



## **VIDA DEL SCOUTER**



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

En Benalmádena a 8 de julio de 2006.

Queridos Consejos de Grupo:

Adjuntos a este escrito podemos a vuestra disposición los primeros documentos correspondientes a las cuatro ponencias de la V Conferencia Scout de Andalucía.

Puede que sea la primera vez que llega a vuestras manos información sobre la misma, pero lo que ahora os entregamos es el resultado de casi un año de arduo trabajo por parte de bastantes personas de nuestra Asociación y de nuestros hermanos de Scouts de Melilla.

Por ello quisiera empezar por lo que casi siempre dejamos para el final. Quiero agradecer su trabajo y esfuerzo a las personas responsables de cada ponencia, a las que dinamizan los preparativos de la Conferencia en cada una de las Delegaciones de nuestra Asociación y en Scouts de Melilla, y lo que es más importante: Gracias a todos y a todas los scouters de nuestra Asociación que por diferentes medios y en diferentes momentos de este último año, han contestado a las encuestas que se tomaron como base, primero para la elección de los temas a tratar en las cuatro ponencias y después para el consecuente desarrollo de los documentos.

Tenemos la suerte y la alegría de que nuestros hermanos de Scouts de Melilla, hayan decidido acompañarnos en esta aventura al filo del primer siglo de escultismo mundial. Ponemos sentirnos orgullosos y orgullosas de participar en un Movimiento como el Scout, que durante 100 años ha colaborado a la formación de mejores personas, intentando hacer del mundo un lugar mejor donde vivir. En nuestra mano está que tan señalada fecha no quede para nuestra Asociación en un mero evento, un bonito anagrama o alguna que otra actividad conmemorativa. Podemos mirar hacia adentro y además de alegrarnos de lo mucho que hemos podido hacer hasta ahora, aprovechemos para reflexionar de manera común e intentemos conseguir que nuestra Asociación sea capaz de prestar un mejor servicio a nuestra comunidad y resulte aún más gratificante y enriquecedora para todos y todas las que formamos y formaremos parte de Scouts de Andalucía.

No me alargaré más con la presentación de cada uno de los documentos, ya lo hacen mejor que yo: Julio Castillo y Kike Martínez, M<sup>a</sup> del Mar Roldán y Maite Peregrín, Pedro Morillo y Torcuato Fernández o Manoli Gil, José Andrés Ángel y José Manuel Sixto. En esta ocasión hemos querido que cada ponencia tenga la corresponsabilidad de, al menos, dos scouters de nuestra Asociación que combinen unos su experiencia en eventos y gestión asociativa y otros scouters más jóvenes pero de sobrada trayectoria y experiencia en sus respectivos grupos scouts.

Mis compañeros de viaje en la coordinación de la Conferencia; Jose Pacheco, Juanma López y José Luis Casares y yo misma quedamos a vuestra disposición y deseosos de recibir todas vuestras aportaciones. Para que nos conozcáis un poco más, tengáis más información de cada una de las ponencias o participéis en los diferentes blogs y foros de la Conferencia, os invitamos a visitar la web de nuestra Asociación en su enlace:  
[www.scoutsdeandalucia.org/conferencia/index.htm](http://www.scoutsdeandalucia.org/conferencia/index.htm)

Recibid un cordial saludo scout.

Fdo. Olivia Giménez Fernández



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### INDICE:

1. Introducción
2. Conceptos
3. Desarrollo
4. Pautas para el debate

### ANEXOS

- Documentos de la IV Conferencia de Scouts de Andalucía: ponencia " SER SCOUTER EN ASDE-SCOUTS DE ANDALUCÍA"
- Documentos de la IV Conferencia de Scouts de Andalucía: ponencia "CRECIMIENTO UNA ESTRATEGIA"
- Documentos de la IV Conferencia de Scouts de Andalucía: ponencia "COMUNICAR CON EFICACIA"
- Resultados de la encuesta enviada a los grupos para la ponencia de la vida del scouter de la V Conferencia.
- Plan de formación de la ETLIM



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### 1.- INTRODUCCIÓN

---

Nos encontramos de nuevo en la encrucijada de reflexionar sobre el escultismo en esta conferencia. Nos proponen el tema de la vida del scouter. Para empezar a trabajar elaboramos una encuesta para recabar información y no ir por otros caminos distintos a lo que "todos sabemos", pero por otro lado hay un peligro y es enfocar el tema desde una visión muy particular y sesgada. Con todo ello, este reto que se nos abre ante nuestros ojos es muy interesante, afecta a las reflexiones que nos hacemos de forma constante en las actividades cuando nos juntamos más de dos grupos.

También es algo que no es nuevo, en anteriores conferencias se ha ido planteando en otras ponencias (normalmente en varias ponencias a la vez) pero principalmente a través de las que tienen que ver con Recursos Humanos. Para partir de lo ya trabajado nos vamos a basar en los anteriores documentos y principalmente en los de la IV CONFERENCIA ya que en ella hubo una ponencia muy relacionada con esta llamada "SE SCOUTER EN ASDE-SCOUTS DE ANDALUCIA" y además el tema se tocaba en parte en "Crecimiento una estrategia". También hay relación en parte en las de "Participación en la red de voluntariado" y "Comunicar con eficacia".

Pretendemos abordar la ponencia desde la visión positiva y constructiva que nos caracteriza como scouts. Sabemos que cuando nos sentamos a reflexionar es fácil caer en el fatalismo y en la consideración de que cualquier tiempo pasado es mejor, pero precisamente cualquier tiempo pasado es pasado y nos sirve para avanzar, encontrar oportunidades y responder a nuestras necesidades de manera mas ajustada.

Cabe también la consideración de que la participación es la clave del éxito y que "sin ti no soy nada", como dice la canción. Sigamos el camino juntos, hablemos de lo que nos preocupa sin miedo a la discrepancia puesto que lo que une al ser humano son los sentimientos, partimos de unos valores comunes que es el compartir, hacer lo mejor, estar listos, unidad, servir y sobre todo estar listos para servir.



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### 2.- CONCEPTOS

---

#### **RECURSO HUMANO**

Persona que desarrolla una labor dentro de una organización

#### **SCOUTER**

Recurso humano propio y característico del escultismo. También es conocido como responsable scout.

#### **SCOUTER DE SECCIÓN**

Persona que desarrolla la labor educativa directamente y en contacto con los niños y jóvenes en las diferentes secciones scouts.

#### **RESPONSABLE DE ADULTOS**

Scouter que desarrolla cualquiera otra función dentro de la organización scout, coordinando las tareas de otros educadores scouts.

#### **FORMACIÓN**

Acción y efecto de formar o formarse, proceso que provoca la aparición de algo que no existía antes.

#### **ETLIM**

Escuela de Tiempo Libre Insignia de madera

#### **CALIDAD**

Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona o cosa

#### **COMPROMISO**

Acuerdo obtenido mediante concesiones recíprocas.

#### **MOTIVACIÓN**

Conjunto de causas o razones que determina que exista o se haga algo



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### 3.- DESARROLLO

---

En la anterior conferencia se analizó el ciclo de vida del scouter y con respecto a los apartados de **formación y gestión** de scouters iremos introduciendo lo concluido para retomar la reflexión y avanzar en el debate.

#### Relacionado con la formación de scouters

*“Lo idóneo para desarrollar la formación del consejo de grupo y de los scouters que lo componen, es plantearse lo siguiente:*

- Que los scouters acudan motivados a los cursos de formación.*
- Que los cursos sean mejor impartidos por las personas más idóneos y que mejor transmitan los contenidos.*
- Que los alumnos acudan a los cursos no por obligación o presionados por una titulación, sino por su compromiso como educadores.*
- Que se cree un ambiente propicio de convivencia en los cursos y que los alumnos lo disfruten.*
- Que los cursos sean enriquecidos según circunstancias por los propios alumnos.*
- Que los cursos sean más cercanos física y temporalmente y más asequibles económicamente.*
- Que se desarrollen mejores convalidaciones a especialistas.*
- Detección de necesidades y carencias de formación en los scouters.*
- Estableciendo materias optativas y complementarias no regladas.*
- Financiación de la formación.*
- No existe ninguna recopilación de contenidos metodológicos sobre la gestión de recursos humanos asociativos del estilo a los de las ramas educativas, manuales del scouter, educando a..., etc... para los coordinadores de grupo, estando esta figura desprovista de manual genérico similar.*

*Después de estas premisas, nos planteamos los siguientes objetivos a desarrollar, clasificados en dos grupos:*

*Objetivos para mejorar la formación de los scouters, competencia del grupo scout (consejo de grupo):*

- 1. Motivar a los scouters a su formación mediante las necesidades formativas, carencias y satisfacciones.*
- 2. Buscar y desarrollar materias optativas y complementarias no regladas*
- 3. Asumir y aportar lo necesario para ayudar a conseguir los objetivos asociativos en materia de formación desde el consejo de grupo.*

*Objetivos para mejorar la formación de los scouters, competencia asociativa:*

- 1. Conseguir una mayor calidad en la docencia aumentando el número de profesores y realizando evaluaciones más fiables y objetivas (reciclaje, reubicación y salida).*
- 2. Propiciar un ambiente de convivencia adecuado a cada materia a impartir.*
- 3. Conseguir la adecuada participación en los cursos formativos según circunstancias.*
- 4. Buscar y aplicar nuevas formulas de cercanía, física, temporal y financiera de la formación a los scouters.*



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

5. *Desarrollar mejores convalidaciones. Creación de materiales didácticos específicos a los educadores de adultos en los que se explique la base de la dinámica de los grupos, políticas grupales de recursos humanos, y otros contenidos adecuados a las necesidades de los educadores scouts y de sus tareas a desarrollar.*

6. *Dar opciones a los scouters para realizar cursos de formación intensivos.*

7. *Tener en cuenta, a la hora de ofertar los cursos de formación, la realidad y las necesidades de los grupos scouts.*

Cabe reflexionar sobre lo conseguido en este campo, hay dos dimensiones que responden a las competencias y aquí la valoración de los consejos de grupo ha de ser sincera. En cuanto a la competencia asociativa ¿qué se ha conseguido?, por ejemplo el apartado de los cursos intensivos está siendo desarrollado por la ETLIM, y van dos convocatorias de tales cursos, ¿Qué más podemos apreciar?(ver punto cuatro para el debate)

### **Relacionado con la gestión de scouters**

Partimos del análisis realizado y vemos que en temas de gestión de scouters es aplicable la siguiente caracterización de la realidad:

- La falta de información sobre el compromiso a priori puede hacer que falle la integración de un scouter nuevo. Hay pocos scouters nuevos que procedan de la calle, las campañas de captación no se realizan para scouters( se suele emplear el: "quillo, vente pa mi grupo", tiramos de amistades, hermanos, novios/as,etc. Convencemos a los amigos o bien en aniversarios de grupo)
- La timidez ante un grupo puede ser factor determinante, y la falta de información sistemática
- El nivel de preferencia lo establece cada uno, así como su escala de valores.
- Hay distintos grados de compromiso que tiene que ver mas con la entrega personal y el sentido de la responsabilidad, hay mucho "quemado" por la falta de responsabilidad de los demás.
- Satisfacción con respecto al desarrollo de las actividades y pertenencia al grupo.
- El ciclo de vida de los scouters es consecuencia de los estudios y carreras profesionales en una gran mayoría de casos.
- La planificación a través del compromiso es fundamental, debe quedar claro a que me comprometo, cuando y responder con tiempo.
- Es mejor asegurar la asistencia que no, para no llamarse a engaños. La falta de asistencia es motivo de frustración.
- Fomentar el compromiso real, con todo lo que conlleva.
- El sentimiento de ser educador es importante. Es la tarea que mas satisfacción produce
- Tiene que haber aptitudes adecuadas para el desarrollo de las tareas.
- Tiene que haber actitudes adecuadas para el desarrollo de las tareas.
- La cantidad de Scouters en los grupos en muchos casos no es la adecuada para realizar un Escultismo de calidad. A veces por mantener algunas secciones abiertas, se disminuye el número de scouters más de lo aconsejable.
- La motivación y el compromiso de los Scouters no son los más deseados en algunos casos, de manera que a pesar de haber un número suficiente a priori, en realidad el trabajo no se distribuye equitativamente.



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

- La situación estructural de Scouts de Andalucía y de ASDE
  - o La participación de algunos grupos se limita a lo mínimo indispensable, sin asistir a actividades asociativas o de delegación, incluyendo la Asamblea de la Asociación.
  - o En ocasiones la visión que se tiene de las estructuras asociativas es más fiscalizadora que estructura de apoyo. Algunos grupos con problemas suelen ser remisos a implicar a otras personas en la resolución de sus dificultades. En bastantes casos, los problemas se conocen cuando el Grupo decide su cierre.
  - o La información que se recibe de los grupos con problemas no se suele transmitir adecuadamente. En algunos casos, se queda a nivel particular o de pocas personas, sin implicar a todos los que pueden aportar soluciones.
  - o La mayoría de los scouters se interesan fundamentalmente por los problemas de su Grupo imperando una visión individualista de grupo.
  
- Desconocimiento social del escultismo y su labor.(Sobre este asunto las encuestas enviadas por los grupos denotan este aspecto como una grave carencia por parte de la asociación)
  - o El Escultismo es desconocido para grandes sectores de la población, bien porque no somos capaces de publicitar nuestras acciones, bien porque carecemos de presencia en muchos sitios.
  - o En ocasiones la imagen que se trasmite no es la deseada. El cambio favorecería el reconocimiento social, la posibilidad de nuevos recursos humanos y demás miembros.
  - o No usamos adecuadamente, probablemente por falta de formación y dedicación, los medios de comunicación.
  - o En general, las relaciones con entidades públicas y privadas se realizan de forma individual. Los grupos son autónomos y esta autonomía lleva a buscar el bien inmediato de un grupo, a veces sin pensar en el bien colectivo.

Siguiendo con las propuestas planteadas por la IV Conferencia se proponen las siguientes líneas y objetivos, se trata de leerlos para responder a su consecución o no en el punto 4 de esta ponencia.

*Lo idóneo para desarrollar el compromiso del consejo de grupo y de los scouters que lo componen, es plantearse lo siguiente:*

- *Libertad y realismo consensuado con el alcance del compromiso.*
- *Mejorar la capacidad de elección de tareas de los scouters.*
- *Aumentar las prestaciones que representa el compromiso mutuo para pedir más dedicación al escultismo del scouter.*
- *Aumentar el desarrollo personal de los scouters del grupo.*
- *Aumentar el grado de satisfacción del scouter del grupo.*
- *El compromiso es personal y relativo.*

*Después de estas premisas, nos planteamos los siguientes objetivos a desarrollar, clasificados en dos grupos:*

*Objetivos para desarrollar el compromiso, competencia del grupo scout (consejo de grupo):*





---

## VIDA DEL SCOUTER

---

1. *Conseguir que las evaluaciones del alcance del compromiso de los scouters se desarrollen en ambiente consensuado de libertad, realismo y compañerismo.*
2. *Conseguir una concienciación de compromiso adquirido mediante la formación, asumiendo la realidad de las posibilidades del mismo.*

*Objetivos para desarrollar el compromiso, competencia asociativa:*

1. *Aplicación de los mismos criterios y objetivos anteriores a todos los eventos y actividades que convoque a más de un grupo scout, así como al desarrollo de la normal actividad asociativa.*

También parece interesante leer los aspectos que hacen referencia a la vida del scouter por parte de la ponencia de crecimiento y analizar si hay propuestas por parte de los grupos

*Entendemos que para hacer frente a las deficiencias que detectamos es necesario plantear una serie de medidas de actuación que hagan posible una mejora. A estas medidas las hemos denominado Retos.*

*Partiendo de cada uno de los puntos del Análisis hemos planteado los siguientes:*

### **I. ESTABILIZAR LA SITUACIÓN DE LOS GRUPOS EXISTENTES:**

- )a Mantener el censo. No bajar el número de socios.*
- )b Marcar objetivos anuales de número óptimo de socios y estrategias de grupo para conseguirlos.*
- )c Marcar unos mínimos de educandos por sección, estableciendo estrategias de captación que eviten descensos puntuales.*
- )d Conseguir que los grupos tengan toda la oferta educativa desde Castores a Rovers. Potenciando la finalización de todas las Etapas, sobretudo en el Clan.*
- )e Lograr que los locales tengan unas condiciones adecuadas y que sean atractivos para los miembros. La sede de los grupos scouts no pueden ser sólo lugares para las reuniones semanales, deben ser un recurso más vivo a usar por todos los sectores del grupo scout.*
- )f Gestionar de una forma coordinada entre grupos scouts las listas de espera. Exigir una coordinación local o de Delegación a la hora de captar miembros.*
- )g Conseguir que haya una buena distribución de la oferta de los grupos en la ciudad, barrio,... La oferta escultista es Asociativa y quizás se debe realizar una zonificación que potencie la no competencia entre grupos scouts sobre la misma población, especialmente a la hora de hacer captaciones.*
- )h Comunicar rápidamente a los Responsables Asociativos y de Delegación (incluyendo todos los Coordinadores de Grupo) las dificultades de supervivencia de un grupo, para buscar soluciones paliativas y definitivas, ya que sabemos que Grupo que se cierra, no se reabre.*
- )i Establecer estrategias para integrar a colectivos con necesidades educativas especiales, minorías étnicas e inmigrantes, favoreciendo su integración y respetando su idiosincrasia.*

### **II. OPTIMIZAR LOS RECURSOS HUMANOS-SCOUTERS**

- )a Tener un número de scouters idóneo para todas las secciones de los grupos. Es fundamental para que el trabajo en las secciones y la atención individual a los chicos y chicas sea más efectivo. Respetando la relación de miembros y scouters en cada sección que existen en el Programa Educativo de la Asociación.*
- )b Establecer un nivel de compromiso claro. Carta compromiso. Las personas que se incorporen, o ya pertenezcan al Consejo de Grupo, deben de conocer las*



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

*responsabilidades que se les van a exigir. Además se ha de decidir que forma contractual se debe utilizar para establecer una relación idónea en el trabajo de los animadores y ayudantes de sección.*

*)c Lograr un compromiso de Autoformación de cada uno de los scouters. Entendiendo como el concepto de entender la necesidad de estar formado, en todos los campos posibles, para realizar un buen servicio para cumplir con su compromiso scout, Todo ello dentro del marco scout, tanto asociativo como de grupo. Potenciando que todos los scouters completen su formación scout del Esquema Insignia de Madera, que es el modelo del Escultismo en todo el mundo.*

*)d Incentivar la participación de los scouters en Actividades asociativas. Consideramos fundamental que en el proceso de autoformación intervienen el cambio de experiencias con otros scouters de otras realidades. Así aparte de los foros de formación en la Asociación, en la Escuela Insignia de Madera, están como factor determinantes las Jornadas, Encuentros, Indabas,... que se puedan realizar en los distintos ámbitos asociativos.*

*)e Conseguir que los scouters adquieran un compromiso de servicio mínimo de 3 años. Al igual que los proyectos de los grupos suelen rondar en torno a este periodo de tiempo, sería conveniente que cada scouter que se comprometa con un grupo, o en otro servicio, lo haga por un tiempo similar. Para que así pueda adquirir una experiencia y estabilidad que favorecerá a la dinamización de las secciones y consejos de Grupo.*

*)f Que se cumpla el perfil y el estilo scout en cada uno de los scouters. De algún modo vemos necesario que se debe exigir a los scouters, como modelos que pueden tener los educandos, que sean los primeros en aplicar los principios escultistas en su vida y formas.*

### **VIII. MEJORAR LA ESTRUCTURA ASOCIATIVA – FEDERAL**

*)a Participación – comunicación a todos los niveles. Los niveles de participación enriquecerán el flujo de intercambio de experiencias tanto educativas por de gestión. Y para ello deben existir unos cauces claros de información y comunicación.*

*)b Apoyo a la formación del grupo scout. Habrá que definir, de forma clara desde un inicio como he de ser un grupo y pasos a dar hasta la consolidación del mismo.*

*)c Apoyo a la gestión grupo. Los recursos y la gestión de los mismos es una tarea compleja. Habrá que marcar pautas que la dirijan. Así como elaborar todos los protocolos que sirvan para hacer más ágil el devenir diario de los grupos.*

*)d Animación – coordinación intergrupos (delegaciones, ramas,...) La fortaleza de la aplicación del método, y de las metodologías, pasará por el disfrute, colectivo, de la acción del mismo. Consideramos importante el potenciar las actividades de intercambio, convivencia,...*

*)e Promoción de actividades asociativas para educandos y scouters (con contenidos y alegría scout)*

*)f Potenciar la colaboración con otras asociaciones y entidades (sobretudo con las más cercanas en intereses)*

*)g Disponer de recursos materiales que faciliten la presentación de campañas de captación u otras actividades. Es importante disponer de materiales actualizados y atractivos que faciliten las entrevistas, charlas, conferencias,...*

### **IX. PROMOCION DEL ESCULTISMO**

*)a Disponer de una campaña de promoción*

*)b Ejecutar una campaña, a usar por los grupos, en la que se establezcan los Recursos Materiales, Recursos Humanos necesarios y Actividades a realizar.*

*)c Colaborar con entidades de prestigio: Junta de Andalucía, Universidad, Ayuntamientos, Fundaciones,...*

*)d Editar publicaciones para el exterior.*



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### **4. ESTRATEGIAS**

*Las estrategias de crecimiento deben ponerse en marcha a todos los niveles, desde la sección hasta la propia Asociación, marcando objetivos, favoreciendo la coordinación e implicando a todos los agentes implicados, fundamentalmente Delegados y Coordinadores de Grupo.*

*Es necesario que estas estrategias definan:*

- *¿QUÉ HACER?*
- *¿CÓMO HACERLO?*
- *¿QUIÉN LO EJECUTA?*



---

## VIDA DEL SCOUTER

---

### 4.- PAUTAS PARA EL DEBATE

---

- Con respecto a la **formación**
  - ¿Se motiva en los consejos de grupo para la formación de los scouters?
  - ¿Se complementa con la formación interna del consejo de grupo? ¿cómo?
  - ¿Se aprecia calidad en la docencia del profesorado de la ETLIM?
  - ¿Es adecuado el esquema de formación para scouters?
  - ¿Se respira buen ambiente en los cursos de formación?
  - ¿Se facilita o se toman medidas con respecto a la proximidad física, temporal o financiera de los cursos?
  - ¿Funciona la figura del tutor de formación? ¿cómo?
- Con respecto a la **gestión**
  - ¿Cómo nos planteamos la motivación de los scouters que ahora están en nuestros grupos?
  - ¿Según qué criterios repartimos las tareas en el grupo?
  - ¿Cómo fluye la información en el grupo? ¿Hay mecanismos para garantizar que a todos les llega toda la información?
  - ¿Cómo se plantea el grupo la captación de scouters? ¿Existen medios adecuados? ¿Qué se necesita?
  - ¿Es adecuada la estructura asociativa para la participación de los scouters?
  - ¿Qué imagen crees que se tiene del escultismo?