.1. EQUIPOS

Formados por grupos naturales (grupos de amigos/as). Tienen duración a lo largo de todo el año. En ellos el número de chicos y chicas será el mismo, somos conscientes de que esto es difícil a la hora de organizarlos, así como miembros nuevos y más veteranos.

El buen funcionamiento de los equipos será básico para la marcha de la unidad. Su función será la presentación de los proyectos de actividades y empresas.

Los cargos han de ser voluntarios, a veces pueden ser impuestos no sólo por el monitor/a, sino por otros compañeros, en estos casos el equipo de responsables ha de procurar que esto no sea así ya que en la elección voluntaria (por lo tanto libre) el compromiso es más serio y la persona se encuentra más cómoda trabajando para su equipo. Es importante que el resto del grupo asuma el papel que tienen los demás.

Los cargos que nos parecen importantes mantener son. Jefe/a de grupo, secretario/a, gerente y responsable de material (intendente).

JEFE DE EQUIPO

Funciones:

- Está presente en el consejo de empresa y consejo de unidad, planificando y revisando los proyectos.
- Es un informador que se mantiene al día de las decisiones, fundamento de las finales.
- Coordina el funcionamiento del equipo y es el animador principal dentro de él.
- Representa el equipo y toma algunas decisiones en su nombre, por ello debe ser un líder.
- Es un enlace con el equipo de responsable.

SECRETARIO

Funciones:

- Toma nota de todas las reuniones. Actas.
- Marchas las pautas de las reuniones. Orden del día.
- Encargado de poner al día el planning, en lo referente a su equipo.
- Papel fundamental en las reuniones y revisiones siendo quien modera las reunión junto con él el jefe/a de equipo.
- Presentar el libro de actas. A determinar cada cuanto.

En grupos muy numerosos existen también al figura de un secretario de unidad, donde se trasladan las funciones anteriores a la asamblea. Igualmente ocurre con el cargo de gerente o administrador, dando lugar a reuniones entre loso secretarios /as de los equipo y el de la unidad.



GERENTE O ADMINISTRADOR

Funciones.

- Tener al día el libro de cuentas.
- Recoger el dinero de las cuotas.
- Pagar los gastos.
- Presentar el libro de cuentas. A determinar cada cuanto. Esto ayuda a que se responsabilice y no lo vaya dejando de lado, aprovechando la ocasión para animarle con su cargo.
- Dar ideas y potenciar-animar sobre diferentes formas de financiación.

RESPONSBLE DE MATERIAL

Funciones.

- Saber qué material hay y en qué estado se encuentra. Esto en ocasiones sólo es posible en actividades propias y esporádicas de los pioneros/as, por no tener las unidades ni siquiera la rama su material propio, sino que éste es del grupo en general.
- Relación con el jefe de material del grupo (monitor/a).
- Relación con el tesorero del equipo para posibles compras.
- Facilitar materiales para los trabajos.

Existen también las especialidades, las cuales son buenas dentro de los equipos para el desarrollo de las cualidades y gustos de sus miembros. Pero que deben estar en consonancia con la realidad. Esto es así como los cargos que hemos descrito nos parecen obligados. Las especialidades no se deben forzar, es mejor que salgan por la propia apetencia del grupo. Dentro de ellas la que pensamos que si puede dar mucho juego y que sería bueno introducir es.

PERIODISTA O ARTISTA

Funciones:

- Encargado de relatar las actividades, acampadas, marchas,... apoyado, si cabe con fotografía y/o dibujos.
- Recoger anécdotas.
- Decoración del local del equipo.
- Plasmar la constitución de forma elegante y artística

En unidades con un número de miembros muy reducido (7 a 9 personas), no es posible que estos cargos y especialidades se den por equipo porque no hay posibilidad de formar éstos; en este caso podemos plantear los cargos y especialidades a nivel de unidad.



4.2.2. TALLERES

Formado por miembros que tienen los mismos hobbies o gustos. Su duración es la de la empresa, pues nacen con ella para actividades puntuales, de tipo técnico. Es una forma de que se relacionen un número mayor de chicos/as, ya que aquí se juntarán personas de distintos grupos naturales (formadores de los equipos). Es este uno de los puntos a tener en cuenta actualmente porque la realidad es que la mayoría de los casos lo que ocurre es que el equipo pasaba a formar el taller.

El trabajo de los talleres es la de desarrollar determinadas actividades dentro de la empresa. Un ejemplo de taller es, en una empresa referente a realizar una exposición sobre un lugar, que se encargue de la fotografía. Está claro pues que se formará por gente que le guste la fotografía independientemente del equipo al que pertenezca, y que su duración termina cuando acabe esta empresa.

4.2.3. COMITES

Formados por los miembros de cada equipo con una función muy determinada. Su duración es también muy reducida.

Tiene una función más de gestión que la de taller. Un ejemplo de comité puede ser aquel en que se junten una persona de cada equipo para ver los transportes de una marcha, como actividad complementaria.

4.3. JUEGO INSTITUCIONAL

4.3.1. INSTITUCIONES

4.3.1.1. LA ASAMBLEA

Constituida por todos los pioneros/as y por el equipo de responsables de la unidad. Es el órgano principal del juego institucional donde se elaboran y aprueban las normas que van a regir la vida de la unidad (La Constitución), se eligen los proyectos, se encarga de su ejecución y el última instancia de su revisión.

En ella cuesta mucho a sus miembros el hablar y participar por el gran número de gente que en ella hay, pero es labor nuestra ir fomentando esta actitud en los muchachos/as en proporción al tiempo que llevan formando parte de la misma

4.3.1.2. LA CONSTITUCION

En ella se recogen las normas y objetivos a seguir por los miembros de la unidad a lo largo de su duración, que suele ser de todo un curso. Es una herramienta a la hora de revisar pues puede servir como esquema u orientación.

Su elaboración se hará al principio del curso y después de un tiempo en que los chicos/as de la unidad ya se conocen. Y se tomará como referencia la Ley Scout.

Será elaborada primero por todos y cada uno de los equipos y posteriormente, con las aportaciones de los mismos se redactará definitivamente por la unidad, y es la asamblea quien la aprueba.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICCOS DE CANTABRIA MSC

Es el juego institucional donde cada chaval/a puede participar activa y críticamente en desarrollos de modelos de organización y de gobierno.

Este autogobierno implica unas normas cívicas de comportamiento y de convivencia. Les da mayor sentido a lo que están haciendo.

Es cada uno de los miembros quien firma la constitución como compromiso no sólo de grupo (aprobada por la asamblea) sino también individual. Frente a la cuestión de que haya alguna persona que no firma se nos plantea la pregunta ¿Se le puede pedir lo mismo al que firma, que a quien no lo hace?. Debemos tener claro que este paso es voluntario.

A esta pregunta la idea es que todas/as tengan derecho a voz y sólo lo que firman tengan derecho además la voto, en ciertas situaciones de la unidad, ante todo las que conciernen a lo planteado en la constitución.

Podemos dividir su realización en cuatro momentos o apartados:

- **Preámbulo.** En él se recogen los objetivos que la unidad se marca para todo el curso.
- **Artículo:** son las normas que deben regir la vida de la unidad y los equipos.
- **Conclusión.** En ella se recogen los por qué de los objetivos y de las normas, así como aclaraciones oportunas que se vean necesarias.
- **Firma:** tal vez es el momento más importante, en el cual no sólo la unidad, sino cada uno/a individualmente asume lo escrito. Conviene dejar un tiempo entre la elaboración de la constitución y su firma, sin ser éste muy prolongado.

Poderes jurídicos.

Como hemos dicho anteriormente, la unidad es una pequeña democracia, y como tal, emplea los tres poderes jurídicos: legislativo, ejecutivo y judicial.

- **Poder legislativo:** Es el que establece las normas o reglas de la unidad (asamblea, Constitución,...).
- **Poder ejecutivo:** lleva a cabo la tarea de realización del proyecto de la unidad o equipo; coordina y anima los proyectos de la unidad (Consejo de Unidad, Consejo de Empresa).
- **Poder judicial.** Es el que tiene la Asamblea par revisar y ver como se ha desarrollado lo que se planificó y realizó. Lo prepara el Consejo de Ley.

4.3.1.3. CONSEJO DE UNIDAD

Está formado por los responsables de pioneros y los jefes/as de equipo.

Coordina el funcionamiento de los equipos, anima la vida en la unidad y representa al equipo. Se reúne siempre que sea necesario tomar alguna decisión puntual que no haga falta reunir a la Asamblea.

4.3.1.4. CONSEJO DE EMPRESA

Está formado por los mismos miembros que el anterior, responsables y jefes/as de equipos.

En él se tratan los asuntos de la empresa y se empieza a reunir como tal al comienzo de cada empresa para la elaboración del planning. Como vemos tiene las mismas funciones que el consejo de unidad, pero el consejo de empresa es para lo que se refiere exclusivamente a la empresa.



4.3.1.5. CONSEJO DE LEY

El Consejo de Ley no es una reunión más en un momento de gran importancia pues después de cada acción emprendida por la unidad o un equipo, se revisan los resultados, de manera que siempre podamos aprender de los errores que cometamos.

Conocido como consejo de revisión, su función es, precisamente, revisar la marcha y funcionamiento de la unidad, tomando como ejemplo **la Ley Scout y la Constitución de la Unidad**. Este consejo lo preparan los jefes de equipo, el secretario y los responsables de la unidad, marcando las pautas a seguir (orden del día, sistema de revisión, etc.) pero siendo toda la unidad en asamblea la que lo realiza.

El Consejo de Ley, normalmente, se convoca una vez al trimestre y suele coincidir con el final de la empresa, pero cuando la marcha de la unidad o los acontecimientos lo requieran, puede ser convocado en cualquier momento a petición de los responsables o por uno de los equipos de unidad.

Otra función, aunque más penosa, es la de decidir la expulsión de algún miembro de la unidad.

4.4. MARCO SIMBOLICO Y MARCO LUDICO

Además del propio juego scout, otros marcos en los cuales nos movemos en la etapa de pioneros/as son:

- El **juego democrático** con los poderes legislativo, judicial y ejecutivo, presente en todas las ramas.
- La **empresa** que se integra en lo anterior.
- La **naturaleza**, marco lúdico por excelencia de todo el escultismo, y que nos da juego en todas nuestras actividades y ofertas.
- La **comunidad o parroquia**.
- El **propio grupo** al cual se le pueden prestar un serie de servicios (en campamentos, preparación de juegos, celebraciones,...).
- El **pueblo, barrio o ciudad** donde se desenvuelve.
- La **Paz**, que si tiene importancia en el escultismo en general, es en esta etapa cuando toma mayor relevancia siendo el símbolo de pioneros/as la Paloma de la Paz.

4.5. ELEMENTOS DEL PROGRESO

4.5.1. PROGRESO PERSONAL

En este punto hay grupos en los que el progreso personal se plasma en una ficha o carpetas y en la mayoría la transmisión es oral de unos responsables a otros.

En este material se lleva a cabo un seguimiento desde su entrada en lobatos/as, tanto física como de actitudes y aptitudes. Son los responsables de la rama quienes elaboran la ficha correspondiente.

Resulta difícil ser objetivo en el progreso personal de las personas, sobre todo en el apartado psicológico.

Momentos a tener muy en cuenta el progreso personal en esta edad son:

- ◆ La Firma de la Constitución.
- ◆ La Promesa.



- ◆ La elección de cargos.
- ◆ La participación dentro de los distintos equipos, talleres, etc.

4.5.2. LA PROMESA

Es un momento sumamente importante en la vida del pionero/a y de la propia unidad. Debido a esto se debe tener en cuenta. Quien, donde, cuando debe hacerse la promesa.

A la hora de preparar la promesa, los responsables junto con los miembros de la unidad, que ya la tienen hecha, deben explicar en qué consiste, la importancia, el sentido o significado de ésta para los scouts.

Es toda la unidad la que ayuda a su preparación, y en la que participa toda la rama.

A la hora de elegir el lugar para su realización, debemos tener en cuenta que éste también desempeña un papel importante. Se cree que no son los campamentos lugares apropiados porque en ellos las promesas pierden cierto carácter de compromiso e individualidad. La experiencia nos dice que algunos lo llevan a cabo porque lo hacen los otros, y hay mucha gente viéndoles y que el momento se convierte en una manifestación de personas, perdiendo en seriedad y reflexión.

La promesa es opcional y personal, aunque hay casos en que la propia unidad le puede decir a un miembro que se plantee de una manera seria el paso que va a dar. La etapa idónea para la promesa es a partir de un año dentro de la rama.

Como ya se ha dicho anteriormente es un paso individual, pero hay que tener en cuenta la unidad. ¡Cómo?; no olvidando que el pionero/a la lleva a cabo con sus compañeros/as. Aparece a veces la **figura del padrino** como personal que ya tiene hecha su promesa y con una experiencia mayor, tanto de persona como scout. El /ella no sólo le acompaña al pionero en el instante mismo,; sino en otros momentos de su vida.

Llegado el momento de **¿Cuál es el compromiso a adquirir?** Pues bien, la persona se compromete a.

- **Con su entorno** (unidad, rama, grupo, comunidad, parroquia, pueblo, región,...).
- **Con su educación** (como persona, estudios, forma de divertirse, cuidado personal,...).
- **Con su fe** (como cristiano católico, siendo esta un aglutinamiento de las otras y pudiéndose reunir en los valores del Evangelio y la manifestación de la fe,...).

Es del todo conveniente que **aquella persona que quiera hacer la promesa haya firmado voluntariamente la Constitución.**

4.6. OTROS ELEMENTOS

4.6.1. EXTRA-JOB

Responde a la necesidad de conseguir dinero para realizar los proyectos escogidos por los pioneros/as. Esto es principalmente como financiación de la empresa: aunque también es cierto su uso para la compra de material para la rama.

Hoy en día pocos son los grupos que lo utilizan y más que nada buscan su apoyo económico en las cuotas de los chicos/as.

Trabajar, descubrir el valor de las cosas, y sentirse responsables de su propia administración son los tres beneficios más inmediatos de esta labor.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATHOLICOS DE CANTABRIA MSC

El Extra-job será presentado junto con la empresa por ser éste un medio. Debemos dejar bien claro que es un medio para obtener un fin y nunca un fin en sí mismo, para su financiación y en el primer consejo de empresa se matizará su organización.

Los gerentes de los equipos y el de la unidad, si lo hubiera, se encargarán, posteriormente a su presentación de ver la rentabilidad de éste; y luego hacer el seguimiento del mismo en cuanto a lo que se va gastando y lo que se va ingresando.

A la hora de lanzar un Extra-job conviene tener en cuenta algunos puntos, como pueden ser. Coste inicial, beneficio, ¿cómo van a asumir pérdidas en caso de haberlas?, a quién va dirigido, etc. Y algo que pensamos que es muy importante es que el extra-job no vaya contra los principios del escultismo y por tanto sobre el modelo de persona que pretendemos, no debemos olvidar que es una forma más de educar.

Conviene que el material que la rama adquiere a lo largo de su vida permanezca en esta y que no se pase el material con los miembros que pasan de rama. Lo mismo con el dinero que pudiera haber de superávit de un año a otro, es muy positivo que la propia rama tenga un pequeño fondo y que todos se vean en la obligación de dejar algo a los que vienen detrás.

4.6.2. EL RAID

En varios libros, por no decir todos, cuando leemos sobre el raid aparece la frase de Giu de Larigudie:

“Encontraré un camino y si no me lo haré”

Y también son muchos los que presentan el raid como un instrumento más de la pedagogía activa.

Normalmente, se hace en los campamentos por ser el lugar físico más apropiado y porque resulta mejor la motivación. Cuando se hace a lo largo del curso se programa una acampada y es durante el transcurso de la misma cuando se lleva a cabo el raid.

Lo que se pretende con él es que los pioneros/as se planteen una serie de cuestiones que pueden ir desde un tema concreto, la ida en la unidad, en su entorno, o su propia vida en un momento, etc.

El raid debe ser una opción personal, por ello cada pionero debe elegir el momento para su realización, no siendo antes del primer año en la rama. Se plantea muchas veces como reflexión a un paso muy importante en esta rama: la **Promesa**. Es una forma de romper con la rutina del chico/a y ello ya tiene unos resultados atractivos.

Los tipos que más se realizan son **el de supervivencia**, entendiéndose como tal el saber convivir con la naturaleza con lo necesario y teniendo que realizarte tú ciertos trabajos como la comida o el lugar donde pasar la noche; y **el de reflexión-supervivencia**; en el cual aparte de lo anterior se da también una reflexión sobre alguna cuestión valiéndose de alguna lectura, algún otro material e incluso solamente, de contemplación de una bonita noche estrellada.

Dentro del raid, como de todas las demás actividades de pioneros se dan tres pasos:

- **Preparación:** En él se marcan unos objetivos, el lugar, la comida y el material: mapas, cuerda, utensilios, etc. (sin abusar en la carga, nos e pretende estar como en casa, sino más bien llevar lo imprescindible), así como el material para la reflexión. En estos momentos juega un papel muy importante el equipo de monitores dando su apoyo a los muchachos/as pero nunca realizando ellos su preparación.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICCOS DE CANTABRIA MSC

- **Realización.** Esta se puede llevar a cabo individualmente o por parejas, y en ella los únicos protagonistas son los pioneros/as. Cabe la posibilidad de realizar un diario de raid donde se va anotando todo lo ocurrido a lo largo del mismo.
- **Revisión:** en ella evaluamos la experiencia vivida y los objetivos, con cuidado de que sólo se quede en contarnos las “aventurillas”.

4.6.3. PASO DE RAMA

Es, en esta edad y en esta etapa una opción más que un paso de rama propiamente dicho. Es el propio chaval quien decide voluntariamente el pertenecer a la Opción Ruta. Claro está que el equipo de monitores/as deben de ver claro que es el momento para el adolescente que ha decidido ser ruta. Y tras la manifestación del pionero/a, lo cual pensamos sería muy bueno hacerlo mediante una carta donde él o ella analiza su vida en el escultismo: cómo entró, por qué siguió, lo aprendido y vivido,... y sobre todo el por qué de seguir y pertenecer a la Ruta. Con este pequeño **documento de autorreflexión** y el **seguimiento personal**, los monitores deben animarle a que siga adelante o que se replantee de nuevo este paso.

Se ve más conveniente para que no se rompa el ritmo de las ramas que el paso en si se lleve a cabo al final de curso con todos los pioneros/as que así lo hayan decidido a lo largo del curso, que esta decisión no se tome en los últimos días, y sobre todo, que sea personalizada, que no se pase de rama porque lo hacen todos sus amigos con los que ha estado juntos desde lobatos.

Sería conveniente que el pionero/a que decida ser Ruta tenga hecha la Promesa.

El equipo de monitores de pioneros, últimos responsables de la decisión, deben animar a la persona que ha decidido su pertenencia a la opción ruta a que no se desanime, le quite sus temores y sigan participando de la vida en la unidad como uno más hasta el final de curso.

Tocamos aquí el tema de aquellas personas que se hayan incorporado al grupo en la etapa de pioneros y pensamos que antes de que se les imponga la pañoleta y formen parte de la unidad pudiendo firmar la constitución y hacer las promesas, deben estar un periodo de unos dos o tres meses conviviendo y participando con el resto de los pioneros/as y luego decidir si quieren seguir o dejarlo.

5. EL PROYECTO DE RAMA EN PIONEROS: LA EMPRESA

5.1. QUE ES

La empresa es la actividad por excelencia de pioneros, utilizándose para conseguir unos objetivos o finalidades concretas que nos gustaría conseguir, no siendo una actividad cualquiera, ni algo que hacer por hacer, ya que cualquier actividad por corta que sea, debe ser elegida y asumida por toda la unidad, de acuerdo con una propuesta hecha por cualquier equipo o pionero, para ser aceptada y realizada por la unidad.

Las fases en las que se divide una empresa son las siguientes.

1. Propuesta.
2. Elección.
3. Planificación.
4. Realización.
5. Revisión.



5.2. FASES

5.2.1. LA PROPUESTA

En todo proyecto a proponer se debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- Finalidad.
- Objetivos.
- Tiempo de duración.
- Actividades.
- Actividad fuerte.
- Talleres y Comités

La técnica más utilizada es el Brainstorm tanto en la unidad como en los equipos, proporcionándoles tanto material (libros, folletos, etc) como, por diversos medio (diapositivas, charlas), clima apropiado para que ellos mismo puedan aportar y crear ideas propias y nuevas. No sería conveniente dejar más de cuatro reuniones para conseguir crear las propuestas a elegir.

Todo esto debe estar canalizado entre responsables y pioneros para sacar un listado de empresas.

5.2.2. LA ELECCION

Una vez conseguidos todos los proyectos, los pioneros/as deberán darlos a conocer de la forma más amena posible (representaciones teatrales, campaña electoral, juicios, publicidad,...). Ahora ya todos conocen los proyectos de los demás. La elección del proyecto definitivo, si es que no se llega a un consenso, será por votación secreta e individual (en la Asamblea de Unidad) ya que así se da pie al juego democrático.

El responsable ha de saber coordinar entre las empresas y ser coherente. Esto puede ocurrir ante la igualdad de votos de empresas. Es aquí cuando hay que saber unirlas.

5.2.3. LA PLANIFICACION

Previo a toda planificación, el responsable ha de aglutinar todo, encoar y orientar, o más bien guiar las ideas.. En este momento es cuando el consejo de empresa se reúne. Consejo formado por los jefes de unidad y los respónsables, con acciones comunes y concretas. De lo que aquí se trata es de crear las bases para que la o las distintas empresas puedan funcionar con una coherencia dentro de los objetivos preestablecidos.

Aquí entra en juego los cuadros de objetivos, que se deberían manera en los diferentes grupos. Esto potencia los objetivos desde las necesidades reales. Las fichas de colores son un medio, una herramienta, no un fin en sí.

Los aspectos serían:

- Programaciones, bien sean alternativas o paralelas que se tengan.
- Que no se creen altibajos en nuestras actividades.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICOS DE CANTABRIA MSC

Una vez planificado todo por el Consejo de Empresa el planning se pasará a los diferentes equipos una vez estudiados, aprobarlo en la Asamblea.

5.2.4. LA REALIZACION

En este momento comienza el trabajo en los equipos, el momento de más convivencia, de más diálogo y es cuando se aprenderán las técnicas necesarias para llevar a cabo el trabajo propuesto. Se harán las salidas, los raids, los fuegos de campamentos, los forums, los debates,... Se pondrá a prueba realmente, el nivel de compromiso de cada uno de los miembros de la unidad. En definitiva, es el momento de progresar, de la acción.

Para mantener viva la empresa es necesario que se den varios factores:

- Que el monitor participe activamente dentro de los talleres.
- Que sea un miembro más dentro del equipo.
- Dar un ejemplo de ser uno más.
- Integrarse de pleno en la unidad.
- Tener un seguimiento de la empresa participando en el consejo de unidad.

5.2.5. LA REVISION

La revisión de una empresa lleva implícita dos partes, que aunque bien distinguida, relacionadas entre sí. Por un lado se debe realizar una revisión día a día, actividad tras actividad; y por otro una revisión más profunda y concreta al finalizar la empresa (consejo de ley).

Siempre hay que tener en cuenta que en toda revisión se deben seguir tres pasos muy concretos:

- ◆ **Revisión personal:** en la que el chaval se expresará como se ha visto él mismo durante la actividad.
- ◆ **Revisión de equipo:** Se trata de revisar al conjunto de individualidades que forman el equipo, así como a éste en sí.
- ◆ **Revisión de la unidad:** Se revisa al conjunto de equipos que forman la unidad y su actuación en conjunto.

A la hora de revisar siempre surgen dudas de qué, cómo y cuándo se revisa:

¿Qué revisar?

- ◆ Debemos ver si se han cumplido los objetivos establecidos.
- ◆ Si ha habido participación.
- ◆ Qué métodos se han utilizado y si han sido los más adecuados.
- ◆ Qué hemos conseguido.
- ◆ Qué fallos ha habido.
- ◆ Donde no hemos llegado.
- ◆ La actuación de los responsables, criticándoles si es necesario.
- ◆ Si se ha conseguido la Ley Scout y la Constitución (puntos de referencia más importantes).



¿Cómo revisar?

- ◆ Revisión seria de responsables previa a la rama, marcando pautas a seguir para mantener el interés proponiendo alternativa.
- ◆ Preparación por parte del consejo de empresa de la revisión con la unidad.
- ◆ Revisión de toda la unidad siguiendo las pautas de qué revisar y las partes de la revisión (personal, equipo, unidad).

¿Cuándo revisar?

- ◆ Día a día de forma que se puedan fomentar nuevas ideas o actividades paralelas que enlacen con la empresa.
- ◆ Al finalizar a empresa.

Otra parte importante dentro de la revisión es la celebración, ya que ante todo, el afán de superación de los chavales es, muchas veces, motivo suficiente para celebrar el fin de una empresa. Cuando la crítica es desfavorable, a veces no sabemos si deberíamos celebrarlo. Hay que darle un sentido positivo, un ver qué se ha intentado pero no se llegó. Debe ser una fiesta que podemos organizar con juegos, charlas o veladas. Esto dependerá del lugar y del ambiente que haya en el momento, si es una acampada, en los locales, etc. También es un buen momento para hacer una oración de gracias.

5.3. NUESTRAS EMPRESAS

Dentro de la diversidad de entornos en que nos movemos (pueblos, barrios, ciudades, niveles de vida) nuestras empresas se pueden englobar en una serie de bloques:

- ◆ Realización o participación en fiestas (cabalgatas, San Juan, populares,) u otras con motivos e ideas de entretener a distintas personas con niños, marginados, disminuidos, ancianos,...
- ◆ Servicio al grupo, como la creación de una biblioteca, un diario de marchas, planos de lugares de acampada con sus posibilidades.
- ◆ Conocimiento de nuestro entorno, principalmente de nuestra región, Cantabria.
- ◆ Actividades encaminadas a descubrir, disfrutar y salir a la naturaleza (supervivencia, espeleología, escalada, acampadas, rutas,...).
- ◆ Contacto con otros grupos scouts organizando torneos, charlas, reuniones, intercambios,.
- ◆ Estudio de la juventud., tribus urbanas, música, comportamientos, ambientes, tiempo libre y otros.
- ◆ Realización de vídeos, folletos o revistas sobre temas que preocupan en la actualidad, como puede ser la paz en el mundo.

Así todo pensamos que aún existen muchos campos que no se tocan y que si se hace no se saca todo el rendimiento que se debiera, como:

- ◆ El conocimiento de otras realidades de gente de su edad, de otra clase social, raza o credo.
- ◆ La convivencia con gente de otros grupos.



ASI SON NUESTROS PIONEROS SCOUTS CATOLICCOS DE CANTABRIA MSC

- ◆ El conocimiento socio-económico de nuestra región con todo lo que ello lleva consigo.
- ◆ Conocimiento de toda la problemática medio ambiental existente.
- ◆ Concienciación de los chavales que forman parte de una comunidad y de su papel en ella como personas que son, tratando de que asuman algún compromiso dentro de ella.
- ◆ Realización de actividades juveniles e infantiles para gente del escultismo y fuera de él.
- ◆ Actividades relacionadas con nuestra fe, como celebraciones, pascuas, Navidades, que hagan más atractivos estos momentos.
- ◆ Actividades para su **propia diversión** sin olvidar nuestros valores y que puedan servir para crecer como personas y como alternativas a las diversiones con las que hoy en día se cuentan.
- ◆ Y sobre todo, actividades que ayuden a potenciar la **originalidad y la creatividad** de las personas con las que compartimos nuestro tiempo.

5.4. Y DESPUES DE LA EMPRESA ¿QUE?

Debemos tener claro la posibilidad de utilizar las propias empresas y otras actividades, que junto con ellas se realicen como un medio más para la obtención de ideas que nos posibiliten nuevas empresas. Es un puesto que no se aprovecha lo suficiente. Es por ello que muchas veces no llega a hacer un encadenamiento entre las distintas edades de la rama, limitándose a utilizar lo que se ha aprendido en una empresa para utilizarse en otra.



6. NOMENCLATURA

Unidad	◆ Conjuntos de pioneros/as de un mismo grupo que forman la rama pioneros/as.
Pequeños grupos	◆ Es un de los elementos fundamentales del método scout.
Equipos	◆ Es la célula básica de funcionamiento de la unidad y por lo tanto tiene un valor primordial, ya que es el que vitaliza la unidad, la constituye y crea un estilo dentro de la misma. Formado por un número indeterminado de chavales.
Cargos	◆ Responsabilidades de gestión que toman los chavales ayudando así a progresar a la unidad tanto en el plano personal como colectivo.
Especialidades	◆ Habilidad de un pionero/a que pone voluntariamente al servicio de la unidad.
Talleres	◆ Actividades puntuales, de tipo técnico, que se organizan en función del tipo de empresa elegida.
Comités	◆ Actividades puntuales, de gestión, que se organizan en función a una determinada tarea.
Asamblea	◆ Órgano supremo de las instituciones de la rama en la cual se dan los tres poderes jurídicos: ejecutivo, legislativo y judicial.
Constitución	◆ Conjunto de normas por las cuales se rige la unidad de pioneros/as. Se elabora en la asamblea realizando así el poder legislativo de ésta.
Consejo de empresa	◆ Es el que lleva a cabo el poder ejecutivo en temas relacionados con la empresa.
Consejo de unidad	◆ Es el que llevar a cabo el poder ejecutivo en temas relacionados con la vida de la rama.
Consejo de ley	◆ Es el que lleva a cabo el poder judicial (es el momento ideal para la reflexión, análisis, crítica, etc.)
Progreso	◆ Evaluaciones que se van dando en los chavales, bien a nivel personal (como pionero/a), bien a nivel colectivo (como unidad) de acuerdo con unos objetivos establecidos.
Marco Lúdico	◆ Marco de acción de pioneros/as es el descubrimiento que conlleva la descubierta &acercamietno de una manera activa a la realidad descubierta).
Empresa	◆ Actividad principal de la rama pioneros/as.
Promesa	◆ Compromisos que adquiere el chaval APRA consigo mismo, con la unidad y el exterior.
Brainstorm	◆ Lluvia de ideas, una de las técnicas que se utilizan para la gestión de la empresas.
Coeducación	◆ Educación de chicos y chicas en un proyecto de crecimiento común, respetándose y aceptándose recíprocamente.
Cuadro de objetivos	◆ Cada rama tiene su cuadro de objetivos, en ellos se plasman los objetivos atendiendo a las características físicas, psíquicas y morales propias de cada rama o edad.



**ASI SON NUESTROS PIONEROS
SCOUTS CATOLICCOS DE CANTABRIA MSC**

Pedagogía activa	◆ Aprender haciendo
Planning	◆ Esquema organizativo de una empresa, trimestres, sesión y otros. Consta de tres partes: Proyecto (lo que vamos a hacer), Acción (Lo que se ha hecho) y Revisión (Evaluación).
Extra-job	◆ Fórmula de autofinanciación que emplean los pioneros/as para sacar adelante cualquier proyecto de la rama.
Raid	◆ Instrumento de la pedagogía activa en la que el joven descubre sus aptitudes físicas, psíquicas y morales desarrollándolas dentro del marco de la naturaleza. Se diferencia del día salvaje por ser una opción personal y no una actividad más del comportamiento.
Paso de rama	◆ Momento en el que un pionero/as se siente capacitado para optar a ser ruta.
Imposición de pañoletas	◆ Acto simbólico en que el chaval entra a formar parte del grupo oficialmente.