

ASOCIACION DE GUIAS Y SCOUTS DE CHILE

MANUAL DE METODO RAMA GUÍA

Comisión Nacional Rama Guía

COMISION NACIONAL RAMA GUIA

PRESENTACIÓN

Estimadas hermanas guadoras:

Con gran alegría, la Comisión Guía se complace en hacer llegar hasta sus manos este nuevo Manual de Método, que constituye una herramienta para todas aquellas guadoras preocupadas de realizar un muy buen trabajo con las niñas que conforman su compañía.

Este documento es el fruto de muchas personas y comisiones, que durante años, han dedicado su tiempo y energía a la elaboración de un instrumento de apoyo a la labor de las adultas en la Rama Guía, quienes sábado a sábado realizan su trabajo desde Arica a Punta Arenas.

Esperamos entregarles algo concreto, práctico, útil y aclaratorio de la aplicación de los Elementos del Método, para que sus dudas se concentren más bien en cómo satisfacer mejor los intereses e inquietudes de las guías con que trabajan, en lugar de ocupar su tiempo en resolver cuestiones de forma.

Estamos conscientes de que podría faltar información, no porque hayamos querido restringirla, sino porque asumimos nuestra condición de falibles. Sin embargo, nuestro anhelo ha sido el de pensar a cada instante en qué necesita una guadora para hacer cada día mejor su trabajo, cómo podemos apoyarla y cómo lograremos hacer que las guías, a través del trabajo de las adultas, vivan la gran aventura del Movimiento en plenitud y entusiasmo.

No obstante todo lo dicho anteriormente, de nada sirven miles de herramientas si quien las utiliza no tiene una disposición al servicio y a la entrega por esas muchachas que confían en ella y la observan como un modelo de vida.

Por lo mismo, las invitamos a seguir las palabras que durante años hemos leído y escuchado desde el Libro de Lézard:

“Una guadora ...

Es aquella cerca de la que nos vamos a sentar.

Es la que escuchamos y seguimos porque descubrimos que hay en ella una fuerza que nada puede destruir; que su vida es recta y sus acciones sencillas.

Siempre la misma, sencilla como su mirada tranquila, que parece venir de muy lejos e ir más lejos aún, hasta el fondo de los corazones y más allá del horizonte.”

Sabemos que la tarea no es más fácil, pero estamos seguras de que al optar por esta forma de servicio, estaban conscientes del trabajo que ello implicaba y así lo asumieron.

Un gran abrazo y mucha suerte,

COMISIÓN NACIONAL RAMA GUÍA

MISIÓN, PROPÓSITO, SISTEMA DE VALORES, MÉTODO Y CLIMA EDUCATIVO

Tanto la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS), como la Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts definen lo que debe entenderse por Misión del Movimiento Guía- Scout. En dicho concepto es posible distinguir 3 aspectos: el propósito, los valores y el método.

Según las Declaraciones de Misión, el **propósito** del Movimiento consiste en contribuir a la educación de niñas, niños y jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel activo en la sociedad.

Desde aquí podemos extraer algunas definiciones básicas:

- a. los jóvenes son el centro de su acción, a los que anima a insertarse activamente en el mundo;
- b. se interesa por el desarrollo integral de su persona; y
- c. en esta tarea proclama su carácter contribuyente respecto de otros agentes educativos, con los que no compite y a los que no excluye, fundamentalmente la familia, la escuela, las iglesias y otras organizaciones que se han propuesto el crecimiento de los jóvenes.

Para lograr ese propósito, el Movimiento invita a los jóvenes a adherir a un **sistema de valores** basado en principios espirituales, sociales y personales, que se expresan en la Ley y la Promesa.

La Ley, con igual texto para guías y scouts, propone a los y las jóvenes ser dignos de confianza, leales, serviciales, abiertos a todos sin distinción alguna, amables, protectores de la vida y la naturaleza, amantes de la excelencia, alegres, respetuosos del trabajo humano y coherentes en sus pensamientos, palabras y acciones.

La Promesa, que el joven y la joven formulan en diferentes momentos de su crecimiento con independencia de su progresión, es un compromiso voluntario que asumen para convertir esos valores en partes integrantes de sus vidas. La Promesa completa los valores contenidos en la Ley, destacando la búsqueda de Dios, el servicio al propio país y el trabajo por la paz.

Este sistema de valores así construido es un conjunto de convicciones relevantes que se refieren al **deber ser**, y que son propuestos a los jóvenes para que las integren en su proyecto de vida. Si bien la mayoría de estas convicciones no son originales del Movimiento, ellas penetran toda la educación de guías y scouts y

tienen sus raíces en la visión del hombre, la sociedad y el mundo transmitida por el propio Robert Baden-Powell.

Este sistema de valores ha dado origen a un **perfil de egreso** que se incorpora al proyecto educativo ordenado en grupos afines: valores personales, sociales y espirituales. Este perfil es un ordenamiento conceptual, dirigido más bien al joven adulto que egresa del Movimiento, y que pretende recordarle que no obstante su personalidad irreplicable, estará siempre animado por un mismo espíritu, el mismo que en su vida adulta lo vinculará a todos los seres humanos que alguna vez asumieron su Promesa Guía o Scout.

Concluye la Misión señalando que el propósito del Movimiento se cumple aplicando el **Método Guía/Scout**, que convierte a las niñas, niños y jóvenes en los principales agentes de su desarrollo.

El Método Guía/Scout se define como un **sistema** de autoeducación progresiva y participativa, complementario de otros agentes educativos, que se funda en la interacción de diversos componentes articulados entre sí, varios provenientes de los valores del Movimiento, y que pretende que las niñas, niños y jóvenes se conviertan en el principal agente de su desarrollo, llegando a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.

Como un sistema, el Método está integrado por componentes educativos de distinta naturaleza que operan como un todo articulado. Para nuestra Asociación los elementos son:

1. Adhesión a la Ley y la Promesa
2. Programa de Jóvenes
3. Aprendizaje por la Acción
4. Sistema de Equipo
5. Rol del Adulto
6. Marco Simbólico

La aplicación parcial de uno o varios de estos componentes produce ciertos resultados educativos, pero la plena eficacia del Método guía-scout sólo se logra mediante la aplicación articulada de todos ellos. La articulación y equilibrio entre sus componentes es lo que confiere al Método su carácter propio.

La interacción de todo lo que ocurre en una Unidad Guía o Scout como resultado de la aplicación articulada del Método, produce un **clima educativo**. El clima educativo es un contexto grupal que genera y promueve estímulos continuos que facilitan la actividad educativa. Estos estímulos provienen de las actividades, de los procesos, de los estilos y de los actores involucrados. En un clima educativo las posibilidades se amplían al máximo y las constricciones se minimizan, generando una especie de *educabilidad inevitable*, que desarrolla en los jóvenes su capacidad de cambiar y adquirir nuevas conductas.

La particularidad que aporta el clima educativo consiste en que las niñas, niños y jóvenes aprenden y forman sus valores siendo parte de un proceso que efectivamente está ocurriendo y que los tiene a ellos como protagonistas.

Inmersos en esa atmósfera, las niñas, niños y jóvenes viven los valores y aprenden. El conocimiento y la conciencia se amplían sin siquiera proponérselo; es mucho más que una adhesión intelectual o afectiva, es un estilo de vida que se incorpora.

El clima educativo no sólo facilita el aprendizaje, desarrolla la conciencia moral y promueve la formación de una escala personal de valores, sino que también es importante desde la mirada de las niñas, niños y jóvenes: en un clima de este tipo ellos y ellas se sienten a gusto, y perciben que están situados en un espacio diferente del cual vale la pena ser parte, lo que desarrolla identificaciones poderosas que permanecerán hasta la vida adulta. De ahí que el clima educativo sea uno de los aportes más valiosos del Método a la educación de las niñas, niños y jóvenes y a la educación en general.

1. ADHESIÓN A LA LEY Y LA PROMESA

1.1 INTRODUCCIÓN

Toda sociedad humana tiene una conciencia colectiva que se manifiesta en su cultura y que surge del hecho de estar juntos, actuando y desarrollando acciones en común. Esta cultura se expresa claramente en la forma en que el grupo piensa, actúa y siente, transmitiéndose de generación en generación.

Su cultura es la que confiere a toda sociedad las características que la hacen distintiva y diferente a las demás. Existe una cultura en lo simbólico, material y moral y las guías y scouts aspiramos a influir sobre esa cultura. Nuestro Movimiento tiene una conciencia colectiva, la que propone a través de un conjunto de modelos de comportamiento, que son susceptibles de ser adoptados por toda persona y aplicables a cada acción de su vida. Esos modelos de comportamientos están expresados en la Ley y en la Promesa.

1.2 LA LEY, UN CÓDIGO DE HONOR

Ley Guía

1. La guía es digna de confianza.
2. La guía es leal.
3. La guía sirve sin esperar recompensa.
4. La guía comparte con todos.
5. La guía es alegre y cordial.
6. La guía ama la naturaleza y en ella descubre a Dios.
7. La guía sabe obedecer y nada hace a medias.
8. La guía es optimista.
9. La guía cuida las cosas porque valora el trabajo.
10. La guía es pura en pensamiento, palabra y obra.

La Ley está formulada en positivo como una propuesta para asumir la vida y situarnos en el horizonte de lo que es deseable, del proyecto de lo que debemos ser y en este sentido hace que se pueda enfrentar la vida como un constante desafío, el desafío de hacer lo mejor para los otros.

En esta perspectiva es que podemos reconocer en esta ley un código común que nos viene a constituir en una hermandad que apuesta a futuro, *“la ley está diseñada como una guía para nuestros actos, más que una represión de nuestras faltas”*, cfr. Aids. WB, 22 y LVL. 279.

La Ley propone, y no prohíbe, de esta manera deja en claro que cada uno de los artículos de la ley no son un fin en sí mismos, sino que son el medio para que la niña y joven construyan su identidad en base a un marco valórico y de esta manera puedan proyectar su aporte individual para la construcción de la sociedad.

1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA LEY

La Ley nos presenta las siguientes características relevantes

- **Sentido e importancia:** la adhesión a un **conjunto** de valores es el elemento central **de nuestra propuesta educativa**, y la Ley es un reflejo de dichos valores. La Ley se presenta como un código que orienta la forma de ser de cada miembro partícipe de nuestro Movimiento.
- **Código concreto, marco de referencia:** La Ley proporciona una forma sencilla de familiarizarse con el propósito del Movimiento y permite alcanzar y descubrir el significado de los diferentes aspectos de este código personal y colectivo, experimentándolo en la práctica. Además, la Ley sirve de referencia permanente para el desarrollo del sistema valórico de cada niña o joven.
- **Código permanente:** El movimiento invita a la niña y joven a vivir de acuerdo a este código de conducta de tal manera que le permita ir tomando opciones en su vida presente y futura sobre esta base valórica.
- **Código individual – código colectivo:** La Ley, aparte de ser un código personal es también un código de vida colectivo. Por lo tanto, sirve como ley de una microsociedad de niñas y jóvenes, en la cual cada persona tiene los mismos derechos y deberes consigo mismo y con los demás. Puesto que la Ley es la base sobre la cual se funda y funciona su equipo y/o unidad, las niñas y jóvenes se ven enfrentadas a un modo de vida democrático y respetuoso hacia cada persona, que promueve un sentido de pertenencia, participación, solidaridad y cooperación.
- **Código simple y positivo:** En un lenguaje sencillo y no prohibitivo, la Ley invita a cada miembro del Movimiento a vivir estos valores a través de acciones concretas de acuerdo con su edad y a responder a los estímulos, tanto internos como externos, en forma coherente y en cada momento.

En resumen, los artículos de la Ley se caracterizan por:

- ✓ *Sugerir formas concretas y positivas para actuar, lo que permite reforzar valores y actitudes.*
- ✓ *Ser progresiva de acuerdo con la edad.*
- ✓ *Ser simples de comprender por ello refuerzan su manera de vivir.*
- ✓ *Ser un marco de comportamiento para la participación de la guía desde su ingreso al Movimiento, convirtiéndose en formas concretas de vida, que perduran en el tiempo.*

1.4 LA LEY EN LA RAMA GUÍA

Tanto la Ley como la Promesa han pasado por cambios de redacción, persiguiendo el mismo fin: ser más cercana a las guías de hoy, pero siempre expresando una norma común de vida.

A continuación, se presenta un listado de los valores que se pueden asociar a los artículos de la Ley.

Responsabilidad, confianza, honestidad, lealtad, sinceridad, justicia, servicio, generosidad, sencillez, caridad, empatía, fraternidad, solidaridad, tolerancia, respeto, alegría, cordialidad, optimismo, esperanza, fe, contemplación, amor, templanza, obediencia, franqueza, sentido del humor, alegría, esperanza, laboriosidad, sencillez, sobriedad, pudor, coherencia, autenticidad, veracidad, por nombrar algunos ejemplos.

La guía debe ser estimulada a lograr una mejor calidad de vida de modo que pueda asumir mayores responsabilidades y adquirir conciencia de su propio desarrollo y sus propios principios.¹

Es importante que cada Guiadora busque la forma de siempre relacionar las buenas acciones, logros o desafíos que emprenden las guías basándose en los artículos de la Ley, es la mejor herramienta para concretar el conocimiento y vivencia de los valores que propone la Ley y la Promesa.

1.5 EDUCAR EN VALORES

Para lograr que las guías asuman en forma libre el estilo de vida que le propone el Movimiento será necesario que la guiadora tenga presente lo que significa educar en valores.

Educar en valores significa propiciar espacios de aprendizaje para que la niña sea capaz de elaborar de forma racional y autónoma los principios de valor que le van a permitir enfrentarse críticamente a la realidad. Además, deberá aproximarla a conductas y hábitos (virtudes) coherentes con los principios y normas que haya hecho suyos, de forma que las relaciones con los demás estén orientadas por valores como los expresados en nuestra propuesta educativa.

Así, los valores implícitos en la ley posibilitan este ejercicio de libertad, puesto que se hacen contingentes de modo gradual y progresivo, en la experiencia que niñas y jóvenes tienen de la realidad.

¹ Valores Hoy Guías y Scouts de Chile

Si bien es cierto, los valores están presentes siempre y en cada uno de nosotros, el desarrollo integral que persigue el Movimiento nos lleva al logro de una conciencia respecto de su importancia. De este modo, no debemos suponer que por el sólo hecho de participar en las actividades de su unidad, se está contribuyendo al desarrollo de personas guiadas por preceptos valóricos y con sentido crítico.

Para que la guía viva los valores que les propone el Movimiento, debemos tener en cuenta las siguientes fases de apropiación:

1.5.1 Reconocimiento de los Valores

- ✓ En primer término resulta fundamental que los valores enunciados en la Ley sean explicitados, definidos y, adicionalmente, ejemplificados con las guías, para permitir un acercamiento personal y significativo a ellos. Esto se puede realizar teniendo claridad respecto de lo que cada palabra significa, complementando la pertinente definición académica con las percepciones individuales y con la construcción colectiva de significados. La experiencia de los valores es reconocible, tanto en sus manifestaciones concretas, como a partir de ejemplos específicos e innegablemente a partir del testimonio de la guiadora.

1.5.2 Adhesión a los Valores

- ✓ Los valores serán asumidos por las guías como factores que influirán en su toma de decisiones, pero es misión de la guiadora estimular este proceso de adhesión tanto en su actuar como propiciando el Clima Educativo. Es en la práctica y en los distintos planos de socialización, en donde las niñas tienen la oportunidad de expresar opiniones, disentir, adherir o plantear alternativas, desde la interpretación que sienten propia, a partir del modelo que se les propone.

1.5.3 Organización de los Valores

- ✓ En este proceso de adhesión al sistema valórico propuesto en la Ley, cada niña determinará, en diferentes momentos de su vida, aquellos valores que le son más prioritarios, dando forma a su propia estructura valórica y, a su vez, aprendiendo a manifestarlos adecuadamente en las distintas situaciones.
- ✓ Establecer una organización personal a los valores no puede ser considerado como una relativización de éstos, sino que muy por el contrario, debe entenderse como el desarrollo de la tolerancia y la flexibilidad de las personas formadas al interior del Movimiento, que libremente optan por el bien tanto personal como social

1.5.4 Autoevaluación de la Vivencia de los Valores

- ✓ La vivencia de los valores solo se hace plena en la medida en que cada niña desarrolla la capacidad de autocrítica y reflexión que le permitirán hacer las ponderaciones respecto de sus actos. En la evaluación personal irá reconociendo las evidencias de su propio progreso. El equipo de guadoras debe propiciar espacios tanto personales como colectivos para que las guías trabajen sobre sí mismas.

Para Educar en Valores, sugerimos lo siguiente:

- *Diagnosticar y evaluar junto al Consejo de Alta Patrulla la importancia de trabajar valores.*
- *Reflexionar con las guías la relevancia de los valores seleccionados.*
- *Entregar apoyo por parte del equipo de guadoras.*
- *Realizar Corte de Honor para analizar el cómo apoyar el trabajo con valores.*
- *Evaluar y comentar individualmente los resultados.*
- *Pedir a las guadoras que entreguen evidencias a las guías del desempeño y vivencia de valores en la práctica.*
- *Evaluar conjuntamente el resultado de la vivencia en valores.*
- *Hacer reflexionar a las niñas sobre los resultados finales de las evaluaciones y recibir sugerencias por parte de su patrulla.*
- *Intencionar actividades para la aplicación de los valores.*

1.6 ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA TRABAJAR CON LA LEY

- ➔ Todos los artículos de la Ley tienen **el mismo grado de importancia**. En este sentido, nuestra labor consiste en orientar el trabajo hacia un entendimiento global de la Ley y hacia actividades de Programa que refuercen todos los aspectos presentes en ella.
- ➔ Presentar la Ley en forma atractiva acorde con la edad. Esto significa conversar con niñas y jóvenes en **un lenguaje sencillo** y privilegiar el aprendizaje a través de la acción, incorporando el conocimiento y vivencia de la Ley en actividades y juegos. Para que esto sea posible es conveniente que sean ellos los que descubran y propongan formas para cumplirla.
- ➔ La Ley constituye un **elemento de identificación**. La vivencia de la ley se convierte en adhesión personal que favorece, enriquece y, cohesiona la identificación con el Movimiento, sellándola en la promesa
- ➔ La Ley **se vive**, no se memoriza. Al ser la ley una expresión de vida resulta inconveniente insistir en su memorización sistemática. Por lo mismo no corresponde llamarle la atención a niños, niñas o jóvenes por

haber olvidado temporalmente alguno de los artículos o no recordar el número o el orden.

- La Ley es una **expresión positiva** que requiere de refuerzos positivos. Baden Powell planteaba que “existe al menos un 5% de bondad en la peor de las personas, el desafío está en desarrollar ese 5% hasta un 90 o 95%”. Por lo mismo no se trata de castigar lo negativo sino de premiar lo positivo.

1.7 LA PROMESA

En primer lugar, debemos entender a la Promesa como la síntesis ritual de la Ley Guía y núcleo fundamental sobre la cual se funda el escultismo y guidismo. La Promesa es un fuerte llamado a ser generosa, a tener esperanza y a dar confianza, a servir a los otros y por esto mismo a ser felices. La Promesa es un acto voluntario individual, sella un compromiso vital con la Ley y el propósito del movimiento.

La Promesa compromete el honor personal, se trata de adquirir un compromiso de vivir como guía a los propios ojos y a los de los demás. La adhesión a la promesa también puede ser reconocida como un gran plan de vida, una carta de navegación, un germen de crecimiento. Al realizar la Promesa se escoge en forma libre el compromiso de cumplir los deberes personales, sociales y espirituales.

La Promesa, siendo siempre una misma, al igual que la Ley, tiene diversas formas de expresión dependiendo de la edad y el nivel de desarrollo de quien la realiza.

1.8 CARACTERÍSTICAS DE LA PROMESA

La Promesa es un compromiso:

- **Personal.** Basado en el ejercicio de la propia libertad de adherir a los valores propuestos por el Movimiento, sin influencia o presión de ningún tipo.
- **Voluntario.** Facultad de asumir este compromiso basado en el conocimiento de la Ley y de sus implicancias.
- **Público.** Manifestación formal del compromiso frente a quienes comparten este estilo de vida y a su entorno significativo.

Texto de la promesa

El texto actual de la promesa es siguiente:

"Por mi honor prometo
hacer todo lo que de mí dependa
para cumplir mis deberes con Dios y la Patria,
ayudar a los demás en toda circunstancia
y vivir la Ley Guía."

La Promesa emplea las palabras honor y deber, las cuales pueden interpretarse como responsabilidad. También usa la frase hacer cuanto de mí depende, lo que implica un esfuerzo continuo de aquel que promete.

Los 4 pilares de la Promesa pueden explicarse e interpretarse de la forma siguiente:

Extracto del texto de Promesa	Interpretación
El deber hacia Dios	Reconocimiento y búsqueda de la espiritualidad.
Deber hacia la Patria	Aceptación del concepto de responsabilidad hacia la comunidad en que se vive
Ayudar al prójimo en cualquier circunstancia	Aceptación de la práctica de ayudar a los demás
Vivir la ley Guía	Responsabilidad de las acciones propias

1.9 LA PROMESA GUÍA

La promesa es un acto voluntario que crea un lazo indisoluble con la ley. Con ella se adquiere el compromiso de vivir como guía, hace entrar en el orden de las preocupaciones constructivas y vividas en las distintas etapas de la vida guía, es siempre una tensión hacia el bien. Este acto también puede ser reconocido como un gran plan de vida, una carta de navegación, un germen de crecimiento.

Al realizar la promesa se escoge de forma deliberada, una forma y unas actitudes, el compromiso de servir a Dios, la Sociedad y la familia.

La promesa compromete el honor personal e integra a una comunidad en la cual se recibirá el apoyo para vivir este compromiso.

¿Qué es el honor?

En el texto de la promesa el compromiso lo asumimos “Por mi honor...” En una definición académica, podemos entender el honor como:

“Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo” (Diccionario Real Academia de la Lengua)

Es importante rescatar y enfatizar que es el honor lo que garantiza que una guía puede ser capaz de cumplir la promesa que ha hecho.

Es el honor el respaldo de la credibilidad y el compromiso con se asumen ciertas cosas en la vida. Cuando las niñas son capaces de comprender esto al realizar su promesa, estamos ayudando a formar verdaderamente una mujer íntegra.

Las muchachas deben sentirse importantes al hacer su promesa por ser ellas personas de honor que se han comprometido y tienen esta cualidad moral para cumplir sus deberes.

1.10 OFICIALIZACIÓN DEL COMPROMISO

Para llegar al momento mismo de la ceremonia de Promesa es necesario que ocurran las siguientes etapas:

- a. La guía **informa** la decisión de hacer su Promesa a la Guía de su patrulla, la que lo transmite al resto de la misma.
- b. La Guía de Patrulla informa en el Consejo de Alta Patrulla y a la Presidenta de la Corte de Honor, para que, de acuerdo con el programa de la Unidad, se fije el lugar y la fecha de la ceremonia, que debe ser **antes de dos meses**.
- c. El Consejo de Alta Patrulla retroalimenta sobre el tema y sugiere a la guía de patrulla orientar a la guía si es necesario reforzar un comportamiento. Esto no implica entrapar el proceso ni emitir juicios lapidarios.
- d. Además de lo anterior, alguna de las guías de la compañía debiera tener una conversación informal con la guía para alentarla en la decisión que ha tomado.

1.11 CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA PROMESA

- ➔ La Promesa es un compromiso individual que asume la guía por **hacer el intento de vivir la Ley**; no es para personas perfectas.
- ➔ Como se trata de un compromiso personal, fundado en una decisión libre y voluntaria, **no corresponde “entregarle”, “darle” y menos “quitarle” la Promesa a ningún niño o niña o joven**. Es la guía, orientada por sus Guías, quien decide si está lista o no para realizarla. Por lo tanto, toda guía que asista regularmente, que participe con entusiasmo en las actividades de la Unidad, que se interese por conocer y practicar la Ley con la que desea comprometerse, realice su Promesa.
- ➔ La guía debe llevar a lo menos 3 meses en la Unidad antes de fijar su fecha para la ceremonia de su Promesa.
- ➔ Pasados 6 meses sin que la guía manifieste su deseo de comprometerse, habría que cuestionarse por qué se ha demorado tanto y buscar el problema para poder corregirlo. La guía asume la promesa como una expresión pública de su adhesión a los valores del Movimiento. Por lo tanto, el que las jóvenes decidan hacer la Promesa también depende de lo

interesantes que les parezcan las actividades y especialmente el grado en que se sientan integradas en la patrulla y en la unidad.

- La Promesa en la Rama Guía **se realiza sólo una vez**; por lo tanto, se debe respetar cuando una guía la haya hecho en otro Grupo e incluso en otro país.

La Ley es nuestra fuerza disciplinaria de unión. No se gobierna al muchacho mediante el NO, sino que se le conduce a través del HAZLO. La Ley está diseñada como guía para sus actos más que como represión de sus faltas”

BP

2. EL PROGRAMA

SISTEMA PROGRESIVO DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

2.1 INTRODUCCIÓN

El Programa permite que cada una de las niñas y jóvenes construyan y progresen en su aprendizaje participando y generando actividades educativas, basadas en sus gustos, intereses y necesidades, en colaboración con sus pares y con los adultos que acompañan su proceso educativo.

2.2 DEFINICIÓN

El Programa de Jóvenes es el sistema progresivo de objetivos y actividades, por medio del cual las niñas, niños y jóvenes reciben y participan de la propuesta educativa del Movimiento.

Es en el Programa donde se ponen en juego todos los elementos del Método, como un todo integrado que satisface las necesidades de niñas, niños y jóvenes y plantea desafíos en forma gradual, de acuerdo con su desarrollo evolutivo y tomando en cuenta las seis áreas de desarrollo.

Para lograr su objetivo, el Programa debe cumplir con las siguientes características:

- Las guías deben ser protagonistas de las actividades y del quehacer general de las patrullas y la unidad.
- La guiadora debe reforzar permanentemente los valores de la Ley y la Promesa en el desarrollo de las actividades.
- La guiadora debe potenciar y fomentar el desarrollo de la autonomía de las guías respetando sus características y habilidades personales.
- La guiadora debe procurar espacios de actividades educativas, ya sea mediante actividades de unidad u orientando las actividades de patrulla.
- La guiadora debe garantizar a las guías una continuidad metodológica de las actividades.
- El programa de la unidad debe reflejar la interrelación de todos los elementos del Método, para contribuir al proyecto educativo de la institución.

2.3 CAMPOS DE ACCIÓN PRIORITARIOS

Los campos de Acción Prioritarios son aquellos ámbitos esenciales que contribuyen al desarrollo de niñas y jóvenes y son escogidos en virtud del Propósito del Movimiento.

La importancia de los campos de acción prioritarios es crear el ambiente propicio para el desarrollo de las actividades educativas que permiten una vivencia significativa en torno a las áreas de desarrollo. Se definen esenciales, porque dan identidad a nuestro Movimiento.

Los campos de acción prioritarios definidos por el Movimiento en Chile son:

2.3.1 Naturaleza

Baden-Powell decía que la naturaleza es como un club, un laboratorio y un templo para cada uno de nosotros. Es un club donde niños, niñas y jóvenes se reúnen, se recrean, trabajan y celebran. Es un laboratorio donde observamos, experimentamos, aprendemos y nos medimos a nosotros mismos, enfrentándonos con optimismo a diferentes circunstancias. Y es un templo, donde nos acercamos al Creador y somos libres para vivir nuestra propia espiritualidad.

Los desafíos que presenta la naturaleza permiten a las jóvenes 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, valorar el mundo, formar sus conceptos estéticos, descubrir y maravillarse ante el orden de la Creación. En definitiva, permite una efectiva adquisición y desarrollo de habilidades, capacidades y valores tanto personales como sociales.

Por todo lo anterior, debemos hacer un buen uso de la naturaleza, respetando sus ciclos y evitando su destrucción, para que otros puedan desarrollarse en ella. Nuestras niñas y jóvenes deben tener un rol activo en el cuidado de la naturaleza, contribuyendo con acciones que permitan incorporar conductas de carácter permanente tanto individuales como colectivas. Como adultos, debemos ser capaces de movilizar en ellos la creatividad, los ideales y el valor de lograr el desarrollo sostenible con el fin de asegurar un mejor futuro para todos.

2.3.2 Servicio

A partir de la experiencia que dio origen a los scouts durante el emblemático sitio de la ciudad de Mafeking, el fundador imprimió en el Movimiento el compromiso con los demás, por lo que su práctica no es comprensible sin actividades de servicio e integración social.

De ahí nacen algunas famosas frases de Baden-Powell: “el verdadero éxito es la felicidad y la mejor forma de ser feliz es hacer felices a los demás.” “Servicio es hacer a un lado el placer o la conveniencia para tender la mano al necesitado”

Junto con resolver un problema o aliviar un dolor, las actividades y proyectos de servicio son una forma de explorar la realidad, de conocerse a sí mismo, de descubrir otras dimensiones culturales, de aprender a respetar a los otros, de experimentar el reconocimiento del medio social, de estimular la iniciativa por

cambiar y mejorar la vida en común, y de valorar la paz como resultado de la justicia.

2.3.3 Juego y Aventura

El juego es un medio de exploración de sí mismo, de los demás y del mundo. Jugar implica experimentar, probar hasta dónde se puede llegar, esforzarse, celebrar. Jugar con otros incluye compartir, ayudarse, organizarse, saber ganar y saber perder. Desde este ángulo, el juego es un factor de introducción a la vida social, ya que al igual que en la vida cotidiana en el juego existen reglas que todos deben respetar.

El Método también promueve el juego como una actitud, esto es, como un estilo de ser, un punto de vista desde el cual observar y juzgar los hechos sin demasiada gravedad, con optimismo y humor, dejándose sorprender por la vida.

Por otra parte, el espíritu de aventura fue un componente notable de la personalidad de Baden-Powell que éste transfirió al Movimiento. En el concepto guía y scout, la aventura no es estar colgado de una soga en el flanco de una montaña, ni vivir peripecias arriesgadas o emprender viajes audaces en ambientes hostiles o exóticos; sino que es una actitud permanente que se manifiesta en actividades y proyectos que posibilitan enfrentar desafíos, aprovechar nuevas oportunidades, probar los recursos ante lo desconocido y, en el proceso, descubrir el propio potencial.

2.3.4 Vida de reflexión

En este campo de acción prioritario, se espera que cada niña y joven aprenda en su vida diaria a dar una segunda mirada a los sucesos en busca de una interpretación personal y así generar opiniones y acciones concordantes con ellas.

Por ello, se busca desarrollar un pensamiento crítico que le permita incorporarse a su entorno de manera activa y siendo un aporte real.

El proceso de aprender a reflexionar y tener una visión crítica de la realidad, permite prever los acontecimientos posibles, planificar alternativas de solución y posteriormente analizar lo ocurrido y lo aprendido.

2.3.5 Trabajo

Entenderemos el trabajo como una acción que se emprende en pos del cumplimiento de objetivos tanto personales como colectivos.

Por el esfuerzo que involucra es una oportunidad para adquirir competencias y habilidades, ejercer responsabilidades, desarrollar la laboriosidad y poner todo esto en práctica.

En nuestra rama, debemos buscar que las guías valoren el trabajo, que descubran que el esfuerzo y la dedicación en lo emprendido tienen efectos positivos en nuestro entorno y por sobre todo que desarrollen sus potencialidades.

La Ley Guía tiene dos artículos relacionados con el trabajo. El primero es aquel que habla de no hacer nada a medias. En este caso se refiere a la laboriosidad, porque trabajar es solo el primer paso, hacerlo bien y con cuidado en los pequeños detalles es cuando se convierte en un valor.

El segundo se refiere a cuidar las cosas porque se valora el trabajo de otras personas que dedicaron tiempo y esfuerzo que finalmente redundan en nuestro beneficio.

2.3.6 Tecnología aplicada

Se entenderá tecnología como el conjunto de teorías y de técnicas que permiten buscar estrategias para la satisfacción de las necesidades en general. Este campo de acción prioritario busca que niñas y jóvenes aprendan a utilizar la tecnología que tienen a su alcance, encontrar caminos de acción y crear nueva tecnología para la solución de problemas. La tecnología aplicada apunta a probar, mejorar, crear, desarrollar, construir y administrar los recursos de una manera efectiva y eficiente.

El desarrollo de estas habilidades y conocimientos permitirá intervenir el medio y realizar aportes a la calidad de vida, tanto dentro como fuera del Movimiento.

Algunas técnicas posibles de trabajar con las guías:

- Campismo sustentable.
- Acecho y observación.
- Vida silvestre.
- Primeros auxilios.
- Comunicaciones (Morse, semáfora, signos de pista).

2.4 LAS ACTIVIDADES

Para contribuir a que las jóvenes logren sus objetivos personales, el Programa motiva la realización de actividades en las cuales son las únicas protagonistas. Las guías las proponen, las eligen por sí mismas, las preparan, las desarrollan y las evalúan con el apoyo de las guadoras.

La participación de las jóvenes en actividades atrayentes constituye la puerta de entrada en el Movimiento. En las actividades, las niñas y jóvenes aplican sus

conocimientos, actitudes y habilidades; y lo aprendido a través de la acción, se incorpora de manera profunda y permanente.

En una actividad se puede distinguir entre la actividad misma y la experiencia que cada joven adquiere de esa actividad.

Lo trascendental de las actividades es la experiencia, ya que es una relación personal de cada niña o joven con la realidad, lo que le permite analizar su comportamiento y, de manera paulatina, secuencial y acumulativa, adquirir y practicar las conductas que se ha propuesto en sus objetivos personales.

Por otra parte, en las actividades propias del Movimiento, podemos distinguir actividades **fijas** o **variables**. Las *actividades fijas* son aquellas que crean el ambiente propiamente guía - scout, tales como reuniones de patrulla y Unidad, ciclos de planificación, ceremonias, mantenimiento de locales, juegos, fogatas y otras similares. *Actividades variables* son aquellas que se incorporan al programa como respuesta a la variedad de inquietudes e intereses manifestados por las jóvenes.

Dentro del programa también hablamos de *proyectos*, que consisten en un conjunto de actividades que conforman una iniciativa de mayor envergadura, generalmente de larga duración, y que puede ser realizado por la Unidad o por patrulla, donde se asumen actividades y especialidades que se complementan entre sí para el logro de un objetivo.

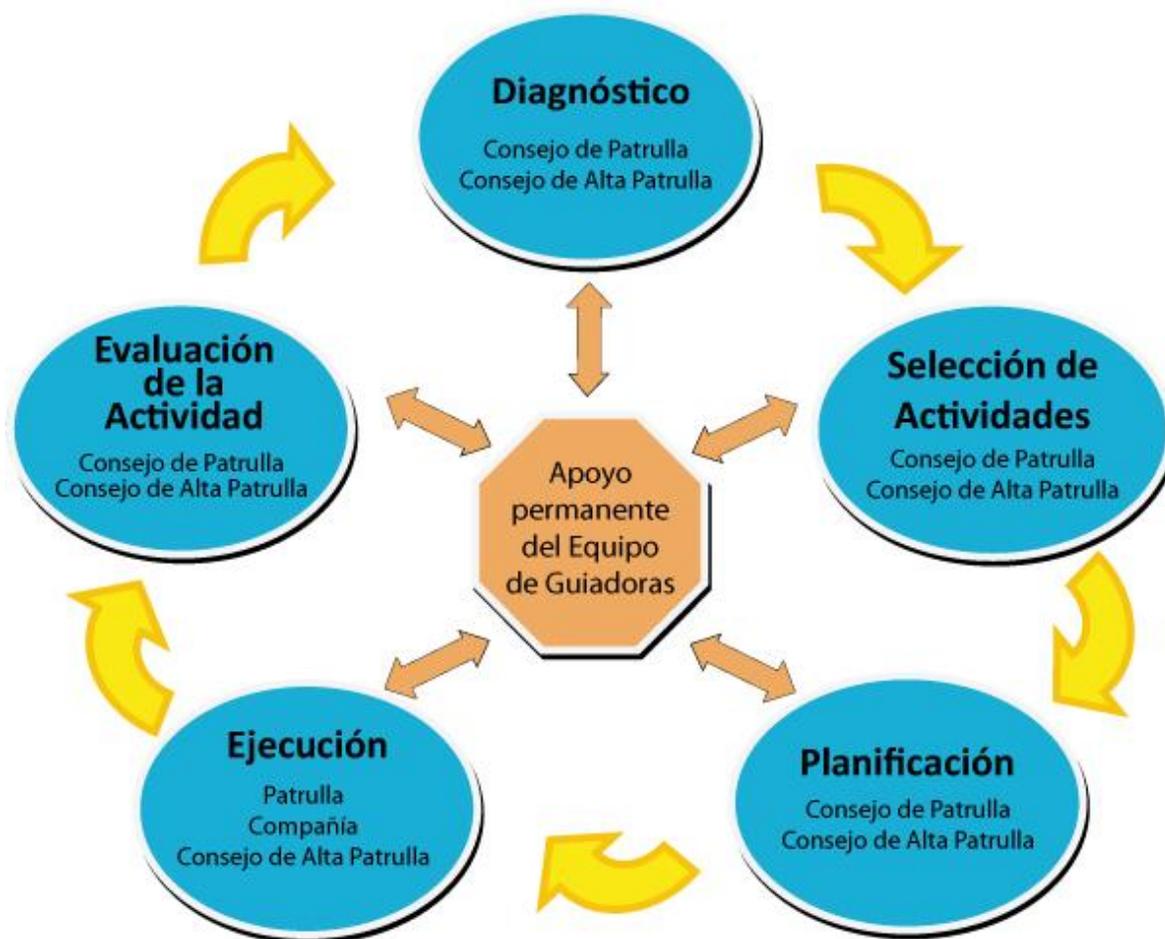
2.5 CICLO DE ACTIVIDADES

Es el modelo para planificar las actividades que se realizan tanto al interior de la patrulla como de la Unidad, y consiste en una secuencia de etapas en donde los Organismos de Participación Juvenil desempeñan su función.

En un ciclo de actividades de la Unidad pueden darse varios ciclos de actividades por patrulla. Por ejemplo, el Consejo de Alta Patrulla decide realizar un campamento de verano de unidad. Para ello será necesario que las patrullas, previamente, busquen financiamiento, desarrollen habilidades de campismo, etc., para lo cual deberán llevar a cabo ciclos por cada actividad al interior de la patrulla.

El ciclo tiene 5 etapas: diagnóstico, selección, planificación, ejecución y evaluación. Además cuenta con un componente central que corresponde al apoyo permanente del equipo de guadoras.

CICLO DE ACTIVIDADES



Etapas	Descripción	Organismo Participación Juvenil
Diagnóstico	<p>En esta etapa, las guías expresan sus necesidades e intereses, y analizan los procesos vividos.</p> <p>El rol de las guías en este momento es hacer ver a las guías aquellos aspectos que no han logrado visualizar.</p> <p>Una reunión será suficiente para esta etapa.</p>	Consejo de Patrulla o Consejo de Alta Patrulla
Selección de Actividades	<p>Una vez que las guías han expresado sus intereses y necesidades, priorizan qué hacer y si lo harán por patrulla o por unidad.</p> <p>El ciclo de actividad debe propender a trabajar alguno de los énfasis de las áreas de desarrollo.</p> <p>Una reunión será suficiente para esta etapa o</p>	Consejo de Patrulla o Consejo de Alta Patrulla

	incluso puede ser la segunda parte de la reunión de diagnóstico.	
Planificación	<p>Aquí se determinan los diferentes aspectos previos a una actividad; por ejemplo: objetivos, lugar, tiempos, materiales, responsables, etc. con el apoyo de la ficha.</p> <p>El rol del equipo será apoyar a las guías en el diseño de sus actividades, teniendo presente el objetivo escogido por la patrulla para la actividad. Para ello, deberá capacitar al Consejo de Alta Patrulla en planificación de actividades y en la evaluación de dichas actividades; esto último, preferentemente con el ejemplo en las actividades de unidad.</p> <p>El tiempo requerido para esta etapa será el necesario para abarcar todos los aspectos de organización de la actividad.</p>	Consejo de Patrulla o Consejo de Alta Patrulla
Ejecución	<p>Es el momento cuando se lleva a la práctica la actividad diseñada.</p> <p>El rol del equipo será observar y acompañar a las guías según corresponda.</p> <p>Tomará todo el tiempo que requiera el desarrollo de la actividad.</p>	Patrulla, Compañía Consejo de Alta Patrulla
Evaluación de la Actividad	<p>Consiste en comparar los objetivos planteados para la actividad con los resultados alcanzados. En ella intervienen las jóvenes, las guías y otros agentes que hubiesen participado de la actividad.</p> <p>La evaluación que realizan las participantes al término de la actividad debe hacerse en el momento adecuado y con tiempo necesario para promover el análisis de aquellos objetivos no logrados y el reconocimiento de los logros inesperados, y reforzar y rescatar ideas, necesidades o intereses para un nuevo ciclo.</p> <p>En el caso de las actividades de unidad, la guía también evalúa durante la ejecución de la actividad, lo que le permite reorientarla en pos del logro de los objetivos planteados.</p> <p>Esta evaluación requiere constancia, flexibilidad y capacidad de reinvención.</p>	Consejo de Patrulla o Consejo de Alta Patrulla

2.6 FICHA DE ACTIVIDAD

La ficha de actividad es una herramienta que facilita la organización de las actividades. Quienes diseñan la ficha son las Guías y la Subguías de cada patrulla ó el Consejo de Alta Patrulla, en colaboración directa con la guiadora, pero siempre teniendo en mente la satisfacción de las necesidades de las niñas.

La ficha permite llevar un registro de las actividades realizadas y de las áreas trabajadas, para evitar repetición de actividades y desequilibrio en el desarrollo de las áreas. También es una propuesta de planificación que unifica la labor en nuestra Asociación.

FICHA DE ACTIVIDAD		
Nombre de la actividad		
Objetivos de la actividad:		
1.-	2.-	
Lugar		
Duración		
Nº de participantes		
Materiales		
Descripción	1.- Motivación 2.- Desarrollo 3.- Cierre de la actividad	Responsable
Condiciones de seguridad para esta actividad:		
Formas de evaluación de los objetivos de la actividad		
Resultados de la evaluación		
Mundo (Área de Desarrollo)		
Énfasis del Área		

2.6.1 Contenidos de la ficha de actividad:

- a) **Nombre de la actividad:** título de la actividad, que debe ser motivador y dar indicios de lo que se va a hacer.
- b) **Objetivos de la actividad:** son los resultados que se espera que consigan las niñas y jóvenes al finalizar la actividad. Es necesario que se fijen con anterioridad por escrito y se sugiere un máximo de dos para propiciar su logro. Si se tiene claridad de los objetivos, se podrán realizar modificaciones durante las actividades para que éstas cumplan con lo propuesto.
- c) **Lugar:** espacio requerido para realizar la actividad, considerando dimensiones, infraestructura, clima y medidas de seguridad.
- d) **Duración:** tiempo que se utilizará tomando en cuenta todas las fases de la actividad.
- e) **Número de participantes:** cantidad de personas que permitirán un buen desarrollo de la actividad.
- f) **Materiales:** descripción detallada de todos los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad (tamaño, color, cantidad, calidad, etc.)
- g) **Descripción de la actividad:** explicación paso a paso de la actividad, considerando las siguientes fases: motivación, desarrollo, cierre o conclusión de la actividad. Deberá también señalarse una responsable para cada una de las fases.
- h) **Condiciones de seguridad para esta actividad:** descripción de las medidas que permitan resguardar la integridad de las participantes.
- i) **Formas de evaluación de los objetivos de la actividad:** herramientas para comparar los objetivos planteados para la actividad con los resultados alcanzados. Las evaluaciones pueden ser preguntas, reflexiones, juegos, conversaciones, creaciones que recopilen lo trabajado, etc.
- j) **Resultados de la evaluación:** nivel de logro alcanzado en cada objetivo y expresión de los aspectos positivos y negativos experimentados por cada una de las niñas durante la actividad. También se debe tomar en cuenta aquellos aprendizajes no planificados que surgen en forma espontánea en el desarrollo de la actividad educativa. En el caso de las actividades de unidad, la evaluación también es un momento adecuado para que la guiadora, basándose en lo observado durante la ejecución de la actividad, refuerce la vivencia de los valores de nuestro movimiento.

- k) **Mundo / Área de desarrollo:** área que se pretende reforzar de acuerdo con las necesidades de las niñas.
- l) **Énfasis:** Idea fuerza que apunta al logro del objetivo terminal del área de desarrollo escogida.

2.7 PROGRESIÓN PERSONAL

Se entiende por Progresión Personal al proceso gradual de desarrollo que vive cada niña o joven en todos sus ámbitos de acción, de acuerdo con su realidad, con su propio estilo y según sus capacidades. Este proceso gradual corresponde a la participación de niñas y jóvenes en actividades educativas y al cumplimiento paulatino de los objetivos educativos establecidos para cada edad, en las distintas áreas de desarrollo.

Este proceso de desarrollo se cumple tanto fuera como dentro del Movimiento. Este último sólo ayuda a que la niña internalice el proceso y lo comparta con su patrulla mediante la participación de la guía en actividades educativas.

Es importante destacar que la niña, al iniciar una etapa ya trae un desarrollo real y que existe un desarrollo potencial, según su historia de vida, el que puede alcanzar en cooperación con sus pares. Es fundamental valorar su experiencia previa y no exigirle más de lo que pueda lograr en cada etapa.

El sistema de progresión personal se basa en que cada joven es protagonista de su propio desarrollo y, por lo tanto, es ella quien define sus objetivos. Esto no quiere decir que esté sola en esta etapa, ya que para progresar necesita de la ayuda y del apoyo de sus padres, familia, amigos, guadoras, pares y otros. Lo importante es que cada niña se comprometa a progresar en forma personal, sin competir con las demás, siendo exigente consigo misma y apuntando a una constante superación.

2.7.1 ÁREAS DE DESARROLLO

Para guardar coherencia con los conceptos proclamados en su Misión, el programa de objetivos y actividades del Movimiento debe ser un reflejo de su interés por el desarrollo integral de la persona. De ahí que el método invita a las jóvenes a crecer en forma equilibrada en todas las dimensiones de su personalidad, las que el mismo método agrupa en *áreas de desarrollo*, que consideran la variedad de expresiones de la persona

- **Corporalidad:** ejercicio de la responsabilidad que le corresponde a una persona en el desarrollo de su cuerpo, el que influye de manera importante en las características de su personalidad.

Énfasis:

- ✓ Alimentación equilibrada
- ✓ Capacidades y Limitaciones físicas
- ✓ Buen estado de Salud
- ✓ Desarrollo Motriz y actividad Física
- ✓ Características sexuales secundarias
- ✓ Hábitos de higiene personal

- **Creatividad:** desarrollo de la capacidad para usar el conocimiento adquirido de manera original y relevante, aportando nuevas ideas y soluciones originales.

Énfasis:

- ✓ Puesta en práctica de conocimientos adquiridos
- ✓ Habilidades de indagación y análisis
- ✓ Expresión de opiniones personales
- ✓ Solución de problemas
- ✓ Expresión del mundo interno a través de diversos medios

- **Carácter:** uso de la voluntad para lograr una actitud permanente de la persona a organizar sus fuerzas e impulsos de acuerdo a los valores que considera correctos.

Énfasis:

- ✓ Autoestima
- ✓ Autonomía
- ✓ Adhesión a la Ley
- ✓ Manejo de la Frustración
- ✓ Identidad (personal y pertenencia a grupos)

- **Afectividad:** avance paulatino y armónico hacia la autonomía personal, integrando la vida afectiva en el comportamiento.

Énfasis:

- ✓ Expresión de sentimientos
- ✓ Reconocimiento de emociones
- ✓ Desarrollo de relaciones significativas
- ✓ Conocimiento y valoración de la sexualidad

- **Sociabilidad:** desarrollo de la solidaridad y del servicio a los demás como parte determinante de la felicidad personal.

Énfasis:

- ✓ Derechos Humanos y Formación Ciudadana
- ✓ Servicio Comunitario

- ✓ Participación Ciudadana (procesos cívicos, proyectos sociales, etc.)
 - ✓ Responsabilidad Social y Medio Ambiente
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Cultura
 - ✓ Interculturalidad
- **Espiritualidad:** búsqueda de la trascendencia de la vida humana como respuesta ante el misterio de su origen, naturaleza y destino.

Énfasis:

- ✓ Vivencia de su Fe
- ✓ Trascendencia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Tolerancia
- ✓ Naturaleza

Desde una perspectiva educativa el trabajo con áreas de desarrollo contribuye a:

- a. lograr progresivamente que las jóvenes distingan las distintas dimensiones que conforman su personalidad.
- b. evitar que las actividades desarrolladas se concentren sólo en algunas dimensiones de la personalidad, descuidando otras;
- c. evaluar el crecimiento de las jóvenes en dichas dimensiones.

No obstante, es importante tener presente que en nuestros actos todas ellas se entrelazan, determinando nuestro particular modo de ser, de tal manera que es difícil distinguir la frontera entre una y otra.

2.7.2 OBJETIVOS EDUCATIVOS

El sistema de objetivos y actividades, apoyado en las Áreas de Desarrollo como una pauta, propone a las niñas y jóvenes que traten de lograr determinados objetivos educativos, esto es, que se esfuercen deliberadamente por alcanzar un conjunto de conductas deseables que les permitan crecer. La elección de estos objetivos es enteramente individual.

Para facilitar esta construcción personalizada de los objetivos, el Método pone a disposición de las niñas y jóvenes una propuesta que se expresa en una serie de conductas, habilidades, conocimientos y actitudes agrupadas por áreas de desarrollo, que reúnen las siguientes características:

- a) son un punto de confluencia entre los valores guía-scouts y las necesidades de los jóvenes de acuerdo a su edad;
- b) contribuyen al desarrollo de la personalidad en todos sus aspectos; y

- c) establecen una pauta para que cada joven se proponga sus objetivos personales y logre el propósito del Movimiento de acuerdo a su edad y a su particular modo de ser.

2.7.2.1 Objetivos Terminales y Objetivos Intermedios

La propuesta de objetivos educativos invita a las niñas y jóvenes a desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes desde las más simples a las más complejas cuya condición final se ve materializada en la expresión de *objetivos educativos terminales* siendo las anteriores a éstos *los objetivos educativos intermedios*, que promueven progresivamente dicha condición final o terminal.

Los **objetivos educativos terminales** describen, para cada área de crecimiento, las condiciones que se espera que las niñas y jóvenes logren al momento de su egreso del Movimiento. Marcan “el fin de la pista de una guía”, pero no son finales para la persona, la que nunca deja de desarrollarse armónicamente. Los objetivos terminales proponen a las niñas y jóvenes objetivos coherentes entre sí, dando unidad y articulación a todo el proceso de formación guía.

Los **objetivos intermedios** son una secuencia de pasos intermedios hacia el logro de cada uno de los objetivos terminales y presentan habilidades, conocimientos y actitudes que niñas y jóvenes pueden lograr de acuerdo con su edad. Al igual que los terminales, los intermedios se establecen para todas las áreas de desarrollo, procurando cubrir todos los aspectos de la personalidad.

2.7.2.2 Características de los Objetivos Educativos

Las principales características de los objetivos educativos son las siguientes:

- a. Son **formulados** por cada niña o joven teniendo como pauta la *propuesta* de habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas y propias para su edad.
- b. Al ser un conjunto de competencias de aprendizaje deseables de adquirir y por tanto de incorporar por cada niña y joven son de **carácter terminal para dicho tramo de edad**, son condiciones de satisfacción esperables de adquirir y evidenciar en su desempeño.
- c. Puesto que cada niña o joven evoluciona en un ritmo y tiempo diferente, la autonomía en la definición de sus objetivos educativos dependerá de sus características personales y de las circunstancias en que crecen. La finalidad es que cada ser se desarrolle con

respecto a sí mismo (no se pretenden formar “modelos ideales” de personas).

- d. Los objetivos educativos constituyen un programa de objetivos para la vida, por lo que **se logran a través de todo aquello** que las niñas y jóvenes hacen, dentro y fuera del Movimiento.
- e. Cada niña o joven **crece al mismo tiempo** en todos los aspectos comprendidos en los objetivos, por lo tanto su logro no puede separarse por períodos.
- f. La evaluación del logro de los objetivos es un proceso natural y continuo de acompañamiento, secuenciado y paulatino, distendido y amable, en el cual prima la **opinión de las propias niñas y jóvenes**. Mientras se vive y se comparte, este proceso también toma en cuenta la retroalimentación obtenida a través de la observación por parte de sus pares y de la guiadora.
- g. Los objetivos guardan unidad y secuencia entre ellos, por lo que avanzar en uno en específico no implica necesariamente detención del desarrollo de los otros.
- h. La acumulación de experiencias vividas a través de muchas actividades, tanto en la patrulla como en la Unidad o fuera de ellas, es la que va generando cambios en el comportamiento, por lo que los objetivos personales no pueden ser evaluados al término de cada actividad.

Se espera que, al conocerlos, la guía pueda reflexionar sobre las conductas que proponen y que, desde su realidad, con sus herramientas, busque la forma de mejorar o superar la situación que plantea el objetivo, dando así un paso más en la superación personal.

2.8 APLICACIÓN EN LA RAMA

La forma de abordar la progresión personal en la rama tiene como núcleo principal la patrulla, la cual está encargada de acompañar y favorecer el trabajo que cada guía realiza en beneficio de su progresión. Esta misión se lleva a cabo a través del apoyo de la Guía y Subguía de Patrulla, para lo cual se destinarán al menos **3 reuniones de patrulla al año** para revisar los avances de la progresión personal de cada guía de la patrulla. Esta tarea se desarrolla siempre bajo la mirada orientadora del equipo de guiadoras.

Como herramienta de registro de la progresión personal en la Rama Guía, se ha diseñado el **Diario de los Desafíos**, el cual es entregado a las guías al momento de iniciar la etapa de progresión. Cada diario abarca dos etapas: alba/amanecer y luz/resplandor.

Cuando la compañía introduzca por primera vez la progresión personal en la unidad, se recomienda al equipo de guadoras que previamente se capacite sobre las ideas, temas, contenidos y significado de cada área de desarrollo (mundos), con el objeto que poder explicar con palabras simples y cercanas a las guías los énfasis de cada área y las características de los objetivos educativos (desafíos).

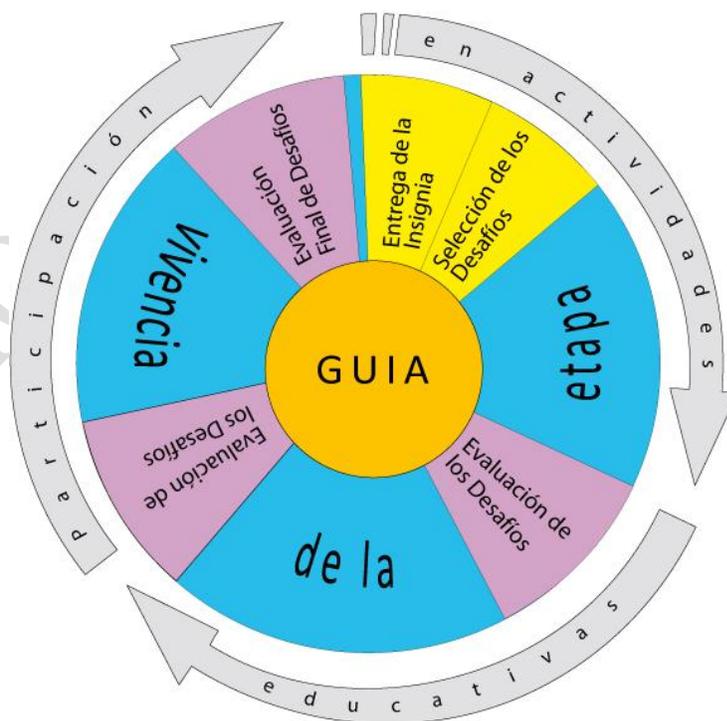
En la siguiente etapa, será necesario capacitar a las Guías y Subguías, para que adquieran el conocimiento básico del sistema.

Finalmente, para presentar el sistema a las guías de la compañía, se recomienda diseñar y ejecutar un gran Juego de los Desafíos. En este juego, la idea central es que las guías pasen por un recorrido en donde visiten todos los mundos. En cada mundo, deben realizar una actividad simple, motivadora, dinámica y representativa. Luego, al final del juego, cada guía recibe su Diario de los Desafíos e inicia así el trabajo personal de la progresión.

En el caso del ingreso de una nueva guía, la forma de presentar el sistema puede hacerse en la patrulla (durante el primer mes de su llegada) mediante un juego computacional, rompecabezas, o simplemente, a través una conversación con la Subguía de Patrulla. Si se tratase de una patrulla con varias integrantes nuevas, ésta puede replicar el juego de los desafíos.

2.8.1 APLICACIÓN DEL SISTEMA EN LA PATRULLA

CICLO DE LA PROGRESIÓN PERSONAL VIVENCIA DE UNA ETAPA



a) Guía

La guía recibe su diario de los desafíos y, en un momento privado de patrulla, redacta un desafío por mundo tomando en consideración los énfasis definidos para su edad. A partir de este momento, la guía comienza a trabajar permanentemente en su diario.

En consecuencia, la guía comienza su proceso de progresión con seis desafíos y durante el transcurso del año va redactando otros en la medida de que sienta que ya trabajó los anteriores.

Al reunirse con su patrulla 2 ó 3 veces al año para evaluar el avance del logro de sus desafíos, podrá anotar en su diario sus reflexiones, los comentarios de sus compañeras de patrulla, los desafíos que ha cumplido sin proponérselos y todo aquello que le sea significativo. Es en este momento cuando la guía puede elegir, cambiar o generar nuevos desafíos.

Al redactar sus desafíos, la guía debe hacerlo sobre la base de los énfasis de las áreas. Éstos deben ser comportamientos medibles y trabajables, en lo posible dentro del Movimiento para facilitar la retroalimentación de sus compañeras de patrulla y del equipo de guadoras.

Los objetivos deben redactarse con un verbo en primera persona singular (yo) que encabece el objetivo y que exprese una habilidad o capacidad por lograr. Luego, debe enunciar un conocimiento que sea medible a través de acciones observables; y finalmente, debe establecerse la situación o momento en que se mide.

Ejemplos:

<i>Aprendo a cocinar</i>	<i>dos platos de comida</i>	<i>para campamento</i>
Habilidad	acción observable	situación

<i>Aplico</i>	<i>el segundo artículo de la Ley</i>	<i>en un juego de la patrulla</i>
Habilidad	acción observable	situación

Si una niña ingresa a la compañía con 12 años o más, deberá trabajar la etapa que corresponda a su edad.

b) Subguía de Patrulla

El trabajo de la Subguía de Patrulla es fundamental para el sistema de progresión y debe mantener constantemente motivada a la patrulla en el logro de los desafíos de cada una de sus integrantes. Su función es recordar, motivar y registrar el trabajo individual de la progresión al interior de la patrulla.

Debe registrar los desafíos y avances de cada integrante de la patrulla cuando ésta se junte a conversar sobre la progresión en las reuniones destinadas para ello. El registro lo realiza en su cuaderno o en alguna planilla diseñada por el

equipo de guadoras con ese fin. Se sugiere que en dicha planilla se lleve control de los énfasis por mundo que está trabajando la patrulla.

El registro que lleva la Subguía permite al equipo de guadoras tener una visión de cada patrulla con relación a cada área de desarrollo y a los énfasis trabajados. Esta información será de gran ayuda al momento de diseñar las actividades para la unidad y apoyar a las patrullas cuando corresponda.

Las Subguías de las diferentes patrullas deben reunirse, junto con el equipo de guadoras, para compartir experiencias respecto a cómo llevar adelante la progresión con su patrulla.

c) Guía de Patrulla

La Guía de Patrulla, en conjunto con la Subguía, es la encargada de mantener constantemente motivada a la patrulla en el logro de los desafíos de cada una de sus integrantes.

Su función es motivar, acompañar y proporcionar las instancias para conversar y evaluar la progresión en cada una de las niñas de su patrulla. Para ello, debe planificar una reunión cada tres meses (al menos 3 en el año) con el fin de revisar los avances de la progresión personal.

Estas reuniones son instancias de reflexión en las que se comparten opiniones, sentimientos y experiencias, y donde lo más importante es el apoyo que la patrulla pueda brindar al trabajo que cada guía está realizando.

Es muy importante que, al interior de cada patrulla, se logre un trabajo personal y de crecimiento individual. Por lo mismo, como una forma de colaborar en esta tarea, es necesario que por patrulla determinen la manera en que tendrán presente los desafíos para no olvidarlos.

d) Equipo de guadoras

Las guadoras deben apoyar el trabajo de las Guías y Subguías de Patrulla en todo lo relacionado con su tarea de progresión. Con ese fin, es necesario que el equipo busque la mejor manera de apoyar a las patrullas en su trabajo y determine en conjunto con ellas las etapas sucesivas.

Es fundamental que el equipo de guadoras se mantenga permanentemente capacitado sobre las áreas de desarrollo y los objetivos educativos para:

- orientar y apoyar a las patrullas de la mejor manera posible
- realizar actividades que permitan un mejor trabajo en cada área
- conocer apropiadamente las debilidades y fortalezas de la unidad en cuanto a cada una de las áreas y a los respectivos objetivos educativos
- velar por el equilibrio en el trabajo de las áreas durante las actividades

Con el fin de tener una visión adecuada de cada patrulla con relación a las áreas de desarrollo y a los objetivos trabajados, el equipo de guadoras llevará un control de los desafíos en desarrollo a nivel de unidad basándose en el registro que llevan las Subguías de Patrulla. Por lo mismo, el equipo deberá retroalimentar las propuestas de las Subguías para lograr el control de la información o proporcionarles un diseño sencillo de planilla de registro.

Cuando se realicen reuniones con las Subguías, el equipo deberá orientarlas sobre el trabajo que están realizando, dar ideas que favorezcan y potencien el logro de los objetivos de cada guía, orientar mecanismos que permitan beneficiar la participación y responsabilidad de las guías en su progresión y felicitar los logros alcanzados y el conocimiento que han logrado en su quehacer.

El manejo del sistema requiere que el equipo de guadoras capacite permanentemente al Consejo de Alta Patrulla, de manera que siempre tengan claro:

- qué es la progresión personal
- qué son los seis mundos
- qué es un desafío y cuáles son sus características
- para qué sirve el sistema de progresión en la vida diaria de las guías
- por qué las guías trabajan el diario de los desafíos
- cómo se trabaja el diario de los desafíos

2.8.2 Etapas de progresión

Son cuatro y sus características son:

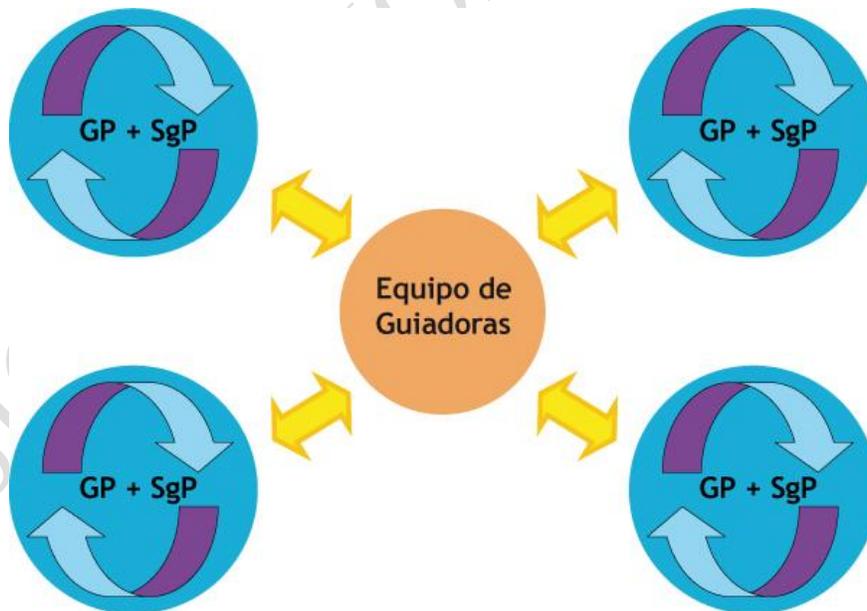
ETAPA	NOMBRE	RANGO DE EDAD	MOTIVACIÓN
Primera etapa	Trébol del Alba	11 a 12 años	CONOCER. Esta etapa refleja la inquietud de un despertar a nuevas experiencias.
Segunda etapa	Trébol Amanecer del	12 a 13 años	DESCUBRIR. Representa el descubrimiento de sí misma, de los demás y de su entorno.
Tercera etapa	Trébol de la Luz	13 a 14 años	VIVIR. La guía reconoce sus necesidades y encausa sus inquietudes.

Cuarta etapa	Trébol Resplandor	del 14 a 15 años	PROYECTAR. En esta última etapa, la guía pone su experiencia de vida al servicio de los demás y se compromete con su propio desarrollo.
---------------------	----------------------	---------------------	---

La etapa de progresión que vive cada guía se representa mediante una insignia. Existen 4 y su diseño representa al trébol de las guías de Chile, que se va rellenando poco a poco, tal como una guía va avanzando en su progresión. Sus colores son el cian, el amarillo dorado y el blanco. Cada insignia tiene escrita la etapa correspondiente.

La insignia debe entregarse a la niña al comienzo de la vivencia de la etapa, pues la insignia no constituye un premio a una etapa cumplida, sino un símbolo externo que indica el momento que la guía está viviendo. En el uniforme, se usa una sola insignia de progresión a la vez.

Proceso de Acompañamiento de la Progresión en la Rama Guía



La progresión personal en la Rama Guía tiene como núcleo principal la patrulla, la cual acompaña y favorece el trabajo que cada guía realiza en beneficio de su progresión, a través del apoyo de la Guía y Subguía de Patrulla, siempre bajo la atenta mirada del equipo de guiadoras.

GUÍA	SUBGUÍA DE PATRULLA (SgP)	GUÍA DE PATRULLA (GP)	EQUIPOS DE GUIADORAS
<ul style="list-style-type: none"> • Selecciona desafíos. • Completa diario con su patrulla. • Evalúa y modifica desafíos con su patrulla durante el año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recuerda y motiva • Registra desafíos de integrantes de patrulla • Se capacita permanentemente • Se reúne con guiadoras y subguías de las otras patrullas para retroalimentaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva y acompaña a cada guía. • Planifica una reunión de evaluación cada tres meses. • Busca junto con la patrulla maneras de mantener presentes los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya labor de Guía y Subguía de Patrulla. • Orienta mecanismos para mayor participación de guías en su progresión. • Retroalimenta propuestas de planilla de registro o proporciona diseño. • Capacita permanentemente al Consejo de Alta Patrulla.

2.9 EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

La Evaluación está esencialmente ligada a un proceso de aprendizaje. Todas las situaciones y actividades que procuramos al interior del Movimiento y que tienen como objetivo identificar y valorar el progreso del aprendizaje de las niñas y jóvenes son formas de evaluación. Esta nos permite una apropiación más significativa de habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyen directamente al desarrollo integral de las guías.

2.9.1 DEFINICION

La evaluación es el proceso de obtener información permanente sobre los desempeños de las niñas y jóvenes, con el fin de compartirles dicha información para que ellas puedan usarla en la formación de juicios respecto de su propio comportamiento, lo que a su vez utilizarán en la toma de decisiones frente a la determinación de sus logros.

Al generar información, la evaluación requiere de un esfuerzo sistemático de aproximarse sucesivamente a las niñas y jóvenes, con el objeto de que aquella información sea lo más clara y objetiva posible.

Por su parte, en el proceso de evaluación debe siempre considerarse el reconocimiento de aprendizajes previos que pueden haberse obtenido dentro o fuera del Movimiento.

2.9.2 ETAPAS DE LA EVALUACION

El proceso evaluativo debe pasar por las siguientes etapas:

- **Búsqueda de indicios o evidencias:** Información que se obtiene a través de la observación objetiva del desempeño de una niña o joven, ya sea en una situación espontánea o en una creada.
- **Registro y análisis:** Debe llevarse un registro de la información obtenida que luego permita el análisis y la retroalimentación.
- **Criterios:** Son elementos preestablecidos y conocidos por todos que sirven de referencia para la comparación con las evidencias recogidas.
- **Juicios de Valor:** Con las evidencias, su registro y los criterios establecidos, la niña o joven podrá formarse una opinión acerca de su propio desempeño, lo que le permitirá tomar conciencia de sus progresos.
- **Toma de decisiones:** Todas estas acciones llevan a que la niña o joven, pueda tomar decisiones respecto a cómo avanzar, cómo seguir el progreso del aprendizaje y cómo diseñar acciones concretas para potenciar el desarrollo.

2.9.3 METODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

Los métodos para obtener información sobre el aprendizaje son bien conocidos, pero fundamentalmente se trata de:

- Observar a las niñas y jóvenes en sus desempeños y escucharlas cuando describen sus trabajos y razonamientos.
- Plantear a las niñas y jóvenes preguntas abiertas, formuladas para invitarlas a explorar sus ideas y sus razonamientos.
- Proponer acciones, tareas, situaciones problema u otros escenarios de desempeño que exigen a las niñas y jóvenes usar ciertas habilidades, conocimientos o aplicar ideas.
- Solicitar que comuniquen sus ideas y razonamientos por diferentes medios. Lo importante es desarrollar una comunicación efectiva ya que esta promueve retroalimentación y autorregulación de las percepciones de sus propios desempeños.
- Discutir palabras claves y analizar como estas deben ser utilizadas.

2.9.4 DIEZ PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

1. Es parte de una planificación efectiva: Deben considerarse los espacios apropiados para la evaluación, no puede ser fruto del azar.
2. Se centra en cómo aprenden las niñas y jóvenes: La mirada de nuestra evaluación está en los logros que desarrolla la niña y no en los conocimientos que pueda acumular.
3. Es central en la actividad educativa en el Movimiento porque potencia el desarrollo de las guías
4. Es una destreza clave por parte de las guadoras, las cuales deben tener muy claro su rol en esta área, especialmente en lo referente a la retroalimentación
5. Genera impacto emocional: En el momento de evaluarse, la niña experimentará cambios importantes en su desarrollo, por ello la retroalimentación tanto de su guadora como de su patrulla, debe plantearse con mucho cuidado, presentando evidencias y nunca juicios de valor
6. Incide en la motivación de quien aprende: Una evaluación correctamente realizada permitirá un mayor incentivo para seguir progresando por parte de la guía. Por el contrario, si se cae en descalificaciones u opiniones subjetivas, fruto de un momento determinado, la niña no encontrará motivos para seguir progresando.
7. Promueve un compromiso con metas de aprendizaje y con criterios de evaluación
8. Ayuda a quien aprende a saber cómo mejorar: En la medida en que la guía reconoce sus logros, también reconocerá las áreas en las que debe mejorar y cómo se puede lograr.
9. Estimula la autoevaluación porque entrega indicios para mejorar el desempeño.
10. Reconoce todos los logros: Tanto los propuestos como aquellos que surgen espontáneamente.

2.9.4 PROCESO DE EVALUACIÓN EN LA COMPAÑÍA

- **Autoevaluación de la guía**

La principal responsable de su desarrollo es la propia guía, especialmente porque es ella quien determina los objetivos educativos que desea trabajar y propone, con

la ayuda de su patrulla, parte de las acciones que permiten el logro de dichos desafíos.

Por lo mismo, la principal protagonista en la evaluación de la progresión es la guía. Ella, mejor que ninguna otra persona, sabe cuándo se ha logrado un objetivo o qué le falta por trabajar.

La autoevaluación consiste en contrastar o comparar los resultados esperados (definidos en los objetivos educativos) con los resultados logrados (los cambios experimentados por la guía después de un período de tiempo).

• **Coevaluación de la Patrulla**

Es una forma de evaluación donde participa la patrulla en pleno. Entre todas, evalúan el comportamiento y participación de cada una de ellas. De esa manera, cada guía puede comparar el nivel de aprendizaje que cree tener y el que sus pares han observado, para así reflexionar sobre su aprendizaje.

Con ese fin, la labor principal de la patrulla en apoyo al proceso de evaluación de la progresión debe:

- Propiciar un ambiente adecuado para conversar y evaluar con tranquilidad y de manera afectiva.
- Ayudar a la guía a realizar una apreciación lo más real posible de cómo se encuentra frente a cada objetivo.
- Rescatar situaciones no observadas por la guía y que aportan al logro de sus desafíos.
- Respetar la decisión final de la guía con respecto al nivel de logro de sus desafíos.
- Estimular y apoyar a la guía, para hacer crecer su confianza y aumentar sus deseos y voluntad para dar un paso más en su desarrollo como persona.

Específicamente, para llevar a cabo el proceso de evaluación al interior de la patrulla, los pasos recomendados son:

- Describir hechos: recordar y conversar honestamente sobre lo que se ha realizado, las acciones, etc., sin calificar o enjuiciar a la guía.
- Comparar los hechos con lo que se esperaba de la progresión: contraponer los hechos con los desafíos seleccionados para determinar carencias o avances.
- Definir las adecuaciones necesarias y fijarse metas nuevas: analizar las acciones a futuro y fijarse nuevos desafíos, sobre la base de qué logros son válidos aun cuando no se cumpla plenamente el objetivo propuesto.

Como una forma de salvaguardar que el proceso de evaluación sea el adecuado y no se caiga en juicios y descalificaciones, se recomienda que la guiadora esté presente como observadora interviniendo sólo cuando sea necesario.

- **Apoyo del equipo de guadoras**

El proceso de evaluación de la progresión realizado al interior de las patrullas debe ser útil a la guadora en su labor de gestora, animadora, impulsora, facilitadora y orientadora del crecimiento de cada niña o joven; en otras palabras, de su desarrollo integral.

Tanto para recabar información como para retroalimentar a las guías, la guadora deberá buscar y procurar espacios exclusivos e informales para acercarse a cada guía aprovechando caminatas, esperas, trayectos de viaje, etc; y luego orientar a cada una según su proceso y su autoevaluación.

Sin embargo, a pesar de que el proceso de evaluación de la progresión se lleva a cabo en el seno de cada patrulla, es labor fundamental del equipo de guadoras la capacitación de las Guías y Subguías de patrulla, en aspectos tales como:

- formas de entregar la evidencia (descripción de hechos concretos, diferenciación entre hechos y opiniones, interpretación de imágenes versus descripción)
- habilidades comunicativas como empatía y asertividad.

Ejemplo de entrega de evidencia en la retroalimentación	
Juicio de valor	Hecho concreto
“siempre llegas tarde “	Llegaste 20 minutos tarde en las últimas dos reuniones.
“eres incontrolable”	Saltas, gritas y no dejas hablar al resto de la patrulla en los juegos.

2.10 SISTEMA DE ESPECIALIDADES

Una especialidad es un conocimiento superior al promedio sobre una materia o una habilidad particular para ejercer una función o desempeñar una tarea.

Para llegar a ser un especialista, se necesita tiempo, estudio y dedicación, pero por algo se empieza, generalmente gracias a que alguna persona o circunstancia nos estimulan en una determinada dirección.

El método se propone ser ese estímulo, fomentando que las niñas y jóvenes adquieran y ejerciten habilidades en torno a un tema específico, desarrollando aptitudes innatas, motivando la exploración de nuevas aficiones y, como consecuencia, mejorando su autoestima gracias a la seguridad que comporta el manejo de una destreza.

2.10.1 Características de las especialidades

Las principales características de las especialidades son:

- Es una actividad individual y voluntaria, que se desarrolla en un tiempo adicional al de las actividades colectivas y puede tener o no relación con ellas.
- Necesita el apoyo de un monitor, que puede ser miembro del equipo de dirigentes y guadoras o una persona externa nombrada por dicho equipo, sobre cuya idoneidad técnica y ética se dispone de información confiable.
- Los objetivos, acciones y requisitos de una especialidad son flexibles, dependiendo de la joven y del alcance que ésta quiera dar a su especialidad.
- Las especialidades no sólo permiten explorar y conocer, sino también hacer y servir, por lo que es recomendable que el cumplimiento de los requisitos sea evaluado a través de acciones y resultados.
- El logro de la especialidad se reconoce habitualmente mediante la entrega de un distintivo especial, generalmente una insignia.
- La guía, mediante esta herramienta, tendrá un aprendizaje de determinados contenidos (saber), el logro de actitudes (ser) y la realización de acciones específicas (hacer).

2.10.2 Proceso de las especialidades en la Rama Guía:



1. **Motivación:** la guiadora presenta, semestral o anualmente, las áreas temáticas y las diferentes especialidades que propone cada una de ellas para que las guías puedan escoger y trabajar. La guiadora debe procurar que a las niñas no les queden dudas sobre el sistema y la forma de trabajarlo.
2. **Elección:** la elección de la especialidad debe ser personal y voluntaria por parte de la guía. Ésta lo comunica a su patrulla, y posteriormente la guía y subguía informan al Consejo de Alta Patrulla. La guiadora se debe contactar con la guía para iniciar su proceso.
3. **Búsqueda del monitor:** la guiadora debe preocuparse de que el adulto acompañante (monitor o monitora) sea una persona idónea en el tema escogido por la guía; sea una persona conocida, que tenga alguna relación con la guía, su familia, colegio o grupo guía-scout; y que esté dispuesto a guiar a la niña en su proceso. El hecho de ser monitor de una especialidad pondrá a una persona en una relación muy estrecha con la guía, por lo que la guiadora debe asegurarse de que sea una oportunidad educativa.
4. **Orientación al monitor:** en una reunión formal de la guiadora con el monitor, ésta debe explicarle claramente la función que cumplirá, su rol como facilitador, la tarea de plantear objetivos y metas acordes con la realidad de la guía, tomando en cuenta sus conocimientos previos y la motivación de ella para desarrollar la especialidad.
5. **Planificación:** en reunión de la guía con el monitor, y ojalá en presencia de la guiadora, se debe realizar un diagnóstico de los conocimientos de la guía con respecto al tema de la especialidad y plantear objetivos, trabajos, metas y plazos, los que deberán estar acorde con los intereses de la guía, su edad, sus habilidades y características personales. Habrá que especificar las fechas de: inicio y de término del proceso, actividad con la patrulla y las evaluaciones. El Consejo de Patrulla deberá estar en conocimiento de estas fechas para que se formalicen los plazos y se coordinen las actividades colectivas dentro de la patrulla.
6. **Realización:** es el período de ejecución de las tareas planteadas. Debe tener una duración mínima de 2 y máximo de 4 meses.
7. **Evaluación:** se realiza sobre las metas planteadas y sobre los objetivos específicos propuestos para cada actividad. Considera las siguientes instancias:
 - Patrulla: evalúa el resultado de la actividad colectiva. Todas las especialidades deben terminar con una actividad que se realiza con la patrulla. Por lo tanto, sus pares tienen una opinión del trabajo de su compañera.

- Monitor: evalúa el cumplimiento de los aprendizajes esperados y también el proceso.
- Familia: comenta sobre el proceso y los logros de la guía con relación a la especialidad.
- Guía: realiza su evaluación personal con respecto al proceso y al logro de las acciones planteadas luego de considerar todas las evaluaciones recibidas. En definitiva, la decisión del logro de la especialidad radica en la guía.

8. **Cierre del proceso:** en la ceremonia de Entrega de Especialidades, la guía recibe la insignia respectiva y el certificado, en el cual debe ir el nombre de la especialidad, el nombre del campo de interés a la que pertenece, el nombre de la guía, del monitor y de la guiadora que hace de ministro de fe. La patrulla deja constancia de la especialidad aprobada en su Tally.

2.10.3 INSIGNIAS DE ESPECIALIDAD

En la Asociación, existen varios diseños de insignias de especialidad. Sin embargo, si una guía desea hacer una especialidad cuya insignia no está diseñada, puede elaborarse en la misma unidad. Para esto, será necesario acudir a la creatividad e ingenio del equipo de guiadoras. En la cartilla de trabajo de la especialidad, existe un espacio en donde la guía puede hacer un diseño de la insignia que desea. El equipo puede sacar la idea de ese dibujo o diseñar directamente otra y hacerla personalmente o mandarla a hacer. El único requisito es respetar la forma de las insignias prediseñadas.

Las guías pueden usar en el uniforme todas las insignias de especialidades que hayan logrado.

2.11 INSIGNIA DE CONSERVACIÓN

El Proyecto de Conservación para la Rama Guía se inserta dentro de la Política de Naturaleza que la AGSCH implementa en todas sus ramas, con el objeto del desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes, reforzando en ellos la necesidad de cuidado y mantención del medio ambiente para preservarlo en el tiempo.

Su objetivo general es motivar en las guías un diálogo sobre la importancia que el medio ambiente tiene en sus vidas en base a un proyecto específico sobre su cuidado.

Como objetivos específicos podemos mencionar:

1. Comprender que el medio ambiente es todo lo que rodea a la persona.
2. Generar un beneficio a la comunidad que está directamente involucrada con el Proyecto.
3. Dialogar sobre la importancia del medio ambiente en la vida de cada guía.
4. Desarrollar acciones específicas para comprender el alcance de la conservación.

5. Lograr en las guías habilidades básicas en la gestión de proyectos.

La entrega de la Insignia de Conservación no constituye una ceremonia oficial, ya que no es una especialidad, pero igualmente se le debe dar importancia a este momento, pues representa el logro de un proyecto colectivo.

Se puede entregar tanto en un acto de unidad como de grupo, donde se refuerce el logro del trabajo colectivo de la patrulla y el impulso que ellas han dado en pro del cuidado del medio ambiente.

2.12 CEREMONIAL

El ceremonial se compone de una serie de actividades y por ello constituye parte integrante del Programa. Los progresos, vivencias y logros de cada niña o joven en el Movimiento son destacados a través de diversas acciones de reconocimiento, las que denominamos ceremonias.

En las ceremonias se manifiesta el cariño y afecto de sus compañeras por cada niña o joven que celebra un paso importante de su vida, convirtiéndola en el o la protagonista principal.

Si bien debemos enfatizar más el fondo (el objetivo y sentido final del acto) que la forma (puesta en escena, montaje) el ceremonial nos permite renovar el sentido del símbolo, reforzar la unidad del grupo y crear un ambiente propicio para reflexionar sobre los valores que se hacen presentes en la actividad de todos los días.

2.13 CEREMONIAL EN LA RAMA

2.13.1 Características de las ceremonias

Una ceremonia guía debe ser:

- **Personalizada**
Dar un tiempo especial a cada una de las protagonistas para que celebre su momento o hito de la forma que desee.
- **Oportuna**
Elegir un momento apropiado para cada ceremonia de común acuerdo con la protagonista y tener en cuenta un horario y condiciones ambientales apropiadas para la edad de las niñas y jóvenes.
- **Significativa**
Destacar a la guía con respecto a sus logros, compromisos o pasos mediante una ejecución comprensible y transparente.

- **Solemne**
Procurar un ambiente de respeto por el objetivo que persigue la ceremonia, sin caer en seriedad o gravedad.
- **Natural**
Realizar gestos sencillos, utilizando signos y posturas cómodas; en voz alta, bien articulada, en forma breve, concisa y clara, pero de manera cálida y comunicativa.
- **Impecable**
Contar con todas las personas que deben participar y correctamente uniformadas; en un lugar seguro y adecuado, y con todos los elementos necesarios (banderas, insignias etc.)
- **Breve**
Tener una duración máxima de 30 minutos para evitar desconcentración y pérdida del sentido de la ceremonia.

2.13.2 Momentos generales de una Ceremonia

- **Introducción o motivación**
Consiste en explicar, con las palabras apropiadas, la ceremonia que se vivirá, invitando a todos los asistentes a participar activamente de ella, en un ambiente de respeto y solemnidad.
- **Participación de la guía**
Es el momento esencial, donde la guía es la protagonista. La niña sabe en qué consiste su participación y se prepara con anticipación. Todo el proceso debe ser supervisado por el equipo de guías.
- **La participación de la compañía**
Es importante que, en primer término, la patrulla de la guía protagonista tenga una participación activa, ya sea a través de cantos, gritos, saludos o lo que estimen pertinente. Luego, las otras patrullas también deben participar como integrantes de la misma unidad. Esto permite que la guía se sienta apoyada y a la vez reconocida por todos.
- **La finalización**
Este momento debe ser claro y marcado, para no perder lo significativo de la ceremonia. Se puede cerrar con un canto apropiado, los gritos de patrulla y de la unidad o con aquello que se estime conveniente para el instante vivido.

2.14 CEREMONIAS DE LA RAMA GUÍA

En la Rama Guía, tenemos 5 ceremonias establecidas:

- *Ceremonia de Promesa*
- *Entrega de Etapas*
- *Investidura de Guía y Subguía de Patrulla*
- *Entrega de Especialidades*
- *Ceremonias de Paso*

Desarrollo de las ceremonias

- ***Ceremonia de Promesa***

Objetivo	Formalizar el deseo de la guía de asumir su compromiso personal ante la unidad, con la vivencia de los principios y valores del Movimiento.
Participantes	Toda la compañía y el equipo de guadoras, junto a los invitados que la guía estime conveniente.
Lugar	Preferentemente en contacto con la naturaleza, donde se privilegie la privacidad y solemnidad.
Ambientación	La bandera de compañía se ubica en un lugar al alcance de la guía (báculo, mástil bajo, mesa u otro). Si ésta falta, se puede utilizar la bandera de la rama o la institucional. La bandera nacional domina la ceremonia y se ubica en un lugar de honor. Se debe contar con la insignia de Promesa guía y con algún obsequio para la guía. Se usará uniforme completo.
Descripción	<p>La guadora reúne a la compañía en el lugar preparado con anticipación y hace el saludo inicial, con el lema de las guías. (Guías siempre: Listas)</p> <p>La guadora motiva desde el punto de vista valórico, la participación de todas las niñas en la ceremonia, dando el énfasis del compromiso personal y voluntario que hará la guía frente a todas.</p> <p>La Presidenta de la Corte de Honor hace una reflexión en torno a la vivencia de la Promesa o a partir de un texto específico. Luego, invita a las participantes a decir la oración guía.</p> <p>La Guardiana de la Leyenda de la patrulla respectiva inicia el himno de la rama.</p> <p>Terminado el himno, la guadora pregunta a la Guía de Patrulla correspondiente quién asumirá su compromiso.</p> <p>La Guía de Patrulla nombra a la guía y ésta avanza frente al equipo de guadoras.</p> <p>La guadora felicita a la niña por la decisión que ha tomado y</p>



	<p>resalta algún hecho importante del entorno que tenga relación con la guía, de tal manera que ésta perciba que ese momento fue preparado para ella. (Ej: un árbol, las nubes, las rocas, etc.). Luego, destaca las cualidades de la guía para enfrentar el compromiso.</p> <p>A continuación, la guiadora pregunta a la niña si conoce la Ley guía y si está dispuesta a vivir acorde a ella.</p> <p>Una vez que la guía responde, la guiadora la invita a expresar su compromiso delante de todos.</p> <p>La Presidenta de la Corte de Honor acerca la bandera a la guía y ésta extiende su mano izquierda hacia la bandera y hace el saludo guía con la derecha.</p> <p>La guiadora solicita a la guía que diga el texto de la Promesa.</p> <p>Una vez dicho el texto, la Presidenta de la Corte de Honor prende la insignia en la camisa de la guía, le entrega el obsequio, le estrecha la mano izquierda y la felicita por el paso dado. A continuación, la guía se gira hacia la compañía y realiza el saludo guía.</p> <p>La guía se integra a su patrulla y realizan su grito.</p> <p>La Guardiana de la Leyenda da inicio al canto de la Promesa y todas las guías cantan haciendo el saludo.</p> <p>Finalmente, la guiadora da la señal para retirarse del lugar</p>
Frecuencia	Cada vez que sea necesario.
Recomendación	<p>La guiadora debe estar atenta al momento que la guía diga el texto de la Promesa, ya que en caso de olvido o equivocación debe apoyarla.</p> <p>Previo a la ceremonia, la guía tendrá un tiempo para reflexionar sobre cada uno de los valores insertos en la Ley y su compromiso frente a ella. Este momento puede durar unos 60 minutos aproximadamente, y se recomienda que se realice el día anterior de la ceremonia.</p>

- **Entrega de Etapa**

Objetivo	Dar inicio a la vivencia de una etapa de progresión
Participantes	Toda la compañía y el equipo de guadoras
Lugar	Preferentemente en contacto con la naturaleza.
Ambientación	Se prepara con antelación la bandera de la rama y de la unidad. Se debe contar con la insignia de progresión correspondiente a la guía. Se usará uniforme completo.
Descripción	<p>La ceremonia es organizada por la guadora, la Subguía de Patrulla y la Guardiana de la Leyenda de la patrulla de la protagonista de la ceremonia.</p> <p>La guadora reúne a la compañía en el lugar preparado para la ceremonia.</p> <p>Se inicia la ceremonia con los gritos de patrulla.</p> <p>La Guardiana de la Leyenda da inicio a un canto apropiado.</p> <p>La guadora hace pasar adelante a la guía que recibe la etapa y motiva la ceremonia resaltando el significado de esta etapa y poniendo énfasis en el beneficio que esto implica para toda la unidad.</p> <p>La Subguía de Patrulla destaca el compromiso de la guía para con su crecimiento y la motiva a iniciar la nueva etapa con más fuerza y responsabilidad. Luego, prende la insignia en la camisa y la felicita.</p> <p>Para finalizar, la guía se integra a su patrulla y realizan su grito</p> <p>La Guardiana de la Leyenda hace el cierre con un aplauso.</p>
Frecuencia	Cada vez que la progresión de las niñas lo requiera.
Recomendación	En caso de una ceremonia con más de una protagonista, se recomienda entregar las etapas en forma secuencial y personalizada, desde la primera etapa hacia la cuarta.

- **Investidura de Guías y Subguías de Patrulla**

Objetivo	Oficializar los cargos de Guía y Subguía de Patrulla
Participantes	Toda la compañía y el equipo de guadoras
Lugar	Preferentemente en contacto con la naturaleza.
Marco Simbólico	Báculo de las patrullas, Tallys de las patrullas, bandera de la unidad, cintas de cargo, uniforme completo.
Descripción	La compañía se forma en semicírculo y el equipo de guadoras se



	<p>ubica en frente, teniendo a sus espaldas los báculos de las patrullas.</p> <p>Se inicia la ceremonia con el himno de la compañía o el de la Rama Guía.</p> <p>La guiadora hace una introducción sobre el objetivo de la ceremonia y una breve reseña sobre el papel que deben desempeñar ambos cargos en la patrulla. También, destaca la responsabilidad colectiva de la elección por parte de la patrulla y el compromiso de apoyo mientras ejerzan los cargos.</p> <p>Se inviste en primer lugar a la patrulla que se forma a la izquierda del equipo. Se invita a pasar adelante a la Guía de Patrulla y a la Subguía.</p> <p>La guiadora les pregunta si conocen el compromiso que asumen con su patrulla y si están dispuestas a cumplir dicho compromiso teniendo presente la Ley y la Promesa.</p> <p>La responsable de unidad entrega las cintas de cargo respectivas, Luego, se entrega el báculo a la Guía de Patrulla. Ambas guías saludan al equipo de guiadoras y hacen el saludo guía a la compañía.</p> <p>A continuación, se integran a su patrulla y todas firman el Tally en la hoja que han preparado. Luego, vuelven a la formación y terminan con el grito de patrulla.</p> <p>Se repite el procedimiento con las tres patrullas restantes, siguiendo el orden de izquierda a derecha.</p> <p>Se da término a esta ceremonia haciendo el grito de unidad.</p>
Frecuencia	Cada vez que sea necesario.
Recomendación	<p>Es conveniente investir a la Guías y Subguías lo más pronto posible después de su elección.</p> <p>La investidura de la Guía de Guías puede realizarse de la misma manera, con posterioridad a la ceremonia de investidura de Guías y Subguías de Patrulla.</p>

- **Ceremonia Entrega de Especialidades**

Objetivo	Reconocer el logro o desarrollo de una habilidad, destreza o conocimiento por parte de la guía en relación con su trabajo en un campo de interés determinado.
Participantes	Toda la compañía, el equipo de guadoras y el tutor que acompañó a la guía durante el desarrollo de su especialidad e invitados de la guía.
Lugar	Preferentemente en contacto con la naturaleza.
Ambientación	Se prepara la bandera de la rama y de la unidad. Se debe contar con la insignia de especialidad respectiva y un diploma o regalo relacionado con la especialidad trabajada. Se usará uniforme completo.
Descripción	<p>Se reúne la compañía en el lugar preparado por el Consejo de Alta Patrulla.</p> <p>Se inicia la ceremonia con un canto apropiado.</p> <p>Luego, la guadora motiva la ceremonia resaltando la importancia del logro de una especialidad tanto para la patrulla como para la unidad.</p> <p>La guía comparte brevemente lo aprendido y lo más significativo de su proceso.</p> <p>Se da la palabra al tutor para que cuente de manera constructiva cómo fue el proceso.</p> <p>A continuación, la guadora hace entrega de la insignia y del regalo o diploma.</p> <p>Para finalizar, la guía se integra a su patrulla y realizan su grito</p> <p>Toda la compañía canta el himno de la rama.</p>
Frecuencia	Cada vez que alguna guía culmine una especialidad.
Recomendación	Propiciar la presencia del tutor.

- **Ceremonias de Paso**

	GOLONDRINA A GUÍA	GUÍA A PIONERA
Objetivo	Dar la bienvenida a la niña que proviene de la bandada, con el fin de integrarla.	Despedir adecuadamente a la guía que ha culminado su proceso dentro de la compañía.
Participantes	La bandada y su equipo de guadoras. La compañía y su equipo de guadoras.	La compañía y el equipo de guadoras, la avanzada de pioneros y su equipo de

	Los invitados que ambas unidades estimen convenientes de común acuerdo.	guiadoras y dirigentes. Los invitados que ambas unidades estimen convenientes de común acuerdo.
Lugar	Un espacio amplio, que permita un desplazamiento fácil de las participantes de la ceremonia; y de preferencia en un ambiente que permita el contacto con la naturaleza	Un espacio amplio, que permita un desplazamiento fácil de las participantes de la ceremonia; y de preferencia en un ambiente que permita el contacto con la naturaleza
Ambientación	Banderas de ambas unidades. Ornamentación de acuerdo con la ceremonia (flores, velas, piedras u otro) Regalo de bienvenida	Banderas de ambas unidades. Tener demarcado el camino por recorrer. Un recuerdo para la guía que deja la unidad.
Descripción	Ambas unidades se ubican frente a frente. La distancia sugerida es de unos 10 metros aproximadamente. Luego de que la responsable de bandada acompaña a la golondrina hasta la mitad del camino, ésta es recibida por la responsable de la compañía. Al llegar donde está la compañía, la recibe la guía de la patrulla que ella misma escogió. Ésta la integra a la patrulla y hacen su grito. La guiadora le da la bienvenida formal ante toda la unidad. Se finaliza con un canto alegre y los gritos de cada patrulla más el de la unidad. Ambas unidades se retiran del lugar, partiendo primero la bandada.	Se reúne la compañía en un lugar previamente preparado. La responsable de unidad motiva y hace notar la importancia de esta ceremonia como crecimiento personal. Se resaltan los valores de la guía y se le entrega un recuerdo de este momento. Ella se despide de su patrulla y realizan su grito por última vez. Luego, la compañía dice la oración guía. La guía se despide del equipo de guiadoras y emprende sola el camino hacia la avanzada. Mientras la guía se desplaza hacia la avanzada, la compañía canta una canción alegre. Cuando la guía es recibida por el responsable de la avanzada, la compañía se retira del lugar en absoluto silencio.
Frecuencia	Idealmente al inicio y mitad del año de actividades.	Idealmente al inicio del año de actividades.
Recomendación	Se recomienda evitar los pasos masivos, ya que lo ideal es que cada niña viva su ceremonia de manera personal. Es importante que la golondrina tenga contactos previos con la	Se recomienda evitar los pasos masivos, ya que lo ideal es que cada niña viva su ceremonia de manera personal. Es importante que la guía tenga contactos previos con la

	<p>patrulla y la compañía, para promover que el paso sea más bien un momento de alegría. La ceremonia debe ser preparada por los equipos de guadoras de ambas unidades.</p>	<p>avanzada, para promover que el paso sea más bien un momento de alegría. La ceremonia debe ser preparada por las guadoras y dirigentes de ambas unidades.</p>
--	---	---

“Una celebración propia del Scout debiera producir un efecto tan grande en los muchachos (...) si al realizarla recordáramos que no son adultos y si avanzáramos siguiendo el paso de los más jóvenes. El aburrimiento no es reverencia”

BP

2.15 CONOCIMIENTOS BASICOS

Existen elementos que necesariamente deben ser conocidos por las niñas y jóvenes para desarrollar las actividades, formar el sentido de pertenencia a la unidad e integrarlos al mundo Guía-Scout. Éstos constituyen un factor diferenciador de otras instituciones o agrupaciones de jóvenes.

Es misión del equipo de guadoras estimular a las guías en la adquisición y desarrollo de estos conocimientos y habilidades, invitándolas a buscar la información en cualquier fuente fidedigna a la que puedan acceder.

Dentro de las actividades de patrulla y de unidad, existen diferentes formas de entregar estos contenidos; por ejemplo, a través de talleres, juegos de conocimiento entre patrullas o una conversación tranquila al lado de una fogata en campamento.

Entre **CONOCIMIENTOS BASICOS** cabe mencionar:

- ✓ *El lenguaje de la rama:* Son aquellos conceptos comunes que se utilizan al interior de la unidad y que sólo tienen sentido para quienes son guías o se relacionan con ellas. Por ejemplo: patrulla, Guía y Subguía, desafíos, mundos, diario de los desafíos, fiesta del trébol, “Guías siempre...”, entre muchos.
- ✓ *Marco Simbólico:* Son los elementos que le dan sentido de pertenencia a la patrulla y a la Unidad.
- ✓ *Ley y Promesa:* Es el marco valórico que nos distingue de otros grupos juveniles y nos da la identidad como Movimiento.

- ✓ *Historia del Movimiento*: Relatos de las vivencias pasadas de nuestra historia, que construyen una identidad presente y nos perfilan hacia el futuro.
- ✓ *Técnicas*: Son conocimientos, procedimientos y aplicaciones que nos permiten como Movimiento dejar este mundo mejor de cómo lo encontramos. Por ejemplo: nudos, construcciones, primeros auxilios, campismo con mínimo impacto ambiental, acecho, conservación, etc.
- ✓ *Animación*: Elementos que nos permiten potenciar el espíritu guía: danzas, aplausos y canciones.

“El principio motriz del Escultismo es estudiar las ideas del muchacho y animarlo a que se eduque por sí solo en vez de esperar a recibir instrucción.”

BP

3. APRENDIZAJE POR LA ACCIÓN

3.1 INTRODUCCIÓN

Las actividades individuales o colectivas que llevan a cabo nuestras guías tienen como propósito desarrollar ciertos aprendizajes. Éstos se generan no sólo durante la ejecución de la actividad, sino a través de todo el proceso previo y posterior a la ejecución.

De acuerdo con lo anterior, es importante que la guía asuma un rol protagónico en relación a la elaboración de actividades. Es así como la niña o joven será gestora de sus propios aprendizajes y logrará desarrollar la autonomía que el Guidismo promueve.

El proceso educativo centrado en la guía y en sus capacidades favorece la construcción de aprendizajes significativos. La herramienta que tenemos como Movimiento para que nuestras guías logren dichos aprendizajes es el elemento del Método denominado Aprendizaje por la Acción.

3.2 DEFINICIÓN

Entenderemos “aprendizaje” como el proceso en que el individuo construye nuevos conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser). Estas construcciones proporcionarán una manera determinada de enfrentarse a ciertas situaciones y de relacionarse con los demás (saber vivir juntos). El aprendizaje se produce como consecuencia de la interacción entre la guía y los nuevos contenidos, de manera que provoca en ella un cambio en su estructura de pensamiento.

En el Movimiento, favorecemos el Aprendizaje por la Acción, es decir, el aprendizaje que se genera desde la práctica, desde las experiencias de las propias guías. Este proceso, por tanto, es de carácter inductivo: a partir de vivencias particulares se extraen principios generales.

En definitiva, el Aprendizaje por la Acción es fundamentalmente experiencial y se considera como un proceso que produce cambios profundos, significativos y permanentes en la persona.

3.3 CARACTERÍSTICAS

Trabajamos el Aprendizaje por la Acción cuando la guía asume el protagonismo ante una situación determinada. Es ella quien toma las decisiones y quien elige la manera de proceder. Para ello, se basa en la evaluación constante de sus

acciones, la cual se lleva a cabo con la ayuda de la guiadora, quien proporciona las evidencias necesarias. El proceso de aprendizaje debe considerar la acción seguida de la reflexión, pues esto favorece que cualquier cosa aprendida a partir de la acción sea utilizada en una próxima situación similar a enfrentar.

El Aprendizaje por la Acción resulta ser significativo siempre que la guiadora asuma un rol de mediadora entre la guía y los contenidos. Esto quiere decir, en primer lugar, que la guía logra relacionar sus conocimientos previos con los nuevos, teniendo como consecuencia la reformulación, el reemplazo o la complementación de lo que ya sabía. En segundo lugar, significa que el nuevo conocimiento es relevante para la guía, o sea, tiene sentido. En la medida en que la guía considere que los nuevos contenidos son útiles, el aprendizaje será significativo.

Dado lo anterior, es importante que la guiadora se preocupe de activar los conocimientos previos de las guías, esto es que ellas rescaten de sus esquemas mentales los contenidos que les serán útiles para desarrollar la actividad educativa. Por ejemplo, la guiadora puede activar estos conocimientos a través de preguntas abiertas.

Finalmente, debemos destacar que el aprendizaje significativo requiere un compromiso personal. Además, es autoiniciado, cambia la estructura del pensamiento, la actitud e incluso la personalidad y es evaluado por la propia guía.

3.4 APLICACIÓN EN LA RAMA GUÍA

Para llevar a cabo el Aprendizaje por la Acción, la guiadora plantea una situación-problema concreta, con una complejidad de acuerdo con los conocimientos y competencias preexistentes en las niñas y las jóvenes. La situación-problema debe presentar elementos que le sean familiares a la guía para que pueda comprenderla y, así, formular tareas por resolver, las cuales entenderemos como el instrumento para lograr el desarrollo de los aprendizajes.

Podemos ilustrar el proceso que vive la guía mientras desarrolla su aprendizaje por la acción:



Si bien el planteamiento de la situación-problema es de responsabilidad de la guiadora, este proceso debe ser desarrollado por la guía de manera autónoma, lo cual no implica que la guiadora se margine de éste, sino que debe ejercer un rol apoyador y orientador durante todo el proceso.

Por lo tanto, es la guía quien:

- Primero, recibe y busca información de la situación que se le presenta.
- Una vez informada de manera suficiente, planifica individual o colectivamente lo que va a ejecutar.
- Posteriormente, estará preparada para decidir su prioridad y las alternativas más viables para actuar.
- Luego del proceso anterior, ejecuta o realiza la acción.
- Durante su desarrollo, controla todos aquellos factores o variables que están en juego para la resolución de la situación-problema.

- f. Finalmente, valorará la acción desarrollada, las alternativas y opciones tomadas y, por consiguiente, recogerá por sí misma los elementos que ha considerado relevantes o significativos para su desarrollo y progreso.

En los procesos de Aprendizaje por la Acción, juega un papel fundamental actuar en forma práctica en la resolución de la situación- problema. Es necesario realizar el proceso de valoración tanto de la experiencia como de los resultados, ya que puede suceder que el proceso y la búsqueda de la solución correcta sean más importantes que el resultado mismo.

El aprendizaje se basa entonces en el desarrollo de las situaciones-problemas presentadas y es en este proceso donde la niña o joven adquiere experiencias significativas, volviéndose cada vez más competente.

Finalmente, es vital para el Movimiento desarrollar y hacer progresar el aprendizaje con los elementos transversales que detonan y armonizan la construcción de su propio crecimiento, ilustrado en los cuatro pilares de la educación:

1. Aprender a SER, es decir, lograr que las niñas y jóvenes a través del desarrollo de actitudes basadas en la vivencia de la Ley y la Promesa Guía logren ser personas de bien, con su propia personalidad... como esperaba Baden Powell, que sean unas "buenas ciudadanas".
2. Aprender a HACER, o sea, ser personas útiles que puedan dar solución a sus problemas, que no se queden en la inacción, sino que desarrollen todas sus competencias, en las más diversas situaciones
3. Aprender a CONOCER, lo que significa estar al tanto diversas materias, tanto de cultura general como las relacionadas con nuestro movimiento
4. Aprender a VIVIR JUNTOS, lo que se traduce en saber actuar en equipo, a enfrentar los problemas comunes, a entender al otro, aceptar las diferencias, etc

3.5 COEDUCACIÓN

El concepto de coeducación dentro del Movimiento, implica "... un proceso por el cual personas de ambos sexos se educan en conjunto para llegar a establecer entre hombres y mujeres una relación de igualdad y de complementariedad, caracterizada por la igualdad de oportunidades, la plena aceptación del uno por el otro, la comprensión, el respeto y el enriquecimiento mutuo sobre la base del compañerismo, la responsabilidad compartida y el poder de decisión." (OMMS)

Es mediante la acción, y no la teoría, que niñas, niños y jóvenes deben aprender esta idea de igualdad y complementariedad que queremos transmitir. Además, las actividades vividas en común, de manera integrada; la aceptación y respeto de intereses específicos de cada sexo en una etapa determinada de su desarrollo formarán a cada niña, niño o joven consciente de su papel en la sociedad de hoy y

del futuro, y de su responsabilidad de educar hijos con mente justa y respetuosa de las diferencias y características de los individuos, fruto más bien de su experiencia de vida que por el hecho de pertenecer a un sexo determinado.

“Un muchacho aprende por medio de la práctica, no por medio de órdenes”

Baden Powell

4. SISTEMA DE EQUIPO

4.1 INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos del método guía y scout es la pertenencia a pequeños grupos. Estos grupos de pares propician la socialización, identifican a sus miembros con los objetivos que le son propios, permiten el conocimiento profundo de otras personas y facilitan el aprecio mutuo, la libertad y espontaneidad, creando una atmósfera o espacio educativo privilegiado para crecer y desarrollarse.

El pequeño grupo facilita también el descubrimiento y la aceptación de la responsabilidad y prepara para el autocontrol, colaborando en la formación del carácter, en la adquisición de habilidades y en la capacidad de participar, conociendo sus derechos y deberes.

En este proceso, la educadora, manteniéndose como tal, se incorpora alegremente a la vida juvenil, siendo testimonio de los valores que el Movimiento propone y ayudando a descubrirlos en la vivencia; nunca ejerciendo control. Este estilo de presencia facilita el diálogo y la cooperación entre generaciones.

Los equipos que trabajan bien están formados sobre la base de la confianza, el respeto y el sentido de pertenencia. Este sentido es importante, porque somos “seres sociables”, disfrutamos de la compañía de los demás.

4.2 DEFINICIÓN

El Sistema de Equipo es un conjunto de elementos interdependientes que promueve la adquisición de responsabilidades dentro de un pequeño grupo y la participación juvenil en instancias de patrulla y unidad. Es una forma de organización que facilita la socialización y en la que los mismos pares regulan las acciones del grupo.

4.3 CARACTERÍSTICAS

El trabajo en equipo puede producir enormes beneficios. Se puede compartir habilidades, apoyarse unas a otras, ganar respeto y obtener un mayor sentimiento de logro. Además, como resultado, se forjan amistades profundas y duraderas.

La mayoría de los grupos sociales se forman porque reúnen a personas que comparten los mismos objetivos y que necesitan trabajar juntas para lograrlos. La pertenencia a un equipo implica que éste:

- brinda apoyo y ayuda a sus integrantes.
- coordina las actividades de los individuos.
- genera compromiso.

- ofrece un espacio donde satisfacer la necesidad básica humana de pertenencia
- identifica las necesidades de aprendizaje y desarrollo de sus integrantes
- ofrece un entorno de convivencia estimulante y agradable
- desarrolla la comunicación.

4.4 EL SISTEMA DE EQUIPO EN LA RAMA GUÍA

El sistema de equipo en la Rama Guía se refleja en una unidad (compañía), conformada por pequeños grupos (patrullas), que funcionan independientes, pero interrelacionadas. A esto denominamos **Sistema de Patrullas**.

Las compañías poseen –idealmente- 32 guías, de entre 11 y 15 años, las que se dividen en pequeños grupos de trabajo que se llaman **patrullas**. La compañía está compuesta a lo menos por 2 patrullas y puede tener un máximo de 4. Una patrulla puede tener un mínimo de 6 guías y un máximo de 8; con un número mayor de niñas por patrulla se hace más difícil el conocimiento y desarrollo individual.

La patrulla, por ser un pequeño grupo, de carácter estable y duradero en la relación entre sus miembros, con una identidad y con objetivos propios, favorece el conocimiento profundo de sus integrantes, el aprecio mutuo de unas por otras, el sentimiento de libertad, apoyo y afecto que todas las jóvenes necesitan, y el control social interno ejercido de manera informal.

El sistema de patrullas es, entonces, una forma organizada y educativa que motiva a cada guía a impulsar su propio desarrollo personal, al sentirse miembro de un grupo reducido, escogido libremente, que posee identidad propia, y con el cual debe sentirse identificada.

Los objetivos del sistema de patrulla son:

- Estimular la superación personal y grupal.
- Promover la reflexión personal y colectiva.
- Descubrir el valor del trabajo.
- Desarrollar las capacidades individuales.
- Incentivar el compromiso.
- Crear un estilo de vivencia comunitaria.

4.5 LA PATRULLA

La patrulla es el eje central de la unidad, pero como grupo pequeño tiene vida independiente y elementos propios: metas, tradiciones, rincón, etc.

Quien lidera este equipo es la **Guía de Patrulla**, la que es nombrada por sus integrantes. Ella escoge a quien la ayudará en su trabajo, la **Subguía de Patrulla**. Ambas son responsables de la buena marcha de la patrulla.

Sin embargo, cada guía tiene su función en la patrulla, comparte la responsabilidad de su funcionamiento, asume un cargo que le sirve a todas, es solidaria con sus compañeras en la formación personal y en la alegría de una amistad profunda que da la vivencia de un mismo ideal. En resumen, de todas ellas dependen los logros de la patrulla.

4.5.1 Espíritu de Patrulla

Es el sentido de pertenencia que desarrollan las jóvenes con su patrulla y la forma de llevar a cabo las actividades. Es el estilo y la fuerza con que impregnan cada una de las cosas que realizan en grupo.

Factores que favorecen el espíritu de patrulla:

- La personalidad de la Guía y Subguía
- Una disciplina libremente establecida
- Una adecuada distribución de funciones
- La sana competencia con otras patrullas
- La obtención de bienes comunes
- Las actividades de patrulla
- Los intereses compartidos
- El estilo de trabajo

4.5.2 Organización de la patrulla

Ésta tiene un fin educativo, donde cada niña asume responsabilidades, las que se concretan a través de los cargos permanentes u ocasionales.

Estos cargos son designados por la propia patrulla. Es conveniente que sean rotativos para dar la oportunidad a todas de aprender y compartir responsabilidades. Los cargos permanentes duran de 6 meses a 1 año. Los cargos ocasionales pueden ser diarios o según como se organice la patrulla.

4.5.2.1 Cargos permanentes

Guía de patrulla

Es elegida por las integrantes de la patrulla de entre ellas mismas, de acuerdo con ciertas características tales como: responsabilidad, comprensión, iniciativa, organización, creatividad, alegría, autenticidad, etc. Este cargo dura 1 año, pero puede ser reelegida, aunque no por más de un período.

Algunas de las responsabilidades de la Guía de Patrulla son:

- Dar ejemplo de la vivencia de la Ley y la Promesa.
- Orientar a su patrulla a una constante autoevaluación en base a los valores presentes en la Ley y la Promesa.

- Integrar a cada una de las guías de su patrulla en las actividades
- Incentivar a las guías a asumir compromisos para el logro de los objetivos comunes.
- Animar a la patrulla contribuyendo con nuevas ideas y manteniendo vivo el entusiasmo.
- Conocer los intereses de cada guía para orientar las actividades de la patrulla.
- Coordinar a la patrulla para preparar en conjunto el programa de actividades.
- Capacitarse constantemente y transmitir sus conocimientos a las demás integrantes.
- Dirigir la reunión de patrulla.
- Ser el enlace con el equipo de guadoras.
- Representar a la patrulla en el Consejo de Alta Patrulla y en la Corte de Honor.

Subguía de Patrulla

La Subguía de Patrulla es nombrada por la Guía de Patrulla y colabora en la conducción de las actividades. Dura en sus funciones mientras cuente con la confianza de quien la nombró.

Es la guía encargada de recordar, motivar, registrar y persistir en el trabajo individual de progresión de las integrantes de la patrulla, manteniendo una estrecha comunicación con el equipo de guadoras. Debe llevar un registro de los avances de su patrulla y motivar a cada guía para que registre en su diario los avances logrados.

La Subguía, al igual que la Guía, deberá ser ejemplo de la vivencia de la Ley y la Promesa. También tendrá que capacitarse permanentemente para poder reemplazar a la Guía de Patrulla cuando se requiera.

Guardiana del Tesoro

Es la encargada y responsable de los bienes de la patrulla. Hace cobranzas, mantiene un libro contable con entradas y salidas de dinero de la patrulla. Prepara y se encarga de las campañas financieras. Lleva un inventario de los bienes y materiales de la patrulla.

Guardiana de los Secretos

Es la responsable de llevar el Tally, conservarlo en buen estado, preocuparse de llevarlo a las grandes actividades de la patrulla para registrar las experiencias y entregarlo formalmente a su sucesora al dejar el cargo. También actúa como secretaria de la patrulla. Lleva un libro de actas de las reuniones de patrulla, mantiene una pequeña biblioteca y el registro audiovisual, avisa y recuerda las fechas de reuniones, guarda y cuida los recuerdos de la patrulla. Se preocupa del diario mural y de mantener medios de comunicación actualizados.

Guardiana de la Naturaleza

Es la especialista en las técnicas de campismo y cuidado del medio ambiente, participa en la elección del lugar de campamento de patrulla y diseña sus instalaciones. Es la responsable de las actividades de conservación, siendo una de ellas la obtención de la insignia nacional.

Guardiana de la Leyenda

Es la encargada de la expresión, de enseñar cantos, aplausos y juegos. Aporta ideas nuevas para fogones, veladas, representaciones, etc. Es su responsabilidad velar porque en los momentos de expresión se eviten actitudes grotescas, groseras, violentas, xenófobas o poco femeninas.

Guardiana de la Salud

Es la especialista en primeros auxilios y nutrición. Mantiene el botiquín y confecciona un menú equilibrado de acuerdo con las necesidades que exigen las diferentes actividades. Enseña a su patrulla lo esencial en su área.

Guardiana de la Aventura

Es la guía creativa, la que siempre busca e inventa cosas nuevas y atractivas para presentar y enseñar a la patrulla. También sugiere ideas y actividades, como excursiones, paseos, visitas culturales, acciones de servicio y nuevos desafíos.

4.5.2.2 Cargos Ocasionales

La patrulla puede requerir cargos ocasionales según sus necesidades. Éstos son cargos que se asumen por un breve período; por ejemplo: telefonista, fotógrafa, decoradora, animadora, aguatera, leñadora, cocinera, etc.

4.5.3 Reunión de Patrulla

Es cuando la patrulla se junta para vivir experiencias, tanto dentro del local como fuera de él.

Es muy importante para la vida de la patrulla y para desarrollar la cohesión de ésta. En esta reunión, las guías pueden realizar cualquier actividad que esté programada y que satisfaga los intereses de la patrulla. Es dirigida por la Guía y la Subguía de Patrulla.

Es fundamental capacitar a las Guías y Subguías para que tengan en consideración los siguientes puntos respecto a una reunión de patrulla:

- Las reuniones son semanales.
- La Guía de Patrulla prepara un cronograma con las actividades y las responsabilidades.
- Se mantiene un cuaderno de actas que deben firmar todas las asistentes.

- Se informa siempre al equipo de guadoras de las actividades que se realizarán.

Sugerencia de una reunión de patrulla (3 horas aproximadamente)

Actividad	Responsable
20' Colores de patrulla Oración guía Grito de patrulla Palabras de la Guía de Patrulla sobre algún artículo de la Ley	Guía de Patrulla
60' Taller sobre un tema de interés	Subguía de Patrulla
15' Exposición sobre un trabajo de Especialidades	una guía
75' Otras actividades Danzas Aseo del rincón Anécdotas en el Tally	Guardiana de la Leyenda Guardiana de la Naturaleza Guardiana de los Secretos
15' Cierre de la reunión Oración de patrulla Grito de patrulla	Guía de Patrulla

Las guadoras, mientras se desarrollan las reuniones de patrulla, puede realizar reunión de equipo, trabajar con una patrulla en una actividad específica, preparar una actividad futura, etc.

En una reunión de patrulla, las guías pueden realizar las siguientes actividades:

- **Talleres:** la finalidad es poder realizar trabajos concretos: electricidad, costura, primeros auxilios, cocina u otros, con el fin de desarrollar habilidades y despertar intereses vocacionales. Aquí puede incorporarse el trabajo del sistema de especialidades.
- **Convivencias:** es un medio para lograr el conocimiento, la relación y unión de la patrulla. Pueden realizarse con motivo de cumpleaños o en diferentes ocasiones especiales.
- **Acciones de servicio:** un servicio concreto, útil y programado a alguna unidad, al grupo, distrito u organismo de la comuna.

- **Salidas:** su fin es descubrir la naturaleza, desarrollar el espíritu de observación, valorar el entorno. Es una oportunidad importante de preparación para los campamentos.
- **Campamento de patrulla:** esta actividad pretende aplicar concretamente lo que aprendido en el local y en la ciudad. Estimula la convivencia y el Espíritu Guía.

4.6 LA COMPAÑÍA

La compañía es una unidad de tipo federativa, porque reúne a varios pequeños grupos que son las patrullas. Éstas tienen una organización interna de funcionamiento, pero responden finalmente a las decisiones de organismos centrales, como la Corte de Honor y el Consejo de Alta Patrulla.

La vida de la compañía debe estructurarse de tal modo que las actividades lleven a las guías a responsabilizarse de la pequeña sociedad que forman y, al mismo tiempo, desarrollen su personalidad. Las actividades deberán siempre tener un enfoque educativo.

4.6.1 Organismos de Participación Juvenil

Cuando el sistema de equipo opera plenamente, se favorece la expresión de los deseos de niñas y jóvenes, quienes participan en los procesos de toma de decisiones al interior de su patrulla y unidad, y paulatinamente adquieren una *cultura de participación* que luego proyectarán en su vida social.

La metodología de la rama se caracteriza porque las guías van asumiendo progresivamente responsabilidades en el gobierno interior de la patrulla o de la compañía. En estos organismos, se busca estimular el análisis e intercambio de argumentos por parte de las guías, por lo que las decisiones debieran tomarse por consenso. Sin embargo, en caso de no alcanzarse dicho consenso después de analizar respetuosamente todas las posibilidades, se optará por la votación, como una forma de educar el espíritu democrático, al tener que aceptar la voluntad de la mayoría.

La participación juvenil en la determinación de decisiones se manifiesta en los diferentes organismos existentes, que ofrecen a las guías la oportunidad de:

- Diseñar y organizar eficientemente sus actividades.
- Participar en la conducción de la patrulla o de la unidad.
- Administrar sus bienes y recursos.
- Evaluar sus acciones.
- Analizar y reflexionar sobre la Ley y la Promesa.

En la rama existen cuatro Organismos de Participación Juvenil:

UNIDAD	PATRULLA
Corte de Honor	Consejo de Patrulla
Consejo de Alta Patrulla	Consejo de la Tarde

A) CORTE DE HONOR

Es el organismo que gobierna todas las instancias de la compañía. En él participan todas las Guías y Subguías de Patrulla, más el equipo de guidoras. Es dirigido por la Presidenta de la Corte de Honor y cuenta también con una Secretaria. Ambas son elegidas anualmente de entre cualquier Guía o Subguía de Patrulla, pudiendo ser reelegidas sólo por un nuevo período. En ausencia de la Presidenta, dirige la sesión la integrante más antigua.

Sus funciones son:

- Velar por la vivencia de la Ley y de la Promesa.
- Fijar las líneas y orientaciones del programa anual de la compañía, respecto a temas valóricos.
- Evaluar el programa del año en base a las orientaciones valóricas fijadas.
- Analizar el comportamiento de las integrantes de la unidad, para destacar, estimular u orientar según corresponda.
- Tomar conocimiento de las nuevas promesadas.
- Oficializar los cambios de Guía de Patrulla.

Este organismo se reúne como mínimo tres veces en el año y en forma extraordinaria cuando es necesario.

En la Corte de Honor, se busca el consenso, luego de analizar las ventajas y desventajas del tema en cuestión y priorizar sus posibles soluciones.

Los requisitos para que la Corte de Honor sesione son:

- Haber convocado a todas sus integrantes con la debida anticipación
- Tener una asistencia de mayoría simple y estar representadas todas las patrullas.
- Estar presente el equipo de guidoras
- Vestir correctamente su uniforme.

Características de las sesiones

- Se realiza en una sesión solemne y formativa, la que debe considerar un inicio y término que puede ser una reflexión o una oración.
- El lugar debe estar ambientado con la bandera de la unidad y los símbolos de las patrullas.
- La reunión de la Corte de Honor debe durar como máximo 2 horas y debe realizarse en un horario prudente para que las guías estén descansadas y con la mente dispuesta al análisis de valores.
- Los acuerdos de la Corte de Honor son registrados por la secretaria en un libro de actas y comprometen a toda la compañía. Es deber de todas guardar reserva de las decisiones hasta que la Presidenta las comunique a quien corresponda.

Procedimiento de la sesiones

- La Presidenta de la Corte de Honor recibe a las participantes a la entrada del lugar, quienes ingresarán en el siguiente orden:
 - Guías de Patrulla
 - Subguías de Patrulla
 - Equipo de guiadoras.
- La Presidenta de la Corte de Honor introduce la reunión e inicia con unas palabras que lleven a la reflexión.
- Se dice la oración de la Corte de Honor.
- La Presidenta inicia la sesión, con la lectura del acta anterior por parte de la Secretaria.

Distribución de las sesiones

- La primera sesión es para determinar las orientaciones generales del programa anual y para analizar el nivel de Espíritu Guía y desarrollo valórico de la unidad. Se elige en esta sesión a la nueva Presidenta de la Corte de Honor y se le entrega la insignia.
- La segunda es para evaluar el desarrollo del Espíritu Guía y revisar la marcha de la unidad hasta ese momento.
- La tercera es para hacer la evaluación final, reconocer los logros y orientar aquellos comportamientos que representen debilidades. Además, se dan las líneas generales del campamento de verano.

Deberes de la Presidenta de la Corte de Honor

- Dirigir las reuniones de la Corte de Honor
- Llevar al Consejo de Alta Patrulla la voz y decisiones de la Corte de Honor para que estén presentes en el trabajo de la unidad y patrullas.
- Preparar la ceremonia de promesa, junto a las guías que van a realizar su promesa y a aquellas interesadas en colaborar.

Deberes de la Secretaria de la Corte de Honor

- Tomar acta de las reuniones.

- Enviar la citación formal para la Corte de Honor a todas las integrantes, incluidas las guidoras, especificando claramente el lugar, la hora y los temas por tratar.

Rol del equipo de guidoras en la Corte de Honor

- Propiciar que las guías descubran los valores más débiles y más fuertes en la compañía.
- Orientar a las guías para que reflexionen sobre el origen de las situaciones y sus posibles situaciones.
- Apoyar en la organización y ejecución de las actividades de la Corte de Honor.

Oración de la Corte de Honor

*“Señor, danos valor para cambiar lo que podemos cambiar
Serenidad para aceptar lo que no podemos cambiar, y,
Sobre todo sabiduría para distinguir lo uno de lo otro
Así sea”*

B) CONSEJO DE ALTA PATRULLA

Es el organismo cuya principal función consiste en tomar conocimiento de las actividades que realiza cada patrulla y coordinar las actividades de la unidad y considerar las capacitaciones necesarias para ello.

En el Consejo de Alta Patrulla, participan las Guías y Subguías de Patrulla y el equipo de guidoras. Es dirigido por la Guía de Guías, quien es elegida de entre todas sus integrantes. De la misma manera, se elige a la Subguía de Guías. Estos cargos duran 1 año.

Funciones del Consejo de Alta Patrulla

- Tomar conocimiento de las actividades que realiza cada patrulla.
- Evaluar la marcha de la compañía y de las patrullas.
- Informarse de la progresión.
- Planificar las actividades para la compañía.
- Dar cabida a las actividades que organiza la Corte de Honor en el programa de la unidad.
- Fijar fechas y lugares para realizar ceremonias de promesas para aquellas guías que hayan expresado su deseo. Solicitar a la Presidenta de la Corte de Honor que ejecute estas acciones.
- Administrar los recursos materiales y económicos de la compañía.
- Calendarizar todas las actividades de patrulla y unidad, según el programa de grupo, distrito y otros.

- Perfeccionarse en habilidades, destrezas, conocimientos y técnicas necesarias, de acuerdo con los intereses de las guías y las orientaciones del equipo de guadoras, para luego traspasarlas a sus patrullas.
- Representar a la compañía en actividades distritales, zonales y nacionales. En dicha ocasión, su grito, bandera y demás elementos corresponderán a los de la unidad.

Las decisiones de este organismo son adoptadas prioritariamente por consenso de sus integrantes. Debe sesionar como mínimo una vez al mes y en horario que no dificulte las reuniones de patrulla ni de unidad.

Resumen comparativo de organismos de participación juvenil de la unidad

	CORTE DE HONOR	CONSEJO ALTA PATRULLA
Integrantes	Guías de patrulla, subguías de patrulla y equipo de guadoras	Guías de patrulla, subguías de patrulla y equipo de guadoras
Función general	Promover la vivencia de los valores insertos en la ley y la promesa.	Tomar conocimiento de las actividades de las patrullas y coordinar las actividades de la unidad.
Toma de decisiones	Por consenso	Por consenso
Coordinación	Presidenta de la Corte de Honor	Guía de Guías
Redacción de actas	Secretaria Corte de Honor	Subguía de guías
Frecuencia de reunión	Mínimo tres veces en el año y en forma extraordinaria cuando sea necesario.	Mínimo una vez al mes y en horario que no dificulte las reuniones de patrulla ni unidad
Duración máxima de	2 horas	2 horas

C) CONSEJO DE PATRULLA

Es la instancia donde la patrulla organiza sus actividades. Participan todas las integrantes de la patrulla y deciden todas, sin importar el tiempo de permanencia en la patrulla. Es dirigido por la Guía de Patrulla y se constituye cada 15 días como mínimo.

Sus funciones son:

- Realizar la lluvia de ideas de posibles actividades.
- Clasificar las actividades según el organismo al que corresponda organizarlas (patrulla, unidad, grupo, distrito, etc.)
- Planificar, tomar decisiones, proyectar y evaluar las actividades de la patrulla.
- Determinar los cargos permanentes en la patrulla.

- Acordar proposiciones para presentar a la Corte de Honor y al Consejo de Alta Patrulla.
- Generar y administrar los fondos y bienes de patrulla.
- Calendarizar tres consejos de patrulla al año como mínimo para trabajar la progresión personal. Éstos deben ser coordinados y dirigidos por la Guardiana de los Desafíos.

D) CONSEJO DE LA TARDE

Es un organismo donde la patrulla reflexiona y evalúa su vivencia de los valores contenidos en la Ley y la Promesa.

Participan y opinan todas las guías, sin importar el tiempo de permanencia en la patrulla. Es dirigido por la Guía de Patrulla y se debe realizar al menos 1 vez al mes o cuando sea necesario. Durante campamento, debe ser diariamente.

Funciones del Consejo de la Tarde:

- Velar por el cumplimiento de la Ley y Promesa de las integrantes de la patrulla.
- Analizar, con una actitud positiva, la vida y el trabajo en común de la patrulla.

Resumen comparativo de organismos participación juvenil de la patrulla

	CONSEJO DE PATRULLA	CONSEJO DE LA TARDE
Integrantes	Todas las integrantes de la patrulla	Todas las integrantes de la patrulla
Función general	Planificar, programar y evaluar las actividades de la patrulla	Evaluar y reflexionar sobre la vivencia de la ley y la promesa
Toma de decisiones	Por consenso	No se toman decisiones
Coordinación	Guía de patrulla	Guía de patrulla
Redacción de actas	Guardiana de los secretos	No se toma acta
Frecuencia de reunión	Cada 15 días mínimo	Al menos 1 vez al mes o cuando sea necesario y en campamento diariamente

El objetivo principal del sistema de patrullas es dar una verdadera responsabilidad al mayor número posible de muchachas, para desarrollar plenamente sus capacidades

BP

5. ROL DEL ADULTO LA GUIADORA DE COMPAÑÍA

5.1 INTRODUCCIÓN

En el proceso de crecimiento de las niñas y jóvenes, la educadora adulta permaneciendo como tal, se incorpora alegremente al dinamismo juvenil, dando testimonio de los valores del Movimiento y ayudándolas a descubrir lo que a ellas solas les permanecería oculto. Este estilo permite establecer relaciones horizontales de cooperación para el aprendizaje, facilita el diálogo generacional y demuestra que el poder y la autoridad se pueden ejercitar al servicio de la libertad de quienes se educa, dirige o gobierna.

5.2 DEFINICIÓN

Entendemos el rol del adulto como un factor determinante en los resultados que persigue el Movimiento. Son las líderes adultas y jóvenes adultas que dando testimonio de sus valores y velando por la aplicación plena de su Método permitirán que se produzca el crecimiento integral de las niñas y jóvenes.

Baden Powell nos entrega orientaciones sobre cómo se incorpora el adulto en el movimiento:

“Es de saber que el Jefe de Tropa no tiene que ser ni maestro de escuela, ni oficial de mando, ni director espiritual, ni tampoco instructor. Todo lo que se requiere es el don de saber gozar con provecho del aire libre, compenetrarse del anhelo de los muchachos y tener el tino de encontrarles otras personas que los encarrilen en la debida dirección”

5.3 CARACTERÍSTICAS

Como líderes, las guadoras son un testimonio de los valores y principios que definen al Movimiento. Por ello dentro del rol que deben cumplir se consideran esenciales:

a) **Custodiar la Misión**

Custodiar la Misión del Movimiento es dar un testimonio sólido y continuo de los valores que ella propone y velar porque se aplique plenamente el Método, creando las condiciones que generan un clima educativo.

b) **Administrar la Visión**

Las guadoras deben también gestionar hacia la Visión. Entenderemos por Visión aquel objetivo último del que consideramos el ideal de la organización. Se refiere a la aspiración última que potencialmente la organización desea ser. Así la visión de una Unidad debe ser reflejo en sus aspiraciones, de la Visión institucional, como a su vez, considerar la imagen

que sus propios integrantes tienen de su futuro como colectivo. Cuando esta imagen es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común y dando coherencia a todo lo que se hace.

Por otra parte, las guidoras cumplen roles tanto de organizadoras como de educadoras. Actúan como **organizadoras** cuando crean las condiciones estructurales que facilitan el proceso educativo: planificar, captar recursos humanos y materiales, supervisar, definir estrategias. Estas actividades influyen en el clima educativo y en el aprendizaje.

Se desempeñan como **educadoras** en la relación educativa directa con las niñas y jóvenes, ya sea orientando, contribuyendo a la organización de las actividades, acompañando, o participando en la evaluación de su proceso de crecimiento.

Esta distinción tiene por objeto facilitar la comprensión del rol de la adulta, ya que al estar ambas orientadas a un fin educativo, la mayoría de las veces en la práctica se presentan vinculadas.

En ambos roles, la guiadora tendrá como misión:

a) Gestionar la Unidad

La principal tarea organizativa es *gestionar* la Unidad. La esencia de la gestión consiste en ver cómo las técnicas de gestión y el Método se articulan para desempeñarse como un todo en una realidad determinada. No hay dos realidades idénticas, por lo que tampoco es posible que haya dos Unidades iguales. Las indicadas para leer bien una determinada realidad son las guidoras de la Unidad que actúa en esa realidad. Para diseñar bien se requiere conocer a las niñas y jóvenes, conocer la realidad de su entorno, manejar el Método y tener la capacidad de articular esos conocimientos.

b) Animar la Unidad

Como organizadoras, las guidoras *animan*. A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostienen con las niñas y jóvenes, las adultas en el Movimiento convocan sus conductas y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida, por las aventuras que se preparan, por el fortalecimiento de los pequeños grupos, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la Unidad.

Por medio de la comunicación, entendida como un proceso de compartir significados, se produce un encantamiento progresivo que suscita acuerdos y que fomenta la motivación en las niñas y jóvenes para actuar en un determinado sentido.

Para animar hay que privilegiar las relaciones, ayudando sinceramente a los demás a comprender y a descubrir por sí mismos, dejando plena libertad de opción. La adulta muestra, revela, invita, facilita que los otros descubran por sí mismos. Para que esta relación sea genuina debe estar exenta de todo afán de imponer.

c) Promover el compromiso

Si bien es imprescindible, la motivación no es suficiente. El objetivo de la motivación es que la joven aprenda a optar libremente y, tomada una opción, *trascienda de la motivación al compromiso*, incorporando en su vida las opciones que ha tomado.

Hay que decir también que compromiso es una palabra recíproca, que alude a la instalación de una relación mutua. Lo entendemos como un sistema de socialización personal y educativa que, basándose en un objetivo común productivo, agrupa a los implicados en la tarea, para llevar a cabo organizadamente acciones que redunden en beneficio de las propias niñas y jóvenes que han adquirido también su propio compromiso. En definitiva, es poner énfasis en quien promueve el compromiso, así éste asume la responsabilidad de ser testimonio de aquello que le da sentido a dicho compromiso.

d) Ser Agente de Cambio

Como **educadora**, la guiadora es promotora de cambios en las niñas y jóvenes. El aprendizaje es cambio, renovación, resolución y reformulación de problemas a medida que éstos surgen de la acción misma, preparándolos para actuar ante las nuevas situaciones que se producen en un mundo en cambio permanente.

e) Formar Redes

La guiadora debe tener la capacidad para formar redes. Una red a nivel de Unidad es el trabajo sistemático de colaboración y complementación con los recursos del ámbito territorial en que actúa la Unidad y el Grupo, o del más amplio en que se mueven sus guiadoras, dirigentes y padres.

A nivel de una Unidad, la red es simplemente una red de contactos que se materializa en una base de datos personalizada, formada por un conjunto lo más amplio posible de personas conocidas y confiables que están en condiciones de apoyar a la Unidad en sus actividades educativas.

Es clave que con estas personas las guiadoras hayan logrado establecer un sistema de vínculos fundado en la relación, en el servicio o en cualquier tipo de interacción que les brinde una recompensa o una satisfacción.

La participación en redes agrega valor y potencia el trabajo de las guadoras:

5.4 CONDICIONES FUNCIONALES DE LA ADULTA EDUCADORA

De las características mencionadas anteriormente, podemos establecer que se espera que la adulta reúna las siguientes condiciones funcionales:

1. Describir y caracterizar a las niñas y jóvenes en sus ámbitos de desarrollo sobre la base de sus habilidades, conocimientos y actitudes que posee y la disposición a desarrollar permanentemente otras nuevas.
2. Observar las diferentes realidades de donde provienen las niñas y jóvenes, sus formas de vida, su entorno y los acontecimientos relevantes que ocurren sin hacer interpretaciones subjetivas de ella.
3. Acoger y acompañar a todas y cada una de las niñas y jóvenes, acercándose a ellas, comprendiendo su comportamiento, su lenguaje y formas de actuar y comunicar ideas y razonamientos.
4. Escuchar y atender todas las visiones expresadas por las niñas, niños y jóvenes referidas a las diversas formas de interpretar, razonar y solucionar situaciones que se le presenten.
5. Apoyar a las niñas y jóvenes en su desarrollo, asumiendo sus acciones como parte de la realidad que viven y conocen, no descartando ninguna opción que ellos expresen, sino por el contrario aceptándolas y a partir de ellas fomentar espacios educativos para construir nuevos significados de la realidad.
6. Gestionar la visión institucional en la Unidad, planificando, ejecutando, revisando y evaluando permanentemente acciones que conlleven a acercarse al logro de los objetivos trazados.
7. Promover horizontalidad entre las adultas, delegando acciones y potenciando el perfeccionamiento de las integrantes de su equipo en la tarea educativa como a su vez reforzando el trabajo en equipo para el logro sistemático del propósito.
8. Poseer competencias para evaluar actividades y progresión personal con las niñas y jóvenes, poseyendo especialmente habilidades para ayudar a otros para que aprendan a ejecutar y evaluar por sí mismos.
9. Conocer y manejar procesos de evaluación educativa en las niñas y jóvenes con el objeto de que estos crezcan y se desarrollen progresivamente en su aprendizaje, asegurando que este sea efectivo y útil para cada uno de ellas.

10. Promover la participación y comunicación permanente con la familia y potencialmente con otros actores que influyen en el desarrollo de las niñas y jóvenes.

5.5 LA GUIADORA Y EL PROCESO EDUCATIVO

El aprendizaje, entendido como cambio permanente en el comportamiento de las niñas y jóvenes y como la capacidad de resolver situaciones problemas de manera autónoma posee al menos cuatro rasgos básicos: la *participación*, la *anticipación*, la *integración* y la *autonomía*. Es misión de la guiadora generar el clima educativo que permitirá que el aprendizaje en las niñas se realice en forma eficaz.

- Dentro del proceso educativo, que propicia el aprendizaje en las niñas y jóvenes, la **participación** es fundamental. Ésta implica una colaboración activa por parte de todos los que interactúan en la vivencia de toda acción educativa, sea en el planeamiento, gestión, desarrollo y evaluación de las diversas situaciones problemas en las que se ven enfrentadas y, por tanto, sobre los desempeños personales que cada actor ejecuta y que en definitiva intervienen efectivamente en la construcción de su propio aprendizaje.
- La **anticipación**, por su parte, supone una perspectiva de futuro, una mirada adelantada de los acontecimientos que se avecinan, lo que se concreta colectiva e individualmente en un conjunto de acciones educativas orientadas al logro de determinados objetivos personales. La anticipación invita a desarrollar los futuros posibles y probables a los que cada joven aspira, tanto para el desarrollo personal como para el colectivo, analizando y midiendo las variables de éxito y de dificultad que pudieran presentarse frente al logro final de los objetivos trazados. De esta manera, anticiparse a diversos escenarios de acción y logro, invita a revisar metódica y sistemáticamente los caminos por seguir con el menor grado de error en su cumplimiento.
- Se concibe fundamental para el desarrollo y progreso del aprendizaje al interior del Movimiento, la integración e interacción social. La **integración** potencia el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes de cada individuo, los que son puestos en juego y transferidos tanto entre sus pares como de todos los actores que intervienen en las acciones y vivencias que se desarrollan en el Movimiento; asume el aprender a vivir en sociedad, se ajustan, educan y desarrollan a una serie de valores y normas comunes fomentando el respeto y la valoración del otro a partir de la aceptación, pluralismo y capacidades de cada actor e integrante de los diversos grupos en los que forma parte.

- Uno de los fines últimos de la educación en todos sus ámbitos y en particular al interior del Movimiento es desarrollar y potenciar la **autonomía** de todas las niñas y jóvenes, entendida como la capacidad de autogobernarse determinando y definiendo su propia conducta; es una expresión de libertad e independencia en el conocer, hacer y ser de cada joven. Así, por medio de la autonomía, se pretende que las niñas y jóvenes sean capaces de tomar decisiones responsables en sus acciones, lo que refuerza su autoestima y seguridad, evidenciando testimonialmente, por medio de su comportamiento, actitudes que promueven los valores que ha hecho propio en su vivencia y desarrollo al interior del Movimiento.

5.6 APLICACIÓN EN LA RAMA GUÍA

Sobre la base del Sistema de Equipo y de su correcta aplicación en la compañía, y tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente en este capítulo, el papel fundamental de la guiadora es el de facilitar todos los procesos al interior de la Unidad, utilizando la estructura de la patrulla como eje central del quehacer de la compañía. El protagonismo de la adulta en las actividades y en su génesis y planificación impiden el desarrollo de las niñas y jóvenes a través del Aprendizaje por la Acción.

5.6.1 EL EQUIPO DE UNIDAD

El equipo de unidad ideal está formado por una responsable y tres asistentes, las cuales cohesionan su trabajo en beneficio de las niñas.

Más allá de la cantidad de integrantes que tenga el equipo de unidad, éste debe tener buenas relaciones entre sí, con el fin de lograr un buen trabajo con las guías y de proyectar el valor del trabajo en equipo, demostrando capacidad de liderazgo, resolución de conflictos, aceptación de diferencias, tolerancia, respeto, etc.

Dentro de sus funciones se encuentran:

- Asumir con responsabilidad la formación personal de cada integrante
- Generar los espacios necesarios para que cada niña pueda desarrollarse en plenitud
- Participar alegremente de todas las actividades propias de la rama.
- Motivar a las guías en su trabajo de progresión personal
- Mediar en los conflictos que puedan surgir al interior de la patrulla o unidad
- Capacitar a la Alta Patrulla cuando lo requieran

Manual de Método para la Rama Guía



- Crear lazos con instituciones afines para enriquecer el trabajo de unidad.
- Representar los intereses de la unidad en el Consejo de grupo y en las reuniones de rama del distrito o zona.

La educación, tal como la entiendo, no consiste en introducir en el cerebro del niño una cierta dosis de conocimiento, sino en despertarle el deseo de conocer e indicarle el modo de estudiar

BP

6. MARCO SIMBOLICO

6.1 INTRODUCCIÓN

Marco Simbólico es el elemento del Método que permite la identificación con el Movimiento Guía Scout y que entrega sentido de pertenencia, ya sea a la patrulla, la compañía, el grupo, el distrito, la zona o el país.

6.2 DEFINICIÓN

Un **símbolo** es una imagen, figura o expresión que representa una realidad o un concepto. De ahí que en todo símbolo encontremos un **significante** y un **significado**. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia. Respecto a la paloma, por ejemplo, existe la convención de considerarla símbolo de la paz, por lo que la paloma es el significante y la paz el significado.

6.2.1 El Marco Simbólico es un conjunto de Símbolos

El Método Guía-Scout recurre con frecuencia a los símbolos. Flor de Lis, Trébol, saludo con la mano izquierda, lema, uniforme, nombres de las etapas de progresión, insignias, son algunos de los símbolos utilizados. Cuando empleamos una imagen o una expresión que comprende varios símbolos relacionados y que en conjunto sirven para animar el proceso educativo en una de las etapas del Movimiento, hablamos de un marco simbólico, que no es otra cosa que un conjunto de símbolos.

Las ventajas de utilizar un conjunto de símbolos como refuerzo de nuestra metodología son numerosas:

- a. Incentiva la imaginación y desarrolla la sensibilidad, contribuyendo a que la realidad adquiera una dimensión que sin la ayuda del símbolo quizás no tendría, o no se dispondría de la sensibilidad para verla.
- b. Refuerza la pertenencia a una comunidad que se encamina al propósito de que sus miembros sean personas autónomas y comprometidas en la construcción de un mundo mejor, tarea que probablemente no forme parte de las inquietudes de una niña o joven cuando ingresan al Movimiento, pero que se hace explícita a través del símbolo.
- c. Permite a las guadoras presentar los valores del Movimiento de manera atractiva y ayuda a niñas y jóvenes a identificarse con esos valores, ya que para ser vividos éstos requieren el testimonio de otros que han sido capaces de encarnarlos en su vida.
- d. Da un sentido único a las actividades y proyectos de distinta naturaleza que se desarrollan.

Para aproximarse al significado, el conjunto de símbolos debe permanecer vivo y latente. El símbolo tiende a perder nitidez y fuerza cuando producto de la rutina las guías no le atribuyen importancia. Cuando hacemos una referencia deslavada, hecha ocasionalmente en celebraciones formales, el símbolo no posee el vigor suficiente para motivar el comportamiento de las niñas y jóvenes.

6.3 ELEMENTOS DEL MARCO SIMBÓLICO EN LA RAMA GUÍA

LEMA

¡SIEMPRE LISTA!

Significa estar siempre preparada y dispuesta para ayudar o realizar cualquier trabajo. Esto implica haber aprendido y practicado previamente ciertas habilidades para servir mejor a los demás. Esta actitud de responsabilidad deberá recordarse implícita o explícitamente cada vez que se dice el lema.

El lema se utiliza en las formaciones (la guía dice: **¡Guías siempre...!**, las niñas responden con ánimo y fuerza: **¡Listas!**). Es el momento de asumir una actitud de mayor formalidad, casi siempre seguida por el saludo guía.

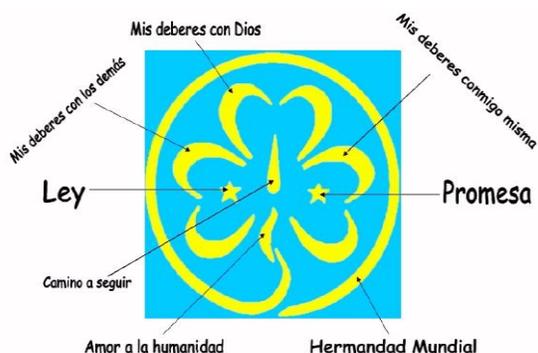
ORACIÓN

La oración tiene un sentido universal, no representa a una religión específica. Es más bien un reflejo de nuestra esencia espiritual.

Señor,
enséñame a ser generosa,
a servirte como lo mereces,
a dar sin medida,
a combatir sin miedo a que me hieran
a trabajar sin descanso
y a no esperar otra recompensa
que el saber que hago tu voluntad.
Así sea.

TRÉBOL

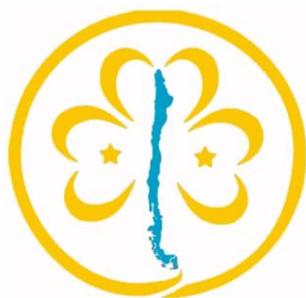
Trébol Mundial



Es el símbolo mundial de las guías. Las tres hojas representan los tres Principios del Movimiento, según lo establecido por el Fundador, los que en nuestra Asociación corresponden a los principios personales, sociales y espirituales. La llama inferior simboliza el amor a la humanidad. La vena significa la aguja de la brújula que señala el camino a seguir. Las dos estrellas representan la Promesa y la Ley.

El círculo exterior simboliza la hermandad mundial de las guías y su inserción en la comunidad. El trébol en amarillo dorado sobre un fondo cyan significa el sol que brilla sobre todos las niñas y niños del mundo, sin distinción de raza o credo.

Trébol de las Guías de Chile



Tiene el mismo significado que el trébol mundial en cuanto a sus componentes, pero representa a todas las Guías de Chile, insertas en la gran hermandad mundial guía.

SALUDO GUÍA



Se hace levantando la mano derecha paralelamente a la altura de la oreja, con la palma vuelta hacia el frente, el pulgar sobre el meñique (simbolizando que el más fuerte protege al más débil) y los otros tres dedos señalando hacia arriba, para representar los tres Principios del Movimiento.

El saludo lo pueden hacer todas las guías dentro de la compañía. No se requiere antigüedad ni haber hecho la Promesa, porque es un signo de identificación entre las integrantes de la Unidad, la Rama y el Movimiento.

El saludo se utiliza en las ceremonias o momentos solemnes de la compañía.

APRETÓN DE MANO IZQUIERDA

Baden-Powell instituyó el saludo con la mano izquierda, como una manera de reconocerse entre miembros del Movimiento. Su origen, según le relataron al Fundador en Africa Occidental, está lleno de simbolismo. Cuentan que dos tribus hostiles decidieron hacer la paz. Como muestra concreta de ello, se desprendieron de sus escudos, que llevaban en la mano izquierda, e indefensos, en señal de confianza y amistad, se acercaron para saludarse con la mano izquierda extendida.

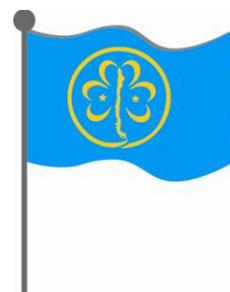
COLOR

El cyan es el color de la Rama Guía. Se ubica en la parte azul/verde de la gama de colores del arcoiris. Se utiliza para referirse al resultado de la mezcla en cantidades iguales entre el verde y el azul claro, los dos colores más significativos en el entorno privilegiado para las actividades de las guías: la naturaleza.

BANDERA

La bandera de la Rama Guía consiste en un rectángulo en una proporción de 2 es a 3, de color cyan. En el centro, se ubica el trébol de las Guías de Chile en color amarillo dorado.

Se utiliza en ceremonias, campamentos y en las actividades que se considere apropiado.



HIMNO

"Siempre Lista"

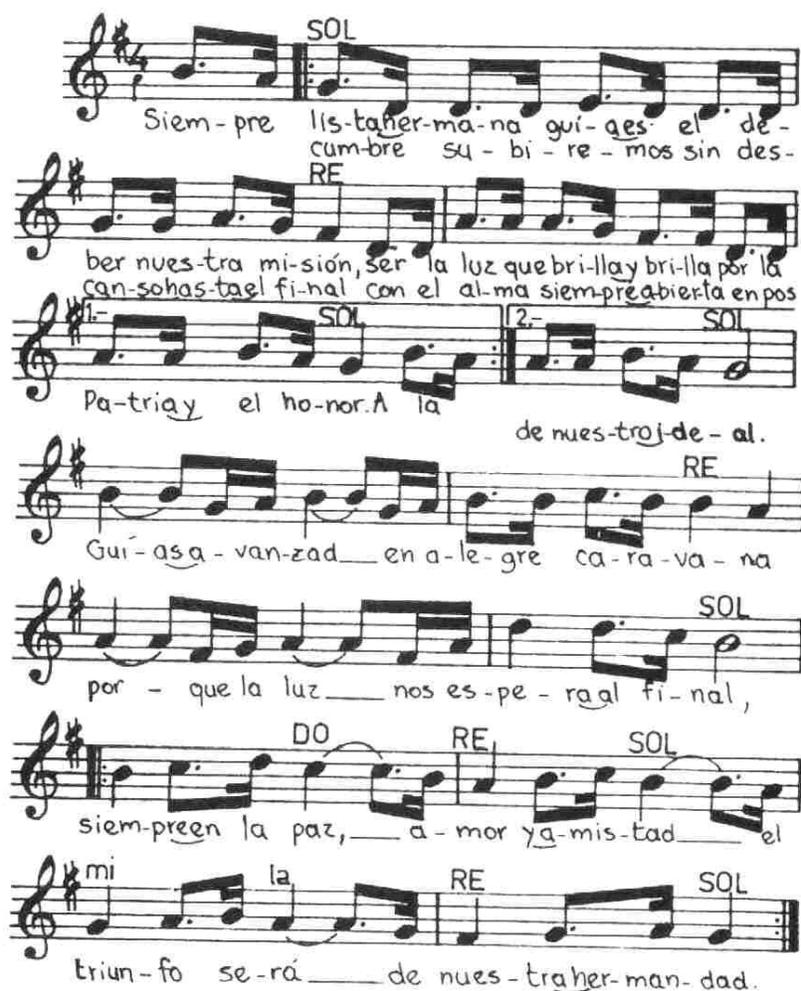
Coro: Siempre lista, hermana guía, * es el deber nuestra misión,* ser la luz que brilla y brilla * por la Patria y el honor. * A la cumbre subiremos * sin descanso hasta el final * con el alma siempre abierta * en pos de nuestro ideal.

Guías, avanzad en alegre caravana * porque la luz nos espera al final * siempre en la paz, amor y amistad * el triunfo será de nuestra hermandad.

En el esfuerzo y gran entusiasmo * encontraremos progreso y labor * para que al toque de la gran llamada * Sí contestemos con un gran valor.

A caminar por donde no hay caminos * porque camino se hace al andar; * sólo mirando nuestro destino * para poder así siempre dar.

Coro



Siem-pre lis-tar-ma-na gui-ges el de-
cum-bre su-bi-re-mos sin des-
ber nues-tra mi-sión, ser la luz que bri-lla y bri-lla por la
can-sohas-ta el fi-nal con el al-ma siem-pre abier-ta en pos
Pa-triay el ho-nor. A la de nues-troj-de-al.
Gui-asa-van-zad en a-le-gre ca-ra-va-na
por- que la luz nos es-pe-ra al fi-nal,
siem-preen la paz, a-mor y a-mis-tad el
trium-fo se-rá de nues-tra her-man-dad.

MODELO DE VIDA

Juana de Arco, joven francesa que vivió en el siglo XV, es el modelo de vida para la Rama Guía. Su figura, hoy reconocida por su profunda espiritualidad, encarna muchos de los valores que perseguimos en el guidismo. No traicionó jamás sus principios ni sus valores, los que defendió hasta el momento de su muerte, cuando era una joven de 19 años.

Su historia

Movida por una fe inquebrantable, Juana de Arco contribuyó de forma decisiva a cambiar el rumbo de la guerra de los cien años, sostenida entre Francia e Inglaterra.

Juana de Arco nació en Domrémy, Barrois, Francia, hacia 1412. Hija de un modesto campesino, se distinguió desde su niñez por su carácter piadoso y devoto.

Declaró sentir el llamado de Dios, quien le pedía ser buena y cumplir sus deberes cristianos, y posteriormente, le ordenó liberar la ciudad de Orleáns del asedio inglés.

Por aquel entonces, el delfín Carlos, heredero del monarca francés Carlos VI, y Enrique VI de Inglaterra, cuyos ejércitos se habían apoderado de casi todo el norte de Francia, se disputaban la corona del país. El hecho de que cinco años después de la muerte de Carlos VI siguiera sin ser coronado en Reims (lugar donde tradicionalmente se producía la investidura de los reyes franceses) agravó considerablemente la situación.

En 1428, Juana solicitó autorización para unirse al delfín y conducirlo a Reims. Una vez informado por Juana del carácter de la misión, Carlos autorizó su marcha a Orleáns al mando de cinco mil hombres. Gracias a las victorias obtenidas por Juana, Carlos pudo ser coronado rey el 17 de julio de 1429.

Posteriormente, durante el sitio de Compiègne, Juana fue capturada por los borgoñones en 1430, vendida a los ingleses y trasladada a Ruán para comparecer ante un tribunal.

El propósito del juicio consistía en demostrar que el llamado que Juana afirmaba sentir no era de origen divino, lo que desprestigiaría considerablemente al recién coronado Carlos VII al presentarlo como seguidor de una bruja.

El proceso duró más de tres meses y la acusada fue sometida a numerosos interrogatorios, en los cuales se defendió con una fortaleza excepcional.

Fue amenazada entonces con la tortura si se negaba a decir la verdad, pero la energía y la serenidad que demostró convencieron a sus enemigos de que tal medida resultaría inútil. Por último, le fue comunicado que si no se retractaba de sus afirmaciones, sería entregada a las autoridades civiles para su ejecución. Al leerse la sentencia, Juana accedió a firmar un documento de abjuración, que cambiaba la sentencia de muerte por la de cadena perpetua. Días después, se arrepintió y ratificó su anterior postura.

El 30 de mayo de 1431, Juana de Arco fue quemada en la hoguera en la plaza de Ruán, por los cargos de herejía y hechicería. Años después, Carlos VII pretendió rehabilitar su memoria abriendo una revisión del proceso. La Iglesia Católica la canonizó en 1920. (Enciclopedia Hispánica)

Sus valores

En su corta vida, Juana nos entrega valiosas enseñanzas:

- El **enorme grado de espiritualidad** que presenta. Fue siempre la fe lo que la mantuvo en pie para seguir adelante y no flaquear ni siquiera en el momento de su muerte.

- Es un **agente de cambio**: lucha por mejorar las cosas aunque la empresa se vea difícil. No quedó indiferente frente a la dominación extranjera y su actuar cambia el rumbo de la guerra de los cien años, logrando desmitificar a los ingleses frente a los franceses, que los creían invencibles.
- Se convierte en una **gran luchadora** para liberar a quienes están oprimidos o son víctimas de una injusticia. Es el caso de la ciudad de Orleáns, que se encontraba bajo el asedio de los ingleses y también cuando lucha por hacer justicia por el rey de su país.
- Posee una **gran fuerza interior**, que le permite enfrentar las dificultades con mucho optimismo y nos enseña que no hay nada inalcanzable. Esta fuerza la conforta en el momento de dejar su familia a muy corta edad para cumplir su misión; y la acompaña siempre, pero muy especialmente cuando es capturada, vendida y juzgada por sus enemigos.
- Es **persistente en sus creencias e ideales**, aunque los obstáculos le impidan avanzar. Por eso, a pesar de ser rechazada por quienes rodeaban al delfín Carlos, ella insiste una y otra vez hasta que logra ser escuchada y proseguir con su misión.
- Se convierte en la **líder** que su pueblo necesitaba. Afrontando una serie de duras pruebas, guió a un gran ejército en diferentes batallas, lo que la hizo ganarse el respeto no solo de los militares, sino también de los civiles, que la reconocían como una mujer fuerte, justa y valiente.
- Es **consecuente con sus ideales y su fe**, sin importar los problemas o sufrimientos que intenten desviarla de su camino.
- Es **extremadamente valiente**, y combate sin miedo a las heridas y a la muerte, mientras sea por seguir un ideal. Prueba de ello es toda su historia.

La Rama Guía conmemora el día en que dio su mayor muestra de valentía y de entereza, es decir, el **30 de mayo**, fecha de su muerte.

6.4 SÍMBOLOS DE LA COMPAÑÍA

Nombre

Debe tener un sentido educativo. En caso de escoger un personaje, no debe ser el nombre de una persona viva, ya que ésta en cualquier momento puede transformarse en un anti-modelo para las muchachas.

Bandera

Su diseño queda a criterio y gusto de cada compañía.

Grito

El sentido de pertenencia, de identificación y de integración de las guías con su compañía se manifiesta ante los demás con el grito de la Unidad, el que debe ser

creado por las niñas. Se sugiere que los gritos sean cortos, con una modulación clara y en un tono que no dañe ni afecte las cuerdas vocales de las integrantes de la compañía. El grito de la Unidad también puede ser un canto breve y alegre.

Local

El local de la compañía está formado principalmente por los diferentes rincones de patrulla, más un espacio que permita reunirse a toda la compañía en pleno. El local debe identificar a las guías y tener su estilo propio.

6.5 SÍMBOLOS DE LA PATRULLA

Tótem de patrulla

Las antiguas tribus indígenas se unían en torno a un antepasado común, al que identificaban con las cualidades de un animal. Este es el origen del tótem y de los colores de la patrulla. El tótem es el mamífero, ave, pez, reptil o insecto que cada patrulla adopta como símbolo para identificarse, y del cual conoce sus características, comportamientos y hábitat.

Por razones de índole educativa, se deben evitar los nombres de tiras cómicas, conjuntos musicales, personajes de la televisión u otros.

Colores de patrulla

Los colores de patrulla sirven para identificarla en su banderín, en juegos, en su material de campamento u otros. Las integrantes de la patrulla deben escoger dos colores en relación con el tótem.

Banderín

Es un trozo de género, generalmente triangular, donde se representa la silueta del tótem utilizando los colores de la patrulla: uno como fondo y el otro para la silueta. Se acostumbra llevarlo en el báculo.

Báculo

Consiste en un palo delgado de un metro y medio de alto, tallado o forrado con cuerdas, piola, piel sintética, lana, cable eléctrico u otros elementos. (El uso de pieles naturales se contrapone a nuestro respeto por la naturaleza.) Los elementos que lo conforman no deben presentar riesgos para las personas. La Guía de Patrulla es la responsable de portarlo en las formaciones. Habrá uno solo por patrulla.

Lema

Es la frase que resalta los valores positivos de la patrulla, con los cuales sus integrantes se comprometen. Tiene estrecha relación con el tótem escogido.

Grito

Es la manera de expresar el lema e identificar en forma audible a cada patrulla. Para ello, se sugiere que los gritos sean cortos, con una modulación clara y en un tono que no dañe ni afecte las cuerdas vocales de las integrantes de la patrulla. El lema de la patrulla también se puede representar con un canto breve y alegre.

Tally

Es el diario de vida de la patrulla. En él, quedan registrados los sucesos más importantes; por ejemplo, la fecha de la Promesa de sus miembros, la elección de la Guía, los campamentos, las anécdotas, etc.

Debe adornarse especialmente, de acuerdo con el estilo de las integrantes de la patrulla. Esta debe conservar su Tally a resguardo de miradas curiosas, y puede ser escrito y leído por todas sus integrantes.

Insignia de Patrulla

Es la insignia diseñada por la patrulla y que la representa. Lleva los colores y el tótem de la patrulla.

6.5 CELEBRACIONES DE LA RAMA GUÍA

En la compañía, existen tres tipos de celebraciones, las que permiten desarrollar la expresión y las capacidades histriónicas de las guías. Además, sirven como instancias de comunicación con las demás niñas de la Unidad y del Grupo.

	VELADA	FIESTA DEL TRÉBOL	FOGÓN
Descripción	Reunión informal	Celebración de un momento importante de la Unidad.	Celebración de un momento importante de la Unidad.
Participantes	La compañía	La compañía. Si la Unidad lo desea, puede invitar a las Golondrinas, las Pioneras, las Caminantes y las guiadoras de otras	La compañía. Si lo desea, puede hacerlo en conjunto con la Tropa o con todo el Grupo.

		unidades	
Responsables	Todas	Guardianas de la Leyenda, asesoradas por una guiadora	Guardianas de la Leyenda, asesoradas por una guiadora
Conductora	Cualquier guía espontáneamente	Dama del Trébol, cualquier guía con condiciones de animación, elegida por sus pares.	Las Guardianas de la Leyenda
Ambiente	Alrededor de una fogata o lámpara	En cualquier momento del día	En torno a un gran fogón
Actividades	Cantos espontáneos, conversaciones, chistes, anécdotas, adivinanzas, etc.	Presentaciones de las patrullas, del equipo de guiadoras o de guías de manera individual (canciones, coreografías, etc.), basadas en un tema central	Participación por patrulla, basada en un tema central, con un guión general para equilibrar las presentaciones con los cantos y danzas
Frecuencia	En campamentos o salidas	2 ó 3 veces al año	Inicio de actividades, final de un campamento, etc
Duración	Máximo dos horas	Máximo dos horas	Máximo dos horas.
Características	No requiere de gran preparación	-debe ser preparada con días de anticipación. -la "Dama del Trébol" recibe al inicio de la fiesta un collar con un trébol dorado de manos de la Responsable de Unidad	-debe ser preparado con anticipación -es recomendable iniciar el fogón con canciones y danzas que motiven la alegría, pasando por un momento máximo, para terminar con canciones suaves que inviten al descanso de la noche.
Es responsabilidad de las guiadoras velar por el valor educativo de la expresión, evitando actitudes grotescas, groseras, violentas, xenófobas o poco femeninas, y también por la seguridad en todo lo referente al fuego.			

6.6 UNIFORME

La finalidad del uniforme es contribuir a la formación y fortalecimiento del sentido de pertenencia en la compañía, entre los miembros de un Grupo y entre los miembros del Movimiento en general, tanto a nivel nacional como internacional.

El uniforme oficial de guías y guadoras de compañía corresponde al uniforme oficial que la Asociación de Guías y Scouts de Chile establece para sus miembros. Los específicos para la Rama Guía son:

Indumentaria

- Blusa gris perla, con dos bolsillos tapados, con cuello, manga larga o corta.
- Falda, falda pantalón o pantalón azul marino. Cada compañía optará por un u otro.
- Suéter o chaleco azul marino.
- Pañolín de Grupo o de cargo (en el caso de las adultas).

Pañolín o pañoleta

Es el trozo de género que con características específicas para cada Grupo, lo identifica y diferencia del resto. El pañolín es una de las características más representativas del uniforme guía y scout y, por lo tanto, es obligatorio su uso. Se entrega máximo un mes después de ingresar al grupo; **y su entrega no guarda ninguna relación con el compromiso de la Promesa.**

(Existen también pañolines que sirven para diferenciar a las patrullas en determinados juegos; pero no constituyen parte del uniforme de las guías.)

Insignias comunes para guías y guadoras

- Insignia Institucional: se ubica en el centro del bolsillo izquierdo de la camisa.
- Insignia "Guías y Scouts de Chile": se porta sobre el bolsillo derecho de la camisa.
- Insignia de Registro anual: se ubica sobre el bolsillo izquierdo de la camisa.
- Insignia de Distrito: se coloca en la manga derecha de la camisa, a dos cm bajo la costura del hombro.
- Insignia de Grupo: se ubica en la manga derecha, a un cm bajo la insignia de Distrito.
- Insignias de actividades distritales, zonales o nacionales: se colocan sobre el bolsillo derecho de la camisa y sobre la insignia "Guías y Scouts de Chile". Esta se podrá usar un mes antes de la actividad y hasta dos meses después de realizada ésta.

Insignias y distintivos para guías

- Insignia de Progresión: se coloca a 2 cm bajo la costura del hombro izquierdo (y sólo una por vez).

Alba

Amanecer

Luz

Resplandor



- Insignia de Promesa: se ubica al centro del bolsillo derecho.



Trébol mundial de las guías. En el extremo derecho inferior, se representan los tres Principios mediante tres cuadrados amarillo oro, cercado una esquina blanca, que simboliza el compromiso de las guías con la paz en el mundo.

- Insignias de Especialidad: se colocan a 2 cm bajo la insignia de Progresión. Se pueden incluir tantas insignias como especialidades se hayan logrado.
- Insignia de Patrulla: va a 1 cm bajo la insignia de Grupo.
- Insignia de Conservación: se coloca a 1 cm bajo las insignias de especialidades
- Distintivos de cargo:
 - La Subguía de Patrulla lleva una cinta cian de 10 cm de largo por 1,5 cm de ancho, colocada verticalmente sobre el bolsillo izquierdo de la camisa, al lado derecho de la insignia institucional.
 - La Guía de Patrulla lleva dos cintas cian de 10 cm de largo por 1,5 cm de ancho, colocadas verticalmente sobre el bolsillo izquierdo de la camisa, una a cada lado de la insignia institucional.
 - La Guía de Guías lleva tres cintas cian de 10 cm de largo por 1,5 cm de ancho sobre el bolsillo izquierdo de la camisa, una a cada lado y la tercera al centro, con la insignia institucional sobrepuesta.
 - La Presidenta de la Corte de Honor lleva su insignia en la tapa del bolsillo izquierdo de la camisa.



6.7 CONSIDERACIONES GENERALES

- Los elementos del Marco Simbólico se justifican sólo en la medida en que contribuyan a la labor educativa del Movimiento y tengan sentido para quienes los usan. Estos elementos no constituyen un fin en sí mismos y, por lo tanto, no necesariamente son permanentes en el tiempo; no son lo fundamental de la tarea educativa, pero son un vehículo importante de ésta.
- El Marco Simbólico genera un ambiente educativo apropiado, motivador y desafiante, pensado y diseñado para las jóvenes. Las guadoras accedemos a este ambiente porque somos quienes acompañamos a las jóvenes en esta aventura. Como adultas en el Movimiento, nos adecuamos y adaptamos al nivel de desarrollo en que se encuentran las jóvenes, pero siempre con madurez, manteniendo nuestro criterio de adulta educadora.
- Las guadoras de compañía **deberán abstenerse** de llevar en su uniforme insignias o distintivos propios de las guías.
- Es responsabilidad de las guadoras promover la utilización correcta del uniforme en las jóvenes, dando el ejemplo en su uso.
- Cualquier otro distintivo o elemento adicional no dispuesto en las normas complementarias sobre uniforme, no es reglamentario y **debe evitarse su uso** en las actividades.
- Si bien existen prendas de vestuario institucionales que se ofrecen en la tienda de la Institución, éstas no forman parte del uniforme obligatorio. El resto de la información sobre el uniforme de la Asociación puede consultarse en las Normas Complementarias relativas al tema.

Un uniforme similar oculta a todas las diferencias y contribuye a la igualdad en un país. Pero aún más importante, cubre las diferencias de país y raza y hace sentir a todos que son miembros el uno y el otro de una sola hermandad mundial”

BP