¿AÚN TIENES DUDAS DE CÓMO MOTIVAR?

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS DE MOTIVACIÓN

E D I T A :
ASDE-FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE SCOUTS DE ESPAÑA

C O L A B O R A :
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. POR SOLIDARIDAD. OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL.

C O O R D I N A D O R :
Juan Torcuato Fernández García-Coordinador Equipo de Desarrollo de la Política de Recursos Humanos.

C O L A B O R A D O R E S :
Equipo de desarrollo de la Política de RRHHAA. Red de Materiales Prácticos de Motivación.
Roberto Laguna Martínez - Scouts de Aragón.
Ángel Hernández Rodríguez - Exploradores de Madrid.
Javier Durán Gómez - Exploradores de Madrid.
Daniel Gómez Pinchetti - Scouts de Canarias.
Enrique Gil Yagüe - Scouts de Aragón.
Luís Prisco Marcos García-Conde - Scouts de Galicia.
Noemí Ordas García. Departamento Técnico - ASDE.
Zara Mateo Arribas. Departamento Técnico - ASDE.
David Gómez - Scouts de Aragón.

C o o r d i n a c i ó n g e n e r a l d e e d i c i ó n :
Área de Comunicación e imagen de ASDE

R E V I S I Ó N :
Servicio Federal de Recursos Humanos Adultos y Crecimiento de ASDE.

A G R A D E C I M I E N T O S :
A Zara Mateo Arribas, del Departamento Técnico de ASDE, sin cuyo esfuerzo, constancia y alegría en las Redes de Recursos Humanos y, especialmente en este documento, éste no hubiera sido posible.

D I S E Ñ O E I L U S T R A C I Ó N :
Mauricio Maggiorini Tecco

I S B N :

D E P Ó S I T O L E G A L :

PRODUCCIÓN GRÁFICA:
Este material ha sido elaborado por hombres y mujeres y va destinado a educadores y educadoras. Para redactar los textos hemos utilizado el masculino genérico, intentando hacer un uso del lenguaje sencillo que deseamos implique un rechazo del sexismo en la información.

¿AÚN TIENES DUDAS DE CÓMO MOTIVAR?

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS DE MOTIVACIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: ¿CÓMO PODEMOS TRABAJAR CON ESTE DOCUMENTO? 7

Sección 1: Introducción 9
Sección 2: Citas, refranes y frases célebres. Chistes gráficos 10
Sección 3: Historias, cuentos... 11
Sección 4: Rol Play 14
Sección 5: Dinámicas 15

CAPÍTULO 2: IDEAS PRÁCTICAS 17

Sección 1: Información 19
Sección 2: Formación 26
Sección 3: Evaluación personal 32
Sección 4: Objetivos 39
Sección 5: Evaluación grupal 46
Sección 6: Reconocimiento 54
Sección 7: Recompensas 60
Sección 8: Soluciones / Herramientas 68
Sección 9: Contactos 74
Sección 10: Medios / Recursos 81
Sección 11: Confianza 87
Sección 12: Autonomía 93
Sección 13: Responsabilidad 99
Sección 14: Capacidad de decisión 103
Sección 15: Espacios de participación 110
Sección 16: Amistad / Comunidad 118
Sección 17: Apoyo en problemas personales 127
Sección 18: Conciencia de los problemas 134
Sección 19: Retos / Desafíos. 140
Sección 20: Sentido a lo que se hace 147
Sección 21: Orgullo de pertenencia 155
Sección 22: Respeto. 162
Sección 23: Cariño / Afecto 168
Sección 24: Humor / Alegría 175
Sección 25: Sorpresa / Curiosidad 181
Sección 26: Ilusión / Pasión 187
Sección 27: Automotivación 193

ANEXO I: Herramienta de diagnóstico 203

ANEXO II: Posibles actividades para aumentar la motivación 204

ANEXO III: Las reuniones 205

Estimado/a amigo/a:

El manual "¿Aún tienes dudas de cómo motivar?" que tienes en tus manos, es el resultado del trabajo de muchas personas a las que debemos agradecer su dedicación y empeño en beneficio de todos los responsables scouts de nuestra Federación.

Entendemos nuestro trabajo como el medio a través del cual ayudamos a niños, niñas y jóvenes para que se conviertan en adultos responsables, coherentes y comprometidos. Esta tarea tiene que ser desempeñada por parte de todas las personas que intervenimos en este proceso con los conocimientos y la experiencia adecuados.

En este trabajo, la calidad humana es esencial, calidad que se sustenta en la motivación que nos lleva a cada uno de nosotros a participar de esta gratificante tarea y para la que dedicamos gran parte de nuestro tiempo. Porque no solamente se actúa, sino que además la ilusión, el cariño, el compañerismo, la confianza, el respeto, el afán de superación y de mejorar, se apuestan y se renuevan diariamente, motivados por el convencimiento de que un mundo mejor es posible.

Aquí encontrarás herramientas de carácter práctico, que te permitirán hacer de la motivación un rasgo trasversal presente en tu trabajo y en tus acciones, así podrás recurrir a ellas cuando las fuerzas te falten o el cansancio te pueda. Tu sabes que la labor que desempeñamos precisa de ti y de todos nosotros para que cada vez, más niños, niñas y jóvenes se beneficien de nuestra gran aventura scout.

Muchas gracias por el trabajo realizado y por los retos del futuro en los que estoy seguro que podemos seguir contando contigo.

Fdo.: Rafael Bailo Pola
Presidente
ASDE - Scouts de España

CAPÍTULO 1:

¿CÓMO PODEMOS TRABAJAR CON ESTE DOCUMENTO?

Sección 1.- Introducción.-

En este documento encontrarás numerosas herramientas prácticas, destinadas a mejorar la motivación, clasificadas por ítems. Lo primero que debes hacer es un diagnóstico de la problemática que quieres solucionar. Es decir, confirmar que tienes problemas de motivación y de qué tipo son.

Para ello, ya en la primera parte, Motivar sí, pero cómo, publicado por ASDE - Federación de Asociaciones de Scouts de España en el año 2005, en el que se explicaron los fundamentos teóricos de la motivación humana, se diseño una ficha de diagnóstico.

Esta ficha, que también viene como anexo final en este documento, puede servirte para detectar problemas individuales o generales. Puedes pasarlo a un Equipo de Sección, a un Consejo de Grupo, a un Comité, es decir, a cualquier equipo de trabajo. Incluso a personas individuales.

Suponemos que ya has usado la herramienta de diagnóstico y has encontrado ítems que quieres mejorar. En ese caso te proponemos algunos tipos de herramientas.

Estas herramientas no son las únicas. Pretenden ayudarte, por una parte, y hacerte ver como podemos trabajar estos temas. Pero, por supuesto, son sólo ayudas. El hecho de conocer qué cosas nos pueden ayudar a mejorar la motivación, nos permitirán centrar el plan de actividades. Esto puede incluir debates, charlas, sesiones de formación, etc.

Es especialmente interesante poder escuchar y ver algunos documentos. Así los vídeos o audios de programas, películas, canciones, etc., pueden ser también fuente para tratar estos temas de forma original y divertida.

Las herramientas que te proponemos son de varios tipos:

- Unas son simples y pretenden ser como chispazos: Ahí incluimos las citas, refranes y frases célebres. También se incluirían los chistes gráficos.

- Otras servir como base para la discusión o el debate. Son **historias o cuentos** agradables que nos pueden servir para reflexionar.

- Otras posibilidades son los **casos** o **rol play**. Son situaciones ejemplificantes que también pueden representarse como pequeñas obras de teatro.

- Finalmente, otras actividades son **dinámicas** o pequeños juegos que pretenden divertir, aprender haciendo y concienciar.

Pasamos ahora a desarrollar como puedes trabajar con cada una de ellas:

Sección 2.- Citas, refranes y frases célebres. Chistes gráficos

Todas estas herramientas, de las que por razones de espacio, te ponemos unas pocas solamente, pretenden concienciar como un destello. Por supuesto, son sólo una muestra y tú mismo puedes encontrar numerosos libros o páginas Web que te pueden aportar más cantidad y también te permiten escoger entre todas, las que se adapten mejor a tu situación.

Ejemplos de páginas Web podrían ser:

- http://www.citasyrefranes.com
- http://www.proverbia.net
- http://www.rinconcastellano.com/citasyproverbios
- http://www.frasescelebres.net
- http://www.interrogantes.net
- http://www.conferencistas.org
- http://www.mexico.planetasaber.com
- http://www.citascelebres.com
- http://www.canalok.com
- http://www.mediosmedios.com.ar
- http://www.buscabiografias.com
- http://www.lafrase.com

Así mismo, es fácil encontrar chistes gráficos en Internet o en los diarios de mayor tirada. Incluso podríamos organizar una actividad - concurso para encontrar chistes o citas que nos ayudaran a trabajar en el ítem que necesitamos.

Sea como fuere, si ya tenemos una o varias citas o chistes gráficos, podemos utilizarla como fuente de debate o reflexión. No tienen por qué ser opiniones con las que estemos de acuerdo, sino que lo importante es que alguien dijo algo que puede ayudarnos a reflexionar y comunicar lo que pensamos, aunque sea una opinión radicalmente contraria a la nuestra.

Podemos usarlos como pensamientos del día (en una salida, campamento, curso, etc.), de la semana o del mes (si queremos trabajarlo en un periodo de tiempo mayor, un trimestre, por ejemplo).

Otra opción es ponerlo en grandes letras en un lugar predominante del local o ampliar el gráfico para un tablón de anuncios, el Kraal, etc. Lo importante es que todos puedan leerlo o reírse, y concienciarlos de que estamos trabajando ese ítem.

Una magnífica idea es plantearnos crear frases o chistes gráficos nosotros mismos. Esto permite hacer un concurso e implicar más a los Scouters.

Sección 3.- Historias, cuentos

Las historias o cuentos nos permiten analizar una situación imaginaria como ejemplo. Nos pueden servir para aclarar puntos de vista, debatir, llegar a acuerdos, y en definitiva para concienciarnos del tema. Por supuesto, como en los otros casos, pueden buscarse nuevos, crearse, etc.

Las historias pueden leerse al inicio de una reunión, dejando abiertos los comentarios de los asistentes o pueden entregarse para la reflexión personal y luego comentarlas en grupo. También pueden colgarse en tablones o entregarse individualmente. Leerse personalmente o en voz alta, etc. En la sección de Rol Play y Metodología de Casos exponemos varias formas de trabajar que fácilmente puedes adaptar a los textos.

Sección 4.- Rol Play

Los **casos** o **rol play** son situaciones ejemplificantes que también pueden representarse como pequeñas obras de teatro. Los textos aportados en esta publicación pueden trabajarse, al menos, con dos técnicas: **Simulación o Rol Play** y **Metodología de Casos**. En primer lugar definiremos como son ambas técnicas y posteriormente detallaremos las distintas posibilidades que tenemos para adaptar estas técnicas a nuestra realidad y poder usarlas.

¿Qué es una Simulación o Rol Play?

Se trata de una simulación escénica, similar a una representación teatral, en la que cada participante desempeña un papel o rol de una situación determinada. Cuando el grupo de participantes es muy elevado, parte de éstos pueden ser observadores, valorando las acciones y sacando conclusiones.

A cada participante - actor se le entrega, a modo de guía, una breve introducción sobre su papel y la situación a desempeñar. Esta guía, junto con sus experiencias personales, determinará el cariz de la representación. De esta forma, se trata de una técnica muy enriquecedora, puesto que en el desarrollo de la trama se unen la realidad de los personajes y la espontaneidad de cada participante.

Se deben reproducir situaciones reales, a las que los participantes se enfrentan en habitualmente, y que puedan ser enriquecidas con sus experiencias cotidianas.

¿Qué es la Metodología de casos?

La metodología de casos está basada en un análisis de casos reales, en los que se reproducen situaciones similares a las que viven los participantes. Permite analizar la respuesta individual y la resolución de problemas de forma colectiva y creativa.

A los participantes se les entrega un guión con una situación definida y se les solicita que trabajen sobre qué decisiones tomar y cuáles son las soluciones más idóneas para la resolución de la situación.

Se deben de reproducir situaciones reales, de forma que los participantes puedan ponerse "en los zapatos" de los protagonistas; sus aportaciones estarán basadas en la experiencia personal y en la creatividad.

El contraste de pareceres entre los participantes contribuye al diálogo constructivo sobre hechos, posibilidades, problemas y actitudes, con el objeto de tomar las mejores decisiones.

¿Cómo podemos trabajar con los textos?

Ya dijimos que estos textos pueden trabajarse con ambas técnicas: **Simulación o Rol Play y Metodología de Casos**. A continuación, te mostramos las adaptaciones realizadas para estas técnicas, con el objeto de adecuarlas a nuestra metodología de trabajo.

Simulación o Rol Play:

- **Generalidades.** En esta técnica, el texto se divide en personajes claramente diferenciados y estereotipados; cada personaje tendrá nombre, responsabilidad y participación. Pueden además añadirse algunos datos para adaptarlo a la realidad que vive el grupo.

Hay personajes principales, cuya interpretación es fundamental, y otros personajes secundarios, de los que se podrían prescindir en el caso de que el número de participantes no sea muy numeroso.

Es importante que cada uno adopte el rol que le haya tocado y debata como si realmente fuera su postura.

Es importante que no se represente su papel habitual (que el tesorero no haga de tesorero), de manera que pueda ponerse en la situación "del otro". Habitualmente los papeles suelen elegirse por sorteo.

Es importante que cada uno (ciñéndose al papel que le ha tocado) sea lo más espontáneo posible. Se permite la invención de datos que no vengan previamente por parte de los participantes.

Aunque la propia simulación permite el aprendizaje y la concienciación, es importante posteriormente analizar la situación posteriormente, tanto desde el punto de vista de los problemas como de cómo se han sentido en el papel que les ha tocado. En este sentido la aportación de los observadores es fundamental y debe ser previa a la de los actores.

Finalizar en la medida de lo posible con unas conclusiones consensuadas por todos.

- **Habilidades trabajadas.** Los observadores pueden también dar retroalimentación a los participantes sobre sus habilidades sociales o no: negociación, comunicación, argumentación, soluciones creativas, alianzas, etc. Puede ser una buena forma de tomar conciencia sobre como somos cada uno de nosotros.

- **Orientación a las soluciones.** Los observadores pueden decidir quién ha propuesto la mejor solución (viable, adecuada, eficaz, etc.), de manera que los participantes tiendan a la búsqueda de soluciones. Podemos estimular la búsqueda de consenso, pidiéndole al Grupo que sea capaz de buscar una solución que satisfaga a todos los actores.

Metodología de casos:

- **Lectura y análisis individual. Búsqueda grupal de soluciones.** Para este tipo de técnica es fundamental el trabajo previo, por lo que es recomendable facilitar el texto a los participantes con antelación. Si esto no es posible, después de entregar el texto, los participantes dispondrán del tiempo necesario (30 - 45 minutos) para la realización del análisis de la situación, la valoración de las posibles soluciones y la elección de la decisión a tomar. Cada participante lleva su "solución" para poder compararla con la de los demás.

- **Lectura en común con breve análisis individual.** Búsqueda grupal de soluciones. En este caso, el trabajo previo es breve (10 - 15 minutos), no planteándose soluciones individuales, sino que cada participante aportará ideas para la búsqueda en común de las soluciones (30 - 45 minutos).

- **Lectura en común y búsqueda en equipo de soluciones.** Se realiza una lectura en común del texto. Cada participante puede leer un párrafo en voz alta. Se solicita a todos que subrayen lo que consideran más relevante. Posteriormente, cada asistente aporta aquellas ideas que más han llamado su atención y en común se busca, primero un diagnóstico de la situación y después las posibles soluciones a aplicar. Este debate no debe de superar más de 60 minutos, siendo muy útil utilizar un rotafolios. Es mejor cortar el debate aunque no se halla acabado y retomarlo luego centrándose en las conclusiones y no en los debates.

- **Lectura y análisis comparativo.** Partiendo de cualquiera de las variantes anteriores, se realiza un paralelismo entre las situaciones personales de los participantes y la situación tipo mostrada en el texto. La búsqueda de las soluciones va enfocada tanto a la resolución de la situación planteada en el texto, como a la resolución de la problemática del grupo en cuestión. Cuanto mayor sea la similitud entre ambas, más decisiva será la participación y mejores las soluciones consensuadas.

Sección 5.- Dinámicas

Finalmente, otras actividades son **dinámicas** o pequeños juegos que pretenden divertir, aprender haciendo y concienciar.

El primer objetivo (la diversión) lo podemos desarrollar con el propio juego, ya que suelen ser dinámicas amenas de realizar. Es fundamental darles un marco simbólico (si es que no lo tienen). Por ejemplo, ambientarlas en una isla pirata, un safari en Kenia o una aldea celta. Lo importante es que los participantes pierdan la "razón" de la dinámica y se dediquen a divertirse. Ya habrá luego tiempo de ver que hemos aprendido. El ambiente así es fundamental y puede adaptarse a las necesidades del grupo o a los gustos más particulares.

El objetivo de aprender haciendo se consigue también por la propia dinámica. Es importante conseguir que los Scouters descubran como trabajar conceptos abstractos con juegos divertidos que también pueden aplicar a sus Secciones.

Finalmente la concienciación se consigue analizando el juego y llegando a conclusiones útiles para todos. Las conclusiones pueden usarse como frases de recordatorio (ver parte de citas) o para chequear si somos capaces de mejorar.

El juego se desarrolla con el tiempo necesario, sin tampoco alargar innecesariamente. Es mejor quedarnos con ganas de jugar.

Es importante prepararlo todo con antelación y especialmente cuidar el horario. Tanto la puntualidad al inicio (es un desastre empezar un juego después de una larga espera), como al final (también que acabemos el juego y no tengamos tiempo de comentarlo o decidamos comentarlo la semana que viene).

Te deseamos que este trabajo te sea útil y puedas mejorar la motivación de los Scouters con los que trabajas. Si es así, nos sentiremos más que satisfechos. Sólo te pedimos que colabores con nosotros de dos formas:

- La primera es contando tu experiencia a otros, para que puedan también servirles estos materiales.
- La segunda es compartiendo los materiales que encuentres o que tú generes.

Un fuerte abrazo y ¡a motivar!

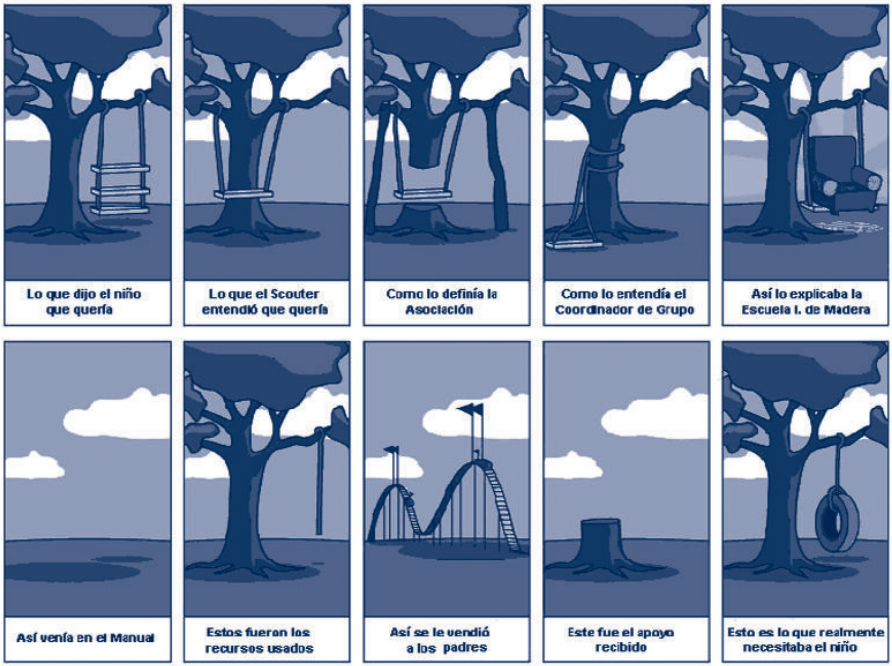
CAPÍTULO 2:

IDEAS PRÁCTICAS

Sección 1.- Información

A la hora de motivar a un colectivo de personas y/o a una persona en concreto para lograr su implicación en alguna función o actividad, ya sea ésta programada por el Grupo, por la Asociación o por ASDE - Federación de Asociaciones de Scouts de España, tenemos que tener en cuenta la información que le/les vamos a facilita.

La información es un potente motivador, y por lo tanto, ha de ser gestionada correctamente, evitando tanto la desinformación como la excesiva información, veamos un ejemplo:



Un Scouter que esté desinformado se sentirá distanciado de la vida asociativa, desligado en las dinámicas de trabajo y, con el tiempo, terminará desmotivado. Por otro lado, a un Scouter que comience a formar parte del Grupo Scout, debemos evitar saturarle de información, sin darle tiempo a la interiorización de la misma. La información debe de ser precisa. Por otro lado, la información debe de darse en el momento oportuno y por los cauces oficiales.

"Como sabéis, se llama Scout a todo soldado escogido por su inteligencia y su valor y al que se le encarga, en tiempo de guerra, de preceder al ejercito para descubrir al enemigo y proporcionar al mando las informaciones de cuanto ha sabido ver." (Baden-Powell)

"Este Scout se ofreció de servir de guía a un caballero para cumplir con su buena acción de ese día. Cuando el forastero quiso pagarle el servicio que le había prestado, el Scout le dijo con toda naturalidad: No, gracias, soy Scout".

"¿Scout? ¿Qué es eso?" Aquel caballero jamás había oído hablar de los Scouts. Hizo entonces algunas preguntas al muchacho y acabó por hacer una visita a las oficinas de los Scouts en Londres, donde le proporcionaron toda la información que deseaba acerca de los Scouts.

"Aquel caballero era ciudadano de los Estados Unidos. Regresó a su país con una magnifica impresión de la Hermandad de los Scouts, siempre dispuestos a hacer una buena acción en favor de cualquiera que lo necesitare y sin recibir nada en pago. Su idea de fundar la Asociación en los Estados Unidos tuvo eco y se extendió con mucha rapidez, formándose Tropas en todos los Estados." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

Sofocar un rumor es incluso más difícil que acallar una calumnia a voces.

STEWART, Mary (El último encantamiento)

Seis honrados servidores me enseñaron cuanto sé; sus nombres son cómo, cuándo, dónde, qué, quién y por qué.

KIPLING, Rudyard (Bombay, 1865 - Londres, 1936. Escritor británico)

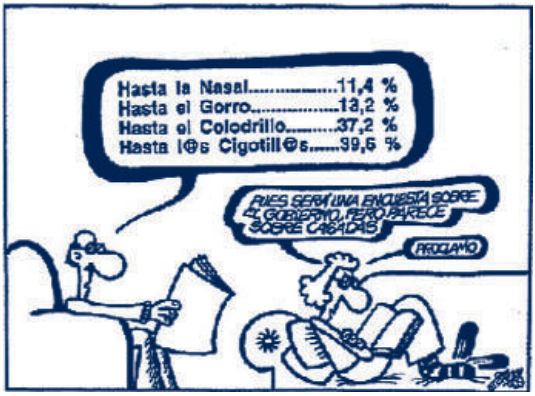
Se necesitan dos años para aprender a hablar y sesenta para aprender a callar.

HEMINGWAY, Ernest (Chicago, 1898 -Idazo, 1961. Premio Nobel de Literatura 1954)

El hombre está dispuesto siempre a negar todo aquello que no comprende.

PASCAL, Blaise (Clermont-Ferrand, 1623 - 1662. Filósofo, matemático y físico francés)

Historias, cuentos



Carta en un diario

El texto que viene a continuación está dirigido a la escritora Lucía Echevarria ("Un milagro en equilibrio", Premio Planeta 2004) y surge como respuesta a una entrevista en televisión, en la que afirmaba que murciélago era la única palabra castellana que contenía las cinco vocales. José Fernando Blanco Sánchez, envió esta **carta al diario de tirada nacional ABC**:

"Acabo de ver en la televisión estatal a Lucía Echevarria diciendo que murciélago es la única palabra en nuestro idioma que tiene las cinco vocales. ¡Confiturera, frene la euforia! Un arquitecto escuálido, llamado Aurelio (o Eulalio o Ausencia) dice que lo más auténtico es tener un abuelito que lleve un traje reticulado y siga el arquetipo de aquel viejo reumático, desahuciado y repudiado, que consiguiera en su tiempo ser esquilado por un comunicante que cometió adulterio con una encubridora cerca del estanquillo (sin usar estimulador).

Señora escritora: si el peliagudo enunciado de la ecuación la deja irresoluta, olvide su menstruación y piense de modo jerárquico. No se atragante con esta perturbación, que no va con su milonguera y meticulosa educación, y repita conmigo, como diría Cantinflas: ¡Lo que es la falta de ignorancia!"

Aprender a comunicarse

Un rey soñó que había perdido todos los dientes. Al despertar, mandó llamar a un sabio para que interpretase su sueño.

- *¡Que desgracia, mi señor! Cada diente caído representa la pérdida de un pariente de Vuestra Majestad.*
- *¡Que insolencia! ¿Cómo te atreves a decirme semejante cosa? ¡Fuera de aquí! ¡Que le den cien latigazos!*

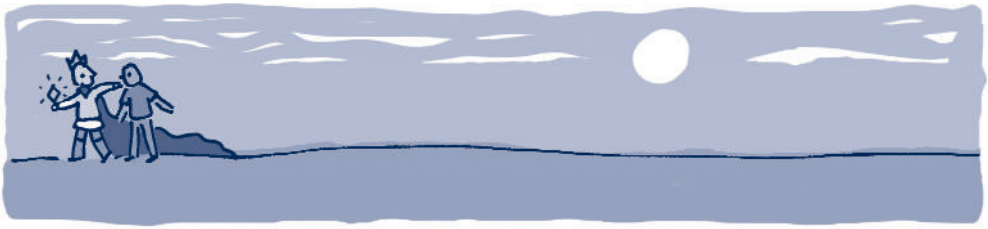
Más tarde ordenó que le trajesen otro sabio y le contó lo que había soñado. Éste, después de escuchar al rey con atención, le dijo:

- *¡Excelso señor! Gran felicidad os ha sido reservada. El sueño significa que sobrevivirá a todos sus parientes.*

Se iluminó el semblante del rey con una gran sonrisa y ordenó que le dieran cien monedas de oro. Cuando el sabio salía del palacio uno de los cortesanos le dijo admirado:

- *¡No es posible! La interpretación que habéis hecho del sueño es la misma que la del primer sabio, no entiendo por qué al primero le pago con cien latigazos y a ti con cien monedas de oro.*

- *Amigo mío, todo depende de la forma en que se dice. Uno de los grandes desafíos de una humanidad es aprender a comunicarse. De la comunicación depende, muchas veces, la felicidad o la desgracia, la paz o la guerra. La verdad puede compararse con una piedra preciosa. Si la lanzamos contra el rostro de alguien, puede herir, pero si la envolvemos en un delicado embalaje y la ofrecemos con ternura, será aceptada con agrado.*



Rol Play

Ángel es el Secretario de Grupo desde hace dos años, cargo que compatibiliza actualmente con el de Ayudante de Coordinación de Tropa. En el último Consejo de Grupo, Luisa, Scouter de Escultas, se quejó de que la información sobre unos talleres de Educación Sexual, que iban a impartirse en la Asociación, no se había comunicado con la suficiente premura de tiempo. La información llegó por correo electrónico con poco tiempo de antelación (para variar). Ángel ignoraba que alguien estuviera interesado en ese tema y menos Luisa, últimamente no estaba asistiendo a los Consejos de Grupo. Desde que se trasladó a una cuidad vecina para continuar sus estudios universitarios, sólo se la veía de vez en cuando (casi siempre el fin de semana durante la reunión).

Las quejas de Luisa habían sido especialmente para Carlos, el Coordinador de Grupo, pero Ángel pensaba que la culpa era de él. Luisa había sido un poco dura con Carlos y éste le había pedido disculpas, pero lo cierto es que el tema no se había resuelto. Luisa seguía enfadada por no poder asistir a los talleres y él seguía sintiéndose culpable.

Empezó a recordar que en los últimos Consejos de Grupo, se habían producido varias quejas por la tramitación de la información.

"Los Scouter de Manada desconocían una actividad con otros grupos de la provincia que se envió por carta. La carta se puso en el tablón de anuncios, pero ninguno la vio. Dicen que nadie mira el tablón de anuncios, porque no se pone nada interesante. En el fragor de la discusión llegaron a afirmar que parecía que no queríamos que fuesen y que por eso se puso esa información en el tablón, en lugar de decirse en el Consejo. Es curioso porque precisamente ellos suelen quejarse de lo mucho que se alargan los Consejos de Grupo con la información de la Asociación y de la Federación".

Carlos, el Coordinador también se había quejado de no conocer la hora en que la Tropa se reunía con los padres. Como la reunión estaba prevista hace un mes, no se le ocurrió mirarlo hasta el último día y luego no pudo ir. Si lo hubiera sabido antes, no se habría comprometido con el Presidente de la Asociación de Vecinos a la misma hora. Mira que se le comunicó por correo electrónico, pero como siempre suele leer los correos una vez a la semana así le va. Dice que deberíamos llamarlo por teléfono para decírselo, pero todo no se puede hacer por teléfono, que luego sale muy caro.

Mamen, la Tesorera, también se queja de que los listados con las deudas de los miembros del Grupo no se han enviado a los Scouters de las secciones por correo como se quedo. Lo cierto es que para ahorrar unos euros me encargué de dárselo personalmente a cada Coordinador de Sección. No pude encontrar a Sandra, la de Castores, por lo que se lo di el sábado después de la reunión y esto sentó mal a Mamen que esperaba que lo hubiera hablado con los padres cuando éstos fueran a recoger a los Castores. Por otro lado, a Rubén, el Coordinador de Clan, no lo localicé, pero se los di a su novia para que se los diera. Que culpa tengo yo de que se olvidara dárselos.

Lo cierto es que, ahora que lo pienso, tantos problemas no son normales. Deberíamos de plantearnos si no tenemos un problema de comunicación en el Consejo de Grupo.

Personajes principales: Ángel (Secretario), Luisa (Scouter de Escultas), Carlos (Coordinador de Grupo) y Mamen (Tesorera de Grupo).

Otros personajes: Sandra (Coordinadora de Colonia), Rubén (Coordinador de Clan) y José Luís y Leticia (Scouters de Manada).

DINÁMICA DE COMUNICACIÓN I

Objetivos:
Ser capaz de señalar distorsiones que se producen en la transmisión oral de un mensaje.
Ser capaz de constatar que las distorsiones del ver son menores que las del oír, en la transmisión de un mensaje.

Duración:
25 -30 minutos

Materiales:
Una imagen (fotografía, dibujo, etc.) que el coordinador estime oportuna.

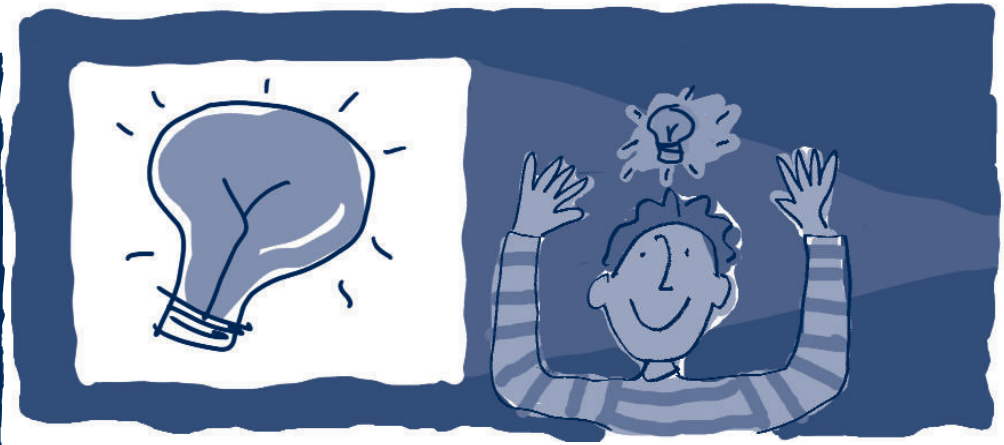
Desarrollo:

1.- Se solicitan X voluntarios y se les pide que esperen fuera de la estancia. A las restantes personas que permanecen en el salón se les pide que tengan una actitud lo más imparcial posible, que guarden silencio y también sus emociones.

2.- Se hace entrar al primer voluntario y se le muestra (y también al grupo que permanece en el salón) una foto, diapositiva, cuadro, etc. que sea significativa. Después se le dice que él debe describir oralmente lo que vio al segundo voluntario. A continuación, éste debe trasmitir lo que oyó del primero al tercer voluntario, etc.

3.- Cuando la descripción haya sido trasmitida al último de los voluntarios, el coordinador vuelve a mostrar, a todos, la foto - imagen. Entonces ese último voluntario describe al resto lo que ve en la foto y lo compara con lo que oyó de esa figura.

Evaluación:
Con esta dinámica se pretende hacer reflexionar acerca de cómo pueden variar los detalles de una información al ser transmitidos de boca en boca, con interpretaciones subjetivas, hasta poder incluso alterar la esencia misma de esa información y/o datos.



DINÁMICA DE COMUNICACIÓN II

Objetivos:
Ser capaz de distinguir la diferencia entre la simple y directa transmisión de un mensaje y un diálogo.

Duración:
20 minutos

Materiales:

Dos imágenes (figuras geométricas).
Hojas de papel y lápices para los/las participantes.

Desarrollo:
El ejercicio se basa en reproducir la descripción que hacen dos personas de una imagen - lámina que sólo ellos ven. Pero mientras que uno se limita a trasmitir, el otro inicia un diálogo con el resto de los participantes.

1.- El coordinador emplaza a los participantes a sentarse teniendo cada uno una hoja de papel en blanco y lápiz (si no se está alrededor de una mesa, se dispondrá a los participantes en semicírculo).

2.- El animador pide un voluntario, que será el comunicador y se sentará de espaldas al resto, de modo que no puedan ver el papel que tiene en las manos.

3.- La tarea consiste en reproducir en el papel que tiene cada uno, lo que el voluntario trasmite. Se trabaja en completo silencio. No se puede mirar ni copiar lo que tienen el resto de los compañeros.

El voluntario emisor debe mirar lo que tiene en su papel y tratar de describir lo que ve, de manera que sus compañeros puedan reproducirlo. No puede gesticular ni moverse. Cuando piense que ya está preparado, avisa: *"empiezo"*, y una vez que concluya la descripción debe decir: *"Esto es todo"*. Seguidamente devuelve la hoja al animador y toma asiento.

4.- El animador pide otro voluntario, que se sienta en el mismo lugar que el primero, pero de cara al grupo.

5.- Se trata también ahora de reproducir lo que el voluntario - emisor está viendo y describiendo acerca de una nueva imagen. Tampoco en esta ocasión se debe mirar el trabajo de los otros participantes. Sin embargo, ahora se le pueden hacer preguntas cuando algo no se entiendan. El emisor debe trasmitir lo que ve y responder las preguntas sobre lo que describe hasta que nadie tenga nada que preguntar. El emisor debe de tener cuidado de que nadie vea la lámina objeto de la descripción. Puede mirar a la gente, y preguntarles sobre la forma en que él comunica.

6.- Finalmente se muestra la lámina número 1 y se pide que la comparen con el dibujo que cada uno ha hecho. A continuación se muestra la lámina 2 y se hace lo mismo. Seguidamente se ponen en común todos los dibujos de los participantes que se asemejaron a las láminas.

Evaluación:
Se pretende reflexionar sobre las diferencias entre una comunicación unidireccional y una comunicación bidireccional, un diálogo; para así identificar cómo mejorar la calidad de la información.

Sección 2.- Formación

"Parece que no hay nada más motivante que saber que hay otros con los mismos problemas". Esta frase aparece en la primera parte de este trabajo, "Motivar sí, pero cómo".

Es fundamental que las personas estén correctamente formadas para el desempeño de sus funciones, ya que la formación no solamente sirve como hilo conductor de nuestras actividades sino que, ejerce como un factor de motivación el saber que otros antes que nosotros se enfrentaron a los mismos retos y elaboraron unos modelos que nos pueden ayudar.

Además permite compartir el conocimiento, descubrir nuevas dudas y resolver situaciones en grupo. Y esto es aún más importante ya que uno de los pilares del Método Scout es "aprender haciendo".

Descubrir como resolver situaciones y formarse es tan motivante como compartir conocimientos y formar a los demás. Así que no sólo debemos recibir, sino que llegará el momento en que tengamos que dedicar tiempo en la formación de los demás.

Como Scouts no debemos dejar nunca de ser exploradores y compartir nuestra experiencia con todos los que nos rodean.

"La puerta para la Educación exitosa no es tanto ENSEÑAR al alumno, sino también hacerlo APRENDER por él mismo." **(Baden-Powell)**

"O sea que lo que el muchacho aprenda por él mismo, es a lo que se apegará y lo guiará en la vida futura, más que lo que se le impone a través de "adiestramiento" por un maestro." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Me lo contaron y lo olvidé. Lo vi y lo entendí. Lo hice y lo aprendí.
CONFUCIO (551 - 479 AC. Filósofo chino)

Aquel que intente encontrar la diferencia entre educación y entretenimiento no tiene ni idea de ninguna de las dos cosas.

MCLUHAN, Maeshall (1911 - 1980. Escritor y sociólogo canadiense)

Tres clases hay de ignorancia: no saber lo que debiera saberse, saber mal lo que se sabe, y saber lo que no debiera saberse.

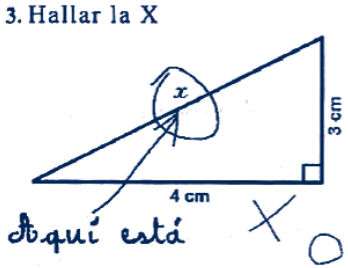
LA ROCHEFOUCAULD, Francois de (1613 - 1680. Escritor francés)

Para cuidar a un niño basta una madre o un padre, para cuidar un anciano o un enfermo, bastan dos personas; pero para educar a un adolescente se necesita una tribu entera.

Proverbio africano

Historias, cuentos

Relación de las cosas del Yucatán



"Estas gentes (1) empleaban ciertos signos o ciertas leyes con los que inscribían en sus libros la historia antigua y sus doctrinas. Gracias a estas letras, así como a dibujos y figuras, comprendían la historia, la hacían comprender a los demás y podían enseñarla. Encontramos gran número de esos libros, y como no contenían más que supersticiones y mentiras diabólicas, los quemamos todos, pese al gran disgusto y desesperación de estas gentes". (1) Se refiere a los sacerdotes mayas.

Obispo de Yucatán Don Diego de Landa

Educar

Educar es lo mismo que ponerle el motor a una barca…
Hay que medir, pesar, equilibrar…
Pero para eso uno tiene que llevar en el alma
un poco de marino,
un poco de poeta,
un poco de pirata
y un kilo y medio de paciencia concentrada.
Pero es consolador soñar,
que ese barco -ese niño- mientras uno trabaja,
irá muy lejos por el agua…

Soñar que ese navío,
llevará nuestra carga de palabras y pensamientos
hacia puertos distantes,
hasta islas lejanas…
Soñar que cuando un día
esté durmiendo nuestra propia barca,
en barcos nuevos seguirá nuestra bandera enarbolada.

GAINZA, Fermín.

Rol Play

Pedro, el Coordinador de Grupo, está preocupado por el nivel de formación de los Scouters del Grupo. Los Scouters de Manada de este año, son ambos nuevos. Los anteriores Scouters (Maite y Tomás) dejaron el Grupo tras el Campamento de Verano y no se han reunido con los actuales. Además se han trasladado a otra ciudad, a unos 300 Kms, para proseguir con sus estudios universitarios.

Pedro, como Coordinador sabe poco más que el nombre de la Manada y alguna otra cosa muy básica sobre metodología. Además él nunca estuvo en la Manada, por lo que todo le resulta novedoso. Ha intentado contactar con los antiguos Viejos Lobos pero estos andan en otras ocupaciones y no es posible que se reúnan con los nuevos.

Para colmo, no aparece ninguna documentación de la Manada: ni memorias, ni programaciones, ni datos de progresión. En realidad, sólo se dispone de los objetivos de la Sección y porque se elaboraron por el Consejo de Grupo en la última reunión de preparación. Los objetivos han sido los mismos que los del año anterior, ya que los antiguos Scouters no pudieron evaluar la ronda. La evaluación se celebró en Septiembre y ellos estaban buscando casa en su nueva ciudad, por lo que disculparon su asistencia. Parece que parte de la documentación puede hallarse en casa de uno, pero tendrán que esperar a que venga un fin de semana y puedan valorarlo.

La Coordinadora, Ángela, estuvo el año pasado en Escultas y le ayuda Cristian, un joven que acaba de dejar el Clan. Ninguno de los dos sabe nada de la metodología de manda, ni fueron lobatos de pequeños. La realidad es que las dudas se apoderan de ellos y Pedro piensa que la situación no puede seguir así.

En la última reunión, un padre antiguo del Grupo, les comentó que la Cacería del año pasado fue genial y que deberían continuar en esa línea. Ángela tuvo que salir del paso como pudo, porque realmente no sabía de lo que estaba hablando.

Pedro está también preocupado por la Manada. Los niños se aburren porque los nuevos Scouters parece que no logran atraer su atención. Una de las actividades previstas fue que todos los lobatos cuidaran una planta como forma de conocer y proteger la Naturaleza. Sin embargo esto no pareció atraer a los lobatos. Uno de los lobatos le ha contado a Pedro que el año pasado, cada uno cuidó un vaso con un garbanzo que luego plantaron.

El próximo curso básico de la Escuela será dentro de 2 meses y aunque ambos están matriculados, Pedro teme que muchos lobatos se den de baja. ¡Con lo contentos que estaban con Maite y Tomás! Ahora recuerda que pasó lo mismo con la Tropa hace unos años. Los Scouters se fueron y no hubo un relevo adecuado. Aquello costó varios niños de baja e incluso un Scouter con muchos años que termino agobiado, viendo que no conseguía atraer a los muchachos, ya que el provenía del Clan.

Entre las posibles soluciones está hablar con Pepi. Pepi es una antigua Akela del Grupo (de cuando se fundó hace 20 años) que actualmente es madre de 2 castores. Podría ser una buena solución si no fuera porque Pedro considera que "está anticuada". De hecho, fue durante 5 años, Akela del Grupo y muchos de los actuales Scouters la conocen de aquella fecha (alguno incluso fue lobato suyo).

Las noticias que tiene Pedro es que Pepi podría ayudar en la Manada, según ha escuchado por medio de Sergio. Sergio es el actual Coordinador de Castores y fue lobato de Pepi. A veces se quedan charlando sobre como va el Grupo tras las reuniones, ya que tienen gran amistad. De hecho, fue Sergio quien le sugirió a Pedro que Pepi podría echar una mano.

La verdad es que Pedro no sabe que hacer, y ha convocado un Consejo de Grupo al que irá Pepi para ver que decidir. No sabe si invitar también a los antiguos Viejos Lobos (por si pueden asistir). Tampoco tiene claro si Pepi, debe estar desde el principio.

Personajes principales: Pedro (Coordinador de Grupo), Ángela (Coordinadora de Manada), Cristian (Scouter de Manada) Pepi (Madre de 2 castores y antigua Akela) Sergio (Coordinador de Castores)

Otros personajes: Maite (Antigua Coordinadora de Manada), Tomás (Antiguo Scouter de Manada), Otros Scouters (cada uno aporta su propia opinión o desempeña el rol que le parezca oportuno)

*** **Sugerencia:** En este caso, la persona que tenga el rol de Coordinador, debe decidir primero si invita o no a los antiguos Viejos Lobos y si la que hace el papel de Pepi, se incorpora más tarde. Luego se evaluará el por qué de estas decisiones. ***

CUENTO ÁRABE

Objetivos:
Reflexionar sobre la importancia de la educación no formal.

Desarrollo:
Había una vez un anciano muy sabio, tan sabio era que todos decían que en su cara se podía ver la sabiduría. Un buen día ese hombre sabio decidió hacer un viaje en barco, y en ese mismo viaje iba un joven estudiante. El joven estudiante era arrogante y entró en el barco dándose aires de importancia, mientras que el anciano sabio se limitó a sentarse en la proa de barco a contemplar el paisaje y cómo los marineros trabajaban.

Al poco el estudiante tuvo noticia de que en el barco se encontraba un hombre sabio y fue a sentarse junto a él. El anciano sabio permanecía en silencio, así que el joven estudiante decidió sacar conversación:

- *¿Ha viajado mucho usted?* - . A lo que el anciano respondió: -*Sí* -.
- *¿Y ha estado usted en Damasco?* -

Y al instante el anciano le habló de las estrellas que se ven desde la ciudad, de los atardeceres, de las gentes y sus costumbres. Le describió los olores y ruidos del zoco y le habló de las hermosas mezquitas de la ciudad.

- *Todo eso está muy bien.* - dijo el estudiante - *Pero... habrá estado usted estudiando en la escuela de astronomía.* -

El anciano se quedó pensativo y como si aquello no tuviese importancia le dijo: - *No.* -

El estudiante se llevó las manos a la cabeza sin poder creer lo que estaba oyendo: - *¡Pero entonces ha perdido media vida!* -

Al poco rato el estudiante le volvió a preguntar: - *¿Ha estado usted en Alejandría?* -

Y acto seguido el anciano le empezó a hablar de la belleza de la ciudad, de su puerto y su faro. Del ambiente abarrotado de sus calles. De su tradición, y de otras tantas cosas.

- *Sí, veo que ha estado usted en Alejandría.* - repuso el estudiante - *Pero, ¿estudió usted en la Biblioteca de Alejandría?* -

Una vez más el anciano se encogió de hombros y dijo: - *No.* -

De nuevo el estudiante se llevó las manos a la cabeza y dijo: - *Pero cómo es posible, ¡Ha perdido usted media vida!* -

Al rato el anciano vio en la otra punta del barco que entraba agua entre las tablas el barco. Entonces el anciano preguntó:

- *Tú has estudiado e muchos sitios, ¿verdad?* -

Y el estudiante enhebró una retahíla de escuelas, bibliotecas y lugares de sabiduría que parecía no tener fin. Cuando por fin terminó el viejo le preguntó:

-*¿Y en alguno de esos lugares has aprendido natación?* -

El estudiante repasó las decenas de asignaturas que había cursado en los diferentes lugares, pero en ninguna de ellas estaba incluida la natación. - *No.* - respondió.

El anciano, arremangándose y saltando encima de la borda dijo antes de tirarse al agua: - *Pues has perdido la vida entera.* -

Evaluación:
¿Quién, cómo y dónde se decide la importancia de la educación reglada y de la educación informal?
El creciente aumento de los "Titulitos" en nuestro entorno.

FORMADOS TODO ES MÁS FÁCIL

Objetivos:
Comprender que la formación nos ayuda y facilita nuestra labor como Scoters.

Desarrollo:
Se pide un participante voluntario. Al participante se le proporciona el dibujo que figura más abajo. Se le da un lápiz y papel de cuadros al equipo del resto de participantes.

El participante debe de conseguir que el equipo de Scouters haga una copia exacta del dibujo que tiene en las manos, sin enseñarlo, sólo describiéndolo en voz alta.

Se debe cronometrar el tiempo en que el equipo tarda en hacer una copia y lo exacto que esté.

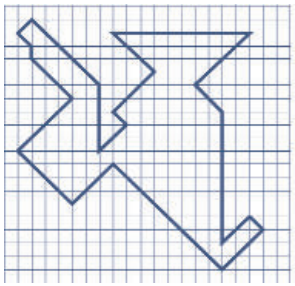
A continuación, se explica en voz alta que intenten hacerlo utilizando los cuadrados y la rosa de los vientos (los puntos cardinales) como una combinación rápida para hacer el dibujo. Por ejemplo: 3 Noreste.

Se repite el juego. El participante intenta describir el dibujo número 2 de esta manera. Normalmente, tardarán menos tiempo y el dibujo será más exacto.

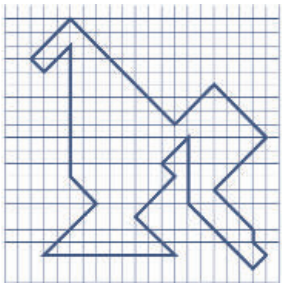
Finalmente, se analiza cómo la formación que han recibido les ha facilitado el trabajo haciéndolo más eficaz (el dibujo es más exacto) y/o eficiente (menos tiempo de realización).

Evaluación:
Con esta dinámica se pretende hacer reflexionar acerca de cómo pueden variar los detalles de una información al ser transmitidos de boca en boca, con interpretaciones subjetivas, hasta poder incluso alterar la esencia misma de esa información y/o datos.

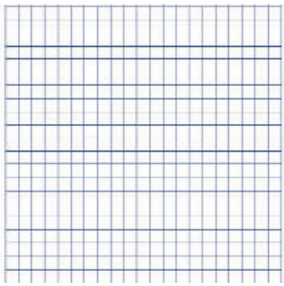
Dibujo 1 para Voluntario



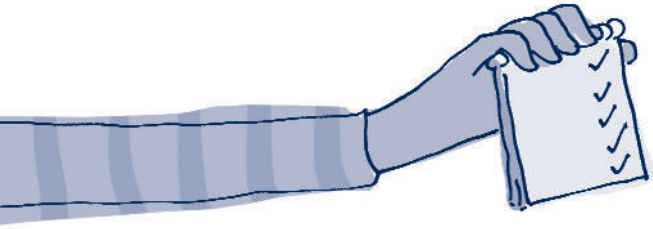
Dibujo 2 para Voluntario



Plantilla para Equipo



Sección 3.- Evaluación personal



La evaluación personal es un proceso necesario para mejorar en el desempeño de nuestras funciones como Scouters. Si nadie nos evalúa, no podemos saber si hacemos las cosas bien o mal, y lo que es peor, si es importante nuestro trabajo. O dicho de otro modo, si les importa a muchos.

La evaluación personal no es proceso de búsqueda de fallos o culpables, sino que es una parte del proceso de mejora en que analizamos a las personas que han desempeñado una labor para darles nuestra opinión de cara a mejorar en otras responsabilidades próximas.

Por tanto, antes de evaluar a una persona, todos deberíamos tener claro cual es su responsabilidad, las condiciones en que se ha desempeñado, los objetivos pretendidos, etc.

La evaluación no debe provocar miedo, sino que debe ser reforzada de forma positiva, como mejoramiento personal. Nadie va a mejorar si no quiere hacerlo. La opinión de los demás nos sirve para conocer cómo, desde otro punto de vista, podemos mejorar nuestra labor.

En resumen, la evaluación debe ser un proceso motivador en el que la persona evaluada sale reforzada, motivada por el reconocimiento a la labor realizada con éxito, y con mayor conocimiento de los aspectos a mejorar. Incluso estos aspectos a mejorar deben ser elementos motivadores, para que la evaluación sea un punto de inflexión en nuestros aspectos negativos.

"Un hombre que nunca cometió errores, nunca hizo nada." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Te conocerás a ti mismo en cuando empieces a descubrir en ti defectos que los demás no te han descubierto.
HEBBEL, Fiedrich (1813 - 1863. Dramaturgo alemán)

Consulta el ojo de tu enemigo, porque es el primero que ve tus defectos.
ANTÍSTENES, (444AC - 365AC. Filósofo ateniense).

Los hombres que se equivocan de buena fe son dignos de compasión, jamás de castigo.
DIDEROT, Denis (1713 - 1784. Filósofo y escritor francés)

El que se adelanta a confesar el defecto propio, cierra la boca a los demás.
GRACIÁN, Baltasar (1601 - 1658.Escritor, pensador y pedagogo español)

Historias, cuentos

El anillo

Vengo, maestro, porque me siento tan poca cosa que no tengo fuerzas para hacer nada. Me dicen que no sirvo, que no hago nada bien, que soy torpe y bastante tonto, ¿cómo puedo mejorar? ¿Qué puedo hacer para que me valoren más?

Cuando lo siento muchacho, le dijo el maestro, *no puedo ayudarte, debo resolver primero mi propio problema. Si quisieras ayudarme tú a mi, yo podría resolver este problema con mayor rapidez y después, tal vez, te pueda ayudar a ti.*

Encantado maestro titubeo el joven, pero sintió que otra vez era desvalorizado y sus necesidades postergadas.

Bien, dijo el maestro. *Toma este anillo y vete al mercado. Debo vender este anillo porque tengo que pagar una deuda. Es necesario que obtengas por él la mayor suma posible, pero no aceptes menos de una monedo de oro*.

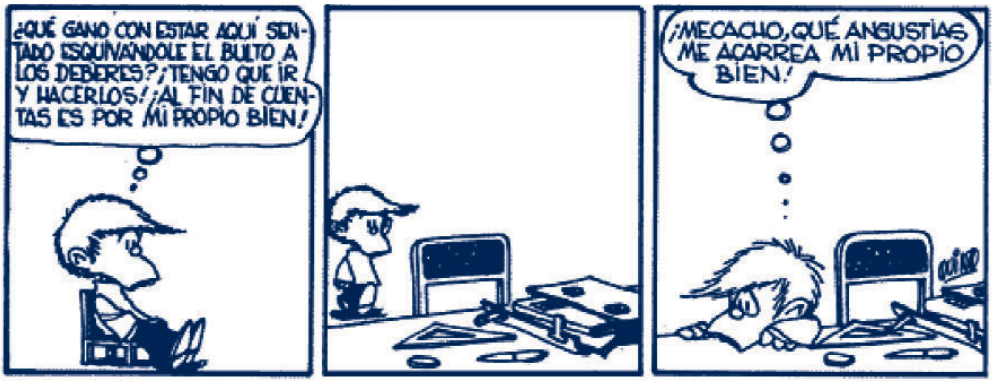
El joven tomó el anillo y partió. En el mercado ofreció el anillo a todos los mercaderes, pero cuando decía lo de la moneda de oro, ninguno quería pagarle esa cantidad. Después de ofertar su joya a toda persona que se cruzaba en el mercado, montó su caballo y regresó…

Maestro, lo siento, no pude conseguir lo que me pediste. Quizás pueda conseguir dos o tres monedas de plata, pero no creo que pueda engañar a nadie respecto al verdadero valor del anillo.

Qué importante lo que dijiste contestó el maestro. *Debemos saber primero el verdadero valor del anillo. Vete al joyero y pregunta cuanto te da por anillo, pero no lo vendas, regresa.*

El joyero examinó el anillo y después dijo: *Dile a tu maestro muchacho, que si quiere vender el anillo, yo le doy 58 monedas de oro.*

El joven corrió emocionado a la casa de su maestro para contarle lo sucedido. *Siéntate*, dijo el maestro, *tu eres como este anillo: una joya valiosa y única. Y como tal, sólo puede valorarte correctamente un experto. ¿Qué haces pretendiendo que cualquiera descubra tu verdadero valor?*



Rol Play

Tras una larga Ronda Solar, el equipo de Scouters se reúne para evaluar la Ronda Solar. Carmen, la Coordinadota de Grupo introduce el tema y después de evaluar los objetivos y las actividades de las secciones y el grupo, durante la última Ronda Solar, propone que cada uno se evalúe personalmente en cinco aspectos de 0 a 10:

Compromiso: Aquí cada uno tendría que evaluar el nivel de su compromiso y el cumplimiento de los compromisos que tiene con el Grupo.
Estilo Scout: Aquí se autoevalúa uno respecto al cumplimiento de la Ley y la Promesa Scout
Formación y calidad: En este punto se evalúa la calidad del trabajo que realiza y la formación y profesionalidad que aporta al Grupo.
Relaciones: Aquí se valoran las relaciones interpersonales en el Grupo y la Sección, así como las relaciones con padres y chavales.
Ilusión y Motivación: En este punto se valora la capacidad personal para motivarse y la capacidad para contagiar la ilusión a los demás.

Esta dinámica coge por sorpresa a los miembros del Consejo de Grupo, que en principio no lo ven muy claro. Carmen les explica que la idea es comparar la evaluación personal de cada uno con la media de todos los miembros del Consejo de Grupo para ver quién esta por encima y por debajo de la media y estimular a los miembros del Consejote Grupo a superarse.

Daniel, el Coordinador de Clan, le parece una idea estupenda, pero propone que no sólo se evalúe cada uno a sí mismo, sino que también todos evalúen a todos, de tal manera que cada uno pueda comparar como se ve y como le ven los demás, y de esta manera tener más datos para mejorar.

Luisa, la Coordinadora de Manada, se niega en redondo a hacer evaluaciones de tipo personal. Dice que eso sólo lleva a peleas y que ya sabe ella perfectamente en que mejorar. También dice que no le hace falta saber la opinión de los demás, especialmente la de algunos que conoce "perfectamente" lo que van a decir de ella.

Álvaro, un Scouter de Escultas, comenta que la dinámica le parece bien, pero que prefiere simplificarla y dejarla en un solo campo: compromiso. Así todo el mundo sabe a que nos referimos y que espera que la gente diga lo que dice fuera del Consejo de Grupo, ya que muchas veces no es lo mismo lo que se dice cuando está reunido que lo que se comenta "entre pasillos".

Marisol, una Scouter de Castores, comenta que no tiene datos para evaluar a los demás ya que, como mucho, ella conoce a los Scouters de su sección, pero que es nueva y no sabe que decir del resto, especialmente de alguno al que sólo ha visto en los Consejos de Grupo y que no le parece suficiente para evaluar algunos aspectos.

Visto el cariz que toman los acontecimientos y que la discusión se eterniza, Carmen, propone que la dinámica se haga como estaba prevista y posteriormente se evalúe. Si nos sirve de algo, estupendo. Si no, pues la mejoramos el próximo día o la quitamos.

Finalmente, aunque con algunas malas caras, la dinámica se realiza, pero algunos consideran que las puntuaciones que se dan algunos Scouters no coinciden con la realidad. Tras algunas discusiones, se elabora la gráfica media y cada uno toma nota de cómo ha quedado en los 5 campos propuestos. La dinámica es evaluada como positiva pero mejorable.

Posteriormente, se forma una comisión para mejorarla. Los integrantes difieren un poco en sus planteamientos:

Sole, una Scouter de Tropa, considera que la experiencia ha sido buena y que profundizar se puede hacer siempre que no se hiera a nadie. Le gusta la gente que dice lo que piensa porque eso le ayuda a mejorar, pero teme que el Grupo no esté lo suficientemente maduro para aceptar críticas unos de otros.

Sebastián, un Scouter de Manada, considera que hay que desarrollar la parte de evaluación de los demás, como propuso Dani, Muchas veces no se sabe si se hacen las cosas bien o mal, y a veces parece que no le importa a nadie como se hagan las cosas, sino que se hagan cosas. Además considera que el camino se hace andando, y que si el grupo no es maduro, tendrá que madurar.

Marcos, el Coordinador de Castores, finalmente, opina que las evaluaciones personales deben eliminarse o como mucho quedarse en auto evaluaciones personales. Lo importante es que no se hiera a la gente y estas cosas, casi siempre acaban en reproches y acusaciones. Lo que faltaba ahora es que alguien se sintiera herido y por ello dejara el Grupo.

La comisión se reúne próximamente para ver como se va a evaluar el primer trimestre.

Personajes principales: Carmen (Coordinadora de Grupo), Daniel, (Coordinador de Clan), Luisa (Coordinadora de Manada), Álvaro, (Scouter de Escultas), Marisol, (Scouter de Castores).

Otros personajes: Sole, (Scouter de Tropa), Sebastián (Scouter de Manada), Marcos, (Coordinador de Castores).

*** Se pueden hacer dos debates si se desea, uno con los roles de los personajes principales y otro con los secundarios, o bien, uno en que participen todos. Se puede intentar hacer un sistema de evaluación, con esos criterios u otros. ***

CARTA DE AUTOEVALUACIÓN

Objetivos:
Ser conscientes de la etapa en la que se encuentra uno mismo en su trayectoria como voluntario.

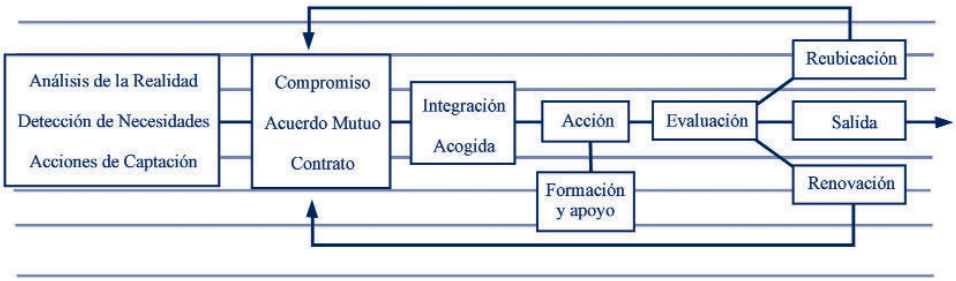
Duración:
Varía dependiendo de la persona.

Materiales:
Únicamente una copia del desarrollo de la actividad.

Desarrollo:
A la hora de ejercer un voluntariado, que no deja de ser lo que hace un Scouter (Scout Adulto Voluntario), a veces necesitamos ser conscientes del proceso en el que estamos inmersos. Todos nos hemos sentido muchas veces perdidos en nuestra labor, agobiados por problemas personales, insatisfechos con la labor que realizamos, ya sea porque no estamos a gusto en la responsabilidad o porque estamos "quemados".

Es muy útil conocer cómo todos los Scouters pasamos por esas dudas y momentos bajos, y no deja de ser necesario evaluar, normalmente al final de la Ronda Solar, en verano por ejemplo, nuestra labor como voluntarios, respecto a nosotros mismos y nuestras necesidades como persona y respecto a la labor que realizamos en el grupo y las consecuencias que trae a los demás.

A continuación puedes ver el Ciclo de Vida del Scouter:



En este momento de reflexión personal tenemos que situarnos en la evaluación, y como puedes ver, sólo hay 3 respuestas, y hay que elegir una de ellas:

La **renovación** del compromiso implica, en la parte personal, que nos sentimos a gusto con la responsabilidad que ejercemos, y en la parte grupal que desarrollamos nuestra responsabilidad o cargo correctamente, o aún no haciéndolo del todo bien, hemos aprendido de los errores y pretendemos mejorar.

La **reubicación** significa el cambiar de responsabilidad o de cargo. En la parte grupal implica ubicarnos en el puesto que sea necesario para el grupo, puesto que podamos desarrollar con un mínimo de eficacia, teniendo la parte personal que ver con si estamos dispuestos y motivados a cumplir con el nuevo cargo.

La **salida** no debe de ser ningún trauma. Tanto si es un paréntesis para aclararnos como si es una salida definitiva, estas cosas pasan, más tarde o más temprano, y el mundo sigue girando, tanto en la parte personal, trabajo, familia, estudios, etc., como en la parte grupal, el grupo seguirá funcionando sin nosotros, puede que haya alguna crisis, pero seguro que se supera y sigue adelante. Lo importante es salir de la manera correcta, intentando que no sea a mitad de Ronda. Uno no es scout por ser Scouter, sino por ser persona con valores scout, y que los aplica a la vida cotidiana.

Evaluación:
Algunas preguntas que nos podemos hacer a nosotros mismos, sin miedo, de manera clara, a modo de autoevaluación, pueden ser: ¿Me he sentido a gusto realizando mi responsabilidad este año? ¿He puesto empeño en realizarla? ¿Qué cosas negativas han acontecido? ¿Y cuáles positivas? ¿El saldo es positivo? ¿He aprendido de los errores? ¿Tengo ganas de seguir adelante con esta responsabilidad? ¿O me motiva más cambiar de cargo? ¿O es que necesito centrarme en otros aspectos de mi vida? ¿U organizarme mejor? ¿O apoyo de otros compañeros Scouter?

POR CUALIDADES

Objetivos:
Identificar las cualidades y aspectos a mejorar de nuestros compañeros así como remarcar conductas y actitudes positivas.

Duración:
45 minutos

Materiales:
Material de escritura para cada participante.
Tantas papeletas como número de participantes.
Panel, pared o pizarra.

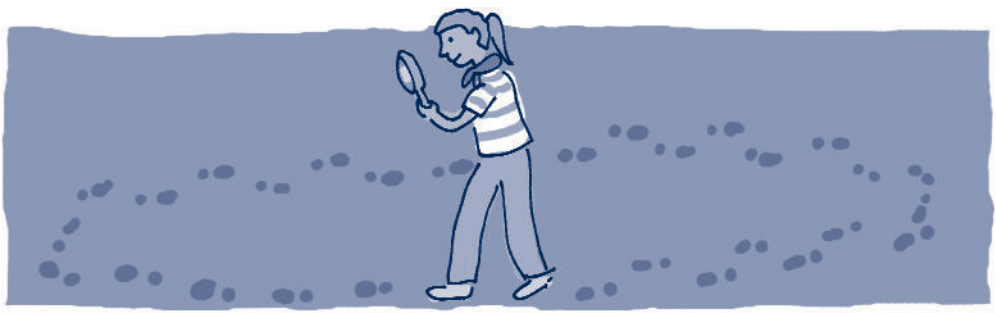
Desarrollo:
Se propone esta dinámica como posible método de revisión personal de los Scouters.

1.- Se escribe el nombre de cada participante en una papeleta y se colocan todas éstas en la pared o panel.
2.- Cada participante reflexiona y escribe una virtud y un defecto que caractericen a cada uno de los demás en su labor como Scouter o como personas.
3.- Se abre un turno de palabra en el que todos los participantes pueden añadir otras cualidades (positivas y negativas) bajo cada nombre.
4.- Finalmente, se comentan y debaten las opiniones vertidas y todas las cualidades que se le han atribuido a cada uno.

Evaluación:
Es evidente que una revisión es una herramienta tremendamente útil. De cara a una correcta evaluación personal es muy oportuno que nuestros compañeros nos trasmitan su opinión y viceversa.

Analizar el grado de profundidad de las opiniones vertidas; si se refieren a aspectos superficiales (vestir, peinado, etc.) o bien a las cualidades o virtudes de las personas.

Nota: En grupos que necesiten fomentar un poco más la integración de sus miembros, es posible modular esta dinámica de forma que se trate de resaltar sus cualidades como persona en general, en su forma de ser, no centrándose exclusivamente en cualidades como Scouter, a fin de conocerse un poco mejor.



Sección 4.- Objetivos

Tener objetivos es un elemento motivante, porque concreta los fines de nuestras acciones, las hace evaluables, y permite distinguir el camino correcto de otros no previstos.

Cuando los objetivos no son claros, públicos y conocidos, o lo que es peor, no existen, el sentimiento de pérdida, de no saber para qué se hacen las cosas, o si se hacen correctamente, suele aparecer.

Esto es especialmente importante en las primeras fases del desempeño de un cargo o una responsabilidad. Por ejemplo, la incorporación de un nuevo Scouter. Se unen en este caso, el posible desconocimiento de los objetivos, con el miedo o el pudor a preguntar.

Es importante revisar periódicamente los objetivos para refrescar la dirección, corregir las desviaciones y unificar criterios.

"No te conformes con el qué, sino que logra saber el porqué y el cómo." (Baden-Powell)

"Planifica tu trabajo y luego trabaja sobre tu plan." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

El hombre más lento, que no pierde de vista el fin,
va siempre más veloz que el que vaya sin perseguir un punto fijo.
LESSING, Gottlieb Ephraim (1729 - 1781. Crítico y dramaturgo alemán)

Los que se enamoran de la práctica sin la teoría
son como los pilotos sin timón ni brújula, nunca podrán saber a dónde van.
VINCI, Leonardo Da (1452 - 1519. Artista florentino)

Cuando no sabemos a que puerto nos dirigimos todos los vientos son desfavorables.
SÉNECA, Lucio Anneo (4AC - 65DC. Filósofo latino)

Historias, cuentos

Los Objetivos del Milenio de la ONU

Los ocho objetivos de desarrollo del Milenio, que abarcan desde la reducción a la mitad de la pobreza extrema hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA y la consecución de la enseñanza primaria universal para el año 2015, constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. Los objetivos han galvanizado esfuerzos sin precedentes para ayudar a los más pobres del mundo. Éstos son:

1.- Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

2.- Logar la enseñanza primaria universal.

3.- Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

4.- Reducir la mortalidad infantil.

5.- Mejorar la salud materna.

6.- Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.

7.- Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

8.- Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

"Aún tenemos tiempo para alcanzar los objetivos, en todo el mundo y en la mayoría de los países, si no en todos, pero sólo si logramos romper con la rutina. El éxito no se logrará de la noche a la mañana, sino que requerirá trabajar de manera continua durante todo el decenio, desde ahora hasta que termine el plazo. Se necesita tiempo para formar a maestros, enfermeros e ingenieros; lleva tiempo construir carreteras, escuelas y hospitales, así como fomentar empresas grandes y pequeñas que puedan generar los empleos e ingresos necesarios. Por consiguiente, hay que poner manos a la obra desde ahora. También debemos aumentar la asistencia para el desarrollo a nivel mundial en más del doble durante los próximos años, pues sólo así se podrá contribuir al logro de los objetivos".

KOFI A. ANNAN (Secretario General de las Naciones Unidas)

Como para respirar

Una vez un hombre decidió consultar a un sabio sobre sus problemas. Después de un largo viaje hasta donde éste vivía le comentó:

- *Maestro, vengo a Usted porque estoy desesperado, todo me sale mall y no sé que más hacer para salir adelante.*
- *Yo puedo ayudarte, ¿sabes remar?*
- *Si, contestó el hombre un poco confundido.*

Entonces el maestro lo llevó hasta el borde un lago, juntos subieron a un bote y el hombre empezó a remar hacia el centro a petición del maestro. Cuando llegaron al centro del lago, el sabio le dijo al hombre:

-Arrima tu cara todo lo que puedas al agua y dime qué ves.

El hombre pasó casi todo su cuerpo por el borde del bote y tratando de no perder el equilibrio acercó su cara todo lo que pudo al agua, aunque sin entender mucho para qué estaba haciendo todo esto. De repente, el sabio le empujó y el hombre cayó al agua. Al intentar salir del agua, el maestro le sujeto por la cabeza con ambas manos e impidió que saliera a la superficie. Desesperado, el hombre gritó, pataleó y luchó inútilmente bajo el agua. Cuando estaba a punto de morir ahogado, el sabio le soltó y le permitió subir a la barca nuevamente. Al llegar arriba, el hombre, entre toses, le gritó:

-¿Está Usted loco? ¿No se da cuenta de que casi me ahoga?
-Cuando estabas bajo el agua, ¿En qué pensabas? ¿Qué era lo que más deseabas en ese momento?
-En respirar, por supuesto.
-Bien, pues cuando pienses en triunfar con la misma vehemencia con la que pensabas en ese momento respirar, entonces estarás preparado para triunfar. A veces es bueno llegar al punto del "ahogo" para descubrir el modo en que deben enfocarse los esfuerzos para llegar a algo.

Rol Play

La evaluación de este primer trimestre está prevista para el primer sábado de Enero, tras la fiesta de Reyes. Antonio, el Coordinador de Grupo, está reflexionando precisamente el 7 de Enero por la tarde. Y es que todo se ha venido encima. Empezamos el trimestre a mediados de Octubre y tras la inauguración de Ronda llegaron las actividades por el puente de Todos los Santos, y luego los Básicos que fueron en el Puente de la Inmaculada y casi sin darnos cuenta Navidades, Campamento de Navidad, Fin de Año... Y ahora tenemos que evaluar los objetivos que nos propusimos para este trimestre.

Empezó a repasar los objetivos que tenía apuntados de cuando se renovó el Plan Anual de Grupo. Dejó a un lado los Objetivos Educativos de las Secciones y se centró en otros objetivos que el Grupo había planteado como propios. Pronto los encontró.

- Mejorar la página Web del Grupo.
- Poner al día el Libro de Oro, con la Historia del Grupo.
- Organizar e inventariar el material de la intendencia.
- Reactivar el Comité de Grupo.

Rápidamente cogió el teléfono para hablar con Elías. Elías era un Scouter de Tropa que tenía ciertos conocimientos de creación de páginas Web.

- *"Elías, ¿Qué tal va lo de la página Web?*", le dijo, tras los saludos de rigor.
- *"¿Qué es lo de la página Web?"* Replicó Elías.
- *"Sí, hombre ¿no te acuerdas que lo planteamos en el Plan Anual?"*

- *"Pues, no, ¿qué se planteó? Debió ser al final, cuando yo me tuve que marchar. No sé nada"*
- *"Pues que teníamos que mejorar la página Web y eso"*
- *"Bueno, y ¿en qué consiste la mejora propuesta? Yo personalmente la veo bien. Lo que pasa es que no participa la gente todo lo que debería. A mi entender deberíamos hacer un plan de difusión y comprometernos a participar nosotros, los más mayores para dinamizarla."*
- *"Vaya. Pues el sábado vamos a evaluar este objetivo, así que a ver que dices"*
- *"¿Yo? Que voy a decir... Que me acabo de enterar y no sé todavía ni siquiera que es lo que se pretende"*

Antonio tuvo que calmar a Elías y despedirse de él. Se centró en el siguiente objetivo. Poner al día el Libro de Oro, con la Historia del Grupo. Este no podía ser más concreto. Me parece que se encargaba Sara, un antigua Scouter del Grupo. Antonio la localizó tras unos cuantos intentos.

- *"Hola Antonio ¿Qué tal las Navidades?"*
- *"Muy bien, Sara, como siempre en familia. ¿Y vosotros?"*
- *"También bien. Aunque hemos echado de menos la copita que organizaba el Grupo para Año Nuevo"*
- *"Ya sabes que esa tradición es muy complicada de mantener en el nuevo local. Por cierto, hablando de tradiciones ¿cómo va la historia del Grupo? Ya tendrás bastante hecho, ¿no?"*
- *"Pues la verdad es que no he hecho nada porque quedamos en hacerlo entre Víctor, Jaguar y yo, pero no hemos podido reunirnos. Además estamos pensando en juntar más gente para recordar cosas. Tú sabes de los antiguos y eso"*
- *"Pero ¿aún no habéis empezado?"*
- *"Oye, que yo no soy la única responsable, a ver si ahora me voy a comer yo sola este marrón. Llama a Víctor y a Jaguar y se lo dices también a ellos. Los tres somos igual de responsables"*
- *"Pero… ¿no quedó claro que tú eras la responsable?"*
- *"¿Yo? Mira tus notas y verás que los responsables somos los 3. Así que llama a los otros dos y también les pides cuantas. Ah y por cierto, diles de paso que me llamen cuando puedan, a ver si podemos reunirnos prontito".*

Antonio no sabía que hacer. No tenía mucho tiempo así que optó por llamarlos más tarde. En el Consejo diría que estaban diseñando el tema y pronto se reunirían para acabar el diseño. Esperaba que nadie le preguntara ningún dato concreto. Bueno, a ver el siguiente punto. Lo de organizar e inventariar el material de intendencia estaba claro. Ahí no había dudas y él sabía quién era el "responsable". Así que se puso a llamar a Goyo, Scouter de Clan y Responsable del Material.

- *"Goyo, ¿qué tal va la intendencia?"*
- *"Pues tú verás, con el Campamento reciente, tengo todo medio empantanado. Las tiendas vinieron mojadas y allí están secándose. Por cierto, que no pude adjudicarle a cada patrulla/sección la suya porque las repartió Andrés antes de que yo llegara, así que siguen "siendo" todas de Grupo y tendremos que arreglar los desperfectos nosotros. Y parece que hay dos rotas"*

- *"Bueno, pues ponle a cada uno la tienda que usó y ya está, el que la haya roto, pues que apechugue".*
- *"El problema es que como no estaba yo cuando se repartieron, Andrés le dio la que estaba peor al Clan y precisamente esa es una de las rotas. Dicen los Rovers que ya estaban las cremalleras medio rotas y que tuvieron que cerrarlas como pudieron porque hacia frío y lluvia."*
- *"Bueno, es que deberían haberse puesto los nombres antes y así Andrés las hubiera repartido correctamente. Y a propósito ¿cómo va el inventario?"*
- *"¿El inventario? Aún no lo he empezado, como tengo todo el año, lo dejaré para después de Abril que estoy más tranquilo"*
- *"Pero como que después de Abril. Lo necesitamos para ya."*
- *"Pues para ya va a ser imposible. Yo hasta Abril no puedo. Si lo hubiera sabido antes, quizás hubiera podido pedir ayuda y terminarlo en Navidades, pero las fiestas han terminado y entre los estudios, el Clan y los fines de semana en el curro. Vamos, que si lo necesitas muy urgente, dejo el Clan…"*
- *"No me digas eso ni en broma, pero a ver si convences a los Rovers y te pueden echar una mano, como empresa o como lo que sea."*
- *"Bueno, a ver que hago, pero tú reza para que no me salga lo de la beca Erasmus, que si no, desde Bolonia, ya verás como te organizo el material"*

Antonio colgó. Ni siquiera se atrevió a decirle lo del informe en el Consejo. A ver que se le ocurría, porque por ahora de 4 objetivos, 3 estaban en sus primeros pasos, por no decir que ni siquiera habían echado a andar. Miró el cuarto objetivo y la cara se le cambió. Ponía reactivar el Comité de Grupo. Y ese era suyo, indudablemente. Además ponía clarito lo de reactivar y lo del primer trimestre. Pero como se había podido olvidar del tema. Ufff, ¿Qué hacer? Espera, tengo una idea. Llamó por teléfono a Vicente, un antiguo padre siempre dispuesto a echar una mano en el Grupo.

- *"Vicente, Felices Pascuas"*
- *"Hombre, Antonio, que detalle llamarme para felicitarme las Navidades, aunque sea cuando están acabando, jejejeje"*
- *"Vicente, tú sabes que aunque sea a última hora, pero Antonio nunca falla, jejejeje. Por cierto, hablando de última hora, tú sabes que tenemos como objetivo reactivar el Comité de Grupo y había pensado que nos podíamos reunir el sábado que viene, aunque sea un rato ¿Cómo te viene?"*
- *"¿El sábado? Bueno, si no es temprano que ya sabes que yo la siesta no la perdono"*
- *"Sobre las 5 y media o así. Total es poco rato, porque a las 6 hemos quedado los del Consejo, pero como siempre llegan tarde, pues tenemos como una horita"*
- *"Ah, bueno, entonces vale. Cuenta conmigo"*
- *"Estupendo, Vicente, hasta el sábado entonces"*

Antonio se frotó las manos. Ahora tenía que avisar a Elías, Sara, Goyo, Víctor y Jaguar y con esa reunioncita, ya reactivaba el Comité y les ponía las pilas a todos. Bueno, aunque sea a última hora, pero "Antonio nunca falla"

Personajes principales: Antonio (Coordinador de Grupo), Elías (Scouter de Tropa), Sara (antigua Scouter del Grupo), Goyo (Scouter del Clan y responsable del material).

Otros personajes: Víctor (antiguo Scouter del Grupo), Jaguar (Antiguo Scouter del grupo).

***** Sugerencia:** Se pueden hacer dos debates si se desea, uno simulando el Comité de Grupo con los roles de los personajes principales y otro con el Consejo de Grupo, donde se revisen los objetivos, a partir del informe del Coordinador. Se puede evaluar la actuación del Coordinador y corregir los objetivos para el resto del año ***

PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE UN PUENTE

Objetivos:
Introducir técnicas de planificación / programación.
Resaltar la importancia de la planificación / programación de nuestras acciones y/o proyectos.
Abrir perspectivas para una buena planificación.

Duración:
60 minutos

Materiales:
Material de escritura para cada participante.
Panel o pizarra en el que ir diseñando el puente.

Desarrollo:

1.- La idea es comparar la planificación con la construcción de un puente que salva un obstáculo, de forma que nos imaginemos que en la orilla se encuentra el grupo en su situación actual, y en la orilla opuesta estaría ubicado aquello quisiera llegar a alcanzar, las necesidades que quisiera cubrir, las metas que se quieren conseguir, etc.

2.- Se forman pequeños grupos de trabajo que tratan de analizar la situación actual del grupo. Después se plantean cuestiones parecidas a: ¿Cómo desearíamos que fuera el futuro?, ¿qué metas nos gustaría lograr?, etc.

3.- Puesta en común de los subgrupos: se exponen las conclusiones y se sintetizan. Ya tenemos definidas las dos orillas, es hora de construir el puente.

4.- De nuevo por subgrupos se trata de definir e identificar las piezas del puente, es decir, qué hace falta para conseguir llegar a la otra orilla, qué recursos se requieren, qué tareas habría que realizar, con quién habría que contactar, etc.

5.- Finalmente, entre todos, se comentan las piezas que se han diseñado y poco a poco se van colocando en el panel para dar forma al puente.

Nota: si se toma el modelo de las 9 cuestiones como método de programación / planificación, en el paso 2 de esta dinámica, estaríamos respondiendo a: ¿Por qué se va a actuar?, ¿qué se va a hacer?, ¿para qué se va a actuar?, ¿a quién va dirigida la acción? Y en el paso 4 estaríamos respondiendo a: ¿Cómo se va a hacer?, ¿con quién se va a contar?, ¿con qué?, ¿cuándo? y ¿dónde se va a llevar a cabo?

Evaluación:
Es necesario reincidir en la importancia que tiene la planificación de nuestras acciones para poder enfocarlas correctamente y que para ello es prioritario analizar nuestra situación actual e inmediatamente después definir los objetivos que se quieren alcanzar. Además se consigue una mayor motivación si sabe qué herramientas son necesarias.

UNA ALEGRE Y LARGA VIDA

Objetivos:
Ayudar a planear el futuro e ir en busca de los logros.
Reflexionar acerca de la necesidad de plantearse retos y objetivos.
Concienciar que la vida es el aquí y el ahora, como base para el planteamiento de metas.

Duración:
60 minutos

Materiales:
Papel y lápiz para cada uno de los participantes.

Desarrollo:

1.- El instructor solicita a los participantes que tomen una hoja de papel y tracen una línea horizontal que la cruce. Les solicita que coloquen puntos en los dos extremos de la línea. El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento, poniendo la misma debajo del punto.

2.- El instructor explica a los participantes que el punto del otro extremo (derecha) representa la fecha de la muerte, el cual depende del número de años que se crea que se va a vivir. Solicita a los participantes que debajo de este punto escriban la fecha estimada de su muerte.

3.- Ahora solicita a los participantes poner un punto que represente donde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte. Después deberán poner la fecha debajo de este punto.

4.- El instructor solicita a los participantes que hacia la izquierda de la fecha de hoy, sobre la línea, escriban una palabra que represente lo que se cree que se ha logrado hasta ahora.

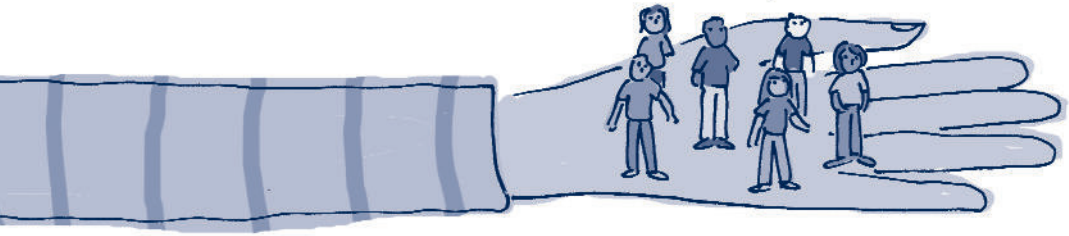
5.- Terminada la actividad anterior, el instructor solicita a los participantes que hacia la derecha de hoy, indiquen con una o dos palabras algunas cosas que quieran hacer o experimentar antes de la muerte.

6.- Instructor solicita a los participantes que analicen esta sencilla, pero significativa línea de la vida.

7.- En sesión plenaria comentan lo que sintieron y pensaron al realizar el ejercicio.

Evaluación:
Interesa fundamentalmente, reflexionar sobre la importancia de plantearse nuevos objetivos a alcanzar, en una dinámica de continua progresión. Tratar de alcanzar metas y superar retos puede reportar, además de conocimiento y superación personal, un aumento de la autoestima y del estar a gusto con uno mismo.

Sección 5.- Evaluación grupal



La evaluación grupal, es la forma de valorar que todos los objetivos están alineados con la misión y los fines que tenemos como grupo. Suele ser una evaluación más global que no busca el detalle, sino la generalidad.

Puede ser hecha por los propios miembros del grupo o por agentes externos. Pero siempre va buscando lo fundamental; la esencia del trabajo colectivo del grupo.

Muchas veces, un grupo de excelentes profesionales no logra un gran trabajo por no saber coordinarse y potenciar las virtudes, al tiempo que se minimizan las carencias. Así, en este tipo de evaluación, desaparecen los protagonismos y las individualidades, para centrarnos en el trabajo en equipo.

No sólo nos sentimos ilusionados por nuestro trabajo concreto, sino por formar parte de un gran equipo de trabajo que hace cosas importantes. Aunque una labor sea pequeña o gris, en la evaluación grupal, seremos parte del éxito o fracaso del colectivo.

"Es importante ser bueno,
pero más importante es hacer el bien." **(Baden-Powell)**

"Hay que ser bondadoso lo mismo con los grandes,
que con los pequeños; con los ricos, que con los pobres." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

El que estando enfadado impone un castigo, no corrige, sino que se venga.
MONTESQUIEU, Charles de Secondat (1689 - 1755. Escritor francés)

Prefiero molestar con la verdad que complacer con adulaciones.
SÉNECA, Lucio Anneo (4AC - 65DC. Filósofo latino)

Una persona inteligente se recupera pronto de un fracaso,
una necia no se sobrepone nunca de un éxito.
KIPLING, Rudyard (Bombay, 1865 - Londres, 1936. Escritor británico)

Historias, cuentos

Sin prejuicios

Sucedió que un presidiario de Darlington, Inglaterra, que acababa de ser puesto en libertad, se cruzó con el alcalde John Morel en la calle. El hombre había pasado tres largos años en la cárcel por malversación de fondos y estaba sumamente susceptible por el ostracismo social que esperaba recibir por parte de la gente de su pueblo.

"¿Qué tal?", lo saludó el alcalde alegremente. *"¡Qué gusto verlo! ¿Cómo le va?"* El hombre parecía sentirse incómodo y la conversación terminó abruptamente.

Años más tarde, el alcalde Morel y el ex-presidiario volvieron a encontrarse por casualidad en otro pueblo, y este último le dijo: *"Quiero agradecerle lo que hizo por mí cuando salí de la cárcel". "¿Y qué fue lo que hice?",* preguntó el alcalde.

"Fue muy amable conmigo y eso transformó mi vida", respondió agradecido el hombre.

Anécdota universitaria

Sir Ernest Rutherford, presidente de la Sociedad Real Británica y Premio Nobel de Química en 1908, contaba la siguiente anécdota:

Hace algún tiempo, recibí la llamada de un colega. Estaba a punto de poner un cero a un estudiante por la respuesta que había dado en un problema de física, pese a que este afirmaba con rotundidad que su respuesta era absolutamente acertada. Profesores y estudiantes acordaron pedir arbitraje de alguien imparcial y fui elegido yo. Leí la pregunta del examen y decía: "Demuestre como es posible determinar la altura de un edificio con la ayuda de un barómetro".

El estudiante había respondido: "lleva el barómetro a la azotea del edificio y átale una cuerda muy larga. Descuélgalo hasta la base del edificio, marca y mide. La longitud de la cuerda es igual a la longitud del edificio".

Realmente, el estudiante había planteado un serio problema con la resolución del ejercicio, porque había respondido a la pregunta correcta y completamente.

Por otro lado, si se le concedía la máxima puntuación, podría alterar el promedio de su año de estudios, obtener una nota más alta y así certificar su alto nivel en física; pero la respuesta no confirmaba que el estudiante tuviera ese nivel.

Sugerí que se le diera al alumno otra oportunidad. Le concedí seis minutos para que me respondiera la misma pregunta pero esta vez con la advertencia de que en la respuesta debía demostrar sus conocimientos de física.

Habían pasado cinco minutos y el estudiante no había escrito nada. Le pregunte si deseaba marcharse, pero me contesto que tenía muchas respuestas al problema. Su dificultad era elegir la mejor de todas. Me excuse por interrumpirle y le rogué que continuara.

En el minuto que le quedaba escribió la siguiente respuesta: coge el barómetro y lánzalo al suelo desde la azotea del edificio, calcula el tiempo de caída con un cronometro. Después se aplica la formula altura = 0,5 por A por T2. Y así obtenemos la altura del edificio. En este punto le pregunte a mi colega si el estudiante se podía retirar. Le dio la nota más alta.

Tras abandonar el despacho, me reencontré con el estudiante y le pedí que me contara sus otras respuestas a la pregunta. Bueno, respondió, hay muchas maneras, por ejemplo, coges el barómetro en un día soleado y mides la altura del barómetro y la longitud de su sombra. Si medimos a continuación la longitud de la sombra del edificio y aplicamos una simple proporción, obtendremos también la altura del edificio. Perfecto, le dije, ¿y de otra manera? Si, contestó, este es un procedimiento muy básico: para medir un edificio, pero también sirve. En este método, coges el barómetro y te sitúas en las escaleras del edificio en la planta baja. Según subes las escaleras, vas marcando la altura del barómetro y cuentas el número de marcas hasta la azotea. Multiplicas al final la altura del barómetro por el número de marcas que has hecho y ya tienes la altura. Este es un método muy directo. Por supuesto, si lo que quiere es un procedimiento más sofisticado, puede atar el barómetro a una cuerda y moverlo como si fuera un péndulo. Si calculamos que cuando el barómetro esta a la altura de la azotea la gravedad es cero y si tenemos en cuenta la medida de la aceleración de la gravedad al descender el barómetro en trayectoria circular al pasar por la perpendicular del edificio, de la diferencia de estos valores, y aplicando una sencilla formula trigonométrica, podríamos calcular, sin duda, la altura del edificio. En este mismo estilo de sistema, atas el barómetro a una cuerda y lo descuelgas desde la azotea a la calle. Usándolo como un péndulo puedes calcular la altura midiendo su periodo de precesión. En fin, concluyo, existen otras muchas maneras. Probablemente, la mejor sea coger el barómetro y golpear con el la puerta de la casa del conserje. Cuando abra, decirle: señor conserje, aquí tengo un bonito barómetro. Si usted me dice la altura de este edificio, se lo regalo.

En este momento de la conversación, le pregunte si no conocía la respuesta convencional al problema (la diferencia de presión marcada por un barómetro en dos lugares diferentes nos proporciona la diferencia de altura entre ambos lugares) evidentemente, dijo que la conocía, pero que durante sus estudios, sus profesores habían intentado enseñarle a pensar.

El estudiante se llamaba Niels Bohr, físico danés, premio Nobel de Física en 1922, más conocido por ser el primero en proponer el modelo de átomo con protones y neutrones y los electrones que lo rodeaban. Fue fundamentalmente un innovador de

la teoría cuántica. Al margen del personaje, lo divertido y curioso de la anécdota, lo esencial de esta historia es que LE HABÍAN ENSEÑADO A PENSAR.

Rol Play

Pedro, no hacia más que darle vueltas a la cosa. Le habían encargado que trabajara la identidad del Grupo para la semana que viene, en que se reuniría el Consejo de Grupo de nuevo para iniciar la Ronda. Querían que él, que había sido Coordinador de Grupo hace 2 años, les planteara a los miembros del Consejo de Grupo cómo se definía el Grupo. Parecía fácil de hacer, pero él no hacía más que darle vueltas al tema.

Lo primero que se le ocurrió fue mirar viejas fotos del Grupo desde que éste se fundó. Miró varias docenas de fotos, tanto en su viejo álbum de fotos, como en las páginas que el Grupo tenía en Internet. En ellas vio muchos chavales en ceremonias, actividades, comidas, campamentos y empezó a darle vueltas a qué tenían en común todas aquellas imágenes.

Por fin se decidió a llamar a Esther, una Scouter de cuando él empezó.

- *"Esther, soy Pedro ¿qué tal va todo?"*
- *"Hola Pedro, muy bien. ¿Qué te hace falta? Porque tú siempre que me llamas es para pedirme algo para el grupo que ya nos conocemos", le dijo medio en broma.*
- *"Esta vez es facilito, Esther, Sólo necesito 3 palabras".*
- *"Hummm, demasiado fácil, debe haber gato encerrado".*
- *"¿Con qué tres palabras definirías tú al Grupo? Llevo mirando miles de fotos y no consigo extraer lo que es común".*
- *"Me lo tendré que pensar. No es tan fácil como decías. Pero así, de primeras, yo diría que una de las cosas que define al Grupo es que es abierto, especialmente estos últimos años. Yo creo que se ha abierto más a otras realidades del barrio, como la asociación de vecinos, el colegio e incluso la parroquia, y se está colaborando en proyectos no sólo propios, sino de otras entidades. Por ejemplo, lo del reparto de juguetes que organizó la parroquia en la fiesta de Reyes del año pasado, fue muy significativo."*
- *"Gracias por la opinión, creo que me puede servir bastante, pero eso no te libra de las otras dos, ¿eh? Oye, que me alegro de verte, digo de oírte, y a ver cuando tomamos un café."*
- *"Cuando quieras, Pedro. Un beso".*

Bueno, es un principio, aunque no sabía que pensar. Él creía que el Grupo siempre había sido bastante cerrado, aunque era cierto que últimamente parecía que se colaboraba más con otras entidades. Como no sabía que pensar, decidió ir a dar una vuelta por los alrededores del local, incluso dentro de él a ver si se inspiraba.

Pasó por el bar de Sergio. Sergio era el propietario de un bar cercano al local donde solía ir los Scouters. Además tenía una copia de las llaves del local por si hacían falta. Como él conocía a todos los del Grupo y estaba abierto casi siempre. Antes de pedirles las llaves, le preguntó:

- *"Sergio, ¿cuál crees tú que es la característica que mejor define al Grupo"*
- *"Eso es fácil, que sois los más pesados del mundo, jejejeje. No hay día que no aparezcan por aquí varios a por la llave y a contarme sus historias"*
- *"No, en serio, Sergio, ¿cómo nos definirías tú?"*
- *"Mira, Pedro, no sé si será una definición, pero os he visto crecer durante años y lo que más me ha llamado la atención ha sido la ilusión y la alegría de los chavales. Si cuando os vais de campamento, el barrio parece otro: silencio, tranquilidad, paz, jajá jajá."*
- *"Gracias, Sergio"* dijo Pedro. En verdad que era prácticamente imposible que Sergio dijera algo sin sacarle punta a todo. Pero en el fondo tenía razón, la ilusión y la alegría sí podían ser características del Grupo.

Pensando en estas cosas, iba a abrir la puerta del local, cuando oyó una voz conocida. Era Inés, la presidenta de la Asociación de vecinos. Se conocían bien de cuando fue el Coordinador.

- *"Adiós, Pedro, hace tiempo que no te veo por aquí."*
- *"Hola Inés, que alegría verte. Ahora ando ocupado en miles de cosas, pero ya sabes que no dejo esto del todo: Oye, lo mismo podrías ayudarme en una cosita."*

- *"Claro, para lo poco que nos vemos, como voy a decirte que no"*
- *"Inés, ¿cuál crees tú que es la característica principal del Grupo?"*
- *"Vaya, pensaba que iba a ser más sencillo. A ver, déjame que piense... Yo creo que hacéis una labor preciosa con los jóvenes del barrio. Me parece que el grupo de monitores está muy implicado y aunque no os conozco mucho en los campamentos, me parece que sois gente muy entregada y trabajadora. ¿Te vale con eso?"*
- *"Claro, que sí, gracias, Inés"*

Pedro penetró en el local y apunto estuvo de tropezar con un enorme bulto. Es que, desde luego, van dejando la guitarra en cualquier lado. No conozco un grupo donde se hayan roto más guitarras y eso que no nos dedicamos a la música profesionalmente, sonrió. Luego se fijó en el cartel que tenía enfrente. Anunciaba el último concurso de postres para padres del Campamento último. Aún recordaba el ganador: Pudín de cerezas y frutos secos de Manoli, la madre de un castor.

Pensando en el pudín, sonó el timbre de la puerta. Era Ignacio, el Tesorero de Grupo.

- *"Hombre, Ignacio, que bien me viene que me eches una mano"*
- *"Uff, con lo liado que estoy. He pasado simplemente a saludarte porque te he visto entrar"*
- *"Es sólo un segundo. Dime, ¿cuál crees tú que es la característica que define al Grupo?"*
- *"Y yo que sé, yo hago mi trabajo y punto. Mis cuentas, mis cobros y mis pagos y cuanto menos me den la lata mejor. Por cierto, que creo que debes algo del último campamento, ¿no?"*
- *"Sí, no te preocupes que no lo he olvidado" dijo Pedro, molesto por la contestación de Ignacio. "Te hago una transferencia a la cuenta del Grupo, ¿Vale?"*
- *"Muy bien, te dejo entonces. Nos vemos"* se despidió Ignacio.

Abierto a los demás, Ilusión y alegría, entrega y trabajo, la música, el concurso de pasteles y... la puntualidad en el cobro. Decididamente este era un Grupo muy particular.

Personajes principales: Pedro (Antiguo Coordinador de Grupo), Esther (Antigua Scouter del Grupo), Sergio, (Dueño del bar de al lado del local del Grupo), Inés (Presidenta de la Asociación de Vecinos del barrio), Ignacio (Tesorero del Grupo).

Otros personajes: El resto de Scouters (cada uno aporta su propia opinión o desempeña el rol que le parezca oportuno).

*** **Sugerencia:** Se pueden hacer dos debates si se desea, uno simulando aquellas personas que rodean al Grupo (vecinos, padres, otros grupos, etc.) o con los roles de los personajes principales y otro con el Consejo de Grupo, donde cada Scouter previamente haya conseguido la opinión de alguien que rodee al Grupo. Para ello, hacemos una lista de posibles "evaluadores del Grupo" y posteriormente la repartimos entre los Scouters. En el debate cada uno dirá la opinión de la persona que entrevistó. Las opiniones y los entrevistados deben reflejar los aspectos más positivos y más críticos con el Grupo. ***

COMPOSICIÓN

Objetivos:
Expresarse a través de un medio no verbal.
Presentar un original método de evaluación de grupo.
Evaluar la situación y/o el trabajo del grupo en un momento concreto.

Duración:
60 minutos

Materiales:
Es opcional disponer de una cámara de fotos.

Desarrollo:

1.- El animador comienza introduciendo brevemente al grupo en el objeto de la revisión: un proyecto o actividad concreta, un periodo de tiempo de trabajo continuado (trimestre, ronda solar, etc.)

2.- Esta técnica de revisión grupal consiste en que una persona debe colocar a todos los demás, que simularán ser maniquíes, componiendo una escena en la que se aprecie cómo cree esa persona que ha funcionado el grupo, es decir, se trata de preparar una fotografía en la que sale todo el grupo de participantes y que refleja cómo funciona en la práctica ese grupo, cómo se ha trabajado en la actividad o periodo de tiempo que se pretende revisar, cómo son las relaciones interpersonales, quién lidera y quién se desmarca, etc.
Resulta interesante que se tomen fotografías para poder conservar las imágenes hasta la siguiente revisión.

3.- Por turno, todos los participantes irán componiendo "su imagen" del grupo, y en cada caso todos los restantes participantes harán exactamente lo que diga la persona en casa ocasión.
En cuanto termine de colocar a los "maniquíes" explicará a todos su visión de la situación a tratar.

4.- Finalmente se hará una plenaria para comparar las diferentes versiones y puntos de vista.

Evaluación:
Con este tipo de evaluación nos estamos desmarcando de la habitual revisión escrita, o bien de una asamblea en la cual cada uno hace una exposición de su punto de vista. Resulta amena y diferente, sin dejar de ser efectiva y esclarecedora en sus conclusiones.

EVALUANDO CARGOS Y FUNCIONES

Objetivos:
Evaluar personal y colectivamente cualquier responsabilidad.

Desarrollo:
Esta herramienta intenta servir de ayuda a la hora de ser objetivos en las evaluaciones, intentando no evaluar a las personas sino al trabajo desempeñado.

Unos días antes cada miembro del Consejo de Grupo, por poner un ejemplo, debe sentarse a reflexionar y poner por escrito una especie de memoria evaluando nosotros mismos la responsabilidad que hemos ejercido, las acciones realizadas, el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, etc.

No hay nadie mejor que nosotros para saber que aciertos y errores hemos cometido desempeñando nuestra labor. No hay que tener miedo a evaluarse, el verdadero scout asume sus aciertos y sus errores y se enfrenta a ellos siempre para mejorar.

El día de la evaluación grupal cada uno trae su pequeña memoria personal. Se comienza a evaluar los cargos, ya sea primero los ejecutivos como Coordinador de Grupo, Tesorero, Secretario, Tutor de Formación, Responsable de Programas, de RRHHAA, etc., como los educativos, Coordinadores y Scouters de sección, etc.

Es muy importante que el primero que empiece a evaluar sea la persona que ha desempeñado la función. ¿Por qué? Todos hemos sentido en alguna evaluación una tensión en el ambiente, unas de ganas de evaluar muy negativamente a una persona, de "darle caña". Si en vez de calentarnos dejamos que cada uno exponga su memoria de forma completa y sin interrumpirle, con sus aciertos y sus errores, y explica desde su punto de vista el por qué de algunas cosas, será más fácil desactivar ese "efecto linchamiento". No olvidemos que en muchas ocasiones estos temas se basan en informaciones erróneas o parciales, o en dimes y diretes.

Hay que recordar que evaluar no es buscar culpables, sino aprender de lo bueno que hemos hecho y de los errores o las cosas que no han salido bien. **El Consejo de Grupo es una verdadera comunidad de Scouters, en la que el espíritu scout impera y el la que no puede caber el ataque personal.** Si esto no es así, ¡Houston, tenemos un problema!

Sección 6.- Reconocimiento

Pocas cosas hay tan motivantes como el reconocimiento. De hecho cuando nos hablan de motivar a alguien, lo primero en que pensamos es en reconocer su labor y felicitarlo por ello. Ya sea de manera explicita o implícita, pública o personal, reconocer es motivar sin duda alguna.

Y sin embargo, cuantas veces nos quedamos cortos reconociendo el trabajo de los demás. Lo bueno del reconocimiento es nunca nos vamos a pasar. Así que podemos libremente, felicitar todas las veces que queramos el trabajo de los demás.

No sabemos si culturalmente nos han enseñado a buscar los defectos en todo lo que hacemos, pero ya es hora de, sin hacerlo por cumplir, elogiemos y reconozcamos a las personas con las que compartimos nuestra vida.

Pero, además hemos de tener en cuenta que en muchos casos, existen "bolsas de pobreza" de reconocimiento en el grupo. Y por "bolsa de pobreza" nos referimos a esas personas que trabajan duro, llevando cargos menos conocidos (y además menos divertidos), pero necesarios. Esa labor abnegada, humilde y callada, no puede quedar en el olvido.

"No tengáis demasiadas ansias de figurar,
pues sólo conseguiréis desilusiones sin fin." **(Baden-Powell)**

"Al cumplir vuestros deberes para con el prójimo, sed serviciales
y generosos y siempre sed agradecidos por cualquier favor que recbáis
, cuidando de hacer patente vuestra gratitud." **(Baden-Powell)**

Normas sobre reconocimiento	Sistemas de reconocimiento
■ No olvidarlo nunca. ■ Continuo. ■ Utilizar diversos métodos. ■ Sinceridad y autenticidad. ■ Valorar la persona ■ Relación directa con los logros. ■ Consistencia y estabilidad. ■ Proximidad. ■ Adaptarlos. ■ Reconocer lo que más se valora.	**Sistemas de reconocimiento formales:** ■ Sistemas regulados y estandarizados. ■ Sistema claro, conocido y asumido por todos. **Sistemas informales:** ■ Se producen día a día. ■ No están normalizados. ■ Están vinculados a las relaciones personales. ■ Dar las gracias, mostrar interés, acceso a servicios, etc.

Citas, refranes, frases célebres

Uno puede defenderse contra los ataques; contra el elogio se está indefenso.
FREUD, Sigmund (Moravia, 1856 - Londres, 1939. Médico y neurólogo austriaco, fundador del psicoanálisis)

Cada uno merece ser apreciado por lo que hace, no por lo que dicen de él.
PÍNDARO (518AC - 440AC Poeta griego)

La finalidad de la vida es la apreciación: no tiene sentido no apreciar las cosas, y no tiene sentido poseer más cantidad de ellas, si no se las aprecia.
CHESTERTON, Gilbert Keith (1874 - 1936. Escritor británico)

Historias, cuentos

Admitir

Un anciano que tenía un grave problema de miopía se consideraba un experto en evaluación de arte. Un día visitó un museo con algunos amigos. Se le olvidaron las gafas, por lo que no podía ver los cuadros con claridad, pero eso no le freno en manifestar sus fuertes opiniones. Tan pronto entraron a la galería, comenzó a criticar las diferentes pinturas. Al detenerse frente a lo que pensaba que era un retrato de un cuerpo entero, empezó a criticarlo. Con aire de superioridad dijo: "El marco es completamente inadecuado para el cuadro. El hombre está vestido en una forma muy ordinaria y andrajosa. En realidad, el autor cometió un error imperdonable al seleccionar un sujeto tan vulgar y sucio para su retrato". El anciano siguió su parloteo hasta que su esposa logró llegar a él entre la gente y lo apartó discretamente para decirle en voz baja: "Querido, estás mirando un espejo".

Tardamos en reconocer y admitir nuestras propias faltas, que parecen muy grandes cuando las vemos en los demás.

Nosotras tampoco

Rita Hayworth visitó uno de los hogares para leprosos que la Madre María Teresa de Calcuta había construido para atenderlos. Mientras paseaban por las distintas salas donde se encontraban los enfermos, la famosa actriz no pudo reprimir un gesto de horror ante tanta miseria, y dirigiéndose a la Madre Teresa comentó: "Esta labor que hacen usted y sus hermanas no tiene precio. Yo no lo haría ni por un millón de dólares". A lo que la Madre se limitó a responder: "Nosotras, tampoco".

Rol Play

Miguel Ángel, asistía a su tercer Consejo de Grupo desde que entró hace menos de un mes en el Grupo. Aún estaba un poco confuso por tantas cosas como había descubierto en este mundo. De hecho, salvo los Scouters de Tropa (como él) y Andrés, el Coordinador, aún no conocía mucho al resto del Consejo de Grupo.

El Consejo de Grupo había sido bastante anodino. No había habido ningún tema importante ya que todos se habían tratado en el último Consejo, que acabó a las tantas. Algunas informaciones, una dinámica que dirigió uno de Manada y poco más.

"Antes de terminar quiero deciros un par de cosas" dijo Andrés. "Lo primero es que cuando acabamos el último día el local quedo hecho un desastre: botellas, de refresco, cáscaras de pipas, trozos de patata y otros restos de comida por todos lados y algún que otro papel por el suelo. Sin embargo, el Grupo cuenta con algún duende misterioso que al día siguiente lo había recogido todo. Así que yo hoy quiero felicitar públicamente a ese duende y agradecerle su trabajo. Son estas pequeñas cosas las que hacen que seguir trabajando aquí sea tan agradable".

Miguel Ángel se dio cuenta que había varias caras de sorpresa en el Consejo. Así que no era sólo él, el que no se había enterado. Obviamente no creía que hubiera duendes, y sin embargo es cierto que el local quedó de pena.

"La segunda es agradecer a Miguel Ángel su colaboración en la Tropa. Tanto Sandra como Delfín, me han dicho que está poniendo todo su esfuerzo y trabajo y consideraban que era bueno que aquí lo pusiéramos de manifiesto. Gracias Miguel Ángel y esperamos que tu compromiso siga creciendo"

Miguel Ángel se sintió un poco cortado cuando todos los del Consejo de Grupo, le vitorearon y aplaudieron. No estaba acostumbrado a esos agasajos y aunque sabía que era una felicitación, se sintió un poco avergonzado.

El Consejo de Grupo acabó en el bar donde solían reunirse tras los Consejos. Entre rondas, se comentaba la marcha del Grupo y se conocían mejor. A Miguel Ángel le parecía muy interesante porque así podía conocer al resto de los Scouters.

Agradeció a Andrés sus palabras y a Sandra y Delfín su valoración. Delfín con su socarronería habitual, le dijo que se dejara de agradecimientos y convidara a todos. No sabía que decir hasta que Sandra le aclaró que por supuesto no tenía ninguna obligación. La verdad es que se apuró porque no llevaba suficiente dinero encima.

Aprovechó para hablar con Sandra,

-"Pues no lo sé con certeza, pero probablemente haya sido María"

-"¿María? ¿Quién es María?"

-"Aquella muchacha rubia que lleva los Castores con Ojo de Halcón. Todos le decimos Burbuja, por lo del libro de Amigos del Bosque"

-"Ah, no me había fijado en ella como participa tan poco en los Consejos. Está siempre ahí, pero casi ni se le nota".

-"Bueno, no siempre es más importante el trabajo de los que más destacan. María es una chica fenomenal y muy detallista, aunque no sea evidente. Por eso creo yo que Andrés ha querido destacar su trabajo. Si hubiera sido otro que yo me sé, nos hubiera mandado un mensaje a todos diciéndonos que él había sido, jajajaja" dijo mirando a Delfín.

Miguel Ángel siguió charlando con ellos, hasta que se le acercó Ramón, el Tesorero.

-"Enhorabuena, chaval; llevas aquí tres semanas y ya te han felicitado en público. Debes ser un fenómeno."

-"Gracias" dijo Miguel Ángel, "hago lo que puedo" y sonrió tímidamente.

-"Tienes suerte de que Sandra esté en tu sección. Sabe reconocer el trabajo de los demás. Alguno no tenemos tanta suerte."

-"¿Por qué dices eso?" preguntó intrigado Miguel Ángel.

-"Ya sabes que ser Tesorero es un rollo. Parece que nadie se da cuenta de lo que haces y sólo vienen a protestar. Pasas desapercibido salvo cuando falta dinero o alguien cree que le tienes que pagar algo."

-"Vaya, parece que estás un poco molesto", dijo Miguel Ángel preocupado.

-"No te preocupes" le contestó Ramón. *"Llevo mucho tiempo aquí y ya sé como funcionan las cosas. Espero que tú también aprendas a no quemarte como yo"*

No sé, pensó Miguel Ángel. *Lo mismo debería hablar con Andrés, o mejor con Sandra. Creo que Ramón está necesitando unas palabritas de ánimo.*

Personajes principales: Andrés (Coordinador de Grupo), Miguel Ángel (Nuevo Scouter de Tropa), Sandra, (Coordinadora de Tropa), Ramón (Tesorero del Grupo)

Otros personajes: Delfín (Scouter de Tropa), María/Burbuja (Scouter de Castores)

*** **Sugerencia:** Se pueden hacer dos debates si se desea, uno con los roles de los personajes principales y otro con el Consejo de Grupo, donde cada Scouter exponga qué tipo de reconocimiento se le podría dar a Andrés. Obviamente no estamos hablando de un premio o algo así, sino de diseñar de que forma (sitio, invitados, palabras, momento, serían los más adecuados. Se puede jugar a que alguien (o varios) representen a Andrés y luego confirmen si se acertó con las formas. ***

ACENTUAR LO POSITIVO

Objetivos:
Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio.
Mejorar la imagen que tienen los participantes de sí mismos, y unos de otros mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

Duración:
15 minutos

Desarrollo:

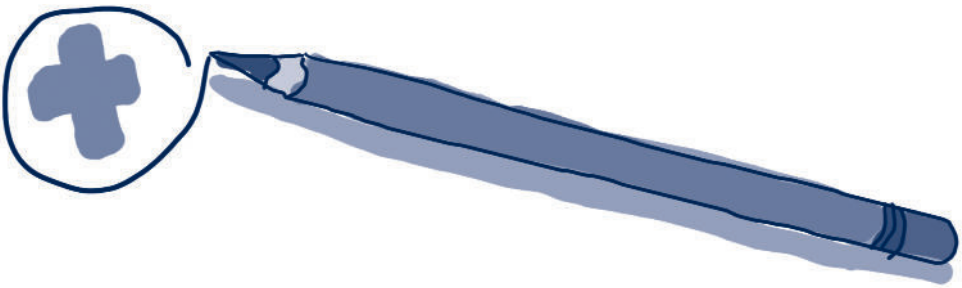
1.- Se divide al grupo en parejas. Cada persona le da a su compañero la respuesta a una, a dos o a las tres dimensiones siguientes sugeridas:
- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o pericia que me agrada de mí mismo.

El animador debe incidir en que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos.

2.- Se hace una puesta en común y se comentan las cualidades que cada uno ha dicho. Seguidamente, se abre la opción de que cualquier pueda opinar acerca de alguna cualidad más que ve en cualquier otro compañero.

3.- Finalmente se les sugieren unas preguntas para su reflexión:
- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo "Tú primero"?
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Fue honrado contigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?
- ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes?
- ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

Evaluación:
Muchos hemos crecido con la idea de que no es correcto el auto elogio. Por lo tanto, es posible que los participantes necesiten un pequeño empujón por parte del animador para que puedan iniciar el ejercicio.



ALABANZA: DANDO Y RECIBIENDO. RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

Objetivos:
Tomar conciencia de nuestros propios logros.
Concienciarse sobre la importancia de hacer un reconocimiento adecuado en el momento preciso.

Duración:
90 minutos

Materiales:
Lápiz y papel para cada participante.

Desarrollo:

1.- El instructor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y en el comportamiento.

2.- A cada participante se le provee de un lápiz y un papel y se les pide que hagan las siguientes listas:
- Dos cosas que hago bien.
- Un logro reciente.
- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho.

3.- Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

4.- Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso 3. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.

5.- Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

6.- Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro, por turno, estará detrás de su compañero con las manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo presentada no comenta nada en ese momento.

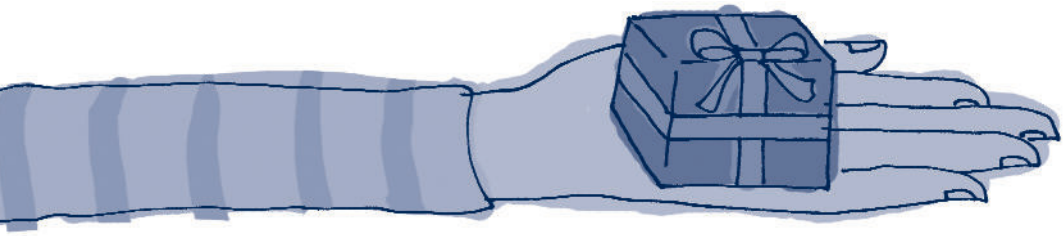
7.- Cuando todos los miembros han sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos o incluso agregar alguna información adicional, así como leer las listas que les dieron a sus parejas al principio de la actividad, ante todo el grupo.

8.- El instructor reúne al grupo entero y les pide que comenten sus comportamientos, sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta; así como qué han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.

9.- Después les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

Evaluación:
Se puede afirmar que para cualquier persona es fundamental sentirse valoradas para trabajar con motivación y eficacia, necesitan que su trabajo sea valorado y reconocido. Este reconocimiento, además, nos servirá para reforzar los lazos de afecto, el sentido de equipo y la amistad.

Sección 7.- Recompensas



Todos los objetos tienen un valor simbólico, independientemente de su valor económico. En ellos depositamos valores afectivos, recuerdos, momentos existenciales por los que todos pasamos. Esto es algo que el ser humano siente desde los albores de la humanidad. Y ese valor simbólico es una herramienta que podemos utilizar para motivar a nuestros Scouters.

Los objetos regalados, especialmente cuando son sencillos, permiten encerrar en ellos todo lo que no podemos expresar fácilmente. Y lo que es más importante: hacen que ese recuerdo pueda ser recordado una y mil veces.

Todos o casi todos tenemos un cajón o una cajita donde guardamos esos elementos que nos han acompañado y que al verlos, tocarlos, olerlos, nos transportan al momento, a las personas y a las experiencias compartidas.

Una piedra sin valor, puede convertirse en el mejor recuerdo de un campamento o de un amigo. Así, entregar detalles, premios, cartas, diplomas, etc., facilita esta labor y permite que la felicitación o el momento perduren en el tiempo.

Siempre se ha dicho que no debemos esperar recompensas, pero el Scout es agradecido, y aunque otros Scouts no esperen recompensas hay que reconocer su trabajo adecuadamente.

"Un scout debe hacer una buena acción a los demás por cortesía y buena voluntad sin aceptar recompensa." **(Baden Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

El inventor de una máquina puede estar seguro de que será recompensado en vida; pero el autor de un gran poema, así como el apóstol de una verdadera religión, ha de estar casi seguros de todo lo contrario.

CARLYLE, Thomas (1785 - 1881. Historiador y filósofo inglés)

Privar al mérito de las recompensas y de los honores que le son debidos, es extirpar de la juventud toda clase de virtudes.

CATÓN, Marco Porcio (234AC - 149AC. Político y escritor romano)

Historias, cuentos

La ciudad de los pozos

Esa ciudad no estaba habitada por personas, como todas las demás ciudades del planeta. Esa ciudad estaba habitada por pozos. Pozos vivientes... pero pozos al fin. Los pozos se diferenciaban entre sí, no sólo por el lugar en el que estaban excavados sino también por el brocal (la abertura que los conectaba con el exterior). Había pozos pudientes y ostentosos con brocales de mármol; pozos humildes de ladrillo y madera y algunos otros aún más pobres, con simples agujeros pelados que se abrían en la tierra.

La comunicación entre los habitantes de la ciudad era de brocal a brocal y las noticias se difundían rápidamente, de punta a punta del poblado. Un día llegó a la ciudad una "moda" que seguramente había nacido en un pueblito humano.

La nueva idea señalaba que todo ser viviente que se preciara, debería cuidar mucho más lo interior que lo exterior. Lo importante no es lo superficial sino el contenido. Así fue como los pozos empezaron a llenarse de cosas. Algunos se llenaban de joyas, monedas de oro y piedras preciosas. Otros, más prácticos, se llenaron de electrodomésticos y aparatos mecánicos. Algunos más, optaron por el arte, y fueron llenándose de pinturas, pianos de cola y sofisticadas esculturas posmodernas. Finalmente los intelectuales se llenaron de libros, de manifiestos ideológicos y revistas especializadas.

Pasado el tiempo, la mayoría de los pozos se llenaron de tal manera que ya no pudieron incorporar nada más. Los pozos no eran todos iguales, así que, si bien algunos se conformaron, hubo otros que pensaron que debían hacer algo para seguir metiendo cosas en su interior...

Alguno de ellos fue el primero: en lugar de apretar el contenido, se le ocurrió aumentar su capacidad ensanchándose. No paso mucho tiempo antes de que la idea fuera imitada, todos los pozos gastaban gran parte de sus energías en ensancharse para poder hacer más espacio en su interior. Un pozo, pequeño y alejado del centro de la ciudad, empezó a ver a sus camaradas ensanchándose desmedidamente. El pensó que si seguían hinchándose de tal manera, pronto se confundirían los bordes y cada uno perdería su identidad...

Quizá a partir de esta idea se le ocurrió que otra manera de aumentar su capacidad era crecer, pero no a lo ancho sino hacia lo profundo. Hacerme más hondo en lugar de más ancho. Pronto se dio cuenta de que todo lo que tenía dentro de él le imposibilitaba la tarea de profundizar. Si quería ser más profundo debía vaciarse de todo contenido...

Al principio tuvo miedo al vacío, pero luego, cuando vio que no había otra posibilidad, lo hizo. Vacío de posesiones, el pozo comenzó a volverse profundo, mientras los demás se apoderaban de las cosas de las que él se había deshecho... Un día, sorprendentemente el pozo que crecía hacia adentro tuvo una sorpresa: adentro, muy adentro, y muy en el fondo encontró agua...

El pozo superó la sorpresa y empezó a jugar con el agua del fondo, humedeciendo las paredes, salpicando los bordes y por último sacando agua hacia afuera. La ciudad nunca había sido regada más que por la lluvia, que de hecho era bastante escasa, así que la tierra alrededor del pozo, revitalizada por el agua, empezó a despertar. Las semillas de sus entrañas brotaron en pasto, en tréboles, en flores, y en tronquitos endebles que se volvieron árboles después... La vida explotó en colores alrededor del alejado pozo al que empezaron a llamar "el vergel". Todos le preguntaban cómo había conseguido el milagro.

Ningún milagro -contestaba el vergel- hay que buscar en el interior, hacia lo profundo...

Muchos quisieron seguir el ejemplo del vergel, pero desecharon la idea cuando se dieron cuenta de que para ir más profundo debían vaciarse. Siguieron ensanchándose cada vez más, para llenarse de más y más cosas...

En la otra punta de la ciudad otro pozo decidió correr también el riesgo al vacío... Y también empezó a profundizar... Y también llegó al agua... Y también salpicó hacia afuera creando un segundo oasis verde en el pueblo...

¿Que harás cuando se termine el agua? - le preguntaban. No sé lo que pasará -contestaba- Pero, por ahora, cuanto más agua saco, más agua hay. Pasaron unos cuantos meses después del gran descubrimiento. Un día, casi por casualidad, los dos pozos se dieron cuenta de que el agua que habían encontrado en el fondo de sí mismos era la misma. Que el río subterráneo que pasaba por uno inundaba la profundidad del otro. Se dieron cuenta de que se abría para ellos una nueva vida. No sólo podían comunicarse de brocal a brocal, superficialmente, como todos los demás, sino que la búsqueda les había deparado un nuevo y secreto punto de contacto: la comunicación profunda que sólo consiguen entre sí, aquellos que tienen el coraje de vaciarse de contenidos y buscar en lo profundo de su ser lo que tienen para dar.

BUCAY, Jorge

¿Dónde escondieron la felicidad?

Un poco antes de que la humanidad existiera, se reunieron varios maestros y ángeles para esconder un secreto. Uno de ellos dijo: "Debemos esconder algo, pero, ¿qué les escondemos?". Después de mucho pensar, uno dijo: "Vamos a esconderles la felicidad pero el problema va a ser dónde esconderla para que no la puedan encontrar".

Propuso el primero: "Vamos a esconderla en la cima del monte más alto del mundo", a lo que inmediatamente repuso otro: "No, recuerda que tienen fuerzas y alguna vez alguien puede subir y encontrarla, y si la encuentra uno, ya todos sabrán dónde está".

Luego propuso otro: "Entonces vamos a esconderla en el fondo del mar". "Entonces vamos a esconderla en el fondo del mar". Y otro contestó: "No, recuerda que tienen curiosidad, algún día alguien construirá un aparato para poder bajar y entonces la encontrará".

Uno más dijo: "Escondámosla en un planeta lejano a la tierra". Y le dijeron: "No, recuerda que les dimos la inteligencia, y algún día alguien va a construir una nave en la que pueda viajar a otros planetas y la va a descubrir, y entonces todos tendrán felicidad".

El último de ellos era un ángel que había permanecido en silencio escuchando atentamente cada una de las propuestas de los demás. Analizó cada una de ellas y entonces dijo: "Creo saber dónde ponerla para que realmente nunca la encuentren. La esconderemos dentro de ellos mismos, estarán tan ocupados buscándola fuera, que nunca la enconarán".

Todos estuvieron de acuerdo y desde entonces ha sido así: **el hombre se pasa la vida buscando la felicidad fuera sin saber que la trae consigo**.

Rol Play

Última noche de campamento. Aún se escuchan los ecos de la última velada que ha sido como acostumbra el Grupo, especial. El Consejo de Grupo se reúne para prepara la recogida del campamento al día siguiente, la evaluación y la despedida. Tras acordar como se iba a llevar a cabo la recogida y que parte hacia cada sección, se acordó que la evaluación se hiciera por secciones durante la comida y que posteriormente sería la despedida y salir pronto para estar en casa antes de que fuera demasiado tarde. Los padres estarían ansiosos para recoger a sus hijos.

Fran, el Coordinador de Grupo, plantea ahora una iniciativa para agradecer a las cocineras su trabajo.

- *"Hemos comprado un detalle para las cocineras como todos los años. Este año hemos pensado en un delantal muy mono y un guante para no quemarse. Se lo daremos como todos los años en la ceremonia de clausura"*
- *"Otra vez lo mismo de siempre" interrumpió Sonia, una Scouter de Castores. "Me parece que podríamos ser un poco más creativos que siempre son los mismos o casi los mismos regalos. El año pasado fue un cazo y una espumadera en un soporte en forma de cocinero y alguna de las cocineras repite"*
- *"Yo creo que lo importante es el detalle. Está claro que todos hemos venido aquí por altruismo, así que a mi no me parece tan mal. Es un detalle y el presupuesto no da para mucho más" expuso Mónica, una Vieja Loba veterana.*
- *"Yo lo que no entiendo es que se le dé un regalito a las cocineras y no a los Scouters" repuso Rafa, el Coordinador de Escultas. "Me parece bien que se le dé algo a las cocineras, entendedme bien, pero ¿por qué no a los Scouters? Yo no pido grandes cosas, pero un detalle de vez en cuando, gusta."*
- *"Vaya no sabía que esto iba a ser tan polémico. Yo lo único que sé es que no me comentasteis nada antes de ir al pueblo esta mañana y yo ya he comprado los regalos, así que me parece que todas esas propuestas, tendrán que ser para el año que viene"* intervino Fran, que había ido a hacer las compras y cerrar las cuentas esa misma mañana.
- *"Bueno, Rafa, no te alteres. Ahora no vamos a devolver los regalos. Lo que yo proponía es hacer algo diferente a lo habitual que no parezca lo típico" planteó Sonia.*
- *"Sí, pero concreta, que si no todo queda en intenciones y tenemos que terminar el Consejo, que es la última noche",* contestó Fran.
- *"A ver, lo mismo lo veis una tontería, pero se me ha ocurrido una cosa. ¿Conocéis la historia de la niña que llenó una caja de besos para que su padre los usara cuando le hicieran falta? Podríamos hacer algo parecido. Llenamos una caja de besos y se lo damos para cuando les hagan falta" propuso Sonia. "Los castores mañana podíamos hacer la caja, después de recoger las tiendas y así no se aburren. Luego, todos, se las podemos llenar de besos en un acto simbólico."*
- *"Bueno, no veo yo muy claro a los Rovers metiendo besitos en la caja", interrumpió Santi, uno de los Scouter del Clan y todos rieron la ocurrencia.*

"Pero me parece bien. Por otro lado, recojo la sugerencia de Rafa y propongo crear el premio "Scouter del Campamento" que se otorgue cada año al que consideremos los demás Scouters que es el que más ha destacado en el Campamento. Se le podría dar una horquilla de servicio, por ejemplo"

- *"Yo propongo que lo elijan los niños" planteó Sonia "en una votación secreta."*
- *"Un momento que nos desmadramos" dijo Fran. "Si se acepta la propuesta de Santi es como él la está haciendo. No vamos a abrir la caja a estas horas de propuestas brillantes. Por otro lado, la horquilla de servicio entiendo que no es para presumir, sino un reconocimiento al trabajo destacado de un Scouter. Así que si estamos a favor de la propuesta, ahora después votamos quién nos parece que se la merece, yo cuento los votos y os digo el resultado ¿os parece?"*
- *"A mi me parece bien, es como un juego y no hace mal a nadie, pero me gustaría que se tuviera en cuenta el esfuerzo y no sólo los resultados del trabajo," propuso Mónica.*
- *"A mi una horquillita de nada no me parece lo que yo he propuesto, sino un recuerdo para cada Scouter, pero bueno, parece que la mayoría pensáis como Santi, así que no se hable más" concluyó Rafa.*

Al día siguiente, en la Ceremonia de Clausura, los lobatos y los castores metieron besos en unas cajitas de colores que habían hecho, mientras el Clan otorgaba la banda de Miss Cocinera de Campamento a las dos cocineras. La horquilla de servicio se otorgó a Maribel, una Scouter nueva en la Manada que iba por primera vez al Campamento. Además cada Scouter recibió una carta personal de Fran, agradeciéndole su asistencia y en la que le dedicaba unos pensamientos.

Tres meses después cuando Fran fue a casa de una de las cocineras, encontró la caja de besos en el aparador del salón, y según la cocinera, cuando se encontraba triste, la abría y recogía un beso de los niños que la hacía sonreír.

Personajes principales: Fran (Coordinador de Grupo), Sonia (Scouter de Castores), Mónica, (Scouter de Manada), Rafa (Coordinador de Escultas), Santi (Scouter de Clan)

Otros personajes: Maribel (Scouter de Manada), Cocineras.

*** **Sugerencia:** Se pueden hacer un debate con lo que ocurrió en el Consejo de Campamento (eliminando los dos últimos párrafos) y luego del debate exponerlos. También puede darse el caso tal cual está. Es importante resaltar que estos dos últimos párrafos, no son una certeza. Lo ocurrido pudo salir de otra manera distinta. Lo importante es debatir sobre el caso y su aplicación a nuestra realidad. ***

LOS OSCAR

Objetivos:
Reconocer y recompensar a los Scouters su trabajo y su forma de ser.

Desarrollo:
Se trata de hacer una ceremonia de entrega de premios, los clásicos Oscar, que puede ser al final de la Ronda Solar.

Existen varias categorías, como pueden ser al más simpático, al más currante, al más servicial, a la mejor técnica scout, la mejor sección, el mejor equipo de sección, la sección más ordenada y limpia, etc.

Los premios pueden ser votados por los Scouters o por los educandos del Grupo, intentando en este caso equilibrar los votos de las secciones con menos participantes.

A la ceremonia hay que ir vestido como van las estrellas a la ceremonia de los premios, con mucho glamour.

Las categorías se van leyendo, con los cuatro finalistas más votados sin orden. Luego se abre el sobre y se lee…"…Y el Óscar es para…".

EL AMIGO OBSERVABLE

Objetivos:
Reconocer y recompensar a los Scouters su trabajo y su forma de ser.

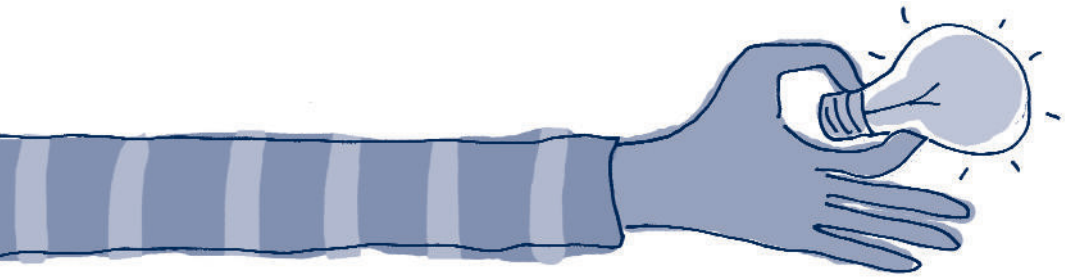
Desarrollo:
La dinámica consiste en que a cada Scouter le toca hacerle un "regalo" a otro Scouter del Kraal: una carta personal.

A cada Scouter participante le toca por sorteo observar en secreto a uno de sus compañeros Scouters del Kraal. Se trata de observar su forma de relacionarse con los otros, sus cualidades, sus manías, hasta su forma de comer. Puede transcurrir en un periodo de tiempo medio de, por ejemplo, un campamento de dos o tres días.

El día final, cada Scouter escribe una carta personal al Scouter al que ha prestado atención. En la carta se debe explicar lo que uno ha observado durante esos días, y las experiencias y vivencias que han tenido juntos desde que se conocen, de una manera personal. Las cartas se reparten y cada uno lee la suya para sí mismo y se la queda como recuerdo de la dinámica. En principio las cartas no se leen en público, simplemente son "un regalo" de un Scouter a otro de manera anónima.

La carta es anónima, aunque cada uno puede decidir decirle a quien le ha tocado quién le ha escrito la carta.

Sección 8.- Soluciones - Herramientas



En cualquier labor que desempeñemos, más tarde o más temprano aparecerán complicaciones o problemas que pueden afectar a nuestra ilusión y a nuestra capacidad de creer que podemos conseguir lo propuesto.

Es cierto que no tener soluciones puede ser un reto, pero también lo es encontrarlas y vencer las dificultades. Si permanentemente tenemos que buscarnos la vida para resolver el día a día, llegará un momento que cualquier actividad, hasta las más sencillas, requerirán de tiempo y fuerza extra.

En cambio, facilitar a todos los Scouters soluciones concretas a sus problemas mediante consejos o herramientas que ellos puedan usar como publicaciones, páginas Web o materiales técnicos, hacen que dediquemos las energías más eficientemente y nos sintamos felices de conseguir los objetivos.

Y esto es motivante, no sólo para el que recibe el consejo o la herramienta, sino también para el que la da. Por eso, es importante observar a los demás para descubrir sus necesidades, así como ser agradecidos y recordar las ayudas que recibimos cuando se concluyen los trabajos.

Y no pensemos en enciclopedias o en grandes conocimientos. Cualquier juego, danza, dinámica o taller, puede ser la herramienta que necesita un Scouter y que convierte una gran montaña en un monte mucho menos escarpado.

***"Un par de ojos bien entrenados son tan buenos como una docena de ojos inexpertos."* (Baden Powell)**

***"Estad satisfechos con lo que os haya tocado y sacad de ello el mejor partido que podáis."* (Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

La esencia de todo método debe de ser; ayudar la concepción, facilitar la memoria y dar mayor intensidad al pensamiento.

NAPOLEÓN, Bonaparte (1769 - 1821. Emperador francés)

Imposible, significa que no has encontrado la solución.
FORD, Henry (1863 - 1947. Industrial estadounidense)

Un mundo nuevo no es más que una nueva forma de pensar.
McCOOL, William C. (1961 - 2003. Astronauta estadounidense)

Historias, cuentos

El pozo y el burro

Un día, el burro de una campesina se cayó a un pozo. El animal lloró fuertemente durante horas, mientras la mujer trataba de averiguar qué hace. Finalmente, decidió que el animal ya estaba viejo y el pozo estaba seco, por lo llamó a sus vecinos para que la ayudaran a tapar el pozo. Todos cogieron una pala y comenzaron a tirar tierra al pozo. Durante un rato escucharon llorar al burro y finalmente, este se calmó. Cuando se acercaron para mirar dentro del pozo, todos quedaron sorprendidos: con cada palada de tierra el burro estaba haciendo algo increíble. Se sacudía la tierra y daba un paso hacia arriba.

La cacería

Un señor va de cacería a África y se lleva su perrito para no sentirse solo en ese lugar. En la expedición, el perrito correteando mariposas se aleja del grupo, se extravía y comienza a vagar solo por la selva. Cuando se quiere dar cuenta, el perro ve que a lo lejos viene una pantera enorme a toda carrera. Al darse cuenta que la pantera lo va a devorar, piensa rápidamente que hacer. Entonces ve un montón de huesos de un animal muerto y comienza a mordisquearlos. Cuando la pantera está a punto de atacarlo, el perrito dice: "¡Ah!, ¡qué rica pantera me acabo de comer!

La pantera lo escucha y frenando en seco, gira y sale despavorida pensando: ¡Quien sabe que animal será ese, me puede comer a mí también!

Un mono que estaba trepando un árbol cercano y que había visto y oído la escena sale corriendo detrás de la pantera para contarle como la engañó el perrito: "Esos huesos ya estaban ahí, además es un simple perro."

El perro escucha como la pantera muy enojada le dice al mono: "¡Súbete a mi espalda, y vamos a por ese perro, a ver quién se come a quién!".

El perro ve como vienen corriendo en su busca, esta vez la pantera con el mono encima y piensa: ¿Y ahora qué hago? Entonces, en vez de salir corriendo, se queda sentado dándoles la espalda como si no los hubiera visto, y en cuanto la pantera está a punto de atacarlo de nuevo, el perrito dice: "¿Dónde estará ese mono?. Hace como media hora que lo mandé a traerme otra pantera y todavía no aparece."

Rol Play

- *"Hola, por favor, ¿podría hablar con Paqui?"*
- *"Soy yo, Padrino, ¿qué tal estás?"* Paqui siempre llamaba así a Carlos desde que lo eligió para que fuera su Padrino de Promesa.
- *"Muy bien. Te llamo porque me han dicho que este fin de semana vas a explicarles algo de astronomía a los lobatos, ¿no? ¿Qué tal lo llevas?"*
- *"Pero ¿cómo te has enterado si lo hemos decidido hace un rato? Efectivamente, yo voy a dar algo de astronomía y Alex va a dar cabuyería. A ver que tal nos sale. Hasta ahora sólo hemos dirigido juegos con la Manada, pero esto es algo más complicado. Además me lo tengo que preparar"*

- *"Claro que sí, pero no te preocupes que yo sé que lo vas a hacer bien. Prepáratelo con cariño y verás como te sale bien y si necesitas algo, ya sabes"*
- *"Por supuesto, Padrino. Y gracias por llamar."*

La verdad es que no sabía muy bien como enfocar el tema. Pensaba que las estrellas podían ser aburridas para los lobatos, especialmente porque sería de día. De hecho la semana siguiente sí que saldrían con los lobatos de acampada y podrían ver las estrellas por la noche. A pesar de todo, no le hacía gracia tener que pedirle ayuda a Carlos, así que optó por telefonear a Alex, su compañero de Manada, a ver como le iba con la cabuyería.

- *"Alex, soy yo, Paqui ¿qué tal llevas lo de los nudos?"*
- *"Pues un poco agobiado porque no sé muy bien lo que hacer. Me gustaría consultarlo con alguien, pero ¿a quien pregunto? Todos tienen sus problemas. Al final como siempre me tendré que buscar la vida."*
- *"¿Por qué no lo hablas con Akela?" le dijo Paqui, "Yo creo que podría ayudarte, ¿no?"*
- *"Precisamente Akela es de los que te dice que aquí hay que aprender equivocándose, así que no sé muy bien a quien acudir, porque los de Castores de nudos andan justitos y no quiero escuchar las risas de los de Tropa. No te preocupes que ya me lo solucionaré yo"*
- *"Bueno, ya sabes que los nudos no son lo mío, que si no, te ayudaría"*
- *"Bastante tienes tú con lo tuyo, porque lo de las estrellitas, también tiene su miga ¿sabes ya como hacerlo?"*
- *"Pues la verdad es que estoy pensándomelo, pero lo tengo bastante enfocado"* mintió Paqui. *"Bueno, llámame si no se te ocurre nada y ya veré como te puedo ayudar. Chao"*

Paqui no se quedó tranquila con lo que había hablado con Alex, así que decidió llamar a Akela. No creía que pudiera ser tan duro con Alex.

- *"Akela, soy yo, Paqui"*
- *"Hola Paqui, ¿qué te pasa? Si acabamos de hablar hace un rato. ¿Tienes algún problema?"*
- *"Bueno, es por Alex. Lo veo un poco agobiado por lo de los nudos. Ya sabes que nunca fue lo suyo y como lo ha cogido un poco forzado"*
- *"Mujer, yo creo que ya es hora de que asumáis nuevas responsabilidades. Algún día teníais que ser vosotros los que enseñarais técnica a los lobatos"*
- *"Ya, Akela, si yo lo entiendo, pero es que él se siente un poco dejado de la mano de Dios y creo que deberías ayudarle"*
- *"Y lo estoy haciendo, Paqui, o mejor dicho, Bagheera, que me tengo que acostumbrar a llamarte así. Además yo creo que Alex puede hacerlo. Venga, te dejo que tengo que cenar. Ya hablamos."*

Dos días después, Alex llamó a Paqui.

- *"Paqui, no me lo puedo creer, dice mi madre que ha venido Roberto, el de Tropa y le ha dejado un libro para mí. ¿sabes? Se llama Enseñar nudos contando cuentos. ¿Que te parece? Lo he ojeado y es genial. Que libro más bueno. ¿Cómo pudo adivinar lo que necesitaba?*

Personajes principales: Paqui/Bagheera (Scouter de Manada), Alex/Baloo (Scouter de Manada), Akela, (Scouter de Manada),
Otros personajes: Roberto (Scouter de Tropa).

*** **Sugerencia:** Puede hacerse un Rol-Play del Equipo de Manada repartiéndose las sesiones y viendo los miedos e inseguridades. Plantear el debate entre los más inexpertos y en como los ayuda el Grupo. ***

WITH A LITTLE HELP FROM MY FRIENDS

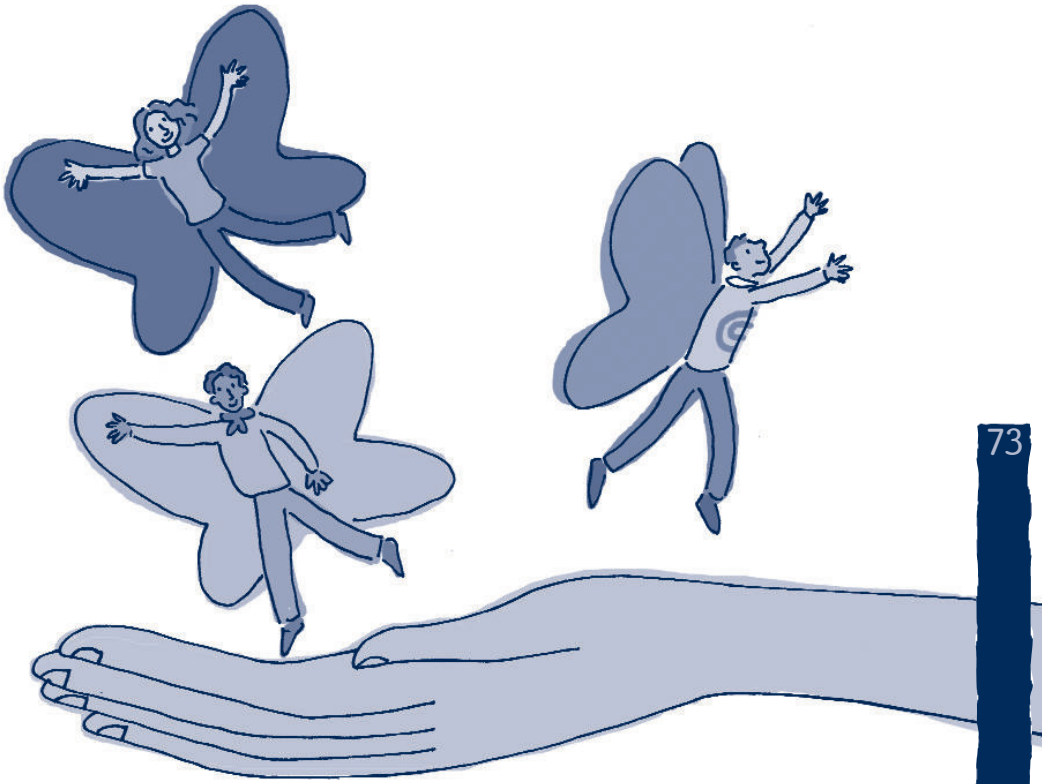
Objetivos:
Motivar a los Scouters a través de la ayuda mutua y la búsqueda conjunta de soluciones.

Desarrollo:
Una persona, voluntariamente, expone el problema del que requiere una solución. No se discute ni se interrumpe la exposición si no es para alguna aclaración sobre el tema.
Una vez quede claro para todos el problema, cada participante escribe en una cuartilla una o varias soluciones que se le ocurran o que tenga la experiencia o el conocimiento de que funcionan. Vale poner alguna solución graciosa, ha dicho sólo alguna, para romper el hielo. 2 minutos.
Una vez trascurrido el tiempo se pasa una bolsita / caja de zapatos / recipiente, por cada uno de los participantes y éstos introducen el papel. Esta bolsita puede ser del color de la sección, para que el resto intente adaptar su respuesta a la edad en que en la que se desarrolla el problema.
Se extraen y se leen las aportaciones una por una (se pueden apuntar, por ejemplo, en un rotafolio o pizarra). Luego se puede establecer un corto debate, 5 - 10 minutos, sobre el tema, reflejando experiencias personales, experiencias con el educando o con la sección donde buscamos una solución.
Sería conveniente que se explicara en algún momento posterior, después de haber intentado solucionar el problema, cómo se afrontó finalmente y cómo trascurrió la solución.

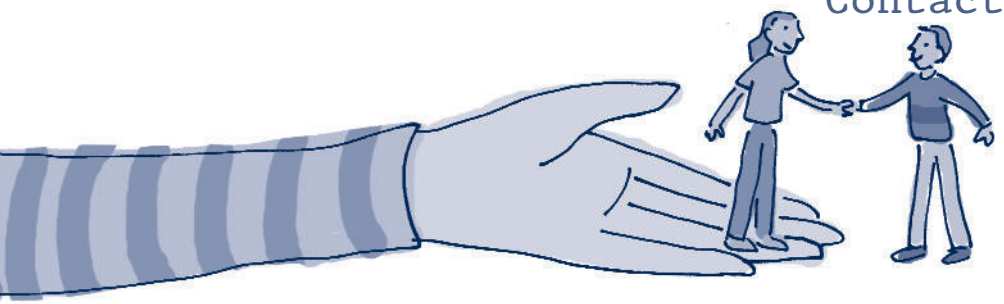
¿QUÉ QUIERES UNA SOLUCIÓN? ¡PUES LLÉVATE DIEZ!

Objetivos:
Motivar a los Scouters a través de la ayuda mutua y la búsqueda conjunta de soluciones.

Desarrollo:
Una persona, voluntariamente, expone el problema del que requiere una solución. No se discute ni se interrumpe la exposición si no es para alguna aclaración sobre el tema.
Siguiente un orden concreto, que puede ser de izquierda o derecha, o por edades, de menor a mayor, cada participante dice en voz alta una solución que le parece adecuada al problema planteado. La siguiente persona debe plantear una solución completamente distinta a la anterior. Y así sucesivamente.
Lo que queremos provocar es que según pase el turno se puedan encontrar soluciones creativas al problema, ampliando el abanico de posibilidades.
Sería conveniente que se explicara en algún momento posterior, después de haber intentado solucionar el problema, cómo se afronto finalmente y cómo transcurrió la solución.



Sección 9.- Contactos



Dice Les Luthiers en uno de sus espectáculos que "lo importante no es saber, sino tener el teléfono del que sabe". Y esta reflexión que nos incita a sonreír, en muchas ocasiones se convierte en una gran verdad.

Además de la gran cantidad de amigos y conocidos que se adquieren en el Escultismo, se forman unas relaciones que en muchos casos sólo son explicables por la certeza de compartir unos mismos valores.

De este modo, tener muchos contactos y conocer mucha gente nos motiva tanto por la certeza de sentirnos parte de algo inmenso como por la facilidad para encontrar alguien que nos comprenda y nos pueda ayudar, sea cual sea la dificultad que tengamos.

En nuestra cultura de relaciones, donde los trabajos se obtienen, en muchos casos, por recomendación, es importante saber crearnos una agenda de contactos que nos permita acceder a muchas personas diferentes que nos puedan ayudar. Y tan importante como tener una red de contactos, es saber conservarla y mantenerla.

Igual que las soluciones y las herramientas, un contacto, nos facilita el trabajo y motiva al que lo proporciona y al que lo recibe.

"Inicia una sesión de carpintería, o instrucción de electricidad, plomería o ingeniería elemental, etc., con miras a enseñar a los muchachos manualidades que puedan ser de utilidad práctica para ellos, en su vida futura. Si no sabes lo suficiente acerca de la materia, consigue un amigo que venga y demuestre sus conocimientos durante unas cuantas sesiones." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

No sabrás todo lo que valgo hasta que no pueda ser junto a ti todo lo que soy.
MARAÑÓN, Gregorio (1887 - 1960. Médico y ensayista español)

No preguntemos si estamos plenamente de acuerdo,
sino tan sólo si marchamos por el mismo camino.
GOETHE, Johann Wolfgang (1749 - 1832. Poeta, novelista y dramaturgo alemán)

No conocemos a los hombres cuando vienen a vernos;
tenemos que visitarlos a ellos para averiguar cómo son.
GOETHE, Johann Wolfgang (1749 - 1832.
Poeta, novelista y dramaturgo alemán)

Historias, cuentos

Invierno frío

Era otoño, y los indios de una remota reserva preguntaron a su nuevo jefe si el próximo invierno iba a ser frío o apacible. Dado que el jefe había sido educado en una sociedad moderna, no conocía la antigua sabiduría india de pronosticar el tiempo. Así que, cuando miro el cielo, se vio incapaz de predecir el tiempo. De cualquier manera, para no parecer dubitativo, respondió que el invierno iba a ser verdaderamente frío y que los miembros de la tribu debían recoger leña para estar preparados. No obstante, como también era un dirigente práctico, a los pocos días tuvo la idea de telefonear la Servicio Nacional de Meteorología.

- *¿El próximo invierno será muy frío?* - preguntó.
- *Sí, parece que el próximo invierno será bastante frío* - respondió el meteorólogo de guardia.

De modo que el jefe volvió con su gente y les dijo que se pusieran a juntar todavía más leña, para estar aún más preparados. Una semana después, el jefe llamó otra vez al Servicio Nacional de Meteorología y preguntó:

- *¿Será un invierno muy frío?*
- *Si, va a ser un invierno muy frío.*

Honestamente preocupado por su gente, el jefe volvió al campamento y ordenó a sus hermanos que recogiesen toda la leña posible, ya que parecía que el invier-

no iba a ser verdaderamente crudo. Dos semanas más tarde, el jefe llamó nuevamente al Servicio Nacional de Meteorología:

- ¿Están ustedes absolutamente seguros de que el próximo invierno habrá de ser muy frío?

- Absolutamente, sin duda alguna - respondió el meteorólogo - *va a ser uno de los inviernos más fríos que se hayan conocido.*

- ¿Y cómo pueden estar tan seguros?

- Fíjate si va serlo que los indios están recogiendo leña como locos.

Nadie triunfa solo

Durante el siglo XV, en una pequeña aldea cercana a Nuremberg, vivía una familia con dieciocho niños. Para poder poner pan en la mesa para tal prole, el padre trabajaba todo el día en las minas de oro y en cualquier otra cosa que se presentara. A pesar de las condiciones tan pobres en que vivían, dos de los hijos de Albrecht Durer tenían un sueño. Ambos querían desarrollar su talento para el arte, pero bien sabían que su padre nunca podría enviar a ninguno de ellos a estudiar. Después de muchas noches de conversaciones calladas entre los dos, llegaron a un acuerdo. Lanzarían al aire una moneda; el perdedor trabajaría en las minas para pagar los estudios al que ganara. Al terminar sus estudios, el ganador pagaría entonces los estudios al que quedara en casa, con las ventas de sus obras o como fuera necesario. Lanzaron al aire la moneda un domingo al salir de la iglesia. Albretch Durer gano y se fue a estudiar a Nuremberg. Albert comenzó entonces el peligroso trabajo en las minas, donde permaneció los siguientes cuatro años, para pagar los estudios de su hermano, que desde el primer momento fue toda una sensación en la academia. Los grabados de Albretch, sus tallados y sus óleos llegaron a ser mucho mejores que los de muchos de sus profesores, y para el momento de su graduación, ya había comenzado a ganar considerables sumas con las ventas de su arte.

Cuando el joven artista regresó a su casa, la familia Durer se reunió para una cena festiva en su honor. Al finalizar la velada, Albretch se puso en pie en su lugar de honor en la mesa y propuso un brindis por su hermano querido, que tanto se había sacrificado para hacer sus estudios una realidad. Sus palabras finales fueron: "Y ahora Albert, hermano mío, es tu turno. Ahora puedes ir tú a Nuremberg a perseguir tus sueños, que yo me haré cargo de ti". Todos los ojos se volvieron llenos de expectativa hacia el rincón de la mesa que ocupaba Albert, quien tenía el rostro empapado en lágrimas, y movía de lado a lado la cabeza mientras murmuraba "no, no, no". Finalmente Albert se puso en pie y secó sus lágrimas. Miró por un momento a cada uno de sus seres queridos y dirigiéndose a su hermano le dijo suavemente: "No hermano, no puedo ir a Nuremberg. Es muy tarde para mí. Mira lo que cuatro años de trabajo en las minas han hecho con mis manos. Cada hueso de mis manos se ha roto al menos una vez y últimamente la artritis de mi

mano derecha ha avanzado tanto que hasta me costó trabajo levantar la copa durante el brindis. Mucho menos podría trabajar con delicadas líneas y no podría manejar la pluma o el cincel. No hermano, ya es tarde para mí".

Más de 450 años han pasado desde entonces. Hoy en día los grabados, óleos, acuarelas, tallas y demás obras de Albretch Durer pueden ser vistos en museos de todo el mundo. Para rendir homenaje al sacrificio de su hermano Albert, Albretch Durer dibujó las manos maltratadas de su hermano, con las palmas unidas y los dedos apuntando al cielo.

DURERO, Albert (1471 - 1528. Pintor renacentista alemán)

Rol Play

Bernardo estaba pensado cómo podía desarrollar el plan de formación que tenía por delante. Hace tres semanas y por iniciativa suya, los Scouters habían rellenado una encuesta, y de ellas se deducía que debían potenciar algunas áreas como trabajo en equipo, motivación y compromiso. Se habían detectado carencias en la formación de los Scouters, pero no tenía ni idea de cómo buscar a alguien que pudiera ayudarle en estos temas.

Por otro lado, en la última reunión se había formado una comisión del propio Consejo de Grupo para organizar todo lo relativo a la formación compuesta por cuatro personas: Luisa, Encarni, Pedro y él mismo.

Como él era el Coordinador de Grupo, tenía que planear las acciones del primer trimestre y ya estaban a mediados de noviembre. Decidió convocar una reunión con los otros tres Scuters, a ver si entre todos arreglaban la situación.

El 18 de noviembre en el local, se inicia la reunión que convoca Bernardo:

- *"Como sabéis, a principios de año nos propusimos detectar las deficiencias de formación que teníamos los Scouters, y por eso hace ya casi un mes, pasamos una encuesta a todo el Kraal. De ahí salieron tres temas fundamentales: trabajo en equipo, motivación y compromiso. Pero ahora no sé cómo seguir, ¿se os ocurre algo?*, dijo Bernardo.
- *Yo creo que deberíamos buscar a alguien que nos pueda ayudar. No son temas fáciles de tratar y creo que lo mejor sería buscar a alguien más técnico. Pero no se me ocurre a nadie,* planteó Encarni, Coordinadora de Escultas.
- *Bueno, si no tenemos a nadie, podríamos hacer un debate entre los Scouters sobre cada uno de estos temas. Las conclusiones y reflexiones que salgan nos servirán al menos para plantear los temas*, propuso Pedro, en Scouter de Clan.
- *Ni se os ocurra plantear debates sobre esos temas. A ver si al final nos liamos como siempre y no solo no mejora la cosa, sino que somos capaces de que disminuya la motivación y el compromiso*, dijo entre risas Luisa, o bagheera, como todos la conocían.
- *Lo cierto es que nos vendrían bien ideas nuevas, sino siempre estamos con las mismas ideas. ¿Cómo vamos a formarnos nosotros mismos si somos nosotros mismos los que demandamos la formación? No parece coherente*, reflexionó Bernardo.

- *¿Y consultar algún libro o algo así? No sé, quizás encontremos algo en Internet, algún curso o algo así. Yo puedo buscarlo, pero no tengo mucho tiempo. ¿Lo busco?*, preguntó Pedro.
- *Mi padre tiene un amigo, que está en Recursos Humanos en su empresa, pero no sé yo si esto se puede aplicar a este Consejo de Grupo*, dijo, sin mucha convicción Encarni.
- *Bueno, primero deberíamos decidir qué queremos y luego buscarlo,* interrumpió Pedro, centrando el debate.
- *Puede, pero también podemos ver lo que tenemos y adaptarlo a nuestras posibilidades*, planteó Luisa.
- Me parece que vamos a plantear una forma mixta. Primero veremos que queremos y dentro de eso, veremos que tenemos. Yo propongo unas sesiones que prepare alguien de fuera del Grupo. O varios de nosotros, sino encontramos a nadie que sepa de estos temas, propuso Bernardo.

Los demás también asintieron.

- Entonces a quién buscamos para que nos lo prepare, pregunto Bernardo.
- Yo voto por el de Recursos Humanos que propuso Encarni, dijo Pedro.
- Pues yo no tengo claro que sea la mejor opción, dijo Encarni, ¿y algún antiguo S que nos eche un cable?
- No me parece, para cosas más simples les he pedido ayuda y estaban todos muy liados, denegó Bernardo ¿y algún profesor de la Escuela que sepa de esto?
- ¿De la Escuela? No creo que puedan venir, lo mismo que de la Asociación. ¿Y algún padre del grupo no sabría de esto?, dijo Luisa.
- ¿Tú crees que algún padre sabe de estas cosas? No se me ocurre ninguno, dijo Encarni.
- ¿Por qué no? Miles de veces nos ocurre esto, tenemos un montón de padres y no sabemos ni siquiera en qué trabajan. Acuérdate cuando nos gastamos aquel dineral en pintura y luego descubrimos que un padre tenía una tienda y nos podría haber salido a mitad de precio, dijo Pedro.
- Me encantaría conocer a alguien con experiencia en este tema. Y lo peor es que estoy seguro de que existe en el Escultismo, pero ¿quién le conoce? ¿A quién podemos preguntar?, se planteó en voz alta Bernardo.

Personales principales: Bernardo (Coordinador de Grupo), Encarni (Coordinadora de Esculta), Pedro (Scouter de Clan) y Luisa (Scouter de Manada)

*** **Sugerencia:** puede representarse en Rol - Play y buscar soluciones de cómo seguirían. Luego puede plantearse de cómo sería una nueva reunión en la que cada uno traiga resultados sobre una de las propuestas que se han hecho.

YO NO LO SÉ, PERO SÉ QUIÉN LO SABE

Objetivos:
Concienciar de la necesidad de compartir los contactos personales y proporcionar a los Scouters una base de datos de contactos, con la que se sientan respaldados por una red de contactos sólida, capaz de resolver dudas.

Desarrollo:
En primer lugar hacemos una lista de situaciones y cosas en las que necesitemos ayuda, por ejemplo, búsqueda de sitios de campamento, realizar camisetas para vender o especialistas que puedan dar una charla de flora y fauna del lugar.

Luego intentamos completar entre todos el cuadro (ver tabla adjunta)

Es importante saber si el contacto con esa persona lo podemos hacer directamente o es mejor hacerlo a través de un intermediario que, gracias a su amistad o a cualquier otro motivo, tiene mayores posibilidades de conseguir lo que desea.

Otra forma de hacerlo es pensar en las personas, en lo que puedan aportarnos, en vez de las situaciones.

El listado de contactos requiere mucho cuidado a la hora del acceso, hay que tener en cuenta la ley de protección de datos. Lo mejor para evitar complicaciones podría ser un listado que estuviera a cargo del Secretario/a del grupo, y que las cuestiones se le pregunte a él o a ella.

TABLA A

Situaciones o cosas en las que necesitamos ayuda	Intermediario - relación con el grupo	Contacto	Teléfono	E-mail

TABLA B

Contacto que se ha ofrecido a ayudar	Intermediario - relación con el grupo	Teléfono	E - mail	Situaciones o cosas en las que nos pueda ayudar

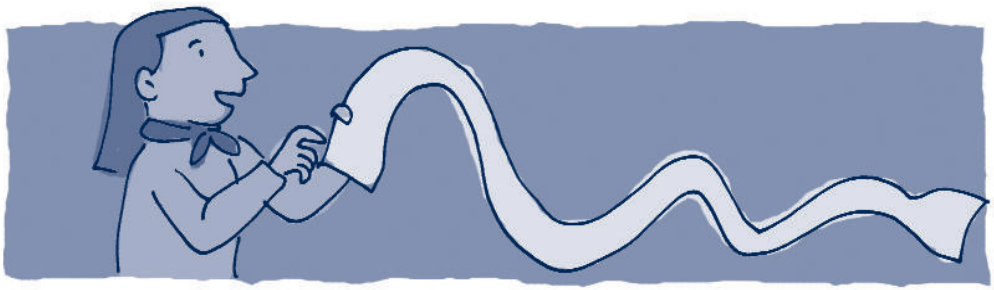
YO QUIERO TENER UN MILLÓN DE AMIGOS (Y ASÍ MÁS FUERTE PODER EDUCAR)

Objetivos:
Buscar nuevos contactos y proporcionar a los Scouters una base de datos de contactos, con la que se sientan respaldados por una red de contactos sólida, capaz de resolver dudas.

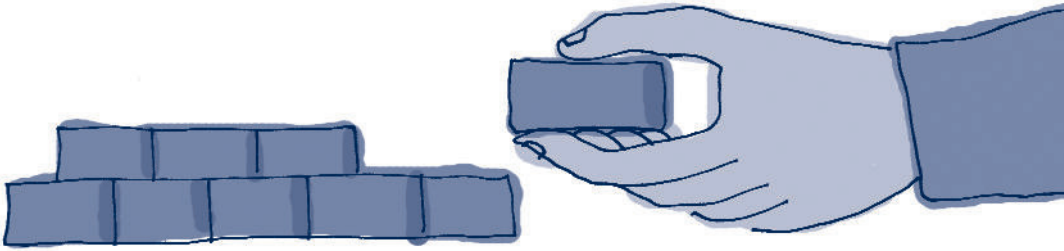
Desarrollo:
Se divide el Consejo de Grupo en equipos. A cada equipo se le da una lista de necesidades a cubrir consiguiendo a alguien (un contacto) que nos ayude a solicitarlas. Por ejemplo: un experto en flora para una charla de Lobatos, un psicólogo para tratar una anorexia, etc. Lo ideal sería que esas necesidades fueran reales y así, además de jugar, conseguimos los contactos que necesitamos. Otra variante es que cada equipo pone las pruebas al resto (lógicamente no las juega).
Cada equipo hace una gymkhana de forma que tiene que encontrar un determinado número de contactos que satisfagan las necesidades planteadas a cada equipo.
Posteriormente se puntúa la calidad del contacto, por ejemplo:

- 5 puntos, entrevista.
- 4 puntos, charla por teléfono.
- 3 puntos, correo electrónico.
- 2 puntos, nombre, dirección y teléfono.
- 1 punto, nombre (alguien nos lo ha dicho).

El objetivo del juego es conseguir el mayor número posible de puntos.
Se puede jugar en una mañana, en un día o en una semana si son difíciles.



Sección 10.- Medios - Recursos



Los medios y los recursos no suelen ser, en general, grandes motivantes, pero su ausencia desmotiva enormemente. Tener unos recursos suficientes, tanto económicos como materiales, con los que poder contar para realizar nuestra labor, nos facilita hacer las cosas a gusto.

Es muy importante revisar como se abonan los gastos para evitar problemas que desmotivan enormemente las labores de voluntariado. Hay que abonar los gastos que se generen, cuidando que se haga de forma justa, equitativa.

Y no pensemos en recursos complejos o caros: poder disponer del local (con las normas que sean necesarias), de unos materiales generales o una biblioteca. Por supuesto, no sólo es necesario tenerlos, sino que se conozcan y se puedan usar.

"Dando una patada a la sílaba IM de la palabra IMPOSIBLE, cualquier persona estará seguro de salir adelante." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

Bueno es dar cuando nos piden; pero mejor es dar sin que nos lo pidan, como buenos entendedores.

GIBRAN, Khalil (1893 - 1931. Escritor y poeta libanés)

Historias, cuentos

El Arca de Noé

A principios de este siglo, Dios visitó a Noé y le dijo: "Una vez más la tierra se ha hecho inhabitable, superpoblada y llena de egoísmos. Debes construir un arca y reunir una pareja de cada ser vivo así como a algunos seres humano buenos. Tienes seis meses antes de que envíe la lluvia durante 40 días y 40 noches".

Seis meses después, Dios miro a la tierra y descubrió a Noé barriendo su patio, pero ningún arca. "Pronto enviaré la lluvia, ¿dónde está el arca?

"Perdóname Dios mío, pero los tiempos han cambiado. Necesitaba un permiso de construcción para comenzar el arca, he tenido que discutir varios meses con el inspector sobre el sistema de alarma contra incendios".

"Durante ese tiempo, mis vecinos se han reunido en asociación, porque violaba las normas de la comunidad construyendo un arca en el patio, y les iba a obstruir la vista. Hemos tenido que nombrar un tribunal de arbitraje para conseguir un pacto. A continuación, los servicios de urbanismo han presentado una memoria sobre los trabajos necesarios para hacer llegar el agua a mi patio: cuando les he dicho que el mar llegaría al arca no me han querido creer".

"Después tenía que cortar la madera, en cantidad suficiente: las asociaciones para la protección del medio ambiente se han unido para impedirme contar árboles, con el pretexto de que pondría en peligro la vida de varias especies de animales. He intentado explicarles que al contrario, que toda esa manera serviría para salvar muchas especies, pero de nada ha servido".

"Comencé a reunir parejas de diferentes especies, y la sociedad protectora de animales me atacó bajo el pretexto de que iba a encerrar animales salvajes contra su voluntad, y en espacios demasiado pequeños; me acusan de actos de crueldad contra los animales".

"La agencia de desarrollo sostenible, quiere hacer un estudio, y espero sus conclusiones todavía. La agencia de empleo también me ha echado el ojo encima: cómo es que voy a emplear trabajadores voluntarios, sin sueldo, protección social,… mientras que los sindicatos me prohíben contratar a mis propios hijos, debiendo emplear sólo trabajadores de la construcción cualificados, que pagan cuotas de afiliación".

"Para terminar, la agencia tributaria ha confiscado todos mis bienes, con el pretexto de que intentaba huir del país ilegalmente, mientras que aduanas me acusa de querer pasar las fronteras con especies reconocidas en peligro de extinción".

"Perdóname, Dios mío, necesito más de diez años para la construcción de este arca".

De inmediato, las nubes desaparecieron, y en el cielo brilló un espléndido Arco Iris. Noé levantó la cabeza y dijo: *"Entonces, nos vas a destruir la tierra"*.

"No es necesario, la administración se encarga".

Rol PlaY

- Bueno, pasamos ahora al siguiente punto del orden del día, la tesorería. Nos lo va a comentar Tomás, el tesorero. Parece que hay algunos problemas con los gastos y tenemos que aclararlos. Adelante, Tomás, dijo Elena, la recién elegida Coordinadora de Grupo.

Tomás comenzó explicando los últimos problemas de ajustes de los gastos.

- El principal es el de los gastos de los cursos. Este año, como sabéis, y debido a los problemas de tesorería que ya hablamos en el primer Consejo de Grupo del año, no se iban a pagar los gastos de asistencia a los cursos, sino sólo los de matricula.
- Yo no me enteré de esa decisión, planteó Pepe, un Scouter de Clan. ¿Os acordáis que no pude ir porque estaba trabajando ese fin de semana?
- Bueno, quiero que conste que yo sólo aplico las decisiones que me diga el Consejo de Grupo y por tanto, este año no se pagan esos gastos, replicó Tomás.
- No estoy de acuerdo, planteó Pepe, el problema no es que me haya costado dinero, sino que no me advirtieron de ello. Y el año pasado estos gastos se cubrían.
- Pero, Pepe, ¿nadie te lo comentó?, intervino Rosa, la Scouter de Escultas.
- Claro que no, ¿tú crees que yo iba a reclamar entonces estos gastos? Llevo muchos años en el Grupo y ya me conocéis todos, dijo un poco enfadado Pepe.
- Yo creo que no se pueden pagar estos gastos, Pepe, porque los demás hemos tenido que pagar esos gastos y ya no tenemos justificantes, así que ahora no podemos justificarlos, intervino Julio, otro Scouter de Esculta
- Me parece muy injusto. Y ya no es por los míseros 20 euros. Es que no entiendo por qué nadie me avisó. Nunca me ha hecho falta que me paguen nada.
- Bueno, tranquilízate Pepe, no tenemos ninguna duda sobre ti, le interrumpió Elena. Buscaré una fórmula para solucionar el problema. Déjame pensarlo y propondré algo en el próximo Consejo de Grupo ¿te parece?
- Como quieras Elena, yo creo que ya casi ni quiero cobrarlo.

- Bueno, al menos déjame que entre todos podamos proponer alguna forma más justa, a ver si encontramos algo que pueda solucionar o al menos paliar el problema. Tomás, nos querías comentar algo más ¿no?
- Pues, sí, Elena, continúo. Hay un problema con los gastos de Castores. Al parecer se han disparado. El presupuesto para todo el año era de 300 euros y al final del segundo trimestre ya llevan 350, así que preveo que van a ser muy superiores.
- Lo siento mucho, dijo Esther, la Scouter de Castores. Pero el número de castores ha crecido mucho. Es casi el doble de los que iniciaron la Ronda, Así que entiendo que también debe crecer el presupuesto.
- Lo que pasa es que no podemos aumentar los gastos sin desajustar el presupuesto. Muchos de los castores que han entrado son hermanos de miembros del Grupo y como sabéis pagan cuota reducida, dijo Tomás.
- Entonces, ¿no tenemos presupuesto para el ultimo trimestre?, preguntó sorprendido Rusti.
- Claro que sí, Rusti. Ya sabes que no tenemos mucho, pero para lo importante nunca falta dinero, ni materiales. No vamos a dejar a los castores sin actividades... ¿Dónde quedaría la alegría?, preguntó riendo Elena. Ya buscaremos dónde podamos. Bueno, Tomás, si no tienes ningún problema más, seguimos en el Consejo. Queda pendiente para el próximo Consejo que Tomás y yo traigamos una propuesta para dar solución a los dos problemas.

Personajes principales: Elena (Coordinadora de Grupo), Tomás (Tesorero de Grupo), Pepe (Scouter de Clan), Rosa (Scouter de Escultа), Julio (Scouter de Escultа).

Otros personajes: Esther (Scouter de Castores), Rusti (Scouter de Castores).

*** **Sugerencia:** pueden representarse los dos debates por separado, con distintos actores, o seguidos uno detrás de otro. Es ideal para ver las distintas soluciones que se pueden proponer a ambos problemas, siempre que no se quiebre la justicia, ni nadie se sienta perjudicado, creándose precedentes peligrosos. ***

LOS CUBOS

Objetivos:
Concienciar a los Scouters de la necesidad de compartir los recursos que se tienen en las secciones.

Desarrollo:
Se divide al Kraal de Scouter en tres equipos. Cada equipo elige un portavoz, que será el único que pueda negociar con los otros equipos. Los equipos se llamarán Manada, Tropa y Clan.

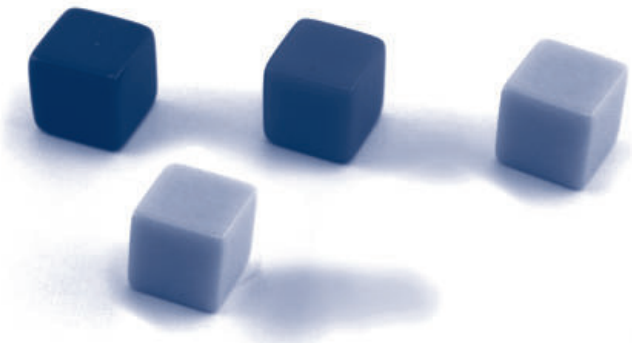
Se les dice a los equipos literalmente: El objetivo del juego es hacer un hexaedro (cubo) perfecto de seis centímetros de arista, los portavoces son los únicos que pueden hablar entre ellos. Tienen 10 minutos.

No se responde dudas o preguntas.

Se reparte el siguiente material:
- **Manada:** 5 cartulinas de colores, 3 lápices sin punta.
- **Tropa:** 2 Tubos de pegamento de papel y pegamento de contacto rápido, una cartulina, un lápiz con punta.
- **Clan:** Escuadra y cartabón, regla, afilador, plano de diseño de un cubo perfecto. (más abajo)

Comienza el tiempo. A los 10 minutos se detiene y se comprueban los hexaedros, tienen que ser perfectos, de arista 6 cm. Los que no son perfectos se destruyen.

Finalmente se evalúa, se ve si los equipos se han preocupado de "ganar ellos solos" o han sido colaboradores para que todos pudieran conseguir su hexaedro perfecto. Se explica que el juego no era competitivo, sólo consistía en hacer cubos perfectos, no se gana más porque los otros equipos no lo hayan conseguido. Se hacen similitudes con los recursos con que cuenta el Grupo y las Secciones, y la necesidad de compartirlos de manera responsable.



INVENTARIO DE RECURSOS

Objetivos:
Poner en común los recursos con los que cuenta en Grupo.

Desarrollo:
En primer lugar hacemos una lista de recursos materiales con los que contemos. Luego intentamos completar entre todos el cuadro. (Ver tabla adjunta)

Es importante saber si el recurso es del Grupo o pertenece a un particular. En este caso, debe de haber una persona intermediaria que sea el contacto.

Otra forma de hacerlo es pensar en las personas, en lo que puedan aportarnos, en vez de en los recursos.

El listado de contactos requiere mucho cuidado a la hora del acceso, hay que tener en cuenta la ley de protección de datos. Lo mejor para evitar complicaciones podría ser un listado que estuviera a cargo del Secretario/a del grupo, y que las cuestiones se le pregunte a él o a ella.

TABLA A

Recurso	Intermediario - relación con el grupo	Contacto	Teléfono	E-mail

TABLA B

Contacto que se ha ofrecido a ayudar	Intermediario - relación con el grupo	Teléfono	E - mail	Situaciones o cosas en las que nos pueda ayudar

Sección 11.- Confianza

La confianza es una cualidad esencial para muchas de las relaciones que se producen entre las personas. Cuando las personas confían unas en otras, se sienten a gusto y trabajan mucho mejor. Saber que hay personas que irían con nosotros al fin del mundo es un potente motivador, sin duda.

Sin embargo, la confianza adquirida durante mucho tiempo, puede venirse abajo por malos entendidos o comportamientos incorrectos. La confianza se gana, pero te la tienen que dar los demás. No se puede pedir y muchos menos exigir.

Sentir que los demás confían en ti, te permite afrontar las circunstancias más adversas, con el respaldo de los demás. En cambio, afrontar una tarea sin que confíen en ti, supone un handicap prácticamente imposible de superar. Por tanto, es fundamental que los Scouters sientan la confianza de los demás, especialmente los más nuevos.

Confiar en los demás, es adaptarnos a su evolución, a su forma de ser (hay personas con más confianza que otras) y a su realidad (formación, posibilidades, etc.)

Confiar en los demás y sentir que los demás confían en ti, hace más sanos los equipos de trabajo y más felices a las personas.

"Un hombre honorable es siempre digno de confianza; jamás cometerá una acción deshonrosa, como decir una mentira o engañar a sus superiores, patronos o a aquellos que están bajo sus órdenes, y siempre merece el respeto de sus prójimos." **(Baden-Powell)**

"Da completa responsabilidad y muestra plena confianza a tu Corte de Honor y a tus Guías de Patrulla. Espera mucho de ellos y lo obtendrás. Este es el secreto del éxito en el adiestramiento scout." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

La confianza produce muchas veces la lealtad.
SÉNECA, Lucio Anneo (4AC - 65DC. Filósofo latino)

El que chismorrea contigo de los defectos ajenos, chismorrea con otros de los tuyos.
DIDEROT, Denis (1713 - 1784. Filósofo y escritor francés)

Nada tan estúpido como vencer; el verdadero triunfo esta en convencer
HUGO, Víctor (Besacon, Francia, 1802 - París 1885. Novelista)

Historias, cuentos

Las tres rejas

El joven discípulo de un filósofo sabio llega a casa de éste y le dice:

- *Maestro, un amigo suyo estuvo hablando de ti con malevolencia.*
- *¡Espera!, lo interrumpe el filósofo, ¿ya hiciste pasar por las tres rejas lo que vas a contarme?*
- *¿Las tres rejas?*
- *Si, la primera es la verdad, ¿estás seguro de que lo que quieres contarme es absolutamente cierto?*
- *No, lo escuche comentar a unos vecinos.*
- *Al menos lo habrás hecho pasar por la segunda reja, que es la bondad ¿esto que deseas decirme es bueno para alguien?*
- *No, en realidad no… Al contrario…*
- *¡Ah, vaya! La última reja es la necesidad ¿Es necesario hacerme saber eso que tanto te inquieta?*
- *A decir verdad, no.*
- *Entonces - dijo el sabio sonriendo -, si no es verdadero, ni bueno ni necesario, sepultémoslo en el olvido.*

La semilla del príncipe. Fábula china.

Se cuenta que allá para el año 250AC, príncipe iba a ser coronado emperador, pero de acuerdo con la ley, debía casarse. Sabiendo esto, decidió hacer una competencia entre las muchachas de la corte para ver quién sería digna de su propuesta. Así que, anunció que recibiría en una celebración especial a todas las pretendientes y les lanzaría un desafío.

Una anciana que servía en el palacio hacía muchos años, escuchó los comentarios sobre los preparativos. Sintió una leve tristeza porque sabía que su joven hija tenía un sentimiento profundo de amor por el príncipe. Al llegar a la casa y contar los hechos a la joven, se asombró al saber que ella quería ir a la celebración.

Sin poder creerlo le preguntó: "¿Hija mía, que vas a hacer allá? Estarán allí todas las muchachas más bellas y ricas de la corte. Sácate esa idea insensata de la cabeza. Sé que debes estar sufriendo, pero no hagas que el sufrimiento se vuelva locura".

Y la hija respondió: "No, querida madre, no estoy sufriendo, ni estoy loca. Sé que jamás seré escogida, pero es mi oportunidad de estar por lo menos por algunos momentos cerca del príncipe. Eso me hará feliz". Por la noche, la joven llegó al palacio. Allí estaban todas las muchachas más bellas.

Entonces, el príncipe anunció el desafío: "Les daré a cada una, una semilla. Deben cultivarla con amor y hacerla crecer. Aquella que me traiga la flor más bella dentro de seis meses será escogida por mí".

El tiempo pasó y la joven, como no tenía mucha habilidad en las artes de la jardinería, cuidaba con mucha paciencia y ternura de su semilla. Pero pasaron tres meses y nada brotó. La joven intentó todos los métodos que conocía pero nada nacía. Día tras día veía más lejos su sueño, pero su amor era muy profundo.

Por fin, pasaron los seis meses y nada había brotado. Estaba demasiado triste pues su semilla nunca llegó a dar señales de vida, por lo que ni siquiera quería presentarse en el palacio, pero su madre, consciente de su esfuerzo y dedicación, la animó. Finalmente, decidió regresar al palacio en la fecha y hora acordadas sólo para estar cerca del príncipe por unos momentos.

El día señalado se dirigió al palacio, con su vaso vacío. Todas las otras pretendientes tenían una flor, cada una más bella que la otra, de las más variadas formas y colores. El príncipe observó a cada una de las pretendientes y después de pasar por todas, una a una, anunció su resultado.

Aquella bella joven con su vaso vacío sería su futura esposa. Todos los presentes tuvieron las más inesperadas reacciones. Nadie entendía por qué él había escogido justamente a aquella que no había cultivado nada. Entonces, con calma, el príncipe explicó: "Esta fue la única que cultivó la flor que la hizo digna de convertirse en emperatriz: la flor de la honestidad. Todas las semillas que entregué eran estériles".

"Si para vencer, estuviera en juego tu honestidad, pierde. Y serás siempre un vencedor".

Rol Play

En el bar de siempre habían quedado Mari, Rosa, Alicia y Avelino, tras la reunión del sábado. Eran Rover Scout de último año y estaban pendientes de realizar algún proyecto de servicio durante el último año de Clan.

- A mi me atrae realizar mi servicio en una ONG de inmigrantes, dijo Rosa. Para mi será un reto trabajar en un ambiente distinto al que estoy acostumbrada. Ya tengo el teléfono de un contacto y esta semana lo llamo para ver

qué puedo hacer y cuando empiezo.

- *Me llama la atención tu seguridad, Rosa,* dijo Mari. *Yo prefiero realizar alguna actividad de servicio dentro del Grupo. Aún no sé donde. Me gustaría con los más pequeños. Castores o lobatos quiero decir.*
- *A mi me ha llamado Alejandro, el Coordinador de Grupo, para decirme que hago falta en la Tropa y yo le he dicho que por mi, sin problemas*, dijo Avelino.
- *Uy, que mala espina me da eso, dijo Ali. Me han dicho que la Tropa tiene problemas de Scouters y yo creo que lo que quieres es que te metas ya para el año que viene.*
- *Bueno, ¿y que problema hay por eso? Avelino siempre ha pensado en ser Scouter y estoy segura que la Tropa le atrae,* dijo Mari.
- *El problema es que el proyecto es para un trimestre. Luego tenemos la evaluación con nuestro padrino y otro proyecto antes del campamento de verano. Me temo que como Avelino no ande listo, al final ni evaluación, ni proyecto, ni campamento con el Clan, dijo Ali. Me imagino que a ti te gustaría terminar tu etapa, ¿no, Avelino?*
- *Claro, eso tiene que quedar claro. Ya hablaré yo con Alejandro y lo aclaro. Bueno y vosotras ¿qué vais a hacer?,* preguntó Avelino.

- *Yo voy a colaborar en un proyecto con Tere y los castores. Me ha propuesto las actividades de este trimestre de Educación para la Salud y si me veo con fuerzas, también quiero colaborar con las de Educación Vial,* dijo Alicia.
- *Tere es un encanto. Da gusto trabajar con ella. Hace que te sientas importante. Iría con ella al fin del mundo. Ojala me hubiera dicho a mi eso, Alicia,* dijo Mari. *No sé si preguntarle si yo también podría colaborar con ella.*
- *¿Por qué no le preguntas?,* dijo Rosa. *Seguro que te habla con claridad. De todas maneras, si no lo tienes claro, coméntalo con Fran. Seguro que él te ayuda.*
- *Seguro, Fran también es muy sensato,* dijo Mari. *Bueno, yo me voy ya, nos vemos la semana que viene por aquí a ver si ya todos tenemos proyecto. Hoy invito yo que hace poco fue mi santo. Bueno, hasta la semana que viene.*

A la semana vuelven a encontrarse los mismos protagonistas. Cada uno lleva una cara distinta.

- *Estaba deseando veros para contaros lo que me han propuesto,* dijo Rosa. *Hablé con el coordinador del proyecto y voy a colaborar en las clases de alfabetización durante este trimestre. Tengo que conversar con algunos para que aprendan a hablar correctamente.*
- *Con lo malamente que hablas. Espero que no te corrijan ellos,* comentó entre bromas Ali. *Todos rieron la broma.*
- *Yo hablé con Fran, y me dijo que hablara con Tere,* dijo Mari.
- *Sí, fuimos las dos,* dijo Ali. *Nos escuchó y nos ha propuesto que yo lleve lo de Educación para la Salud y que Mari eche una mano en lo de Educación Vial. Pero ahora las dos vamos a diseñar fichas nuevas para los castores. Andamos locas buscando dibujitos. Yo ya tengo un Pokemon cepillándose los dientes,* dijo Ali, volviendo a bromear.
- *¿Y tú Avelino? No te veo muy contento,* dijo Rosa, *observando que no reía con*

muchas ganas.

- *Hablé con Alejandro, pero no me convenció lo que me comentó,* dijo Avelino.
- *¿Qué te dijo?,* preguntaron interesadas Rosa y Ali a la vez.
- *Bueno, me dijo que confiara en él. Que él buscaría lo mejor para mi y para el Grupo. Y que si me fiaba de él, no tenia que preocuparme. Con eso basta y sobra,* terminó diciendo.
- *Yo no veo nada malo en la respuesta,* dijo Mari inocentemente.
- *No es lo que dijo, sino como lo dijo. Parece mentira, pero cuando te dice que confíes en él y te lo repite una y otra vez, me da desconfianza. ¿Por qué será que las personas en quien confías no tiene que pedirte que confíes en ellas?,* preguntó Avelino.
- *La confianza no se puede justificar,* dijo Rosa mirando a Avelino. *O se tiene o no se tiene. Y si la pierdes una vez, la pierdes para siempre.*
- *Espero que pueda confiar en Alejandro. Bueno, chicas, hoy me voy más temprano, que quiero ver el partido. A ver si concretamos más las cosas la semana que viene,* dijo Avelino, recogiendo sus cosas.
- *Claro, Avelino, no te preocupes. Hasta el sábado que viene,* dijo Mari.
- *Me quedo más tranquila comentándole lo que nos ha dicho Avelino a Fran. ¿No os parece?,* preguntó Rosa cuando Avelino se hubo marchado. *¿Os parece si lo llamamos?*

Personajes principales: Mari, Rosa, Alicia y Avelino (Rovers del último año de Clan).

Otros personajes: Alejandro (Coordinador de Grupo), Fran (Scouter de Clan), Tere (Coordinadora de Clan).

*****Sugerencia:** Puede representarse un debate con los Rovers, y Tere, Alejandro y Fran, cada uno con su papel, o sólo los Rovers, dando por supuesto que ya han hablado de sus proyectos. Lo importante es dejar clara la confianza o la desconfianza.***

ACROBACIAS

Objetivos:
Experimentar y favorecer la confianza mutua y la interdependencia.
Experimentar con el cuerpo nuevas posibilidades.

Duración:
15 minutos

Desarrollo:

1.- Los participantes se colocan en dos filas paralelas, formando parejas.
2.- Cada pareja, situada una frente a la otra, juntan los pies.
3.- Las parejas se agarran las manos. La persona que tiene la mano más pequeña agarra el meñique de la persona con las manos más grandes. La mano grande envuelve la pequeña quedando la muñeca pequeña perfectamente sujeta. Esta es una parte importante para la seguridad del movimiento.
4.- Manteniendo todo el cuerpo recto, unidos por las manos y con los pies pegados y fijos, los dos miembros de la pareja se van alejando muy despacio, hasta quedar con los brazos totalmente estirados. Los hombros y los brazos tienen que estar relajados sin hacer ningún esfuerzo; se trata de un juego de equilibrio, donde el peso de uno sostiene el peso del otro. Quien tenga más peso, lógicamente, se alejará menos del centro que el más ligero. Pasan de ser dos líneas paralelas a una "V".
5.- Regresan despacio al centro.
6.- Si hasta aquí ha ido sin problemas, lo demás es experimentar, con precaución, todos los modos posibles de movimiento, manteniendo el equilibrio de pesos.

Evaluación:
¿Cómo nos hemos sentido en mano de otra persona?
¿Nos fue fácil confiar en otra persona?
¿Y en nosotros mismos?

EL CIEGO

Objetivos:
Explorar las relaciones de confianza entre los participantes.

Desarrollo:
Se hacen parejas de participantes. Luego uno de cada pareja se tapa la vista con la pañoleta y es guiado por la otra persona en un recorrido, preferiblemente desconocido.

El lazarillo va enseñando cosas que va descubriendo por el camino.

Posteriormente cambian, pueden variar de pareja o volver a mezclar personas, y el ciego puede conocer a su lazarillo o no.

Sección 12.- Autonomía

Dar autonomía es ceder a las personas la capacidad de decidir ciertos aspectos de cualquier decisión. Cuando se da autonomía a un Scouter, o a un Equipo de Sección, no sólo se genera confianza, sino que además, las personas se sienten responsables de su trabajo y más implicadas, ya que consideran más suyas las decisiones y los trabajos.

Saber delegar, es esencial para cualquier coordinador. Pero no basta con ceder sin más las decisiones. Deben adaptarse a las posibilidades y a la experiencia de cada persona, pudiendo aconsejar antes (criterios) y posteriormente (sugerencias) La autonomía no se debe retirar salvo casos graves, ya que la retirada es muy desmotivante. Lo aconsejable es esperar a la evaluación y corregir para mejorar.

Además, dar autonomía a los demás es colaborar en su formación y en su desarrollo personal, confiar en ellos es hacerlos más fuertes y más dispuestos al compromiso.

"Los scouts aprenden a fortalecerse al aire libre.
Como los exploradores, acarrean sus propias cargas y 'Reman su propia canoa'" (Baden-Powell)

"La lealtad a uno mismo es tan importante en la formación del carácter como la lealtad hacia los demás." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

El destino es el que baraja las cartas, pero nosotros los que las jugamos.
SCHOPENHAUER, Arthur (1788 - 1860 Filósofo alemán)

Cuando bordeamos un abismo y la noche es tenebrosa, el jinete sabio suelta las riendas y se entrega al instinto del caballo.
PALACIO VALDES, Armando (1853 - 1938. Escritor español)

Cada vez que se encuentre usted del lado de la mayoría, es tiempo de hacer una pausa y reflexionar.
TWAIN, Mark (1835 - 1910. Escritor estadounidense)

Historias, cuentos

La fábula de la hormiga productiva y feliz

Todos los días, muy temprano, llegaba a su empresa la hormiga productiva y feliz. Allí pasaba los días, trabajando y tarareando una antigua canción de amor.

Ella era productiva y feliz, pero ¡ay!, no era supervisada. El abejorro gerente general consideró que eso no era bueno, así que se creó el puesto de supervisor, para el cual contrataron a un escarabajo con mucha experiencia.

La primera preocupación del escarabajo supervisor fue organizar la hora de llegada y de salida y también preparó hermosos informes. Pronto fue necesario contar con una secretaria para que ayudara a preparar los informes, así que contrataron a una arañita secretaria que organizó los archivos y se encargó del teléfono. Mientras tanto, la hormiga productiva y feliz trabajaba y trabajaba.

El abejorro gerente estaba encantado con los informes del escarabajo supervisor, así que pidió cuadros comparativos y gráficos, indicadores de gestión y análisis de tendencias. Entonces fue necesario contratar una ayudante para el supervisor y fue indispensable un nuevo ordenador con impresora a color.

La hormiga productiva y feliz dejó de tararear sus melodías y comenzó a quejarse de todo el papeleo que tenía que hacer ahora. Entonces, el abejorro gerente consideró que había llegado el momento de adoptar medidas.

Así crearon el cargo de gerente de área donde trabajaba la hormiga productiva y feliz. El cargo fue para una cigarra gerente que alfombró su despacho y se hizo adquirir un sillón especial. La nueva gerente necesitó un nuevo ordenador, claro está. Y cuando se tiene más de un ordenador hay que tener una red local. La cigarra gerente pronto necesitó un asistente para que le ayudara a preparar el plan estratégico y el presupuesto para el área donde trabajaba la hormiga productiva y feliz.

La hormiga ya no tarareaba sus viejas melodías y cada vez se le notaba más estresada e irascible. "Vamos a tener que contratar un estudio de clima laboral un día de éstos", determinó la cigarra gerente.

Pero un día, el abejorro gerente general, al revisar las cifras, se dio cuenta de que la unidad de negocio donde trabajaba la hormiga productiva y feliz ya no era tan rentable como antes. Así que contrató al búho, prestigioso consultor, para que hiciera un diagnóstico. El búho consultor estuvo tres meses en la empresa y pronto emitió un sesudo informe: "Hay demasiada gente en este departamento".

Así, siguiendo los consejos del búho consultor, el abejorro gerente general despidió a la hormiga productiva y feliz

Tres pipas para calmar el enfado

Una vez un miembro de una tribu se presentó furioso ante su jefe para informarle que estaba decidido a vengarse de un enemigo que lo había ofendido gravemente. Quería ir inmediatamente y matarlo sin piedad. El jefe le escuchó atentamente y luego le propuso que hiciera lo que tenía pensado, pero que antes llenara su pipa de tabaco y fumara con calma al pie del árbol sagrado. El hombre cargó su pipa y fue a sentarse bajo la copa del gran árbol. Tardó una hora en terminar la pipa, Lugo sacudió las cenizas y decidió volver a hablar con le jefe para decirle que lo había pensado mejor, que era excesivo matar a su enemigo pero que si le daría una paliza memorable para que nunca se olvidara de la ofensa. Nuevamente el anciano le escuchó y aprobó su decisión, pero le sugirió que ya que había cambiado de parecer, llenara otra vez la pipa y fuera a fumarla al mismo lugar. También esta vez el hombre cumplió su encargo y estuvo media hora meditando. Después regresó donde estaba el jefe y le dijo que consideraba excesivo castigar físicamente a su enemigo, pero que iría a reprocharle la acción y le haría pasar vergüenza delante de los otros miembros de la tribu. Como siempre, fue escuchado con bondad por el anciano, y éste le pidió que repitiera la meditación como lo había hecho las veces anteriores. El hombre, medio molesto, pero ya mucho más sereno, se dirigió al árbol centenario y allí sentado, fue convirtiendo en humo su tabaco y su enfado. Cuando terminó volvió al jefe y le dijo: "Pensándolo mejor creo que la cosa no es para tanto, iré donde me espera mi agresor para darle un abrazo, así recuperaré un amigo que seguramente está arrepentido de lo que ha hecho". El jefe le despidió diciéndole:"Eso es precisamente lo que tenía que pedirte, pero no podía decírtelo yo; era necesario darte tiempo para que lo descubrieras tú mismo".

Rol Play

- *Bueno, como ya hemos comentado, el campamento de verano está prácticamente organizado,* empezó explicando Pablo al resto del Consejo de Grupo, que se había reunido en el local del Grupo. *Tenemos el sitio, el equipo de cocina, los materiales,... la verdad que el Comité de Grupo ha hecho un buen trabajo. De todas formas quedan un par de temas que yo creo que somos nosotros los que tenemos que resolver. Empiezo por el primero. Os recuerdo que se ha planteado para el domingo 25 un juego en el que participemos todos los miembros del Grupo. ¿Tenéis alguna idea?*
- *Podemos elegir el tema primero. A mi me gustaría que como es un año olímpico, hiciéramos algo sobre las Olimpiadas. Es un tema bonito y que puede dar mucho juego,* propuso Jerónimo, un Scouter de Tropa con mucho ingenio.
- *Yo había pensado algo de misterio, sin concretarlo en una ambientación. Creo que los juegos de misterio son muy interesantes para mantener la motivación,* dijo Belén, una Scouter de Escultas.
- *A mí me es indiferente la ambientación. Pero, eso sí, me gustaría que el juego fuera para todas las edades. Porque los castores y los lobatos terminan aburriéndose si lo hacemos como el año pasado, ¿os acordáis?,* dijo Carmen, la Coordinadora de Castores
- *La verdad es que fue un buen juego, pero entiendo que los más pequeños se aburrieran. La mayoría de las pruebas fueron de fuerza o de complicados*

acertijos. Quizás deberíamos dividir al Grupo en dos: por un lado los mayores y por otro los pequeños, indicó Julián, uno de los organizadores del juego del año pasado.

- *No, eso no puede ser. Entre los objetivos del Grupo está el de cohesionarse y hacer actividades todos juntos. Lo que tenemos que pensar es cómo lo podemos hacer para que nadie se aburra, sino que al contrario todos los del Grupo disfrutemos juntos. Yo creo que podíamos formar una comisión con 3 personas y que ellos lo decidan. El presupuesto ya está previsto y los objetivos del juego también. Propongo a Jerónimo, a Carmen y a Belén para que lo organicen,* dijo Pablo.
- *Estoy de acuerdo, pero creo que Julián también debería estar,* planteó Belén.
- *Muy bien, ¿qué os parece a vosotros? ¿Alguien más quiere estar o no está de acuerdo con los elegidos? ¿Os parece que sea Jerónimo el coordinador de la Comisión?,* planteó Pablo.

Todos estuvieron de acuerdo, por lo que se siguió con el siguiente tema.

- *De acuerdo. Si tenéis algún problema me llamáis. El otro tema era el de la camiseta de campamento. Está todo pendiente: el color, el dibujo, etc. ¿Hay alguien que quiera encargarse de ello?,* replanteó Pablo.
- *Yo propongo a Seúl,* dijo Belén. *Ahora tiene tiempo y aunque no lleva mucho tiempo en el Grupo, estoy seguro que lo hará bien.*
- *Yo estoy de acuerdo,* dijo Pablo. *¿A ti que te parece, Seúl?*
- *Nunca lo he hecho y no sé si voy a saber hacerlo,* dijo Seúl, un poco apurado.
- *Las dudas que tengas, te ayudo yo a resolverlas, hombre. No te vamos a dejar solo,* dijo Pablo, sonriendo. *Tienes que pedir presupuesto, ver como elegir el dibujo y el color y hacer una camiseta que nos ilusione a todos.*
- *¿Pero cómo la elijo? ¿Hago un concurso entre los chavales o busco un diseñador? ¿Qué dibujo pongo? Por no saber, no se me ocurre ni el color,* planteó Seúl.
- *Mira, lo del diseñador nunca se ha hecho. Me gustan las ideas nuevas y por eso te he propuesto,* le animó Belén.
- *Yo creo que debería hacerse como siempre en el Grupo,* dijo Julián.
- *Me parece bien encargarme yo. Como ha dicho Belén tengo tiempo, pero me da miedo defraudaros,* dijo Seúl.
- *Claro que no. Necesitamos tu ayuda. Y tú nos das plena confianza. Encárgate, por favor. Tienes que tener cuidado con los costes y lo importante es que la camiseta sea bonita y guste a todos. Yo sé que lo harás bien. Llámame si necesitas algo,* dijo Pablo, cerrando el tema.

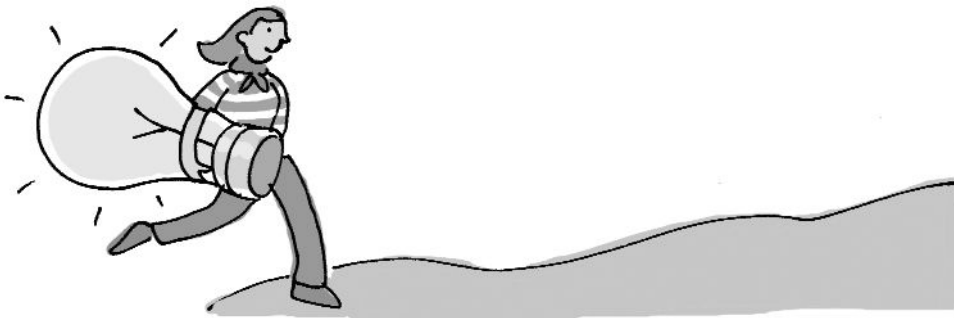
A las dos semanas, se reunió de nuevo el Consejo. La propuesta de Seúl fue aceptada. Había elaborado, con ayuda de algunos diseñadores amigos suyos y un par de miembros del Grupo que dibujaban bien, 5 propuestas que luego se llevaron a un concurso. La elección había estado reñida, pero la camiseta ganadora había gustado. Incluso la que quedó segunda, se la estaba planteando la Unidad, adaptarla para ellos mismos. Además, había encontrado un presupuesto un poco más caro de lo previsto, pero con camisetas de calidad, lo cual era novedad en el Grupo. Todos asumieron la propuesta y le felicitaron.

En cambio, los del juego no habían conseguido traer una única propuesta. Como no se pusieron de acuerdo, traían varias ideas sin terminar de acotar los temas. No se había conseguido cerrar prácticamente nada, ni se habían repartido el trabajo. Cada uno pretendía hacer las cosas a su manera y no consiguieron coordinarse. Pablo necesitaba una solución. ¿Que podría hacer?

Personajes principales: Pablo (Coordinador de Grupo), Jerónimo (Scouter de Tropa), Belén (Scouter de Escultas), Carmen (Coordinadora de Castores) y Julián (Scouter de Clan).

Otros personajes: Seúl (Scouter de Manada).

*** **Sugerencia:** Puede representarse un debate con una comisión en la que cada uno defiende sus intereses. El tema de las Olimpiadas (Jerónimo), el tema del misterio (Belén), el hecho de que se diviertan los pequeños (Carmen) y la división entre mayores y pequeños (Julián). ¿Pueden ser todos compatibles o es imposible ponerlos de acuerdo? También pueden representarse papeles. ***



EJERCICIO DE LA MANO A LA BARBILLA

Objetivos:
Demostrar que las acciones dicen más que las palabras (Educación por la acción).
Incidir en que el Scouter se desenvuelve con autonomía, confianza y responsabilidad.

Duración:
5 minutos

Desarrollo:

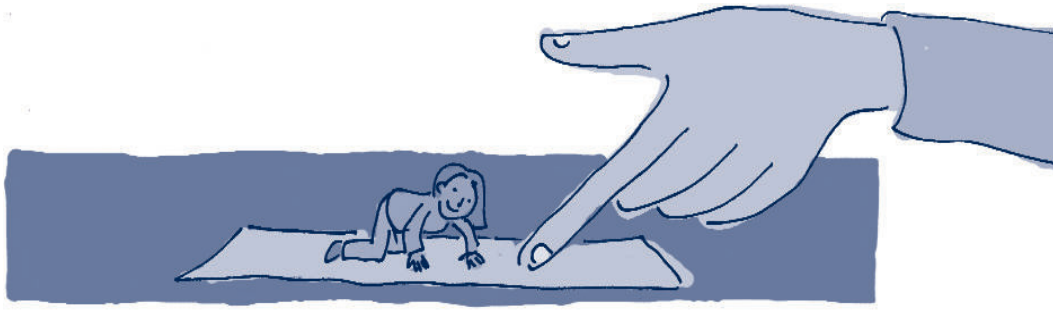
1.- El animador le pide al grupo que extienda su brazo derecho, paralelo al piso, luego les dice: "Formen ahora un círculo con el pulgar y el índice". Mientras habla, demuestra cómo. Después les dice que "lleven su mano a la barbilla". Mientras dice esto, el instructor pone su mano en la oreja, no en su barbilla. Espera un instante (la mayor parte del grupo hará lo que el instructor, llevar la mano a la oreja). El instructor los observa pero no dice nada. Después de cinco o diez segundos, algunos del grupo se percatarán de su error y moverán la mano a la barbilla. Tras otros cuantos segundos, más personas también se reirán y el instructor podrá hacer un reforzamiento verbal de lo que trata de probar: las acciones del instructor dicen más que las palabras.

2.- Puede ayudarse de alguna de estas preguntas:

- ¿Escucharon alguna vez el dicho "No hagas lo que yo hago, sino lo que yo te digo"?
- ¿Lo ponemos en práctica en nuestro trabajo?
- ¿Y de cara a los niños?
- Todos sabemos que las acciones dicen más que las palabras, ¿cómo podemos utilizar este conocimiento en nuestro trabajo a fin de lograr un mejor entendimiento?
- La comunicación es siempre el chivo expiatorio en los problemas de comportamiento. ¿Qué otros obstáculos para la comunicación sugiere este ejercicio?

Evaluación:
Existe la posibilidad de que un Scouter veterano trate de inculcar a los recién incorporados una serie de teorías sobre conceptos, valores, técnicas, y sin embargo, a la hora de llevarlo a la práctica, ese mismo Scouter experimentado se comporte de forma diferente, repercutiendo negativamente en la formación del resto.
Un Scouter debe emplear sus palabras y sus actos de cara a los demás de forma extremadamente responsable; y al mismo tiempo debe poder actuar y desenvolverse con autonomía respecto del resto de los Scouters y sintiendo que es depositario de la confianza de éstos.

Sección 13.- Responsabilidad



La responsabilidad es un paso más allá en la autonomía. No hay una cesión de competencias, sino que las personas asumen plenamente la responsabilidad. Es esencial para asumir una responsabilidad, tener la confianza y la capacidad para poder desempeñarla.

Una persona responsable no lo es sólo para su tarea, sino también para sí mismo y para los demás. Va de la mano del compromiso y es necesario educar a nuestros Scouts en ambos valores, pues están en el centro de lo que pretende el Escultismo: crear ciudadanos responsables y comprometidos.

La responsabilidad debe ir adaptada a las posibilidades de cada Scouter, de manera que no quede abrumado por la responsabilidad. Progresivamente se deben ir proponiendo y asumiendo mayores y más complejas responsabilidades.

"Jamás se fracasa tratando de cumplir con el deber, y sí cuando se descuida." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

La aventura podrá ser loca,
pero el aventurero ha de ser cuerdo.
CHESTERTON, GILBERT Keith (1874 - 1936. Crítico, novelista y poeta inglés)

Quien es auténtico, asume la responsabilidad
por ser lo que es y se reconoce libre de ser lo que es.
SARTRE, Jean Paul (Francia, 1905 - 1980. Filósofo, escritor y periodista)

El liderazgo no es rango, privilegios, títulos o dinero.
Es responsabilidad.
DUCKER, Peter (Austria, 1909 -. Gran pensador empresarial)

Historias, cuentos

Sigo gritando para cambiar el mundo

Llegó una vez un profeta a una ciudad y comenzó a gritar, en la plaza mayor, que era necesario un cambio en la marcha del país. El profeta gritaba y gritaba y una multitud considerable acudió a escuchar sus voces, aunque más por curiosidad que por interés. El profeta ponía toda su alma en las voces, exigiendo el cambio de las costumbres. Según pasaban los días, eran cada vez menos los curiosos que rodeaban al profeta y ni una sola persona parecía dispuesta a cambiar de vida. Pero el profeta no se desalentaba y seguía gritando.

Hasta que un día ya nadie se detuvo a escuchar sus voces, y el profeta seguía gritando en medio de la soledad de la plaza. Así fueron pasando los días y el profeta continuaba gritando. Al fin, alguien se acerco y le preguntó: "¿Por qué sigues gritando?, ¿no ves que nadie está dispuesto a cambiar?". "Sigo gritando - dijo el profeta - porque si me callara ellos me habrían cambiado a mi".

MARTÍN DESCALZO, José Luís (1930 - 1991. Escritor español)

Rol Play

- *Como ya os he contado a algunos, la Asociación de Vecinos del Barrio quiere contar con nosotros después de las últimas actividades que hemos realizado con ellos. Los talleres que nos propusieron han resultado muy satisfactorios y el Presidente nos ha propuesto que un miembro del Grupo asista a las reuniones de la Junta Directiva. La idea es llevar la voz de los jóvenes, ya que no tienen Vocal de Juventud y están muy interesados en ello. ¿Qué os parece la propuesta?,* dijo Pepi, la coordinadora de Grupo.
- *Es una magnífica idea. Además del prestigio que puede representar para el Grupo, también nos puede servir para captar nuevos chavales, e incluso a nivel económico nos puede venir bien,* dijo Sergio, un Scouter de Tropa.
- *Es cierto,* dijo Paula, la Scouter de Castores. *Recordad que todo el material que sobró nos lo quedamos y así ahorramos mucho dinero, además de tener cartulinas, pinturas, maquillaje, tijeras y un montón de cosas más para una buena temporada.*
- *Bueno, por lo que veo, os parece bien. Tenemos que elegir la persona adecuada para que nos represente. ¿Qué os parece?,* dijo Pepi.

- *Yo creo que debería ser Sergio,* comentó Vicente, un Scouter de Clan. *Tiene excelentes relaciones con la Junta Directiva ya que el Presidente vive en su mismo bloque y lo conoce desde pequeño.*
- *Bueno, otra opción es que sea Paula,* dijo Sonia, otra Scouter de Castores. *Tienen muy buena opinión de ella después de que coordinara los talleres de la Asociación de Vecinos. Creo que sería una buena representante. Sergio lleva poco tiempo en el Grupo y no sé si va a saber hacerlo bien.*
- *Eso ¿que tiene que ver?,* dijo Vicente. *¿Cuánto tiempo tiene que estar uno aquí para que estés segura de que lo va a hacer bien? Como si eso fuera una garantía,* protestó Vicente.
- *Calma, Vicente, no te alteres,* dijo Elena, Akela de Manada. *Yo propongo a Pepi, que como Coordinadora me parece que puede ser la más adecuada.*
- *No sé si Pepi va a poder hacer también esto. Ya está muy ocupada con muchas cosas. ¿Tú que dices Pepi?,* dijo Sergio.
- *Es obvio que no tengo mucho tiempo, pero tampoco creo que esto ocupe mucho,* dijo Pepi.
- *Además, y no te lo tomes a mal, imagino que el vocal de juventud tiene que tener cierta "edad joven" en el carné y no sólo en el espíritu,* dijo Paula y todos rieron la broma.
- *Bien dicho, Paula, en el carné, porque Pepi aún es joven,* dijo Sonia. *De todas formas es de cara a la Junta Directiva de la Asociación. Quiero decir que lo importante es que lo haga bien.*
- *Paula no vive en el barrio,* ***dijo Vicente.*** *No sé si eso es importante, pero quizás no sea lo más conveniente.*
- *A mi me parece que tanto Paula como Sergio podrían ser unos estupendos representantes. Yo creo que la persona más idónea para representarnos es Sergio. Aunque es una responsabilidad grande, seguro que lo hace estupendamente. En cambio, si el Consejo de Grupo decide que sea Paula, también me parece una excelente elección. Hizo un trabajo magnífico y seguro que también lo puede hacer ahora,* dijo Pepi.
- *Entonces, ¿tú prefieres no serlo?,* dijo Sonia.
- *Mira mejor lo decidimos por votación. Como es un tema de personas, creo que tenemos que hacerlo con voto secreto,* dijo Paula. *Que cada uno vote a la persona que considera más adecuada.*
- *Pepi, me alegro que confíes en mi o en Paula. En otros sitios, seguro que el Coordinador querría llevar las riendas bien firmes y no dejaría que nadie asumiera nada que considerara importante.*

Personajes principales: Pepi (Coordinadora de Grupo), Sergio (Scouter de Tropa), Paula (Scouter de Castores), Vicente (Scouter de Clan), Sonia (Scouter de Manada), Elena (Akela de Manada).

Otros personajes: Resto de Scouters con su propio rol.

*** **Sugerencia:** Puede representarse un debate con posturas más radicales a nivel personal. Cada uno tendría su candidato y lo defendería. Reflexionar sobre si debemos discutir de personas o de criterios, y a partir de ellos, elegir a la persona más adecuada. ***

CAMBIO DE ROLES

Objetivos:
Ser empático con el resto de los Scouters en sus funciones.

Desarrollo:
Se trata de desarrollar un Consejo de Grupo cambiando los roles de los Scouters. Se sortean con papelitos los cargos que hay en el Grupo. A nadie le puede tocar el cargo que desempeña realmente.

Se desarrolla el Consejo de Grupo con cada uno desempeñando el cargo que le ha tocado. Una variación puede ser el pasar un día de campamento, desde el amanecer hasta la noche, cambiando de sección o de cargo con otros Scouters.

Finalmente, se hace una puesta en común de las experiencias y de lo que han sentido ejerciendo su nuevo cargo, y las responsabilidades que los cargos conllevan.

PERCEPCIÓN: CINTAS DE PREJUICIOS

Objetivos:
Se trata de mantener una discusión en la que cada persona tiene una etiqueta.

Consignas de partida:
El animador prepara cintas para colocarlas en la cabeza con diversos estereotipos: ligón, pesado, listillo, pelota, etc.

Materiales:
Cartulinas, rotuladores y celo.

Desarrollo:
El animador coloca a la altura de la frente las cintas sin que sean vistas por la persona a la que se le coloca. Una vez que todas las personas tienen las cintas puestas se propone un tema a discutir. Cada cual tratará a las demás personas, durante la discusión, en base a lo que para ella significa el estereotipo que le ve en la frente. No hay que decir abiertamente lo que pone, sino tratar a esa persona con la idea que tienes de una persona que respondiera a esa "etiqueta".

Evaluación:
¿Cómo afecta a la comunicación la primera imagen que te formas de alguien? ¿O la que te dan? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Se valora lo mismo la palabra de todo el mundo?...

EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Colectivo "Amani"

Sección 14.- Capacidad de decisión

La capacidad de decidir es esencial en la motivación. Cuando uno puede opinar y decidir, se implica y siente como suyas las decisiones que se toman.

En muchas ocasiones, la decisión es algo muy opinable, y por tanto, como entidad democrática en concepción y planteamientos, las decisiones de la mayoría deben ser vinculantes. Esto no es óbice, para que trabajemos por el consenso y el respeto a las opiniones minoritarias. Es esencial no cerrar los temas rápidamente, permitiendo que todos puedan opinar y decidir sobre lo que les afecta.

Además, dar capacidad de decisión es también el proceso contrario. Es promover el respeto y la aceptación de ciertas decisiones que se toman en el ejercicio libre de un cargo, de forma que no tengamos que reunirnos todos para todas las decisiones, sino que la persona responsable pueda decidir y posteriormente, dar las explicaciones oportunas, respetándose su decisión.

""No me incumbe" es la pantalla tras la cual escudan los cobardes su falta de caballerosidad." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Llega un momento en los asuntos de los hombres
en que hay que coger el toro por los cuernos
y enfrentarse a la situación.
FIELDS, William Claude (1879 - 1946. Actor estadounidense)

Todos los días nos da un momento en que es posible
cambiar todo lo que nos hace infelices,
el instante mágico es el momento en que
un sí o un no pueden cambiar toda nuestra existencia.
COELHO, Paulo (1947-. Escritor brasileño)

Seguir estúpidos precedentes y parpadear
con los ojos es más fácil que pensar.
COWPER, William (1731 - 1800. Poeta británico)

Ver es creer, pero sentir es estar seguro.
RAY, John (Black Notley, 1627 - id., 1705 Naturalista ingles)

Es mejor debatir una cuestión sin resolverla,
que resolver una cuestión sin debatirla.
JOUBERT, Petrus Jacobus (Cangi Farm, 1831 - Pretoria, 1900. Militar Boer)

Hay que unirse, no para estar juntos, sino para hacer algo juntos.
DONOSO CORTÉS, José (1809 - 1853. Escritor español)

Historias, cuentos

La carreta vacía

Caminaba con mi padre cuando él se paro en una curva y después de un pequeño silencio me preguntó:

- Además del cantar de los pájaros, ¿escuchas alguna cosa más?

Agudicé mis oídos y pocos segundos después le respondí:

- Estoy escuchando el ruido de una carreta.
- Eso es, - dijo mi padre - es el ruido de una carreta vacía.

- ¿Cómo sabes que es una carreta vacía si aún no la vemos?
- Es muy fácil saber cuando una carreta está vacía por el ruido. Cuanto más vacía la carreta, mayor es el ruido que hace.

Me convertí en adulto, y ahora, cuando veo a una persona hablando demasiado, interrumpiendo la conversación de todos, siendo inoportuna, presumiendo de lo que tiene, sintiéndose prepotente y haciendo de menos a la gente, tengo la impresión de oír la voz de mi padre diciendo:

- Cuanto más vacía la carreta mayor es el ruido que hace.

La humildad consiste en callar nuestras virtudes y permitirle a los demás descubrirlas. Nadie está más vacío que aquel que está lleno de si mismo.

Los dos halcones

Un rey recibió como obsequio dos pichones de halcón y los entregó al maestro de cetrería para que los adiestrara. Pasados unos meses, el instructor comunicó al rey que uno de los halcones estaba perfectamente educado, pero que al otro no sabía

que le sucedía, pues no se había movido de la rama desde el día de su llegada a palacio, hasta el punto que había que llevarle el alimento. El rey mandó llamar a curanderos y sanadores de todo tipo, pero nadie pudo hacer volar al ave. Encargó entonces la misión a miembros de la corte, pero nada sucedió. Por la ventana de sus habitaciones, el monarca podía ver que el pájaro continuaba inmóvil. Publicó por fin un bando entre sus súbditos, y a la mañana siguiente vio al halcón volando en los jardines. "Traerme al autor de este milagro", dijo el rey. Enseguida le presentaron a un campesino. "¿Tú hiciste volar al halcón?, ¿cómo lo lograste?, ¿eres acaso mago?". Aquel hombre contestó: "Alteza, lo único que tuve que hacer es cortar la rama. Aquel pájaro se dio cuenta de que tenía alas y tuvo que empezar a volar".

Rol Play

- *A ver penúltimo punto del orden del día: propuestas de los miembros del Kraal. ¿Alguien tiene algo que proponer?,* dijo Marta, que estaba acabando su primera Ronda como Coordinadora de Grupo.
- *A mi me gustaría saber si este año y como es tradicional, vamos a ponerle un nombre original al campamento. A los niños les gusta esa tradición y deberíamos conservarla,* dijo Estela, Scouter de Tropa.
- *Bueno, aunque estoy de acuerdo en buscarle un nombre, quiero deciros que esto sólo se ha hecho en los últimos 5 años. Ya sé que para algunos de vosotros eso es mucho, pero no es una costumbre que tiene que estar establecida. De todos modos como dice Estela, a los niños les gusta,* dijo Marta. ¿A alguien se le ocurre algo?
- *Yo no llevo mucho tiempo,* dijo Juan Carlos*, pero a mi cuando veo a los castores todos vestidos de azul se me ocurre que podíamos llamarlos campamento de los Pitufos. Juan Carlos hacía menos de 2 meses que colaboraba como Scouter en Castores.*
- *Eso es una chorrada,* dijo Jesús, el Scouter de Clan. *Lo único que nos faltaba es tomar a la ligera el nombre. Como yo soy el único que tengo barba, acabaré siendo Papa Pitufo.*
- *No te enfades,* dijo Estela*. Si quieres te lo cambio por el de Pitufina. Algunos rieron, pero otros evidentemente estaban molestos por la propuesta de Juan Carlos.*
- *Bueno, ya tenemos una propuesta,* dijo Marta*. ¿Alguien propone alguna otra?*
- *¿De verdad vamos a admitir esa propuesta como válida?, preguntó Andrea elevando la voz. Me parece fuera de lugar. Es un nombre horrible que no nos define para nada.*
- *Pero si Juan Carlos acaba de llegar, ¿cómo va a saber lo que nos define? Cuando aprenda, podrá opinar. Ahora mejor se calla y escucha,* dijo Jesús, con bastante desprecio.
- *No me parece justo eso que acabas de decir. Puedo estar de acuerdo en que esa propuesta no es la mejor, pero Juan Carlos la ha hecho con buena fe y no deberías descalificarla,* dijo Estela con dureza.
- *Vamos a tranquilizarnos,* dijo Marta*. Estoy de acuerdo con Estela, Jesús deberías disculparte. Por otro lado, no tenemos más que una propuesta, así que lo*

que tenemos que centrarnos es en hacer otras más interesantes.

- *No quería molestar a Juan Carlos,* dijo Jesús con frialdad. Pero se notaba que seguía pensando lo mismo.
- *Si no os gusta, lo retiro,* dijo Juan Carlos. *Pero no me atrevo a proponer otra.*
- *A ver,* dijo Andrea*, se me ocurre una idea. He visto que a los huracanes les ponen nombres de mujer o de hombre, pero de una forma muy particular: el primero de la temporada empieza por A, el siguiente por B y así sucesivamente. Podríamos hacer algo parecido nosotros, ¿que os parece?, sería una forma de especificar el año,* propuso Estela.
- *Me parece interesante. Pero si no te entiendo mal, este año tendría que empezar por A,* dijo Jesús. *De todas formas, vuelvo a insistir con que sea algo scout.*
- *Bueno, otra idea es que siguiéramos con el que correspondiera. A ver si el Grupo tiene ya 13 años, le correspondería la letra.... Dejadme pensar.... Creo que es la M,* dijo Andrea.
- *Yo pensaba en una cosa similar, aunque no necesariamente igual. Era por identificar cada campamento con un año y que de alguna manera no nos pase como cada año, que nos tiramos un buen rato. Así todos podrían proponer nombres y traer propuestas más fácilmente,* dijo Estela.
- *Me parece buena idea que elijamos un sistema, que todos conozcamos, y así también podían intervenir las secciones con propuestas,* propuso Andrea. *¿Que te parece Marta?*
- *Creo que podemos decidirlo entre todos. En el fondo, es una cuestión de opiniones y todos tenemos la nuestra. Yo apoyo lo que queramos la mayoría. Pasemos a votar entre las opciones y luego elegimos el nombre.*

Personajes principales: Marta (Coordinadora de Grupo), Estela (Scouter de Tropa), Juan Carlos (Scouter de Castores), Jesús (Scouter de Clan), Andrea (Scouter de Manada).

Otros personajes: Resto de Scouters con su propio rol.

*** **Sugerencia:** podemos plantear un primer debate sobre si todos pueden opinar, aunque no lleven mucho tiempo. Se puede continuar el debate para ver que nombre hubiera salido. ***

COMUNICACIÓN: LA HISTORIA

Objetivos:
Permite reflexionar sobre la interpretación que hacemos de hechos, cuando leemos o nos cuentan algo.
Ver cómo los conceptos tienen un contenido a partir de la vida real.

Duración:
20 minutos

Materiales:
Una hoja de claves de respuesta para el/la coordinador/a.
Hojas de papel y lápices para los/las participantes.

Desarrollo:
Puede trabajarse de forma individual o grupal.
1.- Se lee la historia detenidamente; los/as participantes la escuchan.
"Un hombre de negocios acababa de apagar las luces de la tienda cuando un hombre apareció y le pidió dinero. El dueño abrió una caja registradora. El contenido de la caja registradora fue extraído y el hombre salió corriendo. Un miembro de la policía fue avisado rápidamente".
2.- Cada participante, o por grupos, contestan el cuestionario sobre los conceptos, que el coordinador lee en grupo.
3.- Una vez contestado el cuestionario, el coordinador pregunta siguiendo la hoja de claves de respuestas.

Evaluación:
Esta dinámica nos permite ver como hay palabras que encierran conceptos, ideas determinadas sobre las cosas, por ejemplo, relaciona directamente al hombre de negocios con el dueño, ¿por qué? Nos permite analizar que una descripción de los hechos no es suficiente para emitir un juicio ni para hacer una interpretación.

Ficha de Trabajo:
Cada participante debe de contestar V (verdadero), F (falso) o N/S (no sabe) a cada pregunta.
1.- Un hombre apareció después que el dueño apagó las luces de su tienda.
2.- El ladrón era un hombre.
3.- El hombre que apareció no pidió dinero.
4.- El hombre que abrió la caja registradora era el dueño.
5.- El dueño de la tienda extrajo el contenido de la caja registradora y salió corriendo.
6.- Alguien abrió la caja registradora.
7.- Después de que el hombre que pidió dinero extrajo el contenido de la caja, huyó a toda carrera.
8.- Aunque la caja registradora contenía dinero, la historia no dice cuanto.
9.- El ladrón demandó dinero del dueño.
10.- Un hombre de negocios acababa de apagar las luces cuando un hombre apareció dentro de la tienda.

11.- Era a plena luz del día cuando el hombre apareció.
12.- El hombre que apareció abrió la caja registradora.
13.- Nadie demandó dinero.
14.- La historia se refiera a una serie de eventos en los cuales únicamente se mencionan tres personas: el dueño de la tienda, un hombre que demandó dinero y un miembro de la fuerza pública.
15.- Los siguientes eventos ocurrieron: alguien demandó dinero, una caja registradora fue abierta, su contenido fue extraído y un hombre huyó de la tienda.

Clave de respuestas:

1.- ¿Estás seguro de que el hombre de negocios y el dueño de la tienda son la misma persona?
2.- ¿Puede hablarse de un robo? Tal vez el hombre que pidió dinero era el casero o el hijo del dueño de la tienda.
3. **F.-** Una fácil para que no se os caiga la moral.
4. **V.-** El artículo "el" que antecede al sustantivo "dueño" no deja lugar a dudas.
5.- Podría parecer poco probable pero la historia no necesariamente lo excluye.
6. **V.-** La historia dice que el dueño abrió la caja registradora.
7.- No sabemos quién extrajo el contenido de la caja, ni es necesariamente cierto que el hombre haya huido.
8.- La afirmación es dudosa: la caja registradora pudo (o no pudo) haber contenido dinero.
9.- ¿Un robo de nuevo?
10.- ¿No es probable que el hombre haya aparecido frente a una ventana, o se haya quedado en la puerta, sin haber realmente entrado en la tienda?
11.- Las luces de las tiendas generalmente aparecen encendidas durante el día.
12.- ¿No sería posible que el hombre aparecido haya sido el dueño?
13.- **F.-** La historia dice que el hombre que apareció pidió dinero.
14.- ¿Son el hombre y el dueño de la tienda la misma persona? ¿O son dos personas diferentes? Lo mismo puede preguntarse del dueño de la tienda y el hombre que apareció.
15.- ¿Huyo? ¿Acaso no pudo alejarse de la tienda a toda carrera en un coche? ¿O por algún otro medio?

DECIDE QUIÉN DECIDE

Objetivos:
Reflexionar sobre la necesidad de dar capacidad de decisión a todos los miembros del Kraal.

Desarrollo:
Se pide un voluntario. Se le explica a parte que se le va a pedir que tome 10 decisiones, y que tiene que tomar 5 de ellas solo y 5 de ellas consultado al resto del Kraal.

Acto seguido se le leen las decisiones que debe tomar. Al final de cada una de ellas el voluntario tiene que decidir si toma la decisión solo o con el Kraal, y qué decisión toma. En las decisiones que se tomen se comprometer a llevarlas a cabo, siempre que sea posible.

1.- ¿Quieres abrir o cerrar la ventana?
2.- ¿Qué van a cenar hoy los Scouters, carne o pescado?
3.- ¿En qué vamos a gastar los 6.000 euros de la subvención que nos han concedido?
4.- ¿Quiénes compondrán los equipos de cada sección la Ronda Solar que viene?
5.- ¿Quién será el Coordinador de Grupo la Ronda Solar que viene?
6.- ¿A qué Scouter le toca limpiar el local hoy?
7.- ¿Quién va a hacer una danza para todos ahora mismo?
8.- ¿A dónde vamos de campamento de verano el año que viene?
9.- Hay que evacuar el campamento por incendio, ¿nos metemos en la laguna del campamento o intentamos salir por el camino forestal?
10.- ¿Quieres abrir o cerrar la ventana?

Al final de la dinámica se hace una puesta en común, explicando las decisiones que se han tomado, las consecuencias y el contento / descontento de los Scouters por las decisiones que se han tomado sin consultar con ellos o consultándoles. Se puede debatir sobre qué decisiones se deben tomar en conjunto y cuáles son necesarias en el desarrollo normal del cargo.

Sección 15.- Espacios de participación

Al igual que la capacidad de decisión, poder participar es esencial para la motivación de las personas. Generar momentos y espacios para que podamos opinar, generar debate y disfrutar de las posibilidades que da el Escultismo.

En muchas ocasiones, hay personas que no participan y parece que nos conformamos con su presencia. Es importante darles su espacio y su tiempo. No todos opinan rápidamente. Algunas personas necesitan unos segundos antes de hablar y otras necesitan sentirse en un ambiente de confianza.

Así, tendremos que adaptarnos a las condiciones de cada uno, pero debemos tender a facilitar esa participación, pudiendo llegar en algunos casos a pedirla cuando no se produzca asiduamente.

Hay que tener cuidado porque los excesos de participación de algunos inhiben a otros. Esto es especialmente importante en los debates. Tan importante como permitir la participación de todos es evitar que se monopolicen los debates, haciéndolos eternos, pero no porque haya muchas opiniones, sino porque unos pocos repiten machaconamente los mismos argumentos.

Todos somos importantes y tenemos que tener nuestro espacio de participación.

"Somos algo así como los ladrillos de un muro; todos tenemos nuestro lugar, aunque pueda parecer pequeño en un muro tan grande. Pero si un ladrillo se desmorona o se cae de su lugar, somete a los demás a un esfuerzo indebido, empiezan a aparecer grietas y el muro se bambolea." **(Baden-Powell)**

"En todos los juegos y competencias se debe inducir tanto como sea posible, para que todos los Scouts participen, porque no queremos tener uno o dos actores brillantes y que los demás no sirvan para nada. Todos deben practicar, y todos deben ser buenos." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Una velada en que todos los presentes estén absolutamente de acuerdo es una velada perdida.

EINSTEIN, Albert (Ulm, 1879 - Princeton, 1955. Físico alemán)

Sólo la opresión debe temer al pleno ejercicio de la libertad. Libertad es el derecho que todo hombre tiene a ser honrado, y a pensar y a hablar sin hipocresía. Un hombre que oculta lo que piensa, o que no se atreve a decir lo que piensa, no es un hombre honrado. Un hombre que obedece a un mal gobierno, sin trabajar para que el gobierno sea bueno, no es un hombre honrado.

MARTÍ, José (Cuba, 1853 - 1895. Político, escritor y poeta)

Historias, cuentos

La máquina de escribir

(No pienses que este texto está mal. Únicamente lo tienes que leer sustituyendo las "x" por la letra "e")

Aunqux mi máquina dx xscribir xs un modxlo antiguo, trabaja bixn, xxcxpto por una txcla qux lx falta.

Hay 45 txclas trabajando bixn; sin xmbargo, una sóla qux no funcionx trax consigo una gran difxrxncia.

Algunas vxcxs mx parxcx qux xn nuxstro mundo hay pxrsonas qux sx asxmxjan a mi máquina dx xscribir y no trabajan como dxbxrían.

Ustxd dirá: "Buxno, al fin y al cabo, yo soy una sóla pxrsona, no crxo qux sin mí sx obstruirá la marcha dx los proyxctos dxl mundo. Nadix notará mi falta dx ayuda y xntusiasmo. Sin xmbargo, para qux un proyxcto sxa xfxctivo y obtxnga xxito, rxquixrx la participación activa dx todos los mixmbros.

La próxima vxz qux ustxd pixnsx qux sus xsfuxrzos no sx nxcxsitan, rxcuxrdx mi máquina dx xscribir y dígasx: "Yo soy una dx las txclas importantxs xn nuxstro mundo y los dxmás mx nxcxsitan mucho."

Los Gansos

La próxima temporada, cuando veas los gansos emigrar dirigiéndose hacia un lugar más cálido para pasar el invierno, fíjate que vuelan en forma de V. Tal vez te interese saber por qué lo hacen de esa forma…

Lo hacen porque al batir sus alas, cada pájaro produce un movimiento en el aire que ayuda al pájaro que va detrás de él. Volando de esta forma, la bandada de gansos aumenta, por lo menos, un 71% más su poder de vuelo, en comparación con un pájaro que vuela solo.

Las personas que comparten una dirección común y tienen sentido de comunidad, pueden llegar a cumplir sus objetivos más fácil y rápidamente porque ayudándonos entre nosotros, los logros son mejores.

Cada vez que un ganso sale de la formación, siente inmediatamente la resistencia del aire; se da cuenta de la dificultad de hacerlo solo y rápidamente vuelve a la formación para beneficiarse del compañero que va delante.

Si nos unimos y nos mantenemos junto a aquellos que van en nuestra misma dirección, el esfuerzo será menor. Será más sencillo y placentero alcanzar nuestras metas.

Cuando líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los lugares de atrás y otro ganso toma su lugar.

Los hombres obtenemos mejores resultados si nos apoyamos en los momentos duros, si nos respetamos mutuamente en todo momento compartiendo los problemas y los trabajos difíciles.

Los gansos que van detrás graznan para alentar a los que van delante a mantener la velocidad.

Una palabra de aliento a tiempo ayuda, da fuerza, motiva, produce el mejor de los beneficios.

Finalmente, cuando un ganso enferma o cae herido por un disparo, otros dos gansos salen de la formación y lo siguen para apoyarlo y protegerlo.

Si nos mantenemos uno al lado del otro, apoyándonos y acompañándonos, si hacemos realidad el espíritu de equipo, si pese a las diferencias podemos conformar un grupo humano para afrontar todo tipo de situaciones, si entendemos el verdadero valor de la amistad, si somos conscientes del sentimiento de compartir, la vida será más simple y el vuelo de los años más placentero…

Rol Play

1ª Parte:

- *Ya sé que aún queda mucho para el campamento de verano, pero tenemos que ir pensando ya en algún sitio para ir haciendo las gestiones. ¿Se os ocurre algún sitio concreto?* dijo Ernesto, que llevaba ya más de un año de Coordinador.
- *A mi se me había ocurrido ir a Sierra Blanca. Me han hablado muy bien de aquella zona y podíamos probar. Sería un sitio original,* dijo Germán, un Scouter de Castores.
- *Me parece una idea fantástica. Ya estoy un poco harto de que vayamos al mismo sitio. En los cuatro últimos años, hemos ido a dos sitios distintos,* dijo Verónica, una Scouter de Tropa. *Estoy seguro que esto motivará la participación de la Tropa.*
- *Estupendo, me parece una gran elección. Como tú lo has propuesto, Germán, tienes que buscar algún sitio concreto por allí, al que podamos ir. Y date prisa, que*

cuanto antes lo tengas, mejor para todos. Bueno, por si acaso, ¿a alguien se le ocurre algún otro sitio?, dijo Ernesto.

Se miraron unos a otros en silencio. Nadie quería proponer nada.

- *¿Que pasa?, ¿no se os ocurre nada más?,* dijo Ernesto. *Luego os quejareis que vamos a los mismos sitios.*
- *Perdona, Ernesto, pero es que tú no propicias la participación. Después de tu respuesta a Germán, el próximo que proponga algo, le va a tocar buscar la información. Me parece que no es la forma correcta,* dijo Chiqui.
- *Llevas razón, Chiqui, no me he dado cuenta,* dijo Ernesto, después de pensar un momento. Y se quedó callado.
- *Mira, Ernesto,* le dijo Chiqui. *Si me permites, creo que deberíamos centrar el tema en los criterios que debería tener el campamento y luego entre todos formar comisiones para buscar distintos sitios ¿que te parece?*

2ª Parte:

- *Me parece bien,* dijo Andrea. *Para la Manada, necesitamos una explanada grande para juegos y una alberca o piscina porque habíamos previsto juegos acuáticos.*
- *La Tropa queremos un bosque y madera para las construcciones, y una ruta que sea interesante para tres días. Mejor si el sitio no es conocido,* dijo Verónica. *Me gusta la idea de Sierra Blanca,* le susurró bajito a Germán.
- *Los Castores no tenemos necesidades especiales. Con que tengamos un refugio para el mal tiempo es suficiente. Bueno, sí, mejor que no sea muy lejos porque algunos Scouters tenemos problemas de fechas y además por no hacer viajar mucho a los padres, ya sabéis que los de Castores viene casi todos,* dijo Germán.
- *Para el Clan, no hacen falta necesidades especiales. Y creo que para los Escultas, tampoco. Nosotros nos adaptamos a lo que necesiten los más pequeños,* dijo Chiqui, dando por zanjado el tema.
- *Permíteme que le pregunte a Félix. Me gustaría oír su opinión antes de cerrar los criterios. No sé que piensa del tema y para mí es importante,* dijo Germán.

Tras recoger las opiniones de todos, se elaboraron tres grupos dentro del Consejo de Grupo. Aunque el sitio perfecto no existe, se lograron encontrar dos sitios que con un poco de trabajo cubrían las necesidades de todas las Secciones. Por cierto, para los curiosos, el sitio elegido fue Sierra Blanca.

Personajes principales: Ernesto (Coordinador de Grupo), Germán (Scouter de Castores), Verónica (Scouter de Tropa), Chiqui (Scouter de Clan), Andrea (Scouter de Manada).

Personajes secundarios: Félix (Scouter de Escultas). Resto de Scouter con su propio rol.

*** **Sugerencia:** Podemos plantear un debate en la primera parte sobre las acciones de los personajes y la participación de todos en las decisiones. Ver si en nuestro Grupo sólo hablan unos pocos y hay una mayoría silenciosa, cómo se fomenta la participación, etc. Luego cada uno aportaría los criterios para su sección. En la segunda parte, se puede valorar el sistema de criterios y comparar y compararlo con la situación de nuestro Grupo a la hora de hacer alguna elección. ***

LLEGAR A UN ACUERDO

1.- Definir el conflicto.
Ejemplo: dos estudiantes explicaron que las perturbaba el clamor y los gritos cada vez que había que elegir a alguien de la clase para realizar alguna actividad. Dijeron que el problema era suyo pero que esperaba que el resto de los alumnos las ayudara a buscar una solución.
2.- Sugerir posibles soluciones.
Cada uno sugirió una manera de elegir la persona, y se apuntaron las ideas en la pizarra, sin debate ni discusión hasta que todos terminaron.
3.- Evaluar y probar varias soluciones.
Cada idea se examinó para buscar las posibles ventajas y desventajas. Si más de dos personas desaprobaban una idea, ésta se borraba. Por lo menos uno desaprobaba cada idea. Sólo quedaron dos ideas al final.
4.- Decidir acerca de una solución aceptable para todos.
Las dos soluciones que quedaban eran "jugar a la ruleta de la botella" y "seguir el orden alfabético". Durante la discusión acerca de las dos ideas finalistas, quedo aprobada la idea de la ruleta de la botella.
5.- Llevar la solución a la práctica.
El grupo acordó que la próxima vez que hubiera que elegir a alguien haría girar una botella y, cuando parara, le tocaría a quien apuntara la botella. Luego éste sería el que hiciese girar la botella la próxima vez.
6.- Evaluar la situación.
El grupo quedaría probar la solución, por lo que ésta se llevo a la práctica.

RECETARIO CONTRA LA REUNIONITIS

Objetivos:
Mejorar nuestras reuniones para que sean eficaces y motivadoras.

Antes de la reunión:
- Comprueba que los objetivos de la reunión están claros y justifican su necesidad.
- Concreta los temas a tratar o los puntos del orden del día. Ordena estos temas según su importancia. Prevé el tiempo que se necesitará. Si es excesivo, recorta los objetivos y los temas.
- Identifica a las personas que, de acuerdo con el carácter de la reunión, deben participar en ella.
- Elige el lugar, fecha y hora más adecuados para el desarrollo de la reunión, de acuerdo con las circunstancias de los participantes, la urgencia e importancia del tema, etc.
- Difunde entre las personas adecuadas la convocatoria de la reunión y la información necesaria para que la puedan preparar adecuadamente.
- Comprueba que todos los participantes previstos conocen la convocatoria, los objetivos de la reunión, la información previa, etc.

- Prepara la reunión: la documentación y materiales necesarios, la introducción y preguntas de cada punto a tratar, la información complementaria que pueda necesitarse, la disposición y condiciones de la sala de reunión, etc.

Durante la reunión:
- Comienza a la hora prevista (como mucho guarda 15 minutos de cortesía si faltan muchos participantes).
- Si fuera preciso, preséntate e invita a que se presenten brevemente los participantes.
- Si ya se conocieran de ocasiones anteriores, no dejéis de recordar los nombres y las razones por las que participan en la reunión.
- Presenta el programa de trabajo, de acuerdo con el orden del día previamente difundido. Recuerda los objetivos de la reunión.
- Introduce, directamente o por medio de algún ponente, uno por uno los temas a tratar, antes de abrir el diálogo. Hazlo con brevedad y claridad. Utiliza, si con ello se facilita la comprensión, material complementario.
- Cuida que se produzca un diálogo ordenado, que las intervenciones sean breves y claras, que todo el mundo exponga su opinión y que no se desvíe la atención del tema tratado.
- Si el tema fuera complejo y los participantes numerosos, no dudes en recurrir al trabajo de los subgrupos, a la discusión en pequeños equipos, que ayudarán a enriquecer el coloquio y facilitará la participación e implicación de todos.
- Toma nota de las opiniones que se expongan.
- Antes de cerrar un tema y pasar al siguiente, recuerda las conclusiones alcanzadas.
- Si la reunión es muy larga, haz una pausa cada dos horas.
- Controla el tiempo. Si un debate se prolonga excesivamente, señálalo. Distribuye el tiempo disponible entre los temas a tratar, de acuerdo con su número e importancia.
- Antes de terminar la reunión sintetiza las conclusiones alcanzadas, recuerda los compromisos, etc.
- Recoge opiniones y sugerencias para mejorar reuniones futuras.
- Agradece la participación y las aportaciones de todos.
- Concluye la reunión a la hora prevista.

Después de la reunión:
- Elabora una memoria de las conclusiones y acuerdos alcanzados.
- Distribuye la memoria entre los participantes en la reunión., les ayudará a recordar las conclusiones y servirá para preparar la próxima reunión.
- Evalúa la reunión, comprueba si se han alcanzado los objetivos previstos, valora las sugerencias y toma decisiones para mejorar en el futuro la eficacia y satisfacción de tus reuniones.

Evaluación:
Las reuniones. Anexo III: Hoja de observación para reuniones

TORMENTA DE IDEAS

Objetivos:
Encontrar nuevas ideas y soluciones, a través de la participación interpersonal.

Materiales:
Hojas de papel y lápices para los/las participantes. Pizarra y tizas.

Desarrollo:

Principios y supuestos teóricos:
Para la realización de este método de desarrollo del pensamiento creativo tenemos que tener en cuenta los siguientes principios:

1.- La producción de ideas en grupo es más efectiva que la individual, puesto que pone en juego la imaginación colectiva y la memoria a través de la asociación de ideas, por semejanza o por oposición. Por lo tanto, una idea planteada por uno de los participantes puede convertirse en otra idea diferente, de tal forma, que aumente el número de ideas.

2.- Cuantas más ideas surjan mejores serán los resultados obtenidos, en este caso: "la cantidad produce calidad".

3.- En principio todas las ideas son válidas, por lo que aplazaremos el juicio y las críticas hasta que se agoten las ideas. Se ha de crear una atmósfera de trabajo en la que nadie se sienta amenazado.

Composición del grupo:

- El Director: es el encargado de dirigir la sesión, por lo que debe de formular claramente el problema de manera que todos se familiaricen con él. Después debe de estimular la creación de ideas, haciendo que se rompa el hielo en el grupo. También es el encargado de que no se critique. Debe permanecer callado e intervenir cuando se corte la afluencia de ideas. Es la figura que concede los turnos de palabra. Además, es la persona que da por finalizada la sesión. Posteriormente, clasificará las ideas de la lista que le proporciona el secretario.
- El Secretario: registra por escrito las ideas según van surgiendo. Las numera, las reproduce fielmente, las redactará y se asegurará que todos están de acuerdo con lo escrito. Por último realizará una lista de ideas.
- Los participantes: pueden ser habituales o invitados (no más de 8 ó 10 personas) y su función es producir ideas. Conviene que entre ellos no halla diferencias jerárquicas.

Condiciones ambientales (físicas y humanas):
Se debe de disponer de un lugar espacioso, cómodo y que disponga de una pizarra para exponer las ideas que surjan. Los participantes deben de colocar sillas en círculo, alrededor de una mesa. El ambiente tiene que propiciar la participación de todos. Todas las ideas, en principio, tienen el mismo valor, pues cualquiera de ellas puede ser la clave de la solución. Durante la celebración no deben de asistir espectadores.

Fases de aplicación

A. Descubrir los hechos:

a. Con antelación el director comunica a los miembros del grupo el tema a tratar.

b. El director explica los principios de la Tormenta de Ideas.

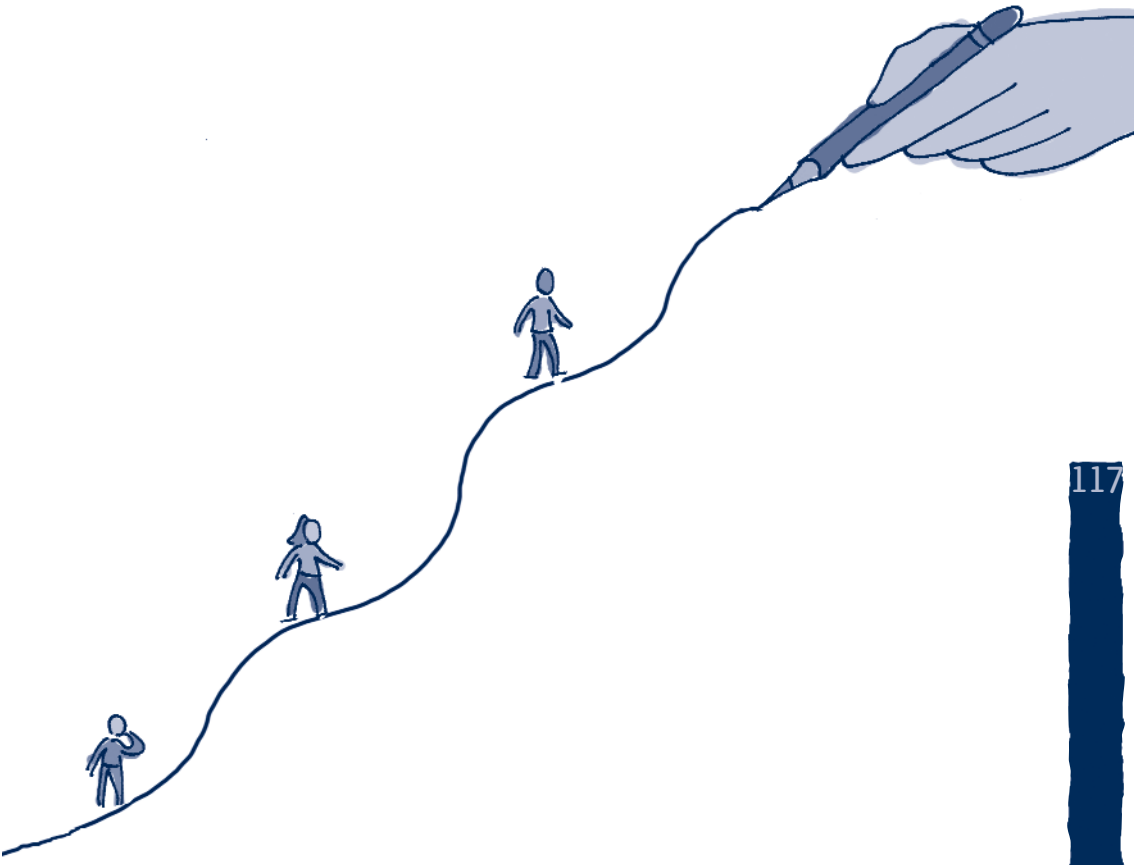
c. Planteamiento del problema por parte del director.

B. Producción de Ideas: se busca producir una gran cantidad de ideas. Muchas de las nuevas ideas serán antiguas, mejoradas y combinadas con otras.

C. Descubrir soluciones: con la lista definitiva de ideas se irán desechando aquellas que no tienen valor y se estudia si son válidas las que se consideran interesantes, de forma que sean seleccionadas las más útiles.

Evaluación:

La evaluación será correlativa a la consecución del objetivo.



Sección 16.- Amistad - comunidad

Si algo queda siempre en la vida de un Scout es que el Escultismo ha sido su segunda familia. Los Scouts hermanados en un Grupo o cruzando fronteras, forman una familia en la que los éxitos y los problemas se sienten y se sufren casi (o sin el casi) como hermanos.

Sentir que estás en tu casa, en tu familia, que eres escuchado, querido, aceptado, exigido, desde el respeto y el cariño, no se olvida por muchos años que pasen.

Es este sentimiento de comunidad viva, de amistad perdurable más allá del tiempo y las circunstancias, lo que más tiempo dura cuando alguien abandona el Escultismo activo y en muchas personas lo que le motiva a seguir.

Por eso, un grupo de Scouts donde no se viva como una comunidad de amigos e incluso como hermanos, es una fuente de desmotivación importantísima. Se dice que "Una vez Scout, siempre Scout" y no sólo es por el hecho de haber hecho un compromiso para siempre, sino por sentirte parte de la Gran Familia Scout Mundial.

"El montañismo fomenta la solidaridad y el espíritu de equipo, permitiendo a uno encontrarse con uno mismo." **(Baden-Powell)**

"A Kim se le llama "el pequeño amigo de todo el mundo" y tal es el titulo que todo Scout debería conquistar para sí." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Un verdadero amigo es el más grande de todos los bienes y el que, menos que ninguno, se piensa adquirir.
KARR, Aiphonse (1808 - 1890. Escritor francés)

Un hermano puede no ser un amigo, pero un amigo será siempre un hermano.
FALERA, Demetrio de (350AC - 280AC. Orador, filósofo y gobernante ateniense)

Nuestra amistad no depende de cosas como el espacio y el tiempo.
BACH, Richard (1936 -. Escritor y aviador estadounidense)

Los amigos que tienes y cuya amistad ya has puesto a prueba,
engánchalos a tu alma con ganchos de acero.
SHAKESPEARE, William (1564 - 1616. Poeta y autor teatral inglés)

El auténtico amigo es el que lo sabe todo de ti y sigue siendo tu amigo.
COBAIN, Kurt D. (Aberdeen, Seatle 1967 -
Lake Washington Boulevard East, Seatle 1994. Cantante de rock)

Historias, cuentos

¿Sabéis dónde está el carpintero?

No hace mucho tiempo, dos hermanos que vivían en granjas adyacentes cayeron en un conflicto. Este fue el primer conflicto serio que tenían en 40 años de cultivar juntos, hombro a hombro, compartiendo maquinaria e intercambiando cosechas y bienes en forma continua. Esta larga y beneficiosa colaboración termino repentinamente. Comenzó con un pequeño malentendido y fue crecimiento hasta ser una diferencia mayor entre ellos, hasta que explotó en un intercambio de palabras amargas seguido de semanas de silencio.

Una mañana alguien llamó a la puerta de uno de los dos hermanos y al abrir, encontró a un hombre con herramientas de carpintero. "Estoy buscando trabajo por unos días", dijo, "quizás usted requiera unas pequeñas reparaciones en su granja y yo pueda ser de ayuda en eso". "Si", dijo el mayor de los hermanos, "tengo un trabajo para usted. Mire al otro lado del arroyo aquella granja, ahí vive mi vecino, bueno, de hecho, es mi hermano menor. La semana pasada había una hermosa pradera entre los dos pero él desvió el cauce del arroyo... ¿Ve usted esa pila de maderas al lado del establo? Quiero que construya una cerca de dos metros de alto para no volver a verle nunca más".

El carpintero le dijo "creo que comprendo la situación. Le entregaré un trabajo que le dejará satisfecho".

El hermano mayor ayudó al carpintero a reunir todos los materiales ya se fue al pueblo, para todo el día, en busca de provisiones. Cuando el granjero regresó, el carpintero había terminado su trabajo. El granjero se quedó con los ojos completamente abiertos, en lugar de una cerca, había un precioso puente.

Desde el otro lado de la granja se acercaba corriendo su hermano menor y abrazando a su hermano le dijo: "eres un gran tipo, mira que construir este hermoso puente después de lo que te he dicho y hecho".

Estaban reconciliándose los dos hermanos cuando vieron que el carpintero se alejaba. "Quédate unos días más, tengo mucho proyectos para ti", dijo el hermano mayor. "Me gustaría quedarme", dijo el carpintero, "pero tengo muchos puentes que construir".

La carpintería

Era una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar puesto que hacía demasiado ruido y además, se pasaba todo el tiempo golpeando. El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo. Ante el ataque, el tornillo aceptó también pero pidió que fuera expulsada la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro, puesto que siempre estaba midiendo a los demás, como si fuera el único perfecto. En eso entró el carpintero e inició su trabajo, utilizando todas las herramientas, convirtiendo una tosca madera en un bonito juego de ajedrez. Cuando el carpintero se marchó, de nuevo se reanudo la asamblea, tomando la palabra el serrucho:

"Ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos más en nuestros defectos y concentrémonos en nuestras cualidades positivas".

Se sintieron entonces un equipo capaz de hacer cosas de calidad.

El principito

"Sólo se conocen las cosas que se domestican - dijo el zorro -. Los hombres ya no tienen tiempo de conocer nada. Compran cosas hechas a los mercaderes. Pero como no existen mercaderes de amigos, los hombres ya no tienen amigos. Si quieres un amigo ¡domestícale!

- ¿Qué hay que hacer? -dijo El Principito.

- Hay que ser muy paciente -respondió el zorro-

Te sentarás al principio un poco lejos de mí, así, un la hierba.

Te miraré de reojo y no dirás nada. La palabra es fue nte de malentendidos.

Pero, cada día, podrás sentarte un poco más cerca…"

SAINT-EXUPERY, Antoine de (1900 - 1944. Escritor francés)

Rol Play

Son las once de la noche y acaba de terminar el Consejo de Grupo. Como todos los días que hay Consejo, algunos Scouters se acercan a un bar cercano al local para hablar de lo de siempre. Parece que cuando varios Scouters se reúnen a hablar, siempre se acaba hablando de lo único y no precisamente es de sexo, sino de scouts.

- *¿Cómo sigue tu madre, Eduardo?,* dice Rocío, una Scouter de Manada.
- *Bien, gracias, Rocío,* le contesta Eduardo, el Scouter de Clan. *Ya sabes que la cosa va para largo y no sabemos cuando saldrá del Hospital.*
- *¿Tú crees que estará en casa para el campamento?,* interviene Pedro, un Scouter de Escultas
- *No estoy seguro. Y es una cosa que me preocupa. No sé que va a pasar con el Clan,* dijo preocupado Eduardo.
- *Bueno, ahora no es momento de preocuparse,* interrumpió Miguel, el Coordinador de Grupo. *No te preocupes, ni ahora, mientras se recupera, ni para el campamento. Ya nos encargaremos entre todos. Lo importante es que supere este bache. Y tú haces falta en la familia.*
- *Gracias, amigos, me siento muy apoyado por vosotros,* repuso Eduardo.
- *No digas tonterías, ya sabes que esta es tu otra familia. Y no me imagino diciéndole eso a tu hermano,* dijo Paola, una Scouter de Tropa.
- *Es cierto, pero es que mi hermano anda siempre por ahí, a su bola. Tampoco lo veo implicándose, ni siquiera ahora que está mi madre en el hospital,* dijo un poco triste, Eduardo.
- *Es normal, Eduardo. Está en la edad del pavo. Era igual que tú hace unos años,* bromeó Pedro, que llevaba con Eduardo en el Grupo desde la Tropa. Todos rieron la broma.
- *A veces me pregunto qué hubiera sido de nosotros sino hubiéramos tenido el Grupo,* dijo pensativa Rocío.
- *Sí, yo también lo pienso. Tendría los fines de semana libres, habría ido al extranjero varias veces en verano y me iría mejor en los estudios. Creo que, me hubiera ido mucho mejor,* dijo Eduardo sonriendo pícaramente.
- *Te habrías perdido algunas cosas inolvidables como disfrazarte de enanito del bosque, escurrir los macarrones con un calcetín en una marcha o trasladar 20 sacos de dormir desde las tiendas al refugio bajo la lluvia,* le respondió Rocío.
- *Imagino que eso es lo que te hace un hombre de provecho y un buen ciudadano,* dijo Miguel y todos sonrieron.
- *¿Os acordáis cuando los Escultas llevaron tomate crudo en vez de frito para el arroz a la cubana y no teníamos aceite? Y todo por ahorrar 3 céntimos,* dijo Pedro y todos rieron al recordarlo.
- *Lo que no entiendo es por qué algunos Scouters no vienen al bar a charlar un rato aunque sea de vez en cuando,* dejó caer Eduardo de repente, interrumpiendo las risas. *Aquí es donde podemos compartir tantas cosas.*
- *Sofía piensa que una cosa es el grupo y otra las amistades y que no tiene por qué ser amiga de todo el mundo,* dijo Pedro. *Yo le he comentado que debería venir alguna tarde, pero ya sabéis como es de independiente y al final, sale disparada para casa.*

- *Pues eso no puede ser,* dijo Miguel. *Aquí es donde hacemos amistades y donde se superan las diferencias y discusiones del Consejo de Grupo. Si no tenemos momentos de amistad, al final sólo nos vemos para programar, discutir las normas y hacer el calendario, y nos olvidamos de lo esencial que es que nosotros lo pasemos bien.*
- *Es cierto. Aún recuerdo la cara de los lobatos cuando nos vieron disfrazados en el video que hicimos en agosto. Pensaban que sólo nos disfrazábamos cuando estábamos con ellos,* recordó Rocío.
- *Algo tenemos que hacer para integrar a todos los Scouters y que descubran la importancia de compartir sus vidas en esta otra gran familia,* dijo pensativo Miguel.
- *Pues sí, fíjate que ahora, por ejemplo, vosotros conocéis todos mis problemas, mi trabajo, mis estudios, mi familia,* dijo Eduardo.
- *No sigas, que vas a terminar confesando que conocemos también todos tus ligues,* le interrumpió Pedro.
- *No bromees,* dijo Eduardo. *Quiero decir que formamos una familia, mientras que otros no disfrutan de sentirse parte de otra familia.*
- *Tienes razón, Eduardo,* dijo Paola. *Así que chicos, ya tenemos tarea. Todos los aquí presentes, constituidos en la Hermandad de la Lis Hasta la Muerte, nos comprometemos a hacer lo posible por integrar en esta familia a los más reticentes.*
- *No es eso, Paola,* dijo Miguel sonriendo. *Pero me parece bien la idea de plantearnos cosas. La próxima reunión en el bar tenemos que ver como lo hacemos. ¿De acuerdo, chicos? Todos asintieron.*
- Pues a mi me gustaba lo de la Hermandad, *dijo Eduardo.*
- *Ya hablaremos de eso. Cuando tres Scouts se juntan acaban poniendo un nombre, una pañoleta y como nos descuidemos un montón de reuniones. Hasta el próximo día,* dijo Miguel recogiendo sus cosas. Poco a poco se fueron despidiendo, tras pagar las consumiciones. Los últimos fueron Eduardo y Pedro.
- *¿Vas para el hospital ahora? Esta noche te quedas tú con ella,* preguntó Pedro
- *Sí, mi padre se quedó anoche y tiene que descansar y mi hermano está preparando los exámenes y ya se sabe que en el hospital no se puede estudiar mucho,* le respondió Eduardo.
- *Bueno, pues te acompaño y, si me dejan, subo a ver como anda,* propuso Pedro.
- *Gracias, amigo,* dijo Eduardo, guiñándole un ojo.

Personajes principales: Eduardo (Scouter de Clan), Rocío (Scouter de Manada), Pedro (Scouter de Escultas), Miguel (Coordinador de Grupo) y Paola (Scouter de Tropa).

Otros personajes: Sofía (Scouter de Escultas).

*** **Sugerencia:** podemos plantear un primer rol-play con la situación en el bar, y un segundo con los mismos personajes desempeñados o no por los mismos actores, donde plantearan iniciativas para integrar a todos los Scouters. También alguien puede desempeñar el rol de Scouter independiente, para ver que posturas tendría ante esas demandas de integración. ***

TEATRO GUIÑOL

Objetivos:
Diagnosticar los conocimientos del grupo en relación a un tema.
Vivenciar diferentes formas de pensar y posiciones ante situaciones o hechos.
Obtener retroalimentación personal sobre actitudes, conductas y reacciones.
Aclarar problemas o situaciones que ocurren dentro de un equipo de trabajo.

Duración:
90 minutos

Materiales:
Diferentes muñecos de guiñol (mínimo uno por participante)

Desarrollo:
1.- El instructor formar subgrupos y explica que el teatro guiñol es una actuación, en la que se utilizan muñecos que representan específicamente las actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.
2.- El instructor indica al grupo que por medio del teatro guiñol deberán representar algún hecho o situación de su vida real que tenga que ver con las actitudes y reacciones de las personas frente a una situación o hecho concreto.
3.- Para realizar el teatro guiñol, explica el instructor a los participantes, se deben seguir los siguientes pasos:
A) Escoger el tema: deberán tener muy claro cuáles son los roles o papeles de las distintas formas de pensar en relación al tema.
B) Conversar sobre el tema: estudiando un poco los argumentos que cada personaje típico utiliza en la vida real.
C) Este paso tiene como objetivo ordenador todos los hechos y situaciones que se analizaron en los puntos anteriores. Para la cual deberán hacer el argumento de la historia, definir los personajes y estudiar la actitud y la reacción de los personajes.

Evaluación:
Es una excelente técnica para los debates sobre las diferentes formas de pensar, porque exige defender posiciones a partir de los roles o papeles que se representan, y no sólo de las propias ideas.
También es una excelente técnica para aclarar problemas o situaciones que ocurren en el interior del grupo. En este caso, los miembros del grupo deben seleccionar un muñeco guiñol que represente la personalidad del otro compañero, tal como lo ve en la realidad. Así el grupo se ve representado asimismo.

ENROLLARSE

Objetivos:
Fomentar la comunidad entre los Scouters a través de la resolución conjunta de problemas.

Desarrollo:
El objeto del juego es que los participantes, tomándose de la mano y formando una espiral humana, una piña, superen determinados recorridos propuestos por el director de la actividad a través de las situaciones descritas a continuación.

Al final se hace una puesta en común de las conclusiones que podemos sacar en cada una de las situaciones.

Recorrido 1.- Enrollarse todos juntos, todos ven.

HECHOS QUE SUELEN PASAR:
- Descoordinación.
- Se pisan.
- Todos hablan.
- Puede que alguien asuma el liderazgo (intentos de organizarse).

CONCLUSIONES:
- Nadie trabaja por el objetivo común.
- Cada uno salva su pellejo.
- Cada uno intenta imponer su criterio.
- Necesidad de un trabajo coordinado y un líder.

Recorrido 2.- Solo uno tiene la visión. Lo ponemos en el centro (Podemos elegir al más bajito y que se enrollen alrededor de él). Pueden hablar

HECHOS QUE SUELEN PASAR:
- Todos escuchan al líder.
- Si es bajito, pide opinión.
- El líder también escucha.
- Los que están fuera informan al líder, suelen tantear el peligro.
- Los del centro van muy cómodos (no tienen peligro) Se pisan menos.
- El líder dice derecha o izquierda y los demás no lo entienden

CONCLUSIONES:
- Aparece la confianza.
- Necesidad de información para tomar decisiones.
- Aparece la especialización (los que están fuera, el líder, los del centro que intentan no pisar,…)
- Mejora la coordinación.
- Errores de comunicación (lo que para ti es derecha, para otro es izquierda). Necesidad de un código.

Si alguno aduce que ha habido aprendizaje por el Grupo y que no hace falta líder puede volverse al punto 1, para ver que vuelven a aparecer los comportamientos disgregados.

Recorrido 3.- Solo uno tiene la visión. Lo ponemos en el centro (Cambiamos al que ve). Pueden hablar. Complicamos el circuito.

HECHOS QUE SUELEN PASAR:
- Mejora la coordinación.
- Mejora la confianza.
- El grupo se siente capaz de asumir nuevos retos.
- Para el grupo parece que no hay nada imposible.

CONCLUSIONES:
- La coordinación no depende del líder, sino más bien de la confianza en él.
- El éxito en anteriores desafíos, mejora la confianza del grupo en superar otros nuevos.

Recorrido 4.- Solo uno tiene la visión. El grupo elige al que va a ver (votación o consenso) y donde lo ponemos (pueden repetir el que ve, aunque no es aconsejable). Pueden hablar. Complicamos el circuito.

HECHOS QUE SUELEN PASAR:
- Sigue mejorando la coordinación.
- Sigue mejorando la confianza.
- La posición del que ve no es relevante.
- Para el grupo parece que no hay nada imposible.
- Nuevas formas de liderazgo.
- Valorar la persona elegida y como fue el proceso

CONCLUSIONES:
- La posición del líder no afecta al grupo, ni al objetivo.
- El grupo aprende cada vez más
- Preguntar como se han sentido los que han sido lideres ya
- Cada líder deja una impronta.
- ¿Por qué características elegimos al líder?
- ¿Cómo fue el proceso de elección)

Recorrido 5.- Sólo uno tiene la visión. Cambiamos al que ve. Lo ponemos en el en cualquier lado. Sólo pueden hablar 3 personas elegidas por ellos. Pueden organizarse previamente.

HECHOS QUE SUELEN PASAR:
- Nuevas formas de comunicación.
- ¿Afecta a la confianza?
- ¿Mejora el rendimiento?
- Proceso de elección y organización (nuevos códigos).

CONCLUSIONES:
- Las dificultades aumentan la creatividad.
- Valorar procesos de elección y organización (códigos).

Recorrido 6.- VARIANTE. Sólo uno tiene la visión. Cambiamos al que ve. Lo ponemos en el en cualquier lado. Sólo puede hablar 1 persona elegida por ellos. Pueden organizarse previamente.

HECHOS QUE SUELEN PASAR:

- Nuevas formas de comunicación.
- ¿Afecta a la confianza?
- ¿Mejora el rendimiento?
- Para el grupo parece que no hay nada imposible.

CONCLUSIONES:

- La coordinación no depende del líder, sino más bien de la confianza en él.
- El éxito en anteriores desafíos, mejora la confianza del grupo en superar otros nuevos.

Recorrido 7.- Sólo uno tiene la visión. Cambiamos al que ve. Ellos eligen como ponerlo. Pueden hablar. Pueden organizarse previamente. Complicamos la tarea con unos globos a manera de distintas responsabilidades a los del centro. Alguno puede llevar dos globos.

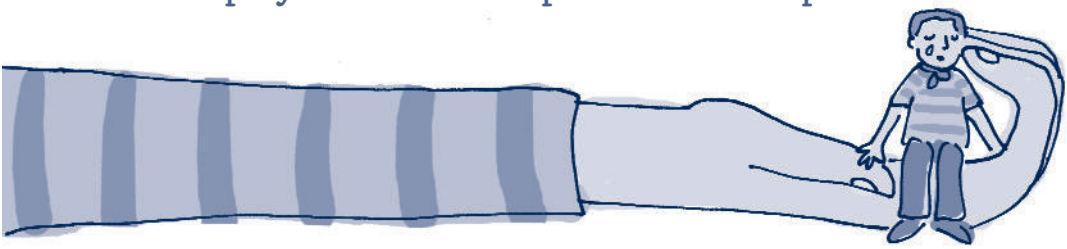
HECHOS QUE SUELEN PASAR:

- Algunos se ocupan solo del globo y otros del camino.
- Aumenta la especialización.
- El grupo suele mejorar.

CONCLUSIONES:

- Dificultad de llevar dos (o más) tareas. ¿Cómo lo han hecho?
- El éxito en anteriores desafíos, mejora la confianza del grupo en superar otros nuevos.

Sección 17.- Apoyo en los problemas personales



Compartir los problemas personales y celebrar los éxitos es parte de la vida en comunidad. Pero en este caso, queremos centrarnos en encontrar a una persona concreta que pueda entender los problemas que vives y que pueda ayudarte.

Alguna veces la ayuda será evidente, otras será un hombro donde llorar y en otros casos, será el mayor de los respetos para la decisión que tomes, pero sentir que si tienes un problema vas a encontrar ese apoyo, motiva a muchos Scouters.

Por el contrario, tener un problema y no encontrar apoyo en los que te rodean, hace que se te vengan abajo todas las concepciones sobre el Escultismo.

Es necesario estar dispuesto a apoyar, de la manera que sea más conveniente a todos los Scouters, respetándolos, comprendiéndolos y facilitándoles, en lo posible, la solución a sus problemas.

"Una sonrisa es la llave secreta que abre muchos corazones." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

Si Dios nos creó con dos orejas, dos ojos y una sola boca,
es porque tenemos que escuchar y ver dos veces antes que hablar.
(Proverbio árabe)

El éxito en la vida consiste en ir de fracaso en fracaso
sin perder el entusiasmo.
CHURCHILL, Winston (Palacio de Blenheim, 1874 - Londres, 1965. Político británico)

Lo importante no es escuchar lo que se dice,
sino averiguar lo que se piensa.
DONOSO CORTÉS, José (1809 - 1853. Escritor español)

Lo mejor que podemos hacer por otro no es sólo compartir con él
nuestras riquezas, sino mostrarle las suyas.
DISRAELI, Benjamín (Londres, 1804 - 1881. Político y estadista)

Historias, cuentos

La amistad

"La amistad es una de las necesidades más apremiantes de la vida; nadie aceptaría estar sin amigos, aun cuando tuviera todos los demás bienes. La amistad es una forma de amor donde no existe atracción sexual o relación afectiva como la de los novios o esposos. Mientras que en estos casos hay un mirarse y amarse de uno hacia el otro, la amistad surge entre las personas a causa de una idea, objeto o actividad externos a ellas y de interés común".

ARISTÓTELES (384AC - 322AC. Filósofo griego)

El anillo del rey

Hubo una vez un rey que dijo a los sabios de la corte:

-Me estoy fabricando un precioso anillo. He conseguido uno de los mejores diamantes posibles. Quiero guardar oculto dentro del anillo algún mensaje que pueda ayudarme en momentos de desesperación total, y que ayude a mis herederos, y a los herederos de mis herederos, para siempre. Tiene que ser un mensaje pequeño, de manera que quepa debajo del diamante del anillo.

Todos los hombres que escuchaban eran sabios, grandes eruditos; podrían haber escrito grandes tratados, pero darle un mensaje, de no más de dos o tres palabras, que le pudiera ayudar en momentos de desesperación total...Pensaron, buscaron en sus libros, pero no encontraron nada.

El rey tenía un anciano sirviente que también había sido sirviente de su padre. La madre del rey murió pronto y este sirviente cuidó de él, por tanto, lo trataba como si fuera de la familia. El rey sentía un inmenso respeto por el anciano, de modo que también lo consultó. Y éste le dijo:

-No soy un sabio, ni un erudito, ni un académico, pero conozco el mensaje. Durante mi larga vida en palacio, me he encontrado con todo tipo de gente, y en una ocasión me encontré con un místico. Era un invitado de tu padre y yo estuve a su servicio. Cuando se iba, como gesto de agradecimiento, le dio un mensaje a tu padre. "Pero no lo leas, mantenlo escondido en el anillo". "Ábrelo sólo cuando todo lo demás haya fracasado, cuando no encuentres salida a la situación".

Y ese momento no tardó en llegar. El país fue invadido y el rey perdió el reino. Estaba huyendo en su caballo para salvar la vida y sus enemigos lo perseguían. Estaba solo. Llegó a un lugar donde el camino se acababa, no había salida: enfrente había un precipicio y un profundo valle. No podía volver porque el enemigo le cerraba el camino. De repente, se acordó del anillo. Lo abrió, sacó el papel y allí encontró un pequeño mensaje tremendamente valioso:

Simplemente decía... "Esto también pasará".

Mientras leía, sintió que se cernía sobre él un gran silencio. Los enemigos que le perseguían debían haberse perdido en el bosque, o debían haberse equivocado de camino, pero lo cierto es que poco a poco dejó de escuchar el trote de los caballos. El rey se sentía profundamente agradecido al sirviente y al místico desconocido.

Dobló el papel, volvió a ponerlo en el anillo, reunió a sus ejércitos y reconquistó el reino. El día que entraba de nuevo victorioso en la capital hubo una gran celebración con música, bailes... y él se sentía muy orgulloso de sí mismo, entonces decidió volver a leer el mensaje…

"Esto también pasará", y nuevamente sintió la misma paz, el mismo silencio, en medio de la muchedumbre que celebraba y bailaba.

Recuerda que todo pasa, ninguna cosa, ni ninguna emoción son permanentes. Como el día y la noche, hay momentos de alegría y momentos de tristeza. Acéptalos como parte de la dualidad de la naturaleza, porque son la naturaleza misma de las cosas.

Del retorno

Los lazos de amor crean una relación más fuerte de lo que suponemos. J. Rhine y Sara Feather, del laboratorio de Parapsicología de la Universidad de Duke, recopilaron una serie de casos sobre las más diversas manifestaciones de esta relación, inclusive con los animales. Este es uno de esos casos:

Un joven, Hugh Brady, acostumbraba a cuidar de los palomos que vivían cerca de su casa. Un día encontró una de estas aves herida; la cuidó, la alimentó, y le colocó en la pata derecha una etiqueta con el número 167.

Al invierno siguiente, Hugo tuvo que ser operado de emergencia. Mientras se recuperaba, en un hospital lejos de su casa, escuchó que algo golpeaba la ventana. Le pidió a la enfermera que abriese; un palomo entró volando dentro del cuarto y se posó en el pecho del joven… En la pata de derecha llevaba la etiqueta con el número 167.

Rol Play

1ª Parte:

- *Antes de empezar el Consejo de Grupo, quiero preguntar por Jorge, porque hace tiempo que no viene por los Consejos y creo que incluso está faltando a las reuniones de Tropa,* dijo Julia, la Coordinadora de Grupo.
- *Pues no sé que pasa, pero yo también le hecho de menos. Y esto no puede seguir así. Estamos tan pocos en el grupo que cuando uno falta, los demás*

tenemos que arrimar el hombro el doble, dijo un poco enfadado Paco, un Scouter de Escultas.

- *Tranquilo, Paco, que no sabemos que le pasa. Es posible que tenga algún problema personal,* le respondió Guillermo, uno de los dos Scouters de Clan.
- *Tío, todo el mundo tenemos nuestro trabajo, estudios, familia.... No podemos estar siempre ahí para el que lo necesite. La gente tiene que ser responsable con lo que se compromete,* dijo Loli, a quienes todos conocían como Akela.
- *Es rara la ausencia de Jorge, porque siempre ha sido de los más comprometidos. Ahora parece que no hace más que dar excusas. A mi me parece que algo le pasa, pero no es capaz de contárnoslo. ¿O alguien sabe algo más?,* dijo Arancha, compañera de Jorge en la Tropa.
- *No es tema ahora de conversación los problemas de Jorge. Y más si él no ha querido contárnoslo,* le interrumpió Julia. *Lo que tenemos que hacer es ver lo que le pasa e intentar ayudarle.*
- *Yo creo que está ya quemado. Seguro que ha perdido la ilusión y pasa de nosotros y no sabe como decírnoslo,* dijo Paco.
- *No es cierto,* dijo gritando Arancha. *Jorge no es de esos. Si hubiera querido irse, seguro que lo hubiera dicho. Y además ha dado mucho por el grupo para que lo trates así.*
- *Vale, ya. Calmaos. Busquemos entre todos la forma de enterarnos y luego ya se verá. ¿Alguien propone algo?*

2ª Parte:

Tras la reunión del último Consejo, se propuso que Julia hablara con Jorge sobre su grado de implicación en el Grupo y a su vez, que Arancha, le pidiera colaboración sin atosigarlo, para que supiera que estaban interesados en que siguiera en contacto con el Grupo. Julia le dejó un mensaje en el contestador cuando intentó llamarlo:

- *Jorge, veo que últimamente no vienes y me extraña porque antes no faltabas nunca. Si te pasa algo, ya sabes donde encontrarme. Seguro que puedo ayudar. Me gustaría que siguieras viniendo de nuevo.*

A los dos días, Jorge la llamó y pudieron charlar un buen rato. En el siguiente Consejo de Grupo, Julia intentó dar una explicación:

- *Bueno, quedé encargada de hablar con Jorge y ya lo he hecho. La verdad es que está el pobre bastante liado y hemos decidido de mutuo acuerdo que deje de venir un par de meses hasta que se resuelva, o por lo menos se aclare la situación que tiene,* comenzó Julia.
- *Pero ¿que es lo que pasa?,* dijo Paco. *¿Ha ocurrido algo grave?, todos miraban a Julia con cara de expectación.*
- *No os puedo decir el problema. Tendréis que confiar en mí y en Jorge. Es un tema delicado y no es plan de contarlo. Le di mi palabra de que no contaría nada, y espero que sepáis respetar también la confidencialidad que quiere Jorge. Quizás pronto sea publico, pero por ahora debe seguir estando en secreto.*
- *Pero nos haría falta saber lo que pasa para poder ayudarlo,* planteó Loli.
- *Si hace falta vuestra ayuda, se os pedirá, respondió Julia. Lo único que os pido*

es que no indaguéis por vuestra cuenta y que respetéis a Jorge. Por favor, no lo llaméis en una temporada o si lo hacéis no le planteéis el tema.

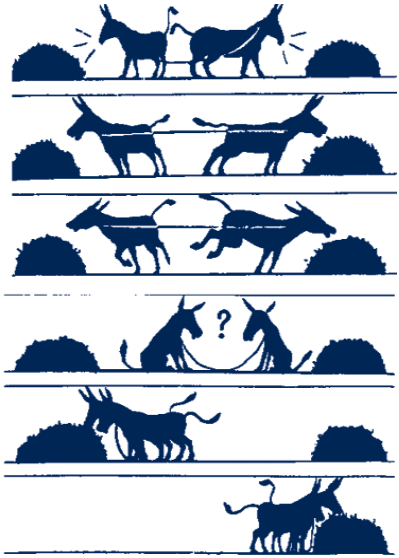
- *De todas formas,* dijo Arancha*, yo he estado hablando con él y no es que quiera olvidarse de nosotros. Al contrario, me da la impresión que nos echa mucho de menos, pero tiene que ser algo gordo para que no pueda contárnoslo.*
- *Por favor, el tema ya está claro. No me hagáis repetirlo de nuevo,* insistió Julia.
- *Te hemos comprendido Julia. Puedes contar conmigo y creo que con todo el Consejo. Lo único que creo es que deberíamos buscar una fórmula que, manteniendo el respeto que has pedido para Jorge, le podamos hacer llegar nuestro cariño y apoyo,* propuso Guillermo.
- *Sí, eso era lo que quería decir,* dijo Arancha*. Gracias, Guillermo. ¿A alguien se le ocurre algo?*

A las dos semanas, Julia le entregaba a Jorge el nombramiento como Scouter Distinguido del Grupo, por su servicio continuado durante tantos años. Tres meses después Jorge se reintegraba al grupo, tras superar la situación problemática que tenía.

Personajes principales: Julia (Coordinadora de Grupo), Paco (Scouter de Escultas), Loli (Akela de Manada), Guillermo (Scouter de Clan) y Arancha (Scouter de Tropa).

Otros personajes: Jorge (Scouter de Tropa).

*** **Sugerencia:** Se puede hacer en dos partes. En la primera los personajes debaten sobre que pueden hacer para enterarse de qué es lo que le pasa a Jorge. Entre todos intentarán buscar una estrategia para saber qué le pasa. En la segunda, todos debaten como pueden hacer llegar su apoyo a Jorge. Obviamente, el último párrafo no se entrega, sino que se expone tras la solución que plantee el Grupo. Tras cada debate se comprar la solución del Grupo con la planteada en el caso y se ven las diferencias. No hay solución ideal, sino múltiples posibilidades.



¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

Objetivos:
Ayudar a los participantes a descubrir en cual de las cuatro áreas de vida (familia, trabajo, sociedad y personal) tienen mayores carencias - dificultades - necesidades en un momento dado, para poder, a partir de ello, fijarse objetivos, actividades y metas en cada área. Compartir en el seno del grupo posibles problemas personales de sus miembros.

Duración:
30 minutos

Materiales:
Un cuestionario ¿Cómo es mi situación actual? y lápiz para cumplimentarlo.

Desarrollo:
1.- El instructor reparte a los participantes los cuestionarios para que reflexionen y respondan.

Hoja de trabajo: ¿Cómo es mi situación actual?
- ¿Cómo es mi vida actual en relación a mi mismo?
- ¿Cómo es mi vida actual en relación a mi familia?
- ¿Cómo es mi vida actual en relación a mi trabajo?
- ¿Cómo es mi vida actual en relación a mi entorno?

2.- El instructor solicita voluntarios que quieran comentar sus resultados con el grupo.
3.- El instructor pide a los participantes que comentarios finales sobre el ejercicio.

Evaluación:
Se pretende que los participantes realicen un análisis de su propia realidad, para que identifiquen posibles lagunas, carencias, problemas o incluso nuevos retos de superación. Una vez realizada esta parte, más introspectiva, se procede a poner en común las conclusiones, con el fin de compartirlas con nuestros compañeros. Si todo el grupo es consciente de este tipo de información personal, podrá apoyarse mutuamente en todo momento.

REGALAR LA FELICIDAD: EXPERIMENTAR LA RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

Objetivos:
Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.
Experimentar el dar y recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.
Compartir en el seno del grupo posibles problemas personales de sus miembros.

Duración:
35 - 40 minutos

Materiales:
Papel y bolígrafo para cada participante.

Desarrollo:
1.- El instructor distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del grupo.
2.- El instructor hace la siguiente afirmación:
"A veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".
3.- El instructor comenta varias formas de dar retroalimentación positiva, de modo que todos puedan encontrar medios de expresión, aún para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos.
- Traten de ser específicos, diga "Me gusta como sonríes a los que van llegando" y no "me gusta tu actitud".
- Escriban un mensaje especial a cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.
- Incluya a todos los participantes, aún cuando no los conozca bien.
- Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o notable de su comportamiento.
4.- Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, aunque pueden optar por no hacerlo.
5.- Después de terminar todos los mensajes, el instructor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior.
6.- Cuando se ha entregado todos los mensajes y éstos han sido leídos, se les pide que digan cuáles les animaron más y que describan sus sentimientos durante el ejercicio.
Variaciones:
I.- Se permite que los participantes únicamente envíen mensajes a aquellas personas a los que conoce bien y de forma positiva.
II.- Se puede variar el contenido hacia una retroalimentación negativa.
III.- El proceso puede ser generalizado e incluir casi cualquier contenido.
IV.- Se pueden intercambiar regalos, como forma de retroalimentación simbólica.

Evaluación:
Con esta dinámica es posible, de una forma muy sencilla, reforzar los lazos de empatía - amistad - comunidad en el grupo, así como expresar apoyo explícito para un problema concretoes consciente de este tipo de información personal, podrá apoyarse mutuamente en todo momento.

Sección 18.- Conciencia de los problemas

Tener conciencia de los problemas es tener acceso a la información más privilegiada que existe. Si hay algo que se tiende a ocultar son los problemas, y tener conocimiento de las dificultades, es una muestra importante de confianza.

Así mismo, permanecer ajeno a la problemática que existe por falta de información, hace crecer la desmotivación. En cuanto se conocen los problemas, y se descubre que uno ha estado ajeno a ellos, la sensación de desconfianza, de no ser importante, de no formar parte del grupo, de ser de segunda división, es muy importante.

Así pues, en la medida de nuestras posibilidades, poco a poco, sin alarmismos, pero con cariño, con sinceridad y haciendo partícipes a todos de los problemas, es importante contar las dificultades y problemas que existan.

"Si estáis divididos entre vosotros, os estáis haciendo un mal. Debéis acabar con vuestras diferencias" **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

El conocimiento nos hace responsables.
"CHE" GUEVARA, Ernesto (1928-1967. Revolucionario cubano)

De todos los infortunios que afligen a la humanidad, el más amargo es que hemos de tener conciencia de mucho y control de nada.
HERODOTO. (484AC - 426AC. Considerado el padre de la historia)

Historias, cuentos

Donando sangre

Hace muchos años, cuando trabajaba como voluntario en un hospital, conocí a una niña que padecía una extraña enfermedad. Su única oportunidad para recuperarse era recibir una transfusión de sangre de su hermano de cinco años, quien había sobrevivido milagrosamente a la misma enfermedad y había desarrollados los anticuerpos necesarios para combatir la enfermedad.

El doctor explicó la situación al hermano de la niña, preguntándole si estaría dispuesto a dar su sangre a su hermana. Dudó durante un instante antes de contestar: "Si, lo haré si eso la salva".

Mientras la transfusión se realizaba los dos hermanos sonreían. En un momento dado la cara del niño se empezó a poner pálida y su sonrisa desapareció. El niño miró al doctor y le preguntó a qué hora iba a empezar a morirse. No había comprendido al doctor y él pensaba que le estaba dando toda su sangre a la hermana.

El árbol de los problemas

El carpintero que había contratado para ayudarme a reparar una vieja granja, acaba de finalizar su primer día de trabajo. Su cortadora eléctrica se estropeo y le hizo perder una hora de trabajo, además su viejo camión se negaba a arrancar. Mientras le llevaba a su casa estaba en silencio. Cuando llegamos me invitó a conocer a su familia. Mientras nos dirigíamos a la puerta de su casa, se detuvo brevemente frente a un pequeño árbol, tocando las puntas de las ramas con ambas manos. Cuando se abrió la puerta, el rostro de aquel hombre se transformó, sonrió, abrazo a sus hijos y le dio un beso a su esposa. Luego me acompaño hasta el coche. Cuando pasamos cerca del árbol sentí curiosidad y le pregunté por lo que había hecho algo antes.

"Este es mi árbol de los problemas. Sé que no puedo evitar tener problemas en el trabajo, pero una cosa es segura: los problemas no pertenecen a la casa, ni a mi esposa, ni a mis hijos. Así que simplemente los cuelgo en el árbol cada noche cuando llego a casa. Luego, a la mañana siguiente, los recojo otra vez. Lo bueno es, que cuando salgo por la mañana a recogerlos, no hay tantos como los que recuerdo haber colgado la noche anterior".

- *José Luís, nos vemos el viernes en el Comité, ¿no?,* comentó Jesús al despedirse de él, después de tomarse algo en el bar. Eran amigos de siempre del Grupo, y desde que Jesús era Coordinador de Grupo, José Luís era un apoyo fundamental para Jesús.

- *Claro, no te preocupes. Allí nos veremos,* le contestó Jose Luís.

La amistad era mutua, aunque el trabajo de José Luís le impedía dedicarse de lleno al Grupo. Este año se había comprometido como secretario. A ver si se podía dedicar a ordenar la secretaría, que buena falta le hacía.

La situación del Grupo no era buena desde hacía tiempo. Hacía dos años, hubo una crisis importante y el Grupo se quedo casi sin Scouters. De esa época sólo quedaban Jesús, Jose Luís, Sandra, que ejercía de tesorera de Grupo desde que tuvo al niño, y Berta que, aunque vivía en otra cuidad, llevaba dos años llevando la formación del Grupo.

Ellos cuatro formaban el Comité de Grupo, junto a algunos padres que colaboraban especialmente en las salidas y campamentos. Formaban una especie de Consejo de Ancianos, ya que todos habían estado juntos desde la Unidad, y algunos desde Tropa.

Las Secciones del Grupo, actualmente eran dos: la Manada y la Tropa. Habían conseguido implicar a cuatro Scouters: dos en Manada, Hugo y Paz, y otros dos en Tropa, Esteban y Nieves. Los cuatro llevaban tres meses en el Grupo y habían empezado con mucha ilusión. Hugo era primo de José Luís y Nieves era su novia. Esteban trabajaba con Jesús en una oficina de Proyectos y Paz era una antigua Esculta que se había incorporado tras la crisis, después de varios años fuera del Grupo.

Formaban un Grupo variopinto que, a pesar de su escasa formación suplían las carencias con su compromiso y dedicación. Jesús y Sandra se habían dividido las dos secciones, de manera que Jesús (antiguo Scouter de Tropa) se reunía con los Scouter de Tropa, para preparar las reuniones y con los de Manada se reunían con Sandra, que había sido la anterior Akela. Jesús se pasaba todas las reuniones que podía, pero muchos sábados trabajaba y también tenía que atender a los padres. Además, no quería dejar de lado la manada.

La Ronda había empezado de forma ilusionante. En la Tropa había tres patrullas, una de las cuales, se había formado recientemente. En total eran unos veinte de Tropa, quince de los cuales eran fijos y cinco nuevos. Éstos se habían repartido entre las tres patrullas.

La Manada, por su parte, tenía doce lobatos que asistían asiduamente y tenían prevista una captación antes de Navidades para tener cinco ó seis Lobatos más. Si todo iba bien, se ponían las condiciones para que el Grupo siguiera subiendo, y ahora la preocupación principal de Jesús era encontrar un equipo de Scouters para la Unidad del año que viene, ya que pasaban siete a Escultas.

El miércoles se reunió el Comité con una noticia bomba. El local del Grupo que estaba cedido por la Parroquia al Grupo, podía ser reclamado por ésta. El párroco había sido cambiado recientemente y Jesús, con tanto lío, no había ido a ver al nuevo. Éste no conocía bien la labor que se hacía desde el grupo con los chavales del barrio y quería reclamar los locales para un programa que se iba a iniciar de trabajo con necesitados. La realidad es que aún no había nada, pero una madre que estaba en el Consejo Parroquial, le había insinuado a Jesús esta posibilidad, en confianza.

- *¿Qué vamos a hacer, Jesús?,* dijo Sandra. *Ahora que el Grupo estaba tan bien.*
- *Calma. Por ahora sólo es una posible idea. El programa de mujeres tiene otros locales y no sé bien si realmente le vienen bien los nuestros. Realmente creo que no les van a servir, pero la posibilidad existe,* contestó Jesús.
- *Si se confirma puede ser la muerte del Grupo. Si algo caracteriza a este Grupo es el local. Anima a todos, ayuda a difundir los scouts, tenemos nuestras cosas,… sería muy difícil seguir sin él,* dijo Jose Luís.
- *Además, no tenemos mucho dinero. Invertimos hace poco en arreglarlo y en la Inauguración de Ronda. Alquilar un local nuevo, aunque fuera pequeño, supondría subir las cuotas mensuales. Y muchos padres ya se habían quejado después de la última subida a principios de año,* intervino Sandra.
- *Yo creo, Jesús, que deberías convocar una reunión del Consejo y de la Asamblea de Grupo. Tanto los Scouters como los padres deben saber esto. Lo mismo podemos buscar otro local. Cuanto antes empecemos, mejor,* propuso Berta.
- *De eso, nada,* intervino Jose Luís. *Tú sabes lo que afectaría eso. Los nuevos Scouters se desilusionarían y muchos padres sacarían a sus hijos del Grupo. Lo mejor es que no digamos nada. Total, si nos echan, ya se enterarán.*
- *Pero ¿qué dices, Jose Luís? No puedes mantener al Consejo de Grupo al margen. Son Scouters del Grupo, no niños pequeños. Es fundamental que ellos puedan decidir lo que hay que hacer,* dijo Berta.
- *Bueno, podemos esperar a ver si se enteran por otro lado. Si nos preguntan, se lo decimos, pero si no, mejor esperamos. Lo mismo en quince ó veinte días la cosa está más clara,* dijo Sandra.
- *Calmaos, por favor. Aún no se ha confirmado nada. No sé que hacer. No quiero desilusionar a los Scouters, eso está claro. Pero tampoco alarmarlos. Si no fueran tan nuevos, los convocaría.*

¿Qué debo hacer? ¿Convoco al Consejo de Grupo? ¿Creéis que también debo convocar a la Asamblea? ¿Espero a que se confirmen las noticias?", reflexionaba Jesús.

Personajes principales: Jesús (Coordinador de Grupo), José Luís (Secretario de Grupo), Sandra (Tesorera de Grupo) y Berta (Tutora de Formación).

Otros personajes: Hugo (Akela), Paz (Baloo), Esteban (Scouter de Tropa), Nieves (Scouter de Tropa).

*** **Sugerencia:** Podemos hacer dos Rol Play. El primero, iniciado en el punto del debate donde se queda el Comité de Grupo, buscando posibles soluciones. Otro, una vez se haya tomado una decisión, en el cual pueden intervenir los otros cuatro Scouters, en el siguiente Consejo de Grupo. Si se les comunicó, qué piensan, cómo se hizo, y también que se les ocurre. ***

TEMORES Y ESPERANZAS

Objetivos:
Poner de manifiesto las principales preocupaciones de los participantes con respecto a un tema en concreto.
Reflexionar sobre la importancia y las causas de dichos problemas.
Identificar posibles esperanzas y/o metas de los participantes.

Duración:
60 minutos

Materiales:
Papel y bolígrafo para todos.
Pizarra y tizas.

Desarrollo:

1.- El coordinador o animador establece el tema sobre el que se va a trabajar haciendo una introducción para los participantes.
2.- A continuación, éstos individualmente reflexionan unos minutos sobre cuáles son sus temores y cuáles sus esperanzas con relación al tema a tratar, confeccionando un listado con esta información.
3.- De esta lista, cada participante elegirá los dos que considere más importantes.
4.- Cada persona leerá sus temores y esperanzas, sin explicarlas, mientras que el coordinador toma nota sobre la pizarra o papelógrafo, procurando simplificar. Hay que agilizar este paso y motivar a la gente para que hagan el esfuerzo de escucharse.
5.- Se enumeran los temores y esperanzas recogidos, y se les pide a los participantes que voten por los dos temores y las dos esperanzas que más les interesen, motiven, impresionen, etc.
6.- Se escogen las dos esperanzas y los dos temores que más votos tuvieron.
7.- En conjunto (si el grupo es muy grande se puede hacer un primer análisis por subgrupos) se analizan las conclusiones obtenidas. Se debate sobre las posibles causas que motivan esas preocupaciones y se buscan formas para superarlas, así como para obtener las metas deseadas.

Evaluación:
Esta dinámica tiene una doble vertiente: por un lado, es un método para identificar los principales escollos que los participantes ven y/o sienten a la hora de enfocar o trabajar un determinado tema (la falta de educandos, escasez de educadores, problemas de infraestructuras, discrepancias graves en el Kraal, etc.) Al mismo tiempo salen a la palestra varias esperanzas que los participantes albergan con respecto al tema tratado, metas que desearían alcanzar. Por otro lado, al poner en común todos estos puntos, pueden surgir posibles ideas y medidas para solucionar los problemas y poder alcanzar las metas.

EL ÁRBOL

Objetivos:
Analizar en profundidad un problema o situación para poder identificar claramente cuáles son las principales causas y cuáles sus posibles consecuencias.

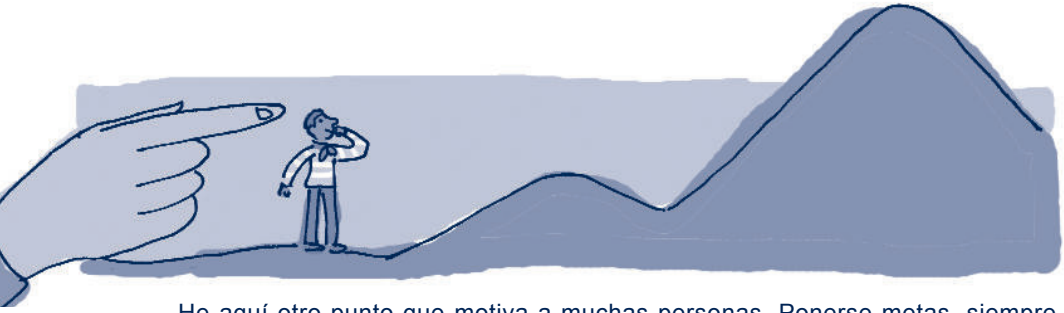
Duración:
30 minutos

Materiales:
Bolígrafos, lápices, rotuladores, etc.
Papel o cartulina para cada subgrupo.
Pizarra o panel.

Desarrollo:
1.- Se forman pequeños subgrupos de trabajo.
2.- La idea es comparar una situación problemática, en la que el grupo se encuentre, con un árbol.
En el tallo se localizará la causa central de la situación, en las raíces se localizaran aquellas causas particulares que puedan hacer engendrar la problemática, y en las ramas estarán las posibles o reales consecuencias que se deriven de esa situación.
Cada subgrupo o equipo dibujará un árbol.
3.- Se hace una gran puesta en común: se comparan sobre todo los tallos y se debate sobre las causas estructurales y las posibles consecuencias.

Evaluación:
Ante un problema de cierta importancia, nos será más fácil afrontarlo adecuadamente, si entre todos se manejan los mismos datos y se analizan a fondo todos los factores que hayan podido generar esa dificultad o situación.

Sección 19.- Retos - Desafíos



He aquí otro punto que motiva a muchas personas. Ponerse metas, siempre que sean adecuadas, realistas y un poco ambiciosas, no sólo es motivante, sino que hace que muchas personas no se conformen con lo mínimo. Y en los Scouts sabemos mucho de inconformismo.

De manera que no conformarse, ir a por más, cierta pizca de riesgo, de ambición e incluso de locura (controlada eso sí), hace que las personas les atraigan los proyectos menos conformistas y más utópicos.

En cambio, cuando todos se conforman con cumplir sin más, en hacer lo suficiente, en cumplir el expediente, ¡Qué triste resulta y que desmotivante!

Y es que si como Scouts nos proponemos dejar el mundo un poco mejor, no lo podemos hacer desde el conformismo, sino desde el maravilloso desafío de un mundo más humano y desde el reto de conseguirlo.

"La felicidad no se consigue sentándose a esperarla." **(Baden-Powell)**

"Muchos dejan de trabajar con entusiasmo porque no obtienen éxito inmediatamente; pero a buen seguro que si persistieran un poco, lo obtendrían. El hombre debe esperar que tendrá que trabajar rudamente antes de obtener éxito." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Uno no descubre nuevas tierras sin que ello conlleve el perder de vista la orilla durante un largo periodo de tiempo.
GIDE, André (1869 - 1951. Premio Nobel de Literatura)

Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen.
ARENAL, Concepción (1820 - 1893. Periodista y abogada)

El futuro tiene muchos nombres. Para los débiles es lo inalcanzable. Para los temerosos lo desconocido. Para los valientes es la oportunidad.
HUGO, Víctor (Besacon, Francia, 1802 - París 1885. Novelista)

Historias, cuentos

El hombre que plantaba árboles

En 1913 tuve la oportunidad de hacer un largo recorrido a pie por los parajes montañosos de la antigua región donde los Alpes penetran en Provenza. Eran tierras desérticas, estériles y opacas. Nada creía allí salvo alguna pobre vegetación silvestre. Sólo encontré sequedad y una pobre aldea abandonada. Finalmente, entre tanta soledad, vi un pastor con treinta ovejas echadas cerca de él sobre la tierra calcinada. Era un hombre de pocas palabras en medio de un paraje desolado. Vivían también algunas familias bajo aquel riguroso clima, en medio de la pobreza y de los conflictos provocados por el continuo deseo de escapar de allí.

Aquel pastor tenía 55 años y se llamaba Elzéard Bouffier. Usaba como bastón una vara de hierro. Con su punta hacía un hoyo en el que plantaba una bellota y luego lo rellenaba. Había plantado un roble. Plantó así cien bellotas con mucho cuidado. Llevaba tres años plantando árboles en ese desierto. Había plantado ya cien mil. De esos, unos veinte mil habían germinado. De los veinte mil pensaba perder la mitad a causa de los roedores o el mal clima. Aún así, quedarían diez mil robles donde antes no había nada.

Vino la guerra de 1914, y a su término volví a aquel lugar. Aquel pastor seguía extremadamente ágil y activo. Los robles tenían diez años y era más altos que un hombre. Era un espectáculo impresionante. Formaban un bosque de once kilómetros de largo y tres de ancho. Y todo aquello había brotado de las manos y del alma de ese hombre solo. Había proseguido su plan, y así lo confirmaban las hayas, que llegaban a la altura del hombro y que se encontraban esparcidas tan lejos como la vista podía abarcar. También había plantado abedules en todos los valles donde había adivinado acertadamente que había suficiente humedad.

La transformación había sido tan gradual, que había logrado formar parte del conjunto sin provocar mayor asombro. Algunos cazadores que subían hasta estas tierras yermas, habían notado, por supuesto, el repentino crecimiento de arbolitos, pero lo habían atribuido a algún capricho de la tierra. Esa fue la razón por la que nadie se entrometió en el trabajo de Elzéard Bouffier.

En 1935, las lomas estaban cubiertas de árboles de más de siete metros de altura. Recordando el desierto que era esa tierra en 1913 pude observar que el trabajo intenso realizado de forma metódica y tranquila, el vigoroso aire de la montaña, una vida frugal y, sobre todo, una gran serenidad de espíritu había dotado a ese viejo con una salud asombrosa.

Vi por última vez a Elzéard Bouffier en junio de 1945. Tenía entonces 87 años. Sólo el nombre familiar de la aldea me pudo convencer de que realmente estaba en una región que anteriormente había sido un paraje desolado. En 1913, había entre 10 ó 12 casas con tres habitantes que vivían de la caza con trampas y que física y moralmente estaban muy cerca del hombre primitivo. Ahora todo había cambiado, incluso el aire. En lugar de los vientos secos y ásperos que recordaba, soplaba una suave brisa cargada de aromas del bosque. Se habían restaurado las casas, y ahora estaban rodeadas de jardines en los que se habían plantado flores y verduras. Había matrimonios jóvenes. Aquel lugar se había convertido en una aldea donde era agradable vivir. Desde ahí fui caminando. En las faldas de la montaña vi pequeños campos de cebada y centeno. Al fondo del angosto valle, las praderas comenzaban a reverdecer. En lugar de las ruinas que había visto en 1913, ahora había campos prolijamente cuidados, dando testimonio de una vida feliz y confortable. Los viejos arroyos, alimentados por las lluvias y las nieves que conservan los bosques, corren nuevamente gracias a que sus aguas han sido canalizadas. Las gentes de las tierras bajas, donde el suelo es caro, se ha instalado aquí, trayendo juventud, movimiento y espíritu de aventura. A lo largo de los caminos, se encuentran hombres y mujeres vigorosos, niños que pueden reír y que han recuperado el gusto por los paseos.

Si se cuenta la primitiva población que vive con decencia, más de diez mil personas deben a Elzéard Bouffier gran parte de su felicidad. Cuando pienso que un hombre solo, armado únicamente con sus recursos físicos y espirituales, fue capaz de hacer brotar esta tierra de Canáan en el desierto, me convenzo de que, a pesar de todo, la humanidad es admirable; y cuando valoro la inagotable grandeza de espíritu y la benevolente tenacidad que implicó este resultado, me lleno de inmenso respeto hacia ese campesino viejo e iletrado, que fue capaz de realizar este trabajo. Elzéard Bouffier murió pacíficamente en 1947

Un ejemplo de resistencia

"La habilidad es lo que permite hacer ciertas cosas;
la motivación determina lo que se hace y la actitud cuan bien se hace"

¿Cómo tener una meta clara y aferrarse a ella hasta alcanzarla? En 1963, después de sólo un año en el trabajo, un joven asistente de entrenador en la Universidad de Carolina del Sur fue despedido por el entrenador principal, afirmándole que no tenía capacidades para este trabajo y le sugirió que se buscara otra profesión.

El joven estaba decidido a seguir adelante. Le gustaba el trabajo y se había fijado lo que, para la mayoría de la gente, parecía una meta imposible: ser el entrenador principal en la Universidad de Notre Dame, una de las universidades con uno de los mejores equipos de fútbol americano de toda la nación. Posiblemente, el hombre que lo había despedido consideró -en su momento- que esa meta estaba fuera de su alcance.

Con su decisión en mente, Lou Holtz comenzó su camino aceptando ser el entrenador de la Universidad de Ohio. Su trabajo fue allí tan bueno que la Universidad de Carolina del Norte lo llamó para que fuera el entrenador principal de su equipo de fútbol. En cuatro años logró la mejor marca que jamás se haya visto en el fútbol americano en el ámbito universitario.

Posteriormente, la Universidad de Arkansas lo contrató y después de una docena de temporadas logró la mejor marca de juegos ganados en la historia de esa universidad. En 1979, antes de jugar la final por el campeonato, sus tres mejores jugadores fueron sorprendidos con una mujer en su cuarto, por lo que los despidió del equipo inmediatamente.

Esta decisión creo un verdadero dilema y una lluvia de críticas, con los pronósticos de que seguramente esto le costaría el campeonato. Pero el entrenador y su equipo no se rindieron, ni permitieron que esta idea entrara en sus mentes, y en un esfuerzo supremo ganaron uno de los más grandes partidos que registra la historia del fútbol norteamericano en el ámbito universitario.

Finalmente, después de una breve pero exitosa temporada con la Universidad de Minessotta, a mediados de los años 80, recibió y aceptó una oferta para ser el entrenador principal en la Universidad de Notre Dame: la meta que se había propuesto veinte años atrás al ser despedido de su primer equipo. Cuando Lou Holtz aceptó el trabajo de entrenador principal en Minnesota, la única condición que puso en el contrato fue que si Notre Dame lo llegaba a invitar para ser su entrenador, él se sentiría libre para aceptar la invitación. Aun después de dos décadas, su meta seguía tan clara en su mente como cuando la fijó por primera vez.

Investigaciones dirigidas por prestigiosas instituciones como la Universidad de Harvard, la Fundación Carnegie y el Stanford Research Institute han demostrado que sólo un 15% de las razones por las cuales una persona sale adelante en su campo, tiene que ver con sus habilidades y conocimientos técnicos y el 85% restante, con su actitud, nivel de motivación y capacidad para desarrollar relaciones positivas con las demás personas.

HOLTZ, Lou (Entrenador de fútbol americano)

Rol Play

1ª Parte:

- Bueno, ahora tenemos que repartir los objetivos que nos hemos marcamos para este año como Consejo de Grupo, dijo Lucas, el nuevo Coordinador de Grupo. Os los recuerdo:

- Iniciar los contactos con la Asociación de Vecinos del Barrio.
- Captar 2 Scouters nuevos
- Crear un sistema de foros en Internet para las Secciones del Grupo.
- Poner al día la Historia del Grupo y de los miembros del Grupo.
- Limpiar y reponer los materiales de la intendencia.

- A ver quien se hace cargo de cada cosa, concluyó Lucas.
- Como yo soy la única que controla un poco de Internet, me temo que vais a tener que encargarme lo de los foros en Internet, dijo Diana, una Scouter de Escultas que trabajaba como informática.
- No es imprescindible, dijo Claudia, una Scouter de Tropa. Me podría encargar yo, que aunque no tengo ni idea, me vendría muy bien enterarme. Además, es fundamental que todos sepamos usarlo, así que ¿por qué no me encargo yo?
- Oye, esa idea me gusta, exclamó ilusionado Manuel, un Scouter de Clan. ¿Qué os parece si además nos tomamos los objetivos como parte de nuestro aprendizaje? Podríamos intentar que cada uno hiciera algo como un reto. De esa manera, no sólo hacemos las cosas, sino que aprendemos.
- Sí, claro y también nos puedes poner indicadores de progresión, rió burlonamente Pepe, uno de los Scouters de la Manada.
- No te burles de la propuesta de Manuel, dijo Claudia. Me parece que es interesante. La progresión no es sólo importante para los chicos, sino también para los Scouters. Además es una forma de hacerles ver que también nosotros nos esforzamos, y de aprender cosas nuevas, por supuesto.
- Estamos muy liados y hay muchas cosas que hacer en el Grupo para dedicarnos a más cosas. Lo importante es que salga el trabajo y no el que aprendamos cosas, protestó Diana. Las cosas salen mejor si cada uno hace lo que sabe.
- Pero también podemos apoyarnos y enseñarnos cosas, dijo Manuel.
- Bueno, ya está bien, interrumpió Lucas. Pongámonos de acuerdo definitivamente. ¿Cómo adjudicamos los objetivos?

2ª Parte:

- Bien, nos ha costado, pero al final hemos llegado a una decisión, así que cada uno decide si quiere o no que su objetivo sea un reto o no para él, prosiguió Lucas. Ahora podemos poner responsables a los objetivos, ¿os parece?
- Bueno, yo como no quiero retos, sigo pensando en hacer el sistema de foros, dijo Diana. Y no es que no quiera nunca desafíos, sino que ahora ando muy liada en el trabajo.

- De acuerdo, puedo ayudarte y así me enseñas como se hace, ¿te parece?, le propuso Claudia. Tengo mucho interés en que participe la Tropa y así puedo enseñarles.

- Yo me apunto a lo de captar Scouters. Me gusta como reto, dijo Manuel.
- Un momento, Manuel. ¿Estás seguro de eso? Piensa que es un proyecto importantísimo para el Grupo y que hay que dedicarle mucho tiempo, contestó Lucas. ¿No estás siendo muy ambicioso? Tu trabajo y tu familia no sé si te van a permitir dedicarle el tiempo necesario.
- Estoy de acuerdo con Lucas, Manuel. Creo que te vendría mejor lo de los materiales de intendencia. Eso lo puedes hacer en los ratos libres y no es tan esencial para el futuro del Grupo, indicó Pepe.
- Siempre me mandáis cosas sin importancia, y eso no me motiva nada. El año pasado lo mismo. Vale, hacedlo vosotros, pero espero que quien se encargue, lo haga bien y no diga luego en la evaluación que no pudo, protestó Manuel.
- Si os parece yo me encargo de lo de la Asociación de Vecinos, propuso Lucas.
- Espera un momento. Aún recuerdo que ese objetivo se propuso el año pasado y no se hizo nada. Y ¿quién era el responsable? Tú también, Lucas. ¿No lo recuerdas?, le interrumpió Pepe.
- Un momento, Pepe. Eso ya se evaluó. ¿No lo recuerdas? Se vieron las circunstancias y se decidió que me ocupara de otras cosas. Por eso, lo quiero precisamente, porque se ha convertido en un reto para mi, le contestó algo enfadado Lucas.
- Venga, chicos, no os pongáis así. Lo importante es que lo consigamos. No es plan de echarnos cosas en cara. Todos nos conocemos hace tiempo, intentó suavizar Diana, quitándole hierro al asunto.
- Claro, y ahora querréis que yo me quede con lo de la Historia de Grupo y el listado de miembros que no hay quien lo haga, comentó malhumorado Pepe.
- Aún no se ha repartido nada, dijo Lucas. Lo repartimos todo consensuándolo y todos tenemos que estar de acuerdo.
- Prefiero no meterme en problemas, le repuso Pepe. Si puedo lo hago, y si no, pues ya lo hará quien pueda o cuando se pueda. Total, tampoco es imprescindible.
- Esa no me parece la actitud adecuada, Pepe, le contestó Claudia. Pues ¿sabes qué? Que yo no me voy a conformar con cumplir el expediente. Aunque tenga que trabajar el doble, pero por fin vamos a tener la historia del Grupo al día. ¿Diana, te apuntas a hacerlo conmigo? Lo mismo podemos hacer algo con mi ilusión y tu informática.

Personajes principales: Lucas (Coordinador de Grupo), Diana (Scouter de Escultas), Claudia (Scouter de Tropa), Manuel (Scouter de Clan) y Pepe (Scouter de Manada).

*** **Sugerencia:** Se plantea el Rol Play en dos partes. En la primera, la situación se centra en el debate de si los objetivos se ponen en función de lo que se sabe o como reto, desafío, aprendizaje. En la segunda parte, la idea es ver de qué forma se pueden intentar consensuar los resultados. Una forma puede ser repartir los objetivos y qué criterios se deberían de tener en cuenta. ***

VIDEO FORUM: "MI PIE IZQUIERDO"

Objetivos:
Reflexionar sobre el afán de superación del ser humano.

Desarrollo:
La película "Mi pie izquierdo" (1989), galardonada con dos Oscar (mejor actor y mejor actriz secundaria) y un total de cinco nominaciones narra la historia de vida de Christy Brown, un escritor irlandés aquejado de parálisis cerebral, cuya tenacidad echó por tierra todas las barreras que impedían su integración en la sociedad. Un conmovedor ejemplo de superación y lucha por conseguir las metas.

Evaluación:
"El reto de superarse: El afán de superación del ser humano, ya sea por el espíritu competitivo o por el deseo de superar un reto físico o intelectual, constituye la base para la realización de logros y metas. Es lo que lleva a un atleta al final de la carrera, o a un artista a realizar grandes obras, es el mismo que lleva a un alpinista a la cima de las montañas, y una vez alcanzada la cumbre largo tiempo deseada, es lo que nos lleva a buscar una más alta o más difícil".

LA INUNDACIÓN

Objetivos:
Desarrollar la inventiva a la hora de afrontar retos y desafíos.

Desarrollo:
El narrador pide a cada participante que coja un folio. El objetivo del juego es que cuando el narrador diga "que viene la inundación", nadie tenga ninguna parte de su cuerpo apoyada en el suelo, sólo en el folio.

El narrador comienza a inventarse una historia sobre una inundación y cada vez que diga "que viene la inundación", los participantes no deben tocar el suelo, para ello pueden pisar el folio. El participante que toque el suelo quedará eliminado. Cada vez que pase la inundación, se debe cortar el folio y quedarte con una sola mitad, y así sucesivamente.

Llegará el momento, (se supone…) que para seguir sobreviviendo se debe tener inventiva y colaborar con el resto de participantes.

Sección 20.- Sentido a lo que se hace

Dar sentido a lo que se hace, nos habla de no perder de vista las finalidades de lo que hacemos. Hacer las cosas con un sentido, y no sólo con unos objetivos. Los objetivos son más concretos, más operativos. Cuando hacemos las cosas con un sentido estamos yendo a la esencia de por qué las hacemos. En el Escultismo, este sentido no puede ser más que trascendente. Aquí no cabe hacer las cosas por intereses personales, económicos, de poder,... O no debería de caber. El sentido trascendente es creernos que hacemos las cosas buscando la felicidad de los demás y esto especialmente en los niños y muchachos que educamos, de manera que seamos un servicio a la sociedad para dejarla mejor que la encontramos.

"Mientras viváis en este mundo, tratad de hacer algo bueno que perdure después de vuestra muerte." **(Baden-Powell)**

"No creo que tengáis ningunos derechos que no hayáis ganado.
Tenéis el derecho de que se os crea, si lo ganáis diciendo
siempre la verdad; y tenéis el derecho de ir a la cárcel,
si lo ganáis robando. Hay muchas personas que van por ahí
alardeando de derechos sin que nunca hayan hecho nada por conquistarlos.
Vosotros cumplid primero con vuestro deber
y después obtendréis vuestros derechos." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Se trata de un castillo en el que se trata que todo esté racionalmente organizado y confortable, pero en el que se vive con angustia porque nadie sabe para qué se vive en el castillo ni, a fin de cuentas, qué es el propio castillo.

KAFKA, Frank (1883 -1924. Escritor checoslovaco)

Puedes decir que soy un soñador, pero no soy el único.
Espero que algún día te unas a nosotros y el mundo vivirá como uno.

LENNON, John (Liverpool, 1940 - Nueva York, 1980. Integrante y fundador de los Beatles.)

El voluntariado social es una actitud hacia la vida y una forma de aprendizaje,
una manera de conocerse a uno mismo a través del conocimiento de los otros,
es un camino de apertura y búsqueda constante.
El voluntariado aprende más de las preguntas que de las respuestas.
Pero, sobre todo, es un compromiso social libre
y conscientemente asumido.

Manual de Voluntariado, Madrid, Solidarios para el Desarrollo, 72)

Historias, cuentos

Utopía

Ella está en el horizonte.
Me acerco dos pasos,
ella se aleja dos pasos.
Camino diez pasos
y el horizonte se corre
diez pasos más allá

Por mucho que yo camine
nunca la alcanzaré.
Y entonces…
¿para que nos sirve la utopía?
Para eso sirve: para caminar

GALEANO, Eduardo (Montevideo, 1940. Escritor y periodista)

La catedral

Allá por el siglo XVIII cuentan que un transeúnte que paseaba por la bonita ciudad de Burgos se detuvo ante una obra donde trabajaban tres canteranos esculpiendo una piedra. Le pregunto a uno:

-¿Qué haces, amigo?

Y este le respondió, sin levantar la cabeza: *-Me gano el pan-.*

Después pregunto a otro hombre: *¿Qué haces, amigo?*

Y el obrero, acicalando el objeto de su tarea, explico: *Ya lo ves, estoy tallando una hermosa piedra.*

Y finalmente, repitió la pregunto también al tercero. Y este último alzando hacia él unos ojos llenos de alegría, exclamo: *¡Estamos edificando una catedral!*

El caso es que los tres estaban realizando la misma tarea. El primero se contentaba con ir tirando, el segundo ya le había dado cierto sentido pero solo el tercero descubría su grandeza y su dignidad.

De uno en uno

Cierto día, caminando por la playa reparé en un hombre que se agachaba a cada momento, recogía algo de la arena y lo lanzaba al mar. Hacía lo mismo una y otra vez. Cuando me aproximé, observé que lo que agarraba eran estrellas de mar que las olas depositaban en la arena, y una a una las arrojaba de nuevo al mar. Le pregunté por qué lo hacía y me respondió: *"Estoy lanzando estas estrellas marinas de nuevo al océano. Como ves, la marea está baja y estas estrellas han quedado en la orilla. Si no las devuelvo morirán aquí por falta de oxigeno"*. *"Entiendo, pero debe de haber miles de estrellas de mar sobre la playa, no puedes lanzarlas todas. Son demasiadas, quizás no te des cuenta que esto sucede probablemente en cientos de playas a lo largo de la costa. ¿No estás haciendo algo que no tiene sentido?"*. El hombre sonrió, se inclinó y tomó una estrella marina y mientras la lanzaba de vuelta al mar me respondió: "Para ésta si lo tuvo".

Rol Play

- Y con esto, acabamos el Consejo de Grupo. El próximo será el 20 de Febrero a las 8 de la tarde. Y si tenéis cualquier problema, ya sabéis todos mi teléfono, comentó Eva, dando por finalizado el Consejo de Grupo.

Todos se levantaron y comenzaron a recoger las cosas. El Consejo de Grupo estaba compuesto por una mezcla de gente con experiencia y otros que se habían incorporado ese mismo año. Los nuevos Scouters eran más de la mitad y por ello, Eva los trataba como si fuera, en cierto modo, su madre.

Ya era tarde y los más jóvenes fueron despidiéndose poco a poco.

- *No preocuparos los que tenéis cosas que hacer. Yo me quedo a recoger con los que puedan, dijo Eva, mientras los despedía.*

Los más antiguos fueron quedándose charlando y la conversación fue derivando, cómo no, hacia la situación del Grupo.

- *Yo creo que el Grupo está ahora más fuerte,* comentó Daniel, uno de los Scouters de Tropa. *Las secciones funcionan mejor y están más estables.*
- *Sí, la verdad es que fue un éxito la captación que hicimos de Scouters. ¿Quién nos iba a decir que aquellas charlas iban a dar tanto fruto? comentó Mar, la Akela del Grupo.*
- *Bueno, y aprovechando que nos hemos quedado las viejas glorias, ¿qué me decís de los nuevos?,* preguntó Eva.
- *Yo los veo bien, dijo Luisa, la Coordinadora de Escultas. Conmigo está Gregorio y yo estoy muy contenta. Está implicado, ilusionado, vamos, que más no se puede pedir.*
- *Conmigo está Marcos,* dijo Daniel. *Yo lo veo bien, pero hay que darle más tiempo. Aún es pronto para valorar su aportación. Yo lo veo ilusionado, pero no sé yo si tiene claro por qué está aquí.*
- *Hombre, aún es pronto,* dijo Elena, la Coordinadora de Castores. *Yo estoy*

con Silvia y lo de los juegos y eso, bien. Pero no ven la importancia de ser ellos auténticos scouts. Es como si no se creyera del todo las cosas. Trabajan y demás, pero creo que les falta espíritu scout.

- *¿Espíritu Scout? Venga ya. Como empecemos a darles la brasa con el Escultismo de Baden Powell, el uniforme y las ceremonias, acabamos con ellos,* comentó Daniel. *La gente no quiere oír esas cosas. Después de estar toda la semana liados, lo que quieren es olvidarse de todo y divertirse. Mejor ni se lo recordamos.*
- *Pues yo no estoy de acuerdo. Precisamente en la última reunión, Gregorio me planteó que cuando iba a hacer al Promesa. Y como él, creo que a casi todos les haría ilusión,* le contestó Luisa.
- *Mujer, eso es por poder ponerse la pañoleta. Como los Escultas, están todo el día preguntándole que cuando la va a hacer, dijo Mar. De todas formas, creo que algunos de ellos necesitan que alguien les explique algunas cosas, como a Cristian. Y yo creo que debe ser Eva.*
- *¿Yo? Pues no sé que queréis que haga. ¿No sería mejor que lo hiciéramos entre todos?,* contestó Eva, sintiéndose aludida.
- *Lo ideal sería hacerles ver lo que es importante para nosotros,* explicó Elena. *La importancia del servicio, del altruismo, de la autoformación. Que estamos aquí para educar a los chavales porque creemos en la juventud y en su educación. Y que lo hacemos desde los valores Scouts.*
- *Como empecemos con el rollo de los valores y la educación, metemos la pata. Os repito que la gente no quiere oír esas cosas. Por lo menos al principio. Conforme vayan preguntando podremos ir dándoles respuesta. Que hagan su promesa y si duran más de un año, ya tendremos tiempo de reflexionar,* respondió Daniel.
- *No puedes educar si no sabes en qué valores, Daniel. ¿Cómo puedes decir eso? Yo veo el déficit que tienen esos Scouters. Y esas cosas no se aprenden en los Cursos de la Escuela. O lo maman en el grupo o pensarán que esto es una gran mentira,* insistió Luisa, con vehemencia.
- *Bueno, centremos el tema,* dijo Eva. *¿Qué proponéis que hagamos con los nuevos? ¿Seguimos igual con ellos, sin agobiarlos? ¿Les proponemos charlar sobre el Escultismo? ¿Ambas cosas? Y si hacemos algo distinto hasta ahora ¿cómo lo hacemos?: El grupo nunca ha tenido tantos Scouters nuevos que no venían del Clan.*

Personajes principales: Eva (Coordinadora de Grupo), Daniel (Scouter de Tropa), Mar (Scouter de Manada), Luisa (Coordinadora de Escultas) y Elena (Coordinadora de Castores).

Otros personajes: Gregorio (Scouter de Escultas), Marcos (Scouter de Tropa), Silvia (Scouter de Castores) y Cristian (Scouter de Manada).

*** **Sugerencia:** Podemos plantear un Rol Play en el que se resuelva la situación que se expone en el caso. Igualmente, se puede hacer un segundo Rol Play donde se representarán los papeles (incluyendo a los nuevos), en el Consejo de Grupo, donde se les expliquen las cosas a hacer, si es que se decide alguna. A algunos puede parecerles bien y a otros, no tanto. Finalmente, también podemos representar un Rol Play con las acciones que decida el Consejo de Grupo. ***

Dinámicas

Las dos actividades que se plantean a continuación, constituyen la planificación estratégica, de tal forma que, si se usaran las dos consecutivamente, definirían ésta en el grupo, dándole un sentido y una dirección concreta a lo que hacemos diariamente.

Evidentemente, también se pueden utilizar de forma individual como herramientas prácticas de motivación.

¿Qué es la planificación estratégica?

Es el proceso que permite a una organización definir su "misión", describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación.

¿PARA QUÉ ESTAMOS AQUÍ? LA MISIÓN Es importante que todos entiendan y compartan la finalidad del Grupo Scout, que no es otra que educar buenos ciudadanos, comprometidos, conscientes y coherentes con sus responsabilidades sociales.	El saber porqué hacemos las cosas, cuál es su fin último, es una potente motivación para cualquier persona. La misión de un Grupo Scout refleja la razón de ser de éste, es decir, el por qué y el para qué de su acción cotidiana. Viene a ser la respuesta a las siguientes preguntas: ¿para qué estamos aquí?, ¿cuál es nuestra razón de ser? Los Scouters deben de conocer el propósito o la razón de ser del Grupo, descrito en el Proyecto Educativo del Grupo. Es importante que todo el Consejo de Grupo tenga clara la misión del Grupo Scout, como ideario para desarrollar nuevas estrategias de acción. Normalmente, la misión o el fin de un Grupo Scout es preparar buenos ciudadanos, conscientes y coherentes con sus responsabilidades sociales.
¿QUÉ FUTURO DESEAMOS CREAR? LA VISIÓN También es importante imaginar; saber cuál sería nuestro Grupo Scout ideal, ese futuro al que deseamos llegar con muchos educandos y Scouters correteando por el espacioso local.	**Dinámica:** Imaginar para cambiar el mundo. Cuando hablamos de visión nos referimos a una visualización o representación de hacia dónde debe o quiere ir el Grupo Scout en un futuro medio - largo plazo, es decir, del futuro que se desea. Para cualquier Scout se hace imprescindible imaginar, tener ilusión, pensar cuál sería nuestro Grupo Scout ideal, pensar en ese futuro al que deseamos llegar con muchos educandos correteando por el espacioso local y Scouters para guiarles.

¿CÓMO LO VAMOS A HACER? PLAN ESTRATÉGICO	**Dinámica:** Un DAFO y algo más.
Nuestros objetivos para conseguir nuestros fines (La Misión) y nuestro futuro ideal (La Visión), las acciones para conseguirlos, los responsables, los plazos, etc.	Tenemos un plan. Ya lo decía Aníbal, el del pelo blanco del Equipo A, me encanta que los planes salgan bien. Y es que no tener un plan resulta desmotivador, y por el contrario, tener planes, objetivos concretos, estrategias, es muy motivador, nos sentimos parte de algo que tiene sentido. El Plan Estratégico se utiliza para dar la orientación del Grupo Scout en un periodo de tiempo, de forma que suele estar formado por un conjunto de decisiones de gestión que se centra en lo que hará el Grupo para alcanzar el éxito y la forma en que lo hará. Hacer un buen análisis y un buen Plan Estratégico pone los cimientos para mejorar en todos los sentidos.

IMAGINAR PARA CAMBIAR EL MUNDO

Objetivos:
Imaginar, saber cuál sería nuestro Grupo Scout ideal, ese futuro al que deseamos llegar con muchos educandos correteando por un espacioso local y Scouters para guiarles…

Duración:
25 -30 minutos

Desarrollo:
Han trascurrido cinco años desde la fecha de hoy, y asombrosamente, el Grupo Scout y las personas - Scouters, padres y educandos - que lo componen han creado el Grupo Scout que deseaban crear.

Imagina que ese Grupo Scout estuviera ante tus ojos. DESCRÍBELO, primero, sobre el papel, examinando las preguntas que aparecen a continuación una por una, aportando un máximo de tres ideas por preguntas.

Preguntas para reflexionar sobre el futuro deseado (a 5 años)

1.- ¿Cuáles son nuestros valores?
2.- ¿Cómo se trata y se considera a la gente? (a los educandos, a los padres, a los Scouters, a los antiguos Scouters, etc.)
4.- ¿De qué nos sentimos orgullosos?
5.- ¿Cuál es nuestra imagen en la sociedad?
6.- ¿Cómo nos ve la administración?
7.- ¿Cómo son los responsables, los Scouters?
8.- ¿Cómo utilizamos los fondos? ¿En qué invertimos?

Evaluación:
¿Cómo nos imaginamos el futuro del grupo? ¿Existen grandes diferencias entre los Scouters a la hora de imaginarlo o hay un patrón común? ¿Hay que ser siempre realistas o por el contrario nos ilusiona tener metas ideales?

UN DAFO Y ALGO MÁS

Objetivos:
Analizar las cualidades positivas y negativas del Grupo Scout, obteniendo objetivos estratégicos y las acciones para conseguirlos.

Desarrollo:
Comenzamos colocando un papelógrafo dividido en cuatro partes, escribiendo en cada una de ellas las palabras debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, tal y como se ve en el dibujo (pueden ser cartulinas de colores):

ANÁLISIS INTERNO (PRESENTE)	ANÁLISIS EXTERNO (FUTURO)
Debilidades: ■ Somos pocos Scouters. ■ Estamos poco formados. ■ Problemas económicos. ■ El local es inadecuado. ■ Tenemos pocos rovers. ■ El Scouter del clan está quemado. ■ No tenemos programa ni proyecto educativo propio. **Fortalezas:** ■ Los Scouter tienen experiencia ■ Los Scouter fueron educandos del grupo y lo sienten como propio. ■ Somos un grupo que nos llevamos bien. ■ El coordinador tiene experiencia y sabe motivarnos. ■ El grupo tiene mucha historia y antiguos colaboradores. ■ Tenemos gran capacidad de hacer actividades de calidad sin muchos recursos.	**Amenazas:** ■ El dueño del local no quiere prorrogar el contrato. ■ La ley nos exige estar titulados. **Oportunidades:** ■ Subvención del Gobierno Autonómico. ■ Posible cesión de un local del Ayuntamiento. ■ Curso de la escuela IM. ■ Cursos de Juventud del Ayuntamiento.

La primera columna (debilidades y fortalezas) representa el análisis interno de nuestro Grupo (también puede representar el presente). La segunda columna (amenazas y oportunidades) representa el análisis externo, el entorno, la sociedad, los competidores, etc. (también puede representar el futuro)
En cada recuadro, por turnos, vamos a ir escribiendo, entre todos, cosas que nos definen en cada uno de los cuadros, como los ejemplos que hemos mostrado.
Una vez finalizado el diagrama, vamos a intentar relacionar las que se pueden agrupar. De esta manera veremos claramente nuestros puntos débiles y fortalezas, y podremos definir entre 7 y 10 objetivos estratégicos para el Grupo en los próximos años. Un corto ejemplo sería:
XXX Los Scouters están poco formados, y es un problema porque la ley nos exige titularnos. Además afecta a las secciones porque hacemos las cosas de manera intuitiva y no porque sepamos. Los cursos y la formación interna pueden ser soluciones. No tenemos Proyecto y Programa propios con lo que perdemos concreción en nuestra realidad.

XXX Vemos que tenemos un problema de número de Scouters, que se llevan bien, pero que son pocos y están estresados, duplicados en secciones y cargos, etc. Encima el Clan, que aunque no lo propiciemos directamente suele ser nuestra fuente estable de Scouters, tiene pocos rovers, que pueden desmotivarse y no llegar a querer ser Scouters.
XXX El local no es adecuado y además nos quieren echar. Existe la posibilidad de pedir un local al ayuntamiento, una madre es concejala.
XXX Como siempre, estamos sin blanca. Sabemos ir tirando sin gastos, pero se nota en que no tenemos muchos recursos para actividades. Existe una próxima convocatoria de subvenciones.
Ahora es preciso definir las acciones, los plazos, los responsables, para no caer en el riesgo de que este DAFO sea únicamente un análisis de la realidad, y no dé resultados.

Objetivo	Acciones	Responsable	Plazos	Indicadores
1.- Dar formación a los Scouters	**1.1.-** Obligaciones legales.	Coordinador de grupo	Septiembre	Conocemos nuestras obligaciones legales como Scouters.
	1.2.- Cursos de la Escuela IM	Tutor de formación	Ronda Solar	Titulación requerida legalmente.
	1.3.- Pagar los cursos para que sean gratuitos y motivar así a la participación	TesoreroTutor de formación	Ronda Solar	Los cursos han sido gratuitos para los Scouter.
	1.4.- Hacer sesiones formativas internas sobre temas de programas a demanda.		Ronda Solar	Las demandas de formación en temas específicos han sido atendidas.

Sección 21.- Orgullo de pertenencia

Ser Scout es un orgullo y un honor. Pero no esa clase de orgullo de la que uno puede ir presumiendo y sacando pecho. Es orgullo de pertenecer al Escultismo, un colectivo de personas que, en todo el mundo, trabajan por mejorar la sociedad y que comparten unos valores comunes.

Podemos sentirnos orgullosos también de nuestra Asociación, de nuestro Grupo o de pertenecer a cualquier otro colectivo. Pero todos estos orgullos no pueden servir para dividirnos, sino para comprometernos más en nuestra tarea. Mejorando lo que tenemos, colaboramos con el fin último. Pero manteniendo el respeto por los demás, sus tradiciones, costumbres, formas de ser,...

Por tanto, estar orgulloso de lo que se es, es una forma de contribuir a la Misión del Escultismo.

"El Escultismo tiene por Misión - partiendo de los valores enunciados en la Promesa y la Ley Scout - contribuir a la educación de los jóvenes y a la construcción de un mundo mejor, poblado de personas satisfechas consigo mismas y dispuestas a jugar un papel constructivo en la sociedad."

"Asíos a vuestra promesa scout siempre, aun cuando hayáis dejado de ser muchachos." **(Baden-Powell)**

"Los Scouts de todas las partes del mundo, son embajadores de buena voluntad que se dedican a hacer amigos echando por tierra las barreras de color, credo y clase social." **(Baden Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Nadie es una isla completa en sí misma; cada hombre es un pedazo del continente,
una parte de la tierra; si el mar se lleva una porción de tierra,
toda Europa queda disminuida, como si fuera un promontorio,
o una casa de uno de tus amigos, o la tuya propia.

DONNE, John (1572 - 1631. Escritor británico)

Yo podría estar encerrado en una cáscara de nuez
y sentirme rey de un espacio infinito.
SHAKESPEARE, William (1564 - 1616. Poeta y autor teatral inglés)

Todo lo individual por sí tiene una medida propia de aptitud,
sólo la capacidad de género es inmensurable.
NOVALIS, Friedrich von Hardenberg (1772 - 1801. Poeta alemán)

Historias, cuentos

Algunas de las mejores cosas de ser Scouter

- Las quinielas de principio de ronda para distribuir Scouters.
- La mezcla de cansancio y satisfacción al terminar una acampada.
- Ser a la vez un niño y un educador.
- Cambiar de nombre cada ronda solar.
- Discutir en los Consejos defendiendo tu postura.
- Defender a tus niños frente acusaciones de otro Scouter.
- Aprender de la sencillez y simplicidad del mundo de los niños.
- Los "controles de calidad" de la comida de los niños.
- El abrazo de un lobato que confía en ti y te quiere.
- Preparar actividades e imaginar como saldrán y si les gustarán a los lobatos
- Llamar a tu sección y que respondan y vengan corriendo con interés.
- El trato con los padres y saber que te confían a sus hijos.
- Que un lobato te despierte a medianoche porque te necesita.
- Pillar a los niños montando alguna trastada y ver como disimulan
- Construir el local de grupo.
- Ayudar a sacar adelante un proyecto y celebrarlo después.
- Resolver conflictos entre los niños y aguantarte la risa.
- Ayudar a buscar la linterna a un lobato que la ha perdido.
- El Consejo al finalizar el día
- El Zorro en los campamentos de verano.
- Organizar el material de tu sección, revisarlo...
- Detectar problemas en otras secciones, comentárselo y que no se lo tomen como un ataque personal
- Proteger al débil
- Pasar el tiempo libre con los lobatos que han venido a buscarte para enseñarte algo.
- Aguantarte la risa en determinadas situaciones para no estropear el lado educativo del momento.
- Saber actuar para ser imparcial en determinadas situaciones en donde entran en juego los sentimientos.
- Tu capacidad de reacción ante una situación peligrosa en medio de la montaña.
- Ver como niños que tenías en Manada y que erais inseparables se hacen mayores y les da corte hablar contigo, porque piensan que ya no eres su Scouter...
- Jugar a los "troncos" con los niños.
- El stress del día anterior del campamento cuando no sabes si se te olvida algo, si todo saldrá bien...

- Ver que ponen en práctica algo que les enseñaste hace tiempo.
- Aprender nuevas canciones y enseñárselas en medio del bosque.
- Ser serio cuando tienes que serlo, aunque te den ganas de reír.
- La sonrisa de un lobato.
- Una travesía en la que la manada bromea contigo y os reís durante horas y horas y el trayecto se hace muy corto.
- Que diluvie y se estropee la actividad que tenias pensada y seas capaz de improvisar y sacar algo mucho mejor que la actividad que tocaba.
- Probar métodos nuevos y ver que ¡Funcionan!
- Conocer a gente de otros grupos y aprender canciones, juegos y danzas que más tarde utilizarás con tus niños.
- Conseguir que se integren los niños nuevos.
- Observar a un lobato que es sonámbulo para que no se haga daño
- La mirada de un lobato que está deseando contarte algo pero no se atreve.
- Quedarte horas con un niño que no se quiere comer la ensalada, y comprobar que en realidad lo que necesitaba era hablar con alguien y que te quedaras con él.
- Salir en mitad de la noche a reparar tiendas que han cedido para que no se mojen los niños.
- Ser aplastado por una manada de lobatos.
- Gastar bromas a los lobatos en las que todos se rían contigo.
- Arrancar sonrisas a scouts que están tristes o poco animados.
- Enseñarles a no dejar nada a medias y ver que sale de ellos terminar las cosas hasta el final.
- Pasar especialidades a los troperos y ver con satisfacción que lo han aprendido.
- Pasar una cadena de teléfonos.
- Atender los problemas de los niños y hablarlo con sus padres para, entre todos, solucionar el problema.
- Tener un niño conflictivo y ver que si trabajar con él, consigues increíbles progresos.
- Preparar un festival de la canción y ganarlo, aun sabiendo que lo importante es participar, pero poniendo todo tu empeño en ello.
- Que el equipo de Scouter te apoye y todos trabajéis en la misma dirección.
- Hacer un juego de ciudad y que la gente se te quede mirando.
- Contarles una historia de "miedo" que no sea de miedo pero pegarles un susto.
- Gastar bromas a otros Scouters contando con la ayuda de los niños.
- Ver crecer el número de gente que forma tu Grupo Scout.
- Escuchar las opiniones de los lobatos acerca de la actividad que preparaste y tenerlas en cuenta para mejorar.
- Llorar cuando tus educandos pasan a otra sección.
- Viajar al extranjero y poder conocer Scouters de otros países y aprender otras costumbres.
- Conseguir que una manada rebelde y con la que era imposible trabajar, evolucione y te deje con la boca abierta.
- Ayudar a los más pequeños a hacerse el saco.
- Aprender de los niños a cada minuto.
- Cantar con ellos y que te pidan canciones.
- Que un padre te diga que sus hijos están deseando que llegue el sábado para volver a los scouts.

- Encontrarte con un ex miembro del grupo por la calle y que te llame por tu nombre de viejo lobo.
- Acudir a una cena 25 Aniversario de la creación de tu grupo y emocionarte al ver de nuevo a gente con la que perdiste el contacto.
- Conseguir una Manada unida.
- Encontrarte con scouts por el mundo, en los sitios más insólitos.

El escultismo en el mundo

Una de las grandezas del escultismo, entre otras muy importantes, es la gran hermandad que llegamos a formar por el simple hecho de tener en común una promesa y una ley scout. Esta hermandad se consigue gracias a que las secciones se organizan en grupos scouts, éstos a su vez forman asociaciones que pertenecen a una Federación y ésta última, a la Organización Mundial del Movimiento Scouts.

Actualmente, el escultismo está presente en 216 países, con más de 28 millones de scouts de ambos sexos.

Forman la Federación 318 Grupos Scouts con más de 32.000 miembros repartidos por la geografía española.

ASDE - Federación de Asociaciones de Scouts de España es miembro del Consejo de la Juventud de España, de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, de la Plataforma de las Organizaciones de Infancia y del Consejo Estatal de ONG's de Acción Social.

Rol Play

- Ya estamos todos por fin. Seguimos sin ser muy puntuales, pero bueno. No hemos esperado mucho esta vez, comentó Paco, el Coordinador de Tropa. Tenéis todos los objetivos y los contenidos de la Tropa del nuevo trimestre y vamos a ver como concretamos las actividades.
- Estupendo, tengo ganas de volver a ver a las patrullas, tras el Campamento. Ha sido un campamento maravilloso, comentó Isaac.
- No tanto, que parece que este ha sido el mejor campamento del mundo, le respondió Inma. No digo que no haya estado bien, pero con sus cosas. Hemos improvisado mucho y al final no se han cumplido todos los objetivos previstos.
- Otro campamento más. O menos según se vea. Porque yo cada vez los cuento por menos. Otro que pasa, comentó melancólica Anabel.
- Que mal te veo Anabel. Tampoco es para tanto, le respondió Paco.
- Bueno, ya sabes que esto de ser scout es una etapa más en tu vida, como el colegio o la pubertad. Todo se pasa, expuso Anabel.
- Mujer, tampoco es eso, comentó Inma. Yo creo que estás un poco pesimista. No sé cuanto estaremos en el Grupo, pero lo de ser scout es para toda

la vida.

- Pues yo llevo otra ronda y ya son tres. La verdad es que cuando llevas más de tres años empiezas a quemarte. Voy a ir pensando en dejarlo el año que viene, antes de que me queme del todo, planteó Anabel. Ya he cumplido más que la mayoría ¿no?
- Pues yo creo que ser Scout es la cosa más maravillosa que me ha pasado en la vida, comentó Isaac. Me da pena que no lo veas así, Anabel.
- Hola Tropa, ¿estáis por aquí reunidos?, interrumpió Juanma, el Coordinador de Grupo, que acababa de llegar al local.
- Sí, estamos comentando el Campamento de Navidad, le respondió Paco.
- Bueno y ¿cuál es la evaluación?, preguntó Juanma.
- Ya sabes que aún no está cerrada, pero veo que estamos algunos muy ilusionados y otros un poco de bajada, le respondió Paco. Por cierto, Juanma, ¿que es para ti ser scout?
- Uy, que esta pregunta me suena a trampa. En fin, me meteré en la trampa, sonrió Juanma. Mirad, yo lo veo así. Ser scout es afrontar la vida de otra manera. Nosotros somos constructores de un mundo mejor. No nos conformamos y luchamos por dejar el mundo mejor a través de la educación de los jóvenes.
- Pero ¿no te suenan esas palabras a vacío?, le preguntó Anabel.
- Mira, mi opinión ha cambiado recientemente. ¿Recuerdas que estuve en un encuentro europeo de scouts? Pues allí descubrí que no eran palabras vacías. Había scouts de muchos sitios, cada uno con los problemas de sus países y a la vez compartiendo los mismos valores, recordó Juanma. Me encanta pensar que hay miles de hermanos en todo el mundo trabajando todos los días sin esperar recompensa.
- Y ¿tú crees que serás scout toda tu vida?, le preguntó Isaac de sopetón. Ya llevas muchos años.
- No lo sé. Eso nunca se sabe. Lo importante es sentirse a gusto en el Escultismo y útil cada día, respondió Juanma. ¿Tú te sientes así?
- Pues sí, pero también miro al futuro. Sé que algún día tendremos un local nuevo y hermoso. No sé si yo lo veré, pero me encantaría poder pasearme por él y verlo lleno de niños, comentó Isaac.

Personajes principales: Paco (Coordinador de Tropa), Isaac (Scouter de Tropa), Inma (Scouter de Tropa), Anabel (Scouter de Tropa) y Juanma (Coordinador de Grupo).

*** **Sugerencia:** El Rol Play permite incorporar ideas propias a los que lo representen. Deja cierta libertad a los actores. Podemos abrir el debate al incorporar otros Scouters que se vayan incorporando con sus propias posturas. ***

PALABRA IMPACTANTE

Objetivos:
Reflexionar acerca del significado e interpretación de una palabra / serie de palabras y/o conceptos íntimamente relacionados con el movimiento.
Redescubrir aspectos e ideas que definen y diferencia a un scout.

Duración:
30 minutos

Materiales:
Cartulina o papel con cada palabra escrita.

Desarrollo:
1.- Previamente escribir en cartulina una palabra relacionada con el escultismo (movimiento, compromiso, servicio, método, grupo, ASDE, etc.)
2.- Se muestra una de estas cartulinas y durante unos breves instantes y en silencio, cada uno reflexiona sobre su interpretación personal.
3.- Se forman pequeños grupos para realizar una puesta en común sobre las opiniones y reflexiones motivadas por la palabra.
4.- Se hace una gran puesta en común en la que cada subgrupo expone sus ideas e inquietudes, haciéndose una síntesis global.

Evaluación:
Se persigue atraer la atención de los participantes sobre el significado concreto de *una serie de conceptos y valores (a determinar por el animador) fundamentales dentro del escultismo. Creemos que son valores positivos y por eso trabajamos para alcanzarlos.*

DECÁLOGO

Objetivos:
Reflexionar sobre el afán de superación del ser humano.

Duración:
40 minutos

Materiales:
Papel y bolígrafo para todos.
Pizarra o panel para recoger las ideas finales.

Desarrollo:
1.- El coordinador o animador hace una breve introducción en la que resume, a penas en unas pocas palabras, una definición lo más simple y concreta posible de qué es un Kraal (reunión de Scouters, conjunto de Scouters). A continuación les pide a los participantes que reflexionen y escriban cuáles serían, en su opinión, los diez mandamientos, de un Kraal óptimo.
2.- Se ponen en común todas las aportaciones de los participantes y se debate hasta lograr consensuar un decálogo base.
3.- Se analiza el Kraal al que se pertenece y se comprueba el grado de cumplimento de dicho decálogo.

Si el número de participantes es elevado, se puede optar por formar grupos más reducidos.

Evaluación:
A pesar de las diferencias que puedan existir entre los caracteres y personalidades de unos y otros, como Kraal deben reunir o consensuar una serie de valores, objetivos y cualidades concretos; debe de ser una comunidad de trabajo en el que primen el respeto, el diálogo y la confianza mutua, como base a partir de la cual perseguir objetivos comunes mediante el reparto de responsabilidades.

SCOUTS HASTA DEBAJO DE LAS PIEDRAS

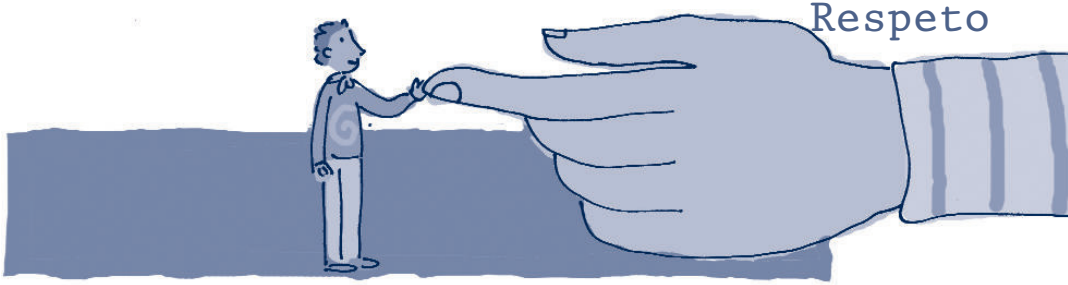
Objetivos:
Fomentar el orgullo de pertenencia de los Scouters a un movimiento a escala mundial.

Desarrollo:
Durante un Consejo de Grupo se sortea entre los Scouters algunos países elegidos al azar.

Para el siguiente Consejo cada Scouter debe buscar información sobre el movimiento scout en dicho país, ley y promesa, asociaciones nacionales, etc., y explicarlo al resto de Scouters.

Si fuera posible, deberán ponerse en contacto con algún Scouter de ese país, pidiendo que le explique en primera persona la realidad del escultismo en su nación.

Sección 22.- Respeto



El respeto no es un motivador en sí mismo, pero es un factor higiénico, es decir, si no existe un mínimo de respeto, la desmotivación cunde.

El respeto es, pues, básico. Respeto a las personas, a su forma de ser, sus costumbres y sus pertenencias. Respeto a su intimidad y a sus creencias. Y no sólo un respeto pasivo, que en muchas ocasiones viene de la minusvaloración, sino un respeto activo que no sólo tolere, sino que descubra en el otro aspectos positivos aunque no sean los que nosotros tenemos.

Cada persona tiende a hacer las cosas de una forma debido a su educación, cultura y experiencias. Probablemente si nosotros hubiéramos estado en su lugar y vivido sus experiencias, actuaríamos igual. Por tanto, apoyemos la diversidad que además de enriquecernos, nos hace más fuertes.

Especialmente cuidemos las formas que son las que generan la mayoría de los conflictos. Hablemos con tranquilidad y sintámonos empáticos con las opiniones y realidades de los demás.

"Los caballeros tenían mucho cuidado de no perder la paciencia. Pensaban que perder la paciencia y mostrarse iracundo era señal de malos modales." (Baden-Powell)

"Jugad siempre limpio vosotros e insistid en que los demás también jueguen limpio. Y no olvidéis que, si sois verdaderos Scouts, cuando perdáis un juego, felicitaréis inmediatamente al equipo vencedor y le estrecharéis la mano a sus componentes, y en particular, a aquél que os derrotó." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

La amistad sólo podía tener lugar a través del desarrollo del respeto mutuo y dentro de un espíritu de sinceridad.

DALAI LAMA XIV

La bondad es el principio del tacto y el respeto por los otros es la primera condición para saber vivir.

AMIEL, Henri Frédéric (1821 - 1881. Escritor suizo)

Siempre es más valioso tener el respecto que la admiración de las personas.
ROUSSEAU, Jean Jacques (1712 - 1778. Filósofo ilustrado francés)

La confidencia corrompe la amistad; el mucho contacto la consume; el respeto la conserva.
CICERÓN, Marco Tulio (106AC - 43AC. Escritor, político y orador romano)

Historias, cuentos

¿Por qué la gente grita?

Un día Meher Baba preguntó a sus discípulos lo siguiente: *¿Por qué la gente se grita cuando están enojados?*

Los hombres pensaron unos momentos… *Porque perdemos la calma* - dijo uno -. *Por eso gritamos.*

Pero, ¿Por qué gritar cuando la otra persona está a tu lado? - Preguntó Baba - *¿No es posible hablarle en voz baja? ¿Por qué gritas a una persona cuando estás enojado?*

Los hombres dieron algunas otras respuestas pero ninguna de ellas satisfacía a Baba. Finalmente, él les explicó: cuando dos personas están enojadas sus corazones se alejan mucho. Para cubrir esa distancia deben gritar, para poder escucharse. Mientras más enojados estén, más fuerte tendrán que gritar para escucharse uno a otro a través de esa gran distancia.

Luego Baba preguntó: *¿Qué sucede cuando dos personas se enamoran? No se gritan, sino que se hablan suavemente ¿Por qué? Porque sus corazones están muy cerca, la distancia entre ellos es muy pequeña.*

Baba continuó: *Cuando se enamoran más aún… no hablan, sólo susurran y se vuelven a un más cerca en su amor. Finalmente, no necesitan ni siquiera susurrar, sólo se miran. Así de cerca están dos personas cuando se aman.*

Luego Baba dijo: *Cuando discutan no dejen que sus corazones se alejen, no digan palabras que los distancien más, llegará un día en que la distancia sea tanta que no encontrarán más el camino de regreso.*

Los clavos de la vida

Esta es la historia de Mario, un joven que vivía con su familia, un joven como cualquiera de nosotros, pero un joven que cuando tenía un mal día, un problema o alguna preocupación, solía pagarla proyectando su desengaño en los demás. Despreciaba a sus padres y siempre que podía descargaba su ira y frustración en su familia.

Un buen día su padre llamo a la puerta de su habitación. Después de un rato de conversación, el hijo comprendió el mal que hacía y pidió ayuda a su padre.

Éste salió de la habitación y al volver trajo una caja de clavos y un martillo. El padre invitó al joven a clavar uno de aquellos clavos en la puerta de su habitación cada vez que hería a las personas de su familia. Cada noche debía de contar los clavos nuevos del día, apuntar el número y reflexionar sobre sus errores.

El joven comenzó ese mismo día, y la primera noche, al ver la puerta contó 38 clavos. 42 más el siguiente, manteniéndose el número durante unas semanas hasta que se dio cuenta que cada día clavaba menos tachuelas. Al cabo de unos meses observó que no había clavado ninguno. Triunfante llamó a su padre para contárselo. La respuesta de su padre fue de alegría, y después de un rato de conversación éste le dijo: a partir de ahora puedes retirar un clavo cada noche hasta que no quede ninguno.

Pasados los años, llegó el día esperado y Mario quitó el último clavo de la puerta. Por fin lo había logrado. Emocionado y entre lágrimas corrió a abrazar a su padre y a contarle que había logrado su objetivo, se había superado, había mejorado. Su padre entonces le explicó: como puedes observar después de tanto tiempo la puerta está llena de agujeros, astillada, rota. Aunque intentemos arreglarla, tapar los agujeros, pulirla y barnizarla, la puerta nunca volverá a ser la misma. Pues lo mismo ocurre con las personas. Si no las cuidas, las respetas, las quieres, si te dedicas a herirlas, nunca volverán a ser las mismas. Puedes pedir perdón, intentar compensarlas, pero la herida en el alma ya está hecha. La persona, al igual que la puerta, nunca volverá a ser la misma.

Rol Play

-Siguiente punto del orden del día, comentó Nieves, la Coordinadora de Grupo. Hablan las secciones. Si os parece, podemos empezar por los Castores. A ver, Vanesa, ¿qué nos comentas?

-Nosotros estamos bien. Seguimos creciendo en número de castores y el equipo de Sección está fuerte. Nos llevamos bien. Tenemos pensamiento de no ir al Campamento de Navidad con los castores porque no tenemos vacaciones y hemos pensado en plantear un Campamento alternativo en el puente de la Inmaculada, que ahí si tenemos vacaciones los Grandes Castores, comentó Vanesa que coordinaba la Colonia como Gran Castor. En principio podemos ir todos los Scouters de la Colonia, aunque si alguno de vosotros os queréis pasar, estáis invitados. Te esperamos, especialmente, a ti, Nieves, para que estés el domingo que vamos a celebrar el día de Padres.

-¡Vaya!, es una pena, interrumpió Vicente, el Coordinador de Escultas. Los Castores dan mucha alegría al campamento y me encantaría verlos. Creo que vais a estar muy solos y nosotros os vamos a echar de menos.

-Muchas gracias, dijo Vanesa. También os vamos a echar mucho de menos, pero es que es imposible que vayamos al campamento de navidad. Bueno, algún Scouter puede que podamos ir a veros el fin de semana, pero sin poder estar los Scouters, comprended que no vayamos al campamento. Sólo podríamos ir Chari y yo el fin de semana y no nos parece bien que los Castores vayan sólo dos días. Hemos pensado en ir en el puente de la Inmaculada: Para ello, hemos sondeado a los padres y no les parece mal, especialmente porque en la Navidad, muchos padres no quieren que vayan los niños al Campamento.

-¿Ya habéis hablado con los Padres?, preguntó Nieves. No sabía nada.

-Bueno, hemos hecho un sondeo, ¿verdad, Chari? Hemos llamado a algunos

padres y les ha parecido bien, aunque no lo hemos hecho aún oficial.

-Sí, dijo Chari. Hemos hablado con los padres más antiguos y salvo uno que como tiene niños también en la Manada, y que dijo que prefería que fueran juntos, a todos les apreció bien. Incluso éste después dudaba cuando le dijimos, que de ir, irían sólo el fin de semana porque Dani vería irse a su hermano. De esta manera, Dani tendría primero el campamento y no estaría tan triste cuando se fuera el hermano.

-Un momento, dijo Vicente. ¿Entonces se autoriza a los Castores a no ir al Campamento? Pues no me parece. En este Grupo siempre hemos ido todas las secciones juntas al campamento, tanto en verano como en invierno.

-¿Y eso dónde está escrito? Porque será una costumbre, pero no hay ninguna norma al respecto, protestó Chari.

-No hace falta que esté escrito. Como tú eres nueva, está claro que no tienes ni idea de las tradiciones del Grupo. Está clarísimo, dijo Vicente con cierto desprecio. Chari calló la boca y durante un momento se vio tensión en el Consejo.

-Cálmate Vicente, no hay sitio para las descalificaciones, dijo Nieves, rompiendo el silencio. ¿Podemos seguir?

-Pues no sé si vamos a poder, porque pensábamos que tres Castores hicieran su Promesa en el campamento. No sé si a algunos os parecerá mal, interrogó Vanesa, paseando su mirada por los miembros del Consejo.

-Bueno, a mí no me gusta, comentó Arturo, el Coordinador de Tropa. Pero creo que es una decisión que tienen que tomar los Scouters de Castores. Aunque no entendamos su postura, eso no quiere decir que tengamos que criticarla. La decisión es suya y espero que hayan tenido en cuenta todas las posibilidades y las consecuencias. Ojala sea lo mejor.

-Yo no estoy de acuerdo y creo que debo decir lo que pienso. Me parece que esta vez se han pasado. Los Scouters de Castores, siempre están haciendo innovaciones sin pensar en las consecuencias, protestó Vicente. Pero ¿quiénes se ha creído que son? Deberían tener más respeto por las tradiciones del Grupo. A veces parece que no tienen ni idea. Y lo que es peor, que nunca la tendrán.

-Pues a mí me parece que algunos aquí huelen a naftalina, dijo Chari, con sorna. Ni Baden Powell podría ser tan carca. Así como va a progresar este Grupo.

-No voy a admitir ninguna descalificación más, interrumpió Nieves levantando la voz. Si alguien vuelve a hacer alguna apreciación personal, le tendré que pedir que abandone el Consejo. No podemos perder las formas. Todas las posturas pueden ser válidas si somos capaces de razonarlas. A ver, ¿qué os parece? ¿Pueden los Castores irse de campamento en el puente o no?

Personajes principales: Nieves (Coordinadora de Grupo), Vanesa (Coordinadora de Castores), Chari (Scouter de Castores), Vicente (Coordinador de Escultas), Arturo (Coordinador de Tropa).

Otros personajes: resto de Scouters del Consejo de Grupo con su propia opinión.

*** **Sugerencia:** podemos hacer dos partes en el Rol Play. En la primera, seguimos el debate sobre el caso e intentamos llegar a un acuerdo. En el segundo, se plantea qué hacer con las faltas de respecto que se han producido en este Consejo. Podemos preguntarnos como prevenirlas y, si es necesario, como sancionarlas. Podemos abrir el debate al incorporar otros Scouters con sus propias opiniones. ***

También puede usarse para este ítem, el caso escrito en el punto de apoyo en los problemas personales.

Dinámicas

PERSONA, PALABRA, LUGAR.

Objetivos:
Conocer la ideología y los valores del grupo de participantes.
Buscar posibles centros de interés comunes.

Duración:
45 minutos

Materiales:
Material de escritura para cada participante.
Panel o pizarra.

Desarrollo:

1.- Se trabaja de forma individual, pidiendo a cada participante que escoja una persona, una palabra y un lugar que le sea significativo.

2.- Seguidamente se forman parejas y comparten sus elecciones. Al final, se ponen los dos de acuerdo en una sola persona, palabra y lugar.

3.- En el caso de ser un grupo numeroso (más de 8 personas), se forman subgrupos (mínimo dos parejas) en los que se vuelven a exponer las correspondientes opiniones. Al final, se ponen los dos de acuerdo en una sola persona, palabra y lugar.

4.- Por último, se hace una gran puesta en común en la que se exponen las personalidades, palabras y lugares escogidos y las razones junto con los posibles debates surgidos. El animador va tomando nota de todo ello en la pizarra y entre todos tratan de extrapolar los valores más significativos y posteriormente hablar sobre éstos.

Evaluación:
Por una parte, esta actividad puede servir para poner en práctica habilidades y actitudes de debate y discusión, tales como el turno de palabra, la argumentación, la exposición, el respeto por las opiniones, etc. Así mismo, impulsa la comunidad, ya que esta dinámica permite que los integrantes se conozcan un poco mejor. Finalmente, también es posible enfocar los intereses y valores que más identifican al grupo en su conjunto.

COMPETICIÓN DE AMABILIDAD

Objetivos:
Concienciar a los Scouters de la necesidad de utilizar las buenas formas para propiciar un buen ambiente de trabajo.

Desarrollo:
Antes de un Consejo de Grupo se explica la dinámica.
Los participantes deben competir para conseguir el máximo de puntos posible y convertirse en el "Campeón/a de la Amabilidad".
Los puntos se consiguen utilizando con cortesía las siguientes expresiones:

- Por favor, 1 punto.
- Gracias, 2 puntos.
- ¡Qué guapa estás ..." (vale cualquier piropo), 3 puntos.
- Estoy de acuerdo contigo, 4 puntos.

NOTA: es evidente que esta dinámica provocará el jolgorio generalizado del Consejo de Grupo, pero esto no es más que un plus para que el impacto de la dinámica sea más profundo.

Evaluación:
Se persigue atraer la atención de los participantes sobre el significado concreto de una serie de conceptos y valores (a determinar por el animador) fundamentales dentro del escultismo. Creemos que son valores positivos y por eso trabajamos para alcanzarlos.

Sección 23.- Cariño - Afecto

No hay duda de que en el Escultismo, se crean muchos afectos y se tienen muchas vivencias en común, cercanas a personas con las que el cariño muchas veces es familiar. Y de hecho, este afecto y cariño es esencial para la motivación de muchos de nuestros Scouters.

La camaradería, como define Baden Powell estos sentimientos, inunda muchos de nuestros actos, siendo en algunos casos un sentimiento de hermandad entre las personas más cercanas.

En muchos casos, el Escultismo es nuestra segunda familia y en algunos es difícil distinguir entre los hermanos carnales y los hermanos de Promesa.

Conservar, aumentar y llenar estos sentimientos hacen que en muchos casos, merezca la pena, muchos sinsabores, ya que se viven como en el seno de una familia.

"La felicidad se apoya en los pilares fundamentales: tomar la vida como un juego y prodigar amor a los demás." **(Baden-Powell)**

"En el campamento hay lugar para todos, menos para aquel muchacho que no quiere tomar parte en los múltiples quehaceres que hay que ejecutar. No hay lugar para el desentendido o gruñón, además de que no hay lugar para ellos en el escultismo y, por tanto, menos en el campamento. Todo el mundo debe ayudar a hacer el campamento cómodo, y hacerlo con alegría. En esta forma aumenta la camaradería." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

Triste puedo estar solo; para estar alegre, necesito compañía.
HUBBARD, Elbert (1856 - 1915. Autor y publicista estadounidense)

Debes de tener siempre fría la cabeza, caliente el corazón y larga la mano.
CONFUCIO (551 - 479 AC. Filósofo chino)

El cariño no sabe de gratitud, no sabe de ningún otro sentimiento que no sea el mismo. Esto, quizás, es toda su grandeza y también toda su mirada.
BENAVENTE, Jacinto (1866 - 1954 Dramaturgo español)

Todo les sale bien a las personas de carácter dulce y alegre.
VOLTAIRE, Francois-Marie Arouet (1694 - 1778. Escritor y filósofo francés)

Historias, cuentos

La ternura de poder compartir

Dos hombres, ambos enfermos de gravedad, compartían la misma habitación del hospital. A uno de ellos se le permitía sentarse en la cama durante una hora por la tarde. Su cama estaba al lado de la única ventana de la habitación. El otro tenía que permanecer acostado todo el tiempo.

Conversaban incesantemente durante todo el día, todos los días. Hablaban de sus familias, sus hogares, empleos, experiencias y sitios visitados en vacaciones.

Todas las tardes, cuando el hombre ubicado al lado de la ventana se sentaba, se pasaba el rato relatándole a su compañero de cuarto lo que veía por la ventana. Con el tiempo el compañeros acostado de espalda, se desvivía por ese rato de una hora, durante el cual, se deleitaba con los relatos de las actividades y colores del mundo exterior.

"La ventana da a un parque con un bello lago, con patos y cisnes deslizándose por el agua, mientras que los niños juegan con sus barquitos en la orilla, los enamorados se pasean de la mano entre las flores multicolores, en un paisaje con árboles majestuosos y en el horizonte, se distingue la ciudad..."

A medida que el señor cercano a la ventana describía todo esto con detalles exquisitos, su compañero cerraba la puerta e imaginaba un cuadro pintoresco. Una tarde le describió un desfile que pasaba por la calle y aunque él no pudo escuchar la banda de música, lo pudo ver a través de los ojos de la mente.

Pasaron los días y las semanas, hasta que una mañana, al entrar la enfermera, se encontró con el cuerpo sin vida del señor de al lado de la ventana, quien había expirado tranquilamente durante su sueño.

Al otro día el compañero que quedaba en la habitación solicitó con mucha pena que le trasladaran cerca de la ventana, por lo que la enfermera realizó el cambio de cama. El señor con mucho esfuerzo se alzó para poder ver por la ventana por si mismo y lo que vio fue la pared del edificio de enfrente. Confundido y entristecido le preguntó a la enfermera que sería lo que animaba a su compañero a realizar esas bellas descripciones. La enfermera le contestó que el hombre con el que había compartido habitación era ciego y no podía ver ni siquiera la pared de enfrente; "Quizás sólo deseaba animarlo a usted".

Existe una inmensa alegría en poder alegrar a otros, a pesar de nuestra propia situación. La aflicción compartida disminuye la tristeza, pero cuando la alegría es compartida, se duplica.

El escondite

Cuentan que una vez se reunieron en un lugar de la tierra todos los sentimientos y cualidades de los hombres. Cuando EL ABURRIMIENTO había bostezado por tercera vez, LA LOCURA, como siempre tan loca, les propuso: *"Vamos a jugar al escondite".*

LA INTRIGA levantó la ceja intrigada y LA CURIOSIDAD, sin poder contenerse, preguntó: *¿Al escondite?, ¿cómo se juega a eso? Todos tenéis que esconderos y yo tengo que buscaros.*

EL ENTUSIAMO bailó secundado por LA EUFORIA. LA ALEGRÍA dio tantos saltos que terminó por convencer a LA DUDA, e incluso a LA APATÍA, a la que nunca la interesaba nada. Pero no todos quisieron participar: LA VERDAD prefería no esconderse, para qué, siempre la hallaban.

LA SOBERBIA opinó que era un juego muy tonto (en el fondo le molestaba que la idea no hubiera sido suya) y LA COBARDÍA prefería no arriesgarse.

-*Un, dos, tres…* comenzó a contar LA LOCURA.

La primera en esconderse fue LA PEREZA, que como siempre, se dejó caer tras la primera piedra del camino. LA FE subía al cielo y LA ENVIDIA se escondió tras la sombra del TRIUNFO que con su propio esfuerzo había logrado subir a la copa del árbol más alto.

LA GENEROSIDAD casi no alcanzaba a esconderse… Cada sitio que encontraba le parecía maravilloso para alguno de sus amigos:

-*Un lago cristalino, ideal para LA BELLEZA. La hendija de un árbol, perfecto para LA TIMIDEZ. El vuelo de una mariposa, lo mejor para LA VOLUPTOSIDAD. Una ráfaga de viento, magnífico para LA LIBERTAD.*

Finalmente, terminó por ocultarse en un rayito de sol.

EL EGOISMO, en cambio, encontró un lugar muy bueno desde el principio: ventilado, cómodo, pero sólo para él. LA FALSEDAD se escondía en el fondo de los océanos (mentira, en realidad se escondía detrás del arco iris) y LA PASIÓN y EL DESEO en el centro de los volcanes. EL OLVIDO se olvidó donde se escondía pero esto no es importante.

Cuando LA LOCURA contaba 999, EL AMOR aún no había encontrado un sitio donde esconderse porque él era demasiado grande en relación a todos los lugares tan pequeños y ocupados… Al final encontró un rosal y enternecido decidió esconderse entre sus flores.

-*Mil,* contó LA LOCURA y comenzó a buscar.

La primera en aparecer fue LA PEREZA solo a tres pasos de la primera piedra. Después escuchó a LA FE en el cielo, y a LA PASIÓN y EL DESEO los sintió vibrar en los volcanes. En un descuido encontró a LA ENVIDIA y claro, pudo deducir donde se encontraba EL TRIUNFO.

A EL EGOISMO no tuvo ni que buscarlo: él solito salió disparado de su escondite que había resultado ser un nido de avispas. De tanto caminar sintió sed y al acercarse al lago descubrió a LA BELLEZA y con LA DUDA resultó más fácil todavía, pues la encontró sentada sobre una cerca sin decidir aún donde esconderse.

Así fue encontrando a todos: EL TALENTO entre la hierba fresca, LA ANGUSTIA en una oscura cueva, a la FALSEDAD detrás del arco iris (mentira, si ella estaba en el fondo del océano) y hasta a EL OLVIDO quien había olvidado jugar al escondite.

Pero sólo EL AMOR no aparecía por ningún sitio: LA LOCURA buscó detrás de cada árbol, debajo de cada arroyo del planeta, en las cimas de las montañas y cuando estaba por darse por vencida divisó un rosal con sus flores. Tomó una horquilla y comenzó a mover las ramas, cuando de pronto un doloroso grito se escuchó: las espinas habían lastimado enormemente AL AMOR, sobre todo sus ojos. LA LOCURA no sabía que hacer para disculparse: lloró, rogó, imploró, pidió perdón y hasta prometió ser su lazarillo.

Desde entonces, desde que por primera vez se jugó al escondite en la tierra: EL AMOR ES CIEGO Y LA LOCURA SIEMPRE LO ACOMPAÑA.

Rol Play

La Ronda ya estaba terminando y Antonio quería cerrar este primer año como Coordinador. Sólo faltaba terminar la evaluación del campamento, para poder irse unos días de vacaciones.

-*A ver, si nos centramos, que así no terminamos la evaluación del campamento,* planteó Antonio*. Vamos a seguir con la evaluación de los Scouters, a ver ¿Quién quiere empezar?*

-*Si quieres empezamos la Manada,* comentó Alejandro.

-*Perfecto. ¿Qué tal os habéis sentido Nuria y tú en la Manada este año?,* preguntó Antonio.

-*Muy bien por mi parte,* dijo Alejandro*. Baloo y yo hemos trabajado muy bien. Creo que hemos estado implicados y motivados. Baloo ha hecho su curso básico y me he sentido muy a gusto con ella todo el año.*

-*Gracias, Akela,* dijo Nuria*, sonriendo. Me ha encantado trabajar contigo porque siempre haces que me sienta bien. Eres un encanto. Por mi, repito otro año.*

-*Que se besen, que se besen,* interrumpió Josemi, un Scouter de Tropa. *Todos sonrieron.*

-*No os burléis de Baloo,* dijo Alejandro, sonriendo*. La verdad es que hemos funcionado estupendamente en la Manada este año. No es una novedad para vosotros. De todas formas, además de la afinidad personal, quiero destacar que también ha habido trabajo, formación personal, compromiso y mucho servicio. Y especialmente creo que hay que valorarlo en Baloo, que era su primer año y ha demostrado ser una gran scout. Muchas gracias, Nuria.*

-*Tonto, que me vas a hacer llorar,* dijo Nuria, un poco emocionada.

-*Y después de estos testimonios, pasamos a unos consejos publicitarios,* dijo Raúl, uno de los Scouters de Escultas, interrumpiendo el silencio que se había creado. Todos rieron.

-*Venga, no perdamos el ritmo,* retomó Antonio. *¿A quién le toca?*

-*Podemos seguir la Tropa,* propuso Loli, la Coordinadora de Tropa. *Yo tengo que decir que, en general la cosa ha ido bien, aunque ha habido problemillas en nues-*

tra sección y no me puedo sentir plenamente satisfecha por este año.

-Ahí quería yo llegar, dijo Raúl. *Creo que tenemos que hacer una evaluación negativa como equipo de Scouters. Y me da coraje que no esté aquí Ramón para poder decírselo a él, pero creo que este año no se ha esforzado lo suficiente. Loli y yo nos hemos sentido muchas veces solos y lo que es peor, tirados. Me parece que hay una falta de compromiso muy grande.*

-Bueno, yo creo que ha sido un fracaso de todos, le interrumpió Loli. *Tú y yo ya llevamos juntos mucho tiempo y quizás él se ha sentido un poco de lado. Además era su primer año. Lo que sí es cierto es que como equipo de Scouters, no hemos estado acertados.*

-No sé porque pretendes defenderlo, Loli, comentó Josemi. *Ya sabemos lo que hay, cada uno es mayorcito y sabe lo que hace. Que Ramón asuma las consecuencias. Por no venir, ni ha venido a la evaluación.*

-Creo que no es justo que se hable mal de Ramón, no estando él. Una cosa es que evaluemos el equipo de Scouters y otra que lo descalifiquemos sin que pueda dar explicaciones, dijo Antonio.

-Yo creo que no ha sabido integrarse, opinó Nuria.

-Estoy de acuerdo con Baloo en que gran parte del problema está en que no ha sabido integrarse, comentó Alejandro. *A veces tenemos que dedicar tiempo a integrar a los Scouters y que así se sientan a gusto e implicados, de forma que rindan al máximo y además se sientan útiles y contentos con su labor.*

-Vamos, Alejandro, que ya nos conocemos, dijo Josemi, con cierta dureza. *Si ni siquiera ha dicho por qué no venía. ¿Alguien sabe por qué no ha venido? ¿A qué no? La falta de compromiso e implicación de Ramón es evidente,* sentenció.

Unos golpes en la puerta interrumpieron la conversación. La puerta se abrió y entró Ramón.

-Siento llegar tarde, se disculpó. Hoy le daban de alta a mi madre. Espero no haberme perdido mucho. ¿Por dónde vais?

Personajes principales: Antonio (Coordinadora de Grupo), Alejandro (Akela en la Manada), Nuria (Baloo en la Manada), Josemi (Scouter de Tropa), Raúl (Scouter de Escultas) y Loli (Coordinadora de Tropa).
Otros personajes: Ramón (Scouter de Tropa) y otros Scouters con sus opiniones.

*** **Sugerencia:** Podemos hacer dos partes en el Rol Play. Una primera, en la que se debata qué hacer con Ramón, sin que éste esté represente. Cada uno, representa su opinión intentando ver qué solución se plantearía y cómo comunicársela. Posteriormente, uno de los Scouters que hace de espectador hace de Ramón, y se valora cómo reaccionan los Scouters a la hora de hablar delante de la persona concreta. Podemos también incorporar otras opiniones de otros Scouters. ***

También puede usarse para este ítem, el caso escrito en el punto de sentido a lo que se hace.

LOS DOS HERMANOS

Objetivos:
Permite reflexionar sobre la propia conducta.

Desarrollo:
Dos hermanos, uno soltero y otro casado, poseían una granja cuyo fértil suelo producía abundante grano, que los dos hermanos se repartían a partes iguales.

Al principio, todo iba perfectamente, pero llegó un momento en el que el hermano casado comenzó a despertarse sobresaltado todas las noches, pensando:

"No es justo, mi hermano no está casado y se lleva la mitad de la cosecha; yo tengo una mujer y cinco hijos, de modo que, a mi ancianidad, tendré todo cuanto necesite ¿Quién cuidará de mi pobre hermano cuando sea viejo? Necesita ahorrar para el futuro mucha más de lo que actualmente ahorra, porque su necesidad es, evidentemente, mayor que la mía".

Entonces se levantaba de la cama, acudía sigilosamente donde residía su hermano y vertía en el granero de éste un saco de grano.

También el hermano soltero comenzó a despertarse por las noches y a decirse a sí mismo:

"Esto es una injusticia. Mi hermano tiene mujer y cinco hijos y se lleva la mitad de la cosecha; pero yo no tengo que mantener a nadie más que a mí mismo. ¿Es justo que mi pobre hermano, cuya necesidad es mayor que la mía, reciba lo mismo que yo?

Entonces se levantaba de la cama y llevaba un saco de grano al granero de su hermano.

Un día, se levantaron de la cama al mismo tiempo y tropezaron uno con otro, cada cual con un saco de grano a la espalda.

Evaluación:
- Buscar en la vida situaciones parecidas u opuestas a las que se dan en la parábola.
- Inventar un decálogo de la generosidad.
- La justifica y la generosidad, ¿son dos virtudes complementarias o contradictorias?
- Tratar el tema de la justicia o fraternidad. Diseñar un cartel con noticias sobre ambos temas.

MELLO, Anthony de

LOS CORAZONES

Objetivos:
Desarrollar las relaciones de afecto en el Grupo.

Desarrollo:
El grupo forma un círculo. Seguidamente se pide que cada uno apoye su oreja en la espalda del que tiene a la izquierda e intente escuchar su corazón.

Luego podemos comprobar como los latidos de los corazones se van sincronizando hasta ser uno sólo.

DAR Y RECIBIR AFECTO

Objetivos:
Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

Duración:
30 minutos

Materiales:
Papel y lápiz.

Desarrollo:
1.- El animador presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es algo muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso, para el cual se necesita una persona que ejerza de objetivo de dicho bombardeo.
2.- Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella.
3.- La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos. Posiblemente, la manera más sencilla es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al grupo, escuchando lo que se dice. El impacto es más fuerte cuando cada persona se sitúa delante del otro, le mira a los ojos y le habla directamente.
4.- Al final habrá intercambio de comentarios en torno a la experiencia.

Evaluación:
Nunca está de más el recordar los beneficios que implica el fomentar las muestras de cariño y afecto en el ambiente de un grupo de amigos o de compañeros.

Sección 24.- Humor - Alegría

Una de las características que más quiso Baden Powell reflejar en el Scout era su capacidad para afrontar las adversidades de la vida con alegría, sonriendo, silbando, casi con despreocupación.

Esto se ha reflejado en muchas de sus opiniones y de sus frases y además es uno de los artículos de la Ley Scout que más gusta a pequeños y mayores.

Contrasta esto con las tragedias y los apasionamientos con los que, en muchos casos, los Scouters afrontamos los múltiples debates que hay en reuniones, Consejos, Asambleas, etc.

Desdramatizar las cosas, afrontarlas con humor y ser capaz de poner buena cara al mal tiempo es signo identificativo de un Scout.

Además, cualquier tarea que vayamos a emprender, la vamos a hacer más atractiva si somos capaces de hacer sonreír a aquellos a los que vamos a convencer. Consigue una sonrisa de alguien y habrás ganado más de la mitad de su aprobación.

"La mejor forma de vencer las dificultades es atacándolas con una magnífica sonrisa." **(Baden-Powell)**

"Si tenéis el hábito de tomar las cosas con alegría, rara vez os encontraréis en circunstancias difíciles; si una dificultad, peligro o molestia parece grande, pero sois inteligentes y os forzáis a sonreír ante ella, aun cuando esto os cueste trabajo en un principio, os parecerá, desde el momento en que hayáis sonreído, que la dificultad ha desaparecido y entonces podréis resolverla con facilidad." **(Baden-Powell)**

Citas, refranes, frases célebres

La prueba más clara de sabiduría es una alegría continua.
MONTAIGNE, Michel de (1533 - 1592. Ensayista y escritor francés)

Humor es posiblemente una palabra; la uso constantemente.
Estoy loco por ella y algún día averiguaré su significado.
MARX, Groucho (1890 - 1977. Actor y guionista estadounidense)

Es más fácil obtener lo que se desea con una sonrisa
que con la punta de una espada.
SHAKESPEARE, William (1564 - 1616. Poeta y autor teatral inglés)

Muchas personas se pierden las pequeñas alegrías de la vida mientras esperar la gran felicidad.
BUCK, Peral S. (Músico estadounidense)

Historias, cuentos

El Rey de la Selva

Un día un viejo león se despertó en la selva y desperezándose se dijo: *"Nunca me he sentido tan bien en la vida"*. El león se sentía tan lleno de vida, tan saludable y fuerte que pensó que no habría en el mundo nada que lo pudiese vencer.

Con este sentimiento de grandeza, se encaminó hacía la selva. Allí se encontró con una víbora a la que preguntó: *"Dime, víbora, ¿quién es el rey de la selva?". "Tú, por supuesto".*

El siguiente animal que se encontró fue un cocodrilo, que estaba adormecido cerca de una charca. El león se acercó y le preguntó al cocodrilo: *"¿Quién es el rey de la selva?". "¿Por qué me lo preguntas?, si sabes que tú eres el rey de la selva"*.

Después se encontró con un elefante y acercándose a él le preguntó: *"Dime, elefante, ¿quién es el rey de la selva?".* Por respuesta el elefante enroscó al león en su trompa, lo levantó como si fuera una pelota y lo tiro al aire para volverlo a recoger… hasta que lo arrojó al suelo magullado y dolorido.

"Basta ya", atinó a farfullar el león, *"no hay necesidad de que te enfurezcas tanto porque no sepas la respuesta".*

El abogado

Una parroquia descubrió que no había recibido ni una sola donación de parte del abogado más acaudalado del pueblo. Un voluntario fue a visitar al abogado y le dijo: hemos realizado una investigación y nos hemos dado cuenta de que a pesar de que usted es la persona que más dinero gana en todo el pueblo, no ha realizado ninguna donación a la parroquia, ¿no le gustaría ayudarnos?

El abogado lo pensó un momento y respondió:

Primero dígame, al realizar la investigación, ¿descubrieron que mi madre está agonizando tras una larga y dolorosa enfermedad y que el tratamiento médico a lo largo de estos años ha superado todo lo que ella puede pagar?

No, respondió abochornado el voluntario.
Segundo, ¿descubrieron que mi hermano, un veterano de guerra, está ciego, condenado a una silla de ruedas y que es incapaz de mantener a su esposa y a sus seis hijos?

El apenado voluntario contesta: no teníamos ni idea…

Tercer: ¿descubrieron acaso que el esposo de mi hermana falleció en un terrible accidente, dejándola con tres hijos y una hipoteca?

El voluntario empieza a murmurar una disculpa, pero el abogado le interrumpe:

Y si a ellos no es he dado ni un euro, ¿por qué carajo se lo daría a ustedes?

Rol Play

-*Venga, Manoli, que llegas tarde,* dijo Sergio mientras abría otra bolsa de una tienda del campamento.
-*Ya voy, ya voy,* contestó Manoli. *No creo que ya se hayan acabado las tiendas, ¿no?*

Sergio y Manoli habían compartido las labores como Scouters en la Colonia, junto a María, que un poco más allá estaba con las mangas remangadas sumergiendo las tiendas en la bañera y enjabonándolas.

-*María ¿qué tal se te da cantar?,* comentó Pablo (Baloo), que le ayudaba llevando las tiendas a otro barreño donde con unos cubos las aclaraba.
-*Ya sabes que no se me da mal ¿por qué me lo preguntas?,* preguntó intrigada María.
-*Para que te animes a cantar eso de: Así lavaba, así, así. Así lavaba, así, así. Así lavaba, así, así. Así lavaba que yo la vi,* dijo Pablo y empezó a reírse a carcajadas.
-*Serás….,* dijo Maria quedándose sin palabras. Y un estropajo voló desde sus manos para estamparse en la cara de Pablo, dejándolo mojado y con espuma por la cara. Hasta el mismo se rió al verse de esa guisa.
-*Eh, no valen agresiones físicas,* dijo Sergio. *Ya tenemos suficientes con las psicológicas.*
-*Desde luego,* comentó Manoli. *No sé como pueden oler así las tiendas de Castores. Si no hubiera visto que se duchaban todos los días, diría que no vieron el jabón en todo el campamento.*

-*Y eso que las ventilábamos todas las mañanas,* opinó Sergio. *Mira en esta zona tenía que dormir Ale, porque no veas como huele.*

Todos rieron al recordar a Ale. Era un Castor al que le encantaba corretear por el campo y que no duraba ni cinco minutos limpio.

-*Pero, bueno,* dijo María al sentir como le caía un chorro de agua de la tienda que se llevaba Pablo a enjuagar.
-*Perdona que no te vi,* dijo Pablo, guiñándole un ojo: era evidente que el estropajo en la cara no iba a quedar así como así.
-*Oye, ya está bien,* interrumpió Maite*. A ver si nos centramos en el trabajo y nos dejamos de tonterías.*
-*Ya está Akela poniéndose sería. Y cuando Akela regaña, la selva entera escucha su voz,* dijo guasonamente Pablo.
-*Déjate de tonterías y ponte a trabajar. Que luego las tiendas no quedan bien y se te va a quitar la sonrisita de los labios. Como no queden bien, las vas a lavar tú otra vez,* dijo secamente Maite. Y siguió limpiando los materiales del Grupo.

Por un momento, cada uno se dedicó a su trabajo en silencio, aunque los guiños de complicidad y las sonrisitas seguían bajo cuerda.

-*Oye Akela, ¿puedo hacerte una pregunta?,* dijo Sergio más seriamente.
-*Claro, una cosa es que trabajemos y otra que no podamos ni hablar,* le contestó Maite.
-*Como tú llevas mucho tiempo en el Escultismo, quizás lo sepas. ¿Es verdad que cuando llevas trabajando mucho en el Grupo te dan una parcelita de la Isla de Brownsea?,* preguntó Sergio aguantándose la risa.
-*Pero qué tonterías dices,* dijo Maite enfadada por la broma de Sergio y por las risas de los demás.
-*¿Una parcelita? Pues yo debo tener ya para montar un campamento,* dijo Manoli entre risas mientras limpiaba los materiales de la Colonia y los iba colocando.
-*Uy, perdona, dijo María a la vez que salpicaba a Pablo, con al manguera con la que llenaba los cubos.*
-*Esto es la guerra,* gritó Pablo, a la vez que con un cubo salpicaba a María.

Pronto aquellos se convirtió en un campo de batalla de agua en la que cualquier elemento era usado para echar agua a los demás. La verdad es que aquella tarde de Agosto se agradecía un poco de refresco. Además todos iban en ropa cómoda y algunos en bañador y con chanclas.

-*Esto es indignante,* se quejó Maite al sentir una salpicadura. *Desde luego. No se puede trabajar con inmaduros como vosotros. Ahora mismo me voy a hablar con Ángel. Ya veremos que dice el Coordinador de esto.*

Y se fue cerrando la puerta y dejando a medio extender la tienda.

-Creo que nos hemos pasado, dijo María. *No quería que Maite se molestara.*
-Yo creo que ha sido un efecto colateral, dijo Pablo y todos rieron.
-Si es que somos incorregibles, dijo Manoli.

Personajes principales: Sergio (Coordinador de Castores), Manoli (Scouter de Castores), María (Scouter de Castores), Pablo (Baloo de la Manada), Maite (Akela en la Manada).

Otros personajes: Ángel (Coordinador de Grupo).

*** **Sugerencia:** La propuesta es doble. Por un lado, tratar el caso tal y como se expone, buscando una forma de solucionar el conflicto generado con Maite. Por otro lado, puede hacerse posteriormente un Rol Play con un Consejo de Grupo donde se trate el tema y ver las diferentes posturas. El resto de Scouters actuarían como mediadores y buscarían una solución.***

También puede usarse para este ítem, el caso escrito en el punto de Amistad - Comunidad.

EL CHISTE DEL GLOBO

Objetivos:
Promover el humor y la capacidad de reírse de uno mismo.

Duración:
10 minutos

Desarrollo:
Un señor que vuela en globo se percata de que está perdido, maniobra y desciende hasta que divisa a alguien en la calle. Le grita a voz en cuello:

- ¡Disculpe!, ¿podría usted ayudarme? He quedado a las 2:00PM con un amigo, llevo media hora de retraso y no sé donde me encuentro.
- ¡Claro que sí! Se encuentra usted en un globo aerostático, a unos 30 metros de altura, entre 40 y 42 grados de latitud norte y 58 y 60 de longitud oeste.
- ¿Es usted es Scouter de Tropa, verdad? - dice el del globo -.
- Sí señor, lo soy. ¿Cómo lo ha adivinado?
- Muy sencillo, porque todo lo que me ha dicho es técnicamente correcto, pero prácticamente inútil; continúo perdido, llegaré tarde y no sé qué hacer con su información.
- ¿Es usted Coordinador de Grupo, verdad? - pregunta el de la calle -.
- En efecto, responde orgulloso el del globo. ¿Cómo lo ha sabido?
- Porque no sabe dónde está ni hacía dónde se dirige, ha hecho una promesa que no puede cumplir y espera que otro le resuelva el problema. De hecho, está usted en la misma situación que estaba antes de encontrarnos, pero ahora, por alguna extraña razón, parece que la culpa es mía.

Evaluación:
¿Cómo son los estereotipos de cada uno de los cargos? ¿Tienen algún fundamento? ¿Nos vemos reflejados en estos estereotipos?

LAS BARRIGAS

Objetivos:
Tener un momento de distensión y de humor.

Desarrollo:
Todos los participantes se tumban en el suelo, cada uno pone su cabeza en la barriga de otro.

En cuanto uno de los participantes comience a reírse el efecto se trasmitirá a través de las barrigas de todos, produciendo una carcajada general.

Sección 25.- Sorpresa - Curiosidad

Los Scouters, en muchas ocasiones, no dejamos de ser niños curiosos e ilusionados que viven su existencia como un gran juego. Y nos encanta hacer las mismas cosas que enseñamos a nuestros educandos.

De esta manera, es bastante habitual que varios Scouters reunidos, aún en los sitios más insospechados, acaben haciendo alguna danza, algún grito típicamente Scout o alguna broma de las muchas a las que estamos habituados.

Esta curiosidad puede ir perdiéndose con el paso de los años, haciendo de este Movimiento, algo demasiado serio. Por eso es importante que junto con el humor y la alegría, seamos capaces de atraer, incluso a los propios Scouters, con la fantasía, la capacidad de sorpresa, la curiosidad, la magia...

En cierto modo, a esto nos ayudan todos lo simbolismos de los que el Escultismo está plagado. Símbolos sencillos pero que nos transportan a un mundo atractivo y que tenemos que seguir potenciando como forma de atracción y motivación.

"El hombre no es más que un proyecto y la vida una especie de barco que cada uno tiene que llevar a buen puerto." (Baden-Powell)

"Un escritor dijo: "Yo pienso que, cuando el sol desaparece en el ocaso, una gran manta se corre sobre el mundo para ocultar la luz del cielo; pero las estrellas son como pequeños agujeros hechos en esa manta por las buenas acciones ejecutadas en este mundo. Las estrellas no son todas del mismo tamaño; unas son grandes y otras pequeñas, porque algunos hombres han hecho grandes acciones y otros las han hecho pequeñas; pero todas han perforado un agujero en la manta por el bien que aquéllos han hecho antes de ir al cielo." Tratad, pues, de perforar vuestro agujero en la manta mientras estéis en el mundo." (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

No despreciemos la curiosidad. Es un impulso de latitud infinita que, como todos, oscila entre lo grosero y lo sublime. Por un lado, lleva a escuchar detrás de las puertas; por otro, a descubrir América.

ECA DE QUEIROZ, José María (1845-1900. Escritor portugués)

Hay diversas clases de curiosidad: una de interés, que nos lleva al deseo de aprender lo que nos puede ser útil, y otra de orgullo, que proviene del deseo de saber lo que los demás ignoran.

LA ROCHEFOUCAULD, Francois de (1613 - 1680. Escritor francés)

Sabio es aquel que constantemente se maravilla de nuevo.

GIDE, André (1869 - 1951. Premio Nobel de Literatura)

Historias, cuentos

El ciego

Cuentan que un día, había un ciego sentado en un parque, con una gorra a los pies y un cartel en el que, escrito con tiza blanca, decía: *"Por favor ayúdenme, soy ciego"*. Un creativo de publicidad que pasaba frente a él, se detuvo y observó unas pocas monedas en la gorra. Sin pedirle permiso al ciego, tomó el cartel, le dio vuelta y escribió otro anuncio. Volvió a poner el pedazo de madera sobre los pies del ciego y se fue.

Por la tarde el creativo volvió a pasar frente al ciego que pedía limosna. Ahora su gorra estaba llena de billetes y monedas. El ciego reconociendo sus pasos le preguntó si había sido él quien re-escribió su cartel y sobre todo, qué era lo que había escrito allí. El publicista le contestó: *"Nada que no sea tan cierto como tu anuncio, pero con otras palabras".*

El nuevo cartel decía: *"Estamos en primavera y yo no puedo verla".*

Una noche tormentosa

Una noche tormentosa de hace muchos años, un hombre mayor y su esposa entraron a un hotel de Filadelfia. Intentando conseguir resguardo de la lluvia, la pareja se aproxima al mostrador y pregunta:

-¿Puede darnos una habitación?

-Hay tres convenciones simultáneas en Filadelfia. Todas las habitaciones de nuestro hotel y de los hoteles de los alrededores están ocupadas.

El matrimonio se angustió pues era difícil que a esa hora y con ese tiempo horroroso fuesen a conseguir donde pasar la noche. Pero el empleado les dijo:

-No puedo enviarles fuera con esta lluvia, si ustedes aceptan la incomodidad puedo dejarles mi habitación. Yo me las arreglaré en un sillón de la oficina.

El matrimonio lo rechazó, pero el empleado insistió y terminaron aceptando su ofrecimiento. A la mañana siguiente, al pagar la factura, el hombre dijo al recepcionista:

-Usted es el tipo de gerente que yo tendría en mi propio hotel. Quizás algún día yo construya un hotel para devolverle el favor que nos ha hecho.

El conserje tomó la frase como un cumplido y se despidieron amistosamente.

Pasados dos años el conserje recibió una carta de aquel hombre, donde le recordaba la anécdota y le enviaba un billete de ida y vuelta a Nueva York, con la petición expresa de que los visitase. Con cierta curiosidad el conserje no desaprovecho la oportunidad de viajar gratis y concurrió a la cita.

En esta ocasión el hombre mayor le llevó a la esquina de la Quinta Avenida y la Calle 34, y señalando un imponente edificio de piedra rojiza le dijo:

-Este es el hotel que he construido para Usted.

-¿Es una broma? -respondió anonadado el conserje.

-Puedo asegurarle que no.

Y así fue como William Waldorf Astor construyó el Waldorf Astoria original y contrató a su primer gerente de nombre George C. Boldt. Obviamente, George C. Boldt no imaginó que su vida estaba cambiando para siempre cuando atendió al viejo Waldorf Astor aquella noche tormentosa.

Rol Play

1ª Parte:

Fin de semana de Programación. Para algunos es una maravilla reencontrarse después del verano y volver a empezar a mover la "maquinaria" del Grupo que durante el mes de Agosto ha estado "dormida". Para otros, el fin de semana más agobiante que hay, hablando de programaciones, objetivos y miles de cosas que después son secundarias, ya que lo importante son los niños.

Toñi, la Coordinadora de Grupo, ha organizado un encuentro en un albergue cercano a la ciudad donde está el Grupo. Espera que la gente llegue antes de comer el sábado y todo acabe el domingo tras la comida.

Al último que se hizo no fue ni la mitad del Grupo. En algunos casos, esto se justificaba porque algunos estaban trabajando o estudiando, pero aun así, Toñi piensa que, al menos en parte, es porque todos ven esta actividad como un rollo. Se ha planteado como objetivo aumentar la presencia de todos los Scouters, ya que sólo están a 30 Km. de la ciudad, aunque sea un buen rato. Para ello ha decidido hablar con Samuel, el tesorero.

Samuel le comenta que el Grupo tiene un pequeño superávit de la Ronda anterior, aunque pensaba destinarlo a otra cosa. Pero aún así sólo da para una comida o una cena para todos. Toñi ve difícil que eso pueda ser lo único motivante, así que le pregunta a Samuel que le motivaría a él a ir. "*No sé*" dice Samuel, "*¿Tú crees que la programación puede ser atractivo por si mismo? Eso sólo puede gustarle a unos pocos, de esos que sólo viven para el Escultismo*"

Toñi decide hablar con Eduardo, un antiguo Scouter de Grupo que actúa muchas veces como ayudante "para todo". Eduardo, cree que algo se puede hacer. "*Quizás si pudiéramos ambientarlo al estilo de las aventuras de la Tropa o la última cacería de los Lobatos... No puedo entender que sepamos hacer las cosas divertidas para los niños y no seamos capaces de hacerlas para los adultos. Me encantaría recibir una convocatoria que dijera: Bienvenidos al famoso concurso "Un, dos, tres, a ver si sale la programación". Seguro que la mayoría querrían asistir*"

Aún estaba dándole vueltas a esta opinión, cuando se encontró con Pili, la Secretaria del Grupo. Ésta le comentó que había escuchado a dos Scouters, aunque no quiso decirle los nombres que estaban comentando no ir. Indignada le decía: "*Fíjate que uno le decía a otro que lo mejor era faltar, porque ya se sabe lo que va a pasar y tampoco es tan importante. Decía que llevaba sin ir 2 años y no le ha hecho falta para nada. Tienes que intervenir Toñi, esto no puede seguir así. La gente que va se esfuerza y los que no van, encima ni te preguntan por lo que se ha hecho*".

Toñi decide convocar a Samuel, Pili y Eduardo a una reunión para organizar el Fin de Semana ¿Qué podrían hacer para motivar a los Scouters?

2ª Parte:

Los Scouters reciben una carta con forma de manuscrito, en la que puede leerse.

Hermano Bucanero:

Nuestro bajel partirá a descubrir nuevos tesoros. No dejes de asistir en la próxima luna a la Posada del "Albergue de Cienfuegos" Dos horas tras el mediodía, comenzaremos a tomarnos unos tragos de ron para organizar nuestra próxima aventura. Vamos a descubrir el legendario tesoro que tanto tiempo llevamos buscando.

Hemos descubierto un nuevo mapa en francés antiguo, que nos indica el camino. Tenemos que doblar el Buts Bout, y atravesando Contenus Baie, nos deja atracar en Activités Port y avanzar a Calendar Pointe, adonde esperamos llegar el domingo tras la comida. El tesoro es incalculable y nos puede dar para vivir todo el año, incluso varios años, si sabemos administrarlo.

Ponte tus mejores galas (como mínimo 3 prendas piratas) si quieres participar de la barbacoa del sábado por la noche. Si has recibido esto, ya sabrás que tu ausencia significará que bailarás la danza del tablón antes de caer al mar de tiburones, salvo que tengas una buena aventura que contar y que pueda hacernos olvidar esta traición

Por las barbas de Neptuno que nos hemos de ver allí.

Salud, camarada.

Personajes principales: Toñi (Coordinadora de Grupo), Samuel (Tesorero de Grupo), Pili (Secretaria del Grupo), Eduardo, (Ayudante del Coordinador y Antiguo Scouter),

Otros personajes: Los demás Scouters con su propio papel.

*** **Sugerencia:** Se puede hacer en dos partes: En la primera los personajes debaten sobre que pueden hacer para animar a la participación. En la segunda, todos debaten si el manuscrito presentado en la segunda parte, podría ser de utilidad para motivar a la participación. ***

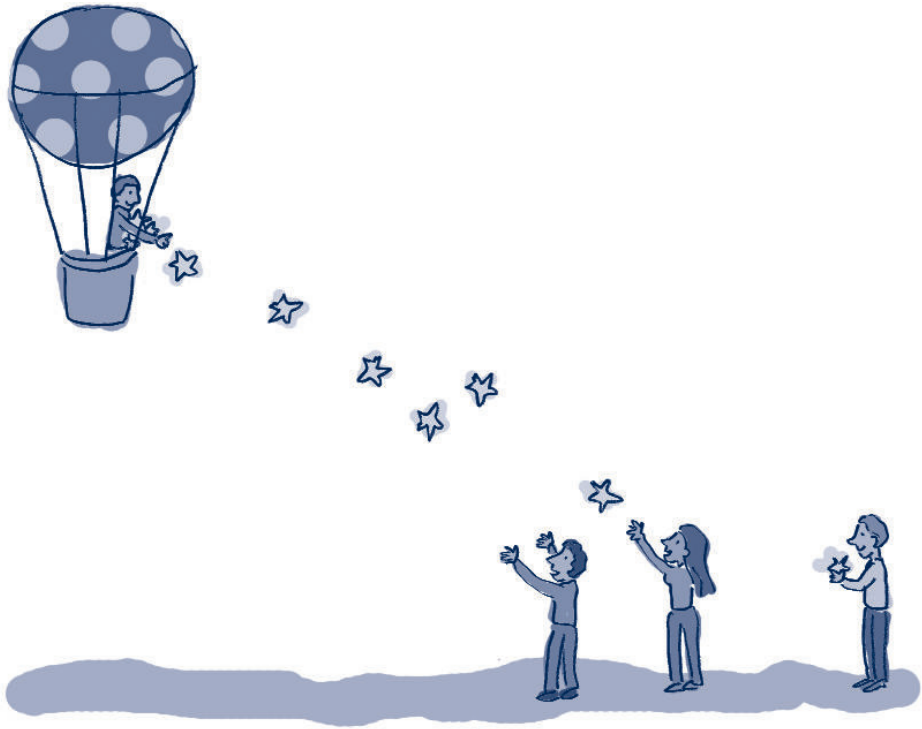
Dinámicas

VOLUNTARIOS PARA FORMAR UN GRUPO

Objetivos:
Mostrar la importancia de preparar el terreno, antes de formar grupos, despertando interés, motivando, creando inquietudes.

Desarrollo:
1.- Sin ningún tipo de motivación o introducción se pide que salgan al frente ocho voluntarios.
2.- Preguntar al resto del grupo por qué no salieron.
3.- Preguntar a los otros por qué salieron.
4.- Se establece un pequeño debate acerca de los temores e inquietudes de las personas frente a determinadas situaciones, y de cómo poder minimizarlos con una preparación adecuada.

Desarrollo:
A la hora de realizar una actividad es necesario motivar adecuadamente a los participantes para que la afronten con la mayor curiosidad e ilusión posibles.



EXPRESANDO EL ABURRIMIENTO

Objetivos:
Estudiar las formas de expresar aburrimiento en un espacio grupal.
Estudiar los efectos del aburrimiento en un espacio grupal.
Legitimar la presencia y la expresión del aburrimiento dentro de los grupos.
Identificar comportamientos que provocan aburrimiento en los demás.
Explorar maneras de mejorar el aburrimiento.

Duración:
45 minutos

Materiales:
Lápiz y bolígrafo para cada participante.
4 tiras de papel de 7,5 x 20,5 centímetros para cada uno.
Cinta adhesiva.

Desarrollo:

1.- El instructor distribuye cuatro tiras de papel, un bolígrafo y una tira de cinta adhesiva a cada uno de los participantes.

2.- El instructor indica a los participantes que se les darán cuatro oraciones para completar y que tendrán que escribir la primera respuesta que les venga a la mente, sin censurarla o modificarla. Las respuestas deben de ser escritas con claridad en las tiras de papel, de manera que se facilite su lectura al resto de los participantes.

3.- El instructor lee las siguientes cuatro oraciones, dando tiempo, antes de leer la segunda, ha contestar a la primera, y así sucesivamente. Cuando se han terminado de leer todas las oraciones, los participantes se pegan las tiras de papel en el pecho. Las oraciones son las siguientes:

- Me aburro cuando los demás…
- Siento que mi aburrimiento es…
- Cuando los demás expresan su aburrimiento hacía, me siento…
- Siento que el aburrimiento de los demás…

4.- El instructor forma grupos más pequeños y les pide que debatan sobre la experiencia. Se sugiere que se centren en el impacto personal de compartir sus sentimientos de dejadez y aburrimiento con el grupo.

5.- Se comparten las generalizaciones con el grupo entero.

Variaciones:

I.- El desarrollo puede estar seguido de una sesión práctica sobre expresiones de aburrimiento. Se pueden formar parejas para representar varias situaciones sobre la historia del grupo.

II.- Se puede utilizar la misma dinámica con otras emociones.

III.- Se pueden formar subgrupos de participantes que tengan respuestas positivas.

Evaluación:
Nuestra forma de trabajar sigue un método claramente definido y asentado, pero se debe evitar caer en un exceso de rutinas que conviertan las actividades en demasiado previsibles.

Sección 26.-

Ilusión - Pasión

La ilusión es el mayor de los motivadores. Cuando estamos ilusionados, enamorados, nada nos parece imposible, todo es de color de rosa y hasta lo irracional parece al alcance de la mano.

Así si somos capaces de ilusionar a los demás en un proyecto, su propia ilusión los llevará a continuar en el proyecto aún cuando éste ya no sea viable.

Así mismo, cunado hay desilusión, todo se hace cuesta arriba y hasta lo más mínimo supone un enorme esfuerzo.

Curiosamente ambos son muy contagiosos. Basta algunas frases o acciones desmotivantes para echar abajo algunos proyectos no muy sólidos. Por otro lado, empresas increíbles (como la propia fundación y expansión del Escultismo) pueden ser muy sencillas si parten de la base de la ilusión de unos pocos.

Tengamos en cuenta la ilusión y mantengamos la capacidad de ilusionar a los demás, ya que ilusionar a una persona puede ser suficiente para conseguir un objetivo difícil.

"Recuerda que al ingresar el muchacho quiere empezar con el "Escultismo" de inmediato, así que no apagues su entusiasmo, como se hace frecuentemente con demasiadas explicaciones al principio. Dale gusto con juegos y prácticas Scouts e imbúyele detalles elementales poco a poco, mientras prosigues." (Baden-Powell)

"Muchas gentes, especialmente los jóvenes, parecen pensar que el éxito se obtiene simplemente alargando la mano para recibirlo, y que cuando se enfrentan a un muro o dificultad a vencer, se sienten desilusionados o descorazonados. La tarea es mayor de lo que habías esperado, sin esperanzas, imposible. Pero cuando ellos se cercioran de que no es imposible y que nada valioso viene sin luchar, se enfrentarán a la vida y a sus aventuras con más fe y confianza. Entonces, el espíritu de alegría es indispensable. Mientras mayor es la lucha, más se disfruta el final sin duda, muchos hombres que han ganado el éxito, han disfrutado más la lucha que la victoria" (Baden-Powell)

Citas, refranes, frases célebres

El deseo vence al miedo, atropella inconvenientes y allana dificultades.
ALEMÁN, Mateo (1547 - 1615. Escritor español)

Sólo las ilusiones nos ayudan a vivir. Un hombre que supiese toda la verdad, debería sentarse al borde de un camino y llorar hasta la muerte.
JALOUX, E (1878-1949. Novelista y escritor francés)

No es suficiente conquistar, se debe aprender a seducir.
VOLTAIRE, Francois-Marie Arouet (1694 - 1778. Escritor y filósofo francés)

Historias, cuentos

La importancia del tiempo

Imagínate que existe un banco que cada mañana acredita en tu cuenta la cantidad de 86.400 y cada noche borra cualquier cantidad de tu saldo que no hubiera sido gastada durante el día. Seguro que cada día retirarías hasta el último céntimo.

Cada uno de nosotros tiene ese banco. Su nombre es tiempo. Cada mañana este banco te acredita 86.400 segundos y cada noche, este banco borra y da como perdido, cualquier cantidad de ese crédito que no has invertido en un buen propósito. Este banco no arrastra saldos ni permite sobregiros. Cada día te abre una nueva cuenta y cada noche elimina los saldos del día. Debes vivir la vida con el tiempo de hoy.

Para entender el valor de un año, pregúntale a algún estudiante que tuvo que repetir curso.
Para entender el valor de un mes, pregúntale a una madre que alumbro a un bebe prematuro.
Para entender el valor de una semana, pregúntale al editor de un semanario.
Para entender el valor de una hora, mira fijamente como giran las agujas del reloj durante ese tiempo.
Para entender el valor de un minuto, pregúntale a una persona que perdió un tren.
Para entender el valor de un segundo, pregúntale a alguien que por poco salvó la vida en un accidente.
Para entender el valor de una milésimo de segundo, pregúntale a una persona que gano una medalla de plata en las olimpiadas.
Hoy es un regalo al que llamamos presente.

Amar la Vida

Un profesor fue invitado a dar una conferencia en una base militar, y en el aeropuerto lo recibió un soldado. Mientras se encaminaban a recoger el equipaje, el soldado se detuvo unos instantes para ayudar a una anciana con su maleta, y después para orientar a una persona. Cada vez, una sonrisa iluminaba su rostro. "*¿Dónde aprendió a comportarse así?*". Entonces le contó su experiencia: "*Durante años he tenido la misión de limpiar los campos minados, viendo como otros soldados encontraban la muerte prematura. Me acostumbre a vivir paso a paso. Nunca sabía si el siguiente iba a ser el último; por eso tenía que sacar el mayor provecho posible el momento que transcurría entre alzar un pie y volver a apoyarlo en el suelo. Me parecía que cada paso era toda una vida.*"

Nadie puede saber lo que le sucederá mañana. Que triste sería el mundo si lo supiéramos. Toda la emoción de vivir se perdería, nuestra vida sería como una película que ya vimos, sin ninguna sorpresa ni emoción. La vida es una gran aventura, y al final, no importará quien ha llegado más lejos o quien ha acumulado más riqueza, sólo importará quien ha vivido más.

Rol Play

-*Oye, ¿no echáis algo de menos?,* dijo Enrique, un Scouter de Castores. *Esta tranquilidad, este silencio, este disfrute, ¿no os parece extraño?*
-*Por favor, que nadie pronuncie la palabra prohibida,* dijo Jose Luís, un Scouter de Tropa. *Recordad que prometimos no hablar de scouts durante todo el mes de Agosto.*
-*Serás torpe,* le dijo Marisa. *Pues no acabas tú de decirlo.*

Todos rieron, mientras Jose Luís simulaba darse golpes con la cabeza contra la pared. Estaban todos en casa de Marisa, una Scouter de Castores que tenía un gran patio con piscina. Habían invitado a todo el Consejo de Grupo, aunque no todos habían venido. Querían pasar la tarde juntos tras una estupenda barbacoa en aquel sábado de mediados de Agosto.

-*La verdad es que sí se echa de menos,* dijo Francis, retomando la primera expresión de Enrique. *Yo ya llevo cinco años de Scouter y llega un momento en que un mes sin niños y se te hacen los sábados eternos.*
-*Esto empieza a ser grave,* dijo Enrique. *¿Será sobredosis?, ¿Una adicción?, ¿Una enfermedad? ¿Un problema psiquiátrico?, continuó Enrique entre las risas de los demás.*
-*¿Cinco años ya, Enrique?,* dijo Gloria. *¡Cómo pasa el tiempo! Yo ya llevo tres años. La verdad es que más de tres años es quemarte. Creo que este año lo voy a dejar, antes de que me sea imposible salir de los scouts.*
-*Ya veo que he abierto la veda y esto no hay quién lo detenga,* dijo resignadamente Jose Luís. *Yo aún no estoy quemado, pero tampoco querría convertirme en un dinosaurio aquí.*
-*¡Pero que negativos estáis!,* dijo Marisa. *¿O bien sois masoquistas o no sé para que habláis si luego sois los primeros que echáis de menos el Grupo?*
-*Calla, calla. Déjanos descansar, Marisa,* dijo suspirando Enrique.
-*Pero ¿qué os pasa? Parece mentira. Cualquiera que os escuchara, pensaría*

que esto es un trabajo basura, dijo Francis.
-*No compares,* dijo Jose Luís*. Ahí por lo menos te pagan. Esto es un trabajo sin contrato y no remunerado. A ver como le llamas a eso.*
-*En serio, ¿Cómo imagináis vuestro futuro sin el grupo, sin niños y sin reuniones, ni actividades?,* dijo Enrique.
-*Yo lo veo cerquita, no creas. Ya he cumplido más que la mayoría y me voy al retiro. Me llamáis para lo que os haga falta y voy a los campamentos de visita, dijo Gloria.*
-*Pues ¿sabéis que os digo?,* contestó Marisa, levantándose de pronto. *Que yo también miro al futuro. Pero de otra forma. Sé que algún día tendremos un local nuevo y hermoso. Me encantaría poder pasearme por él y verlo lleno de niños. No sé si yo llegaré a verlo, pero no va a ser por mí. Voy a poner todo mi esfuerzo en conseguirlo y hacer este sueño realidad.*
-*¡Que guay, Marisa! Apúntame en tu sueño,* dijo Francis sonriendo a Marisa.
-*¿Y no os da miedo seguir en el Grupo para siempre?,* preguntó Enrique.
-*¿Quién te ha dicho que voy a estar aquí para siempre?,* preguntó Marisa*. Tampoco digo que no lo vaya a estar. Simplemente me parece que esto no se puede llevar como si fueras un funcionario del Escultismo. Aquí o sueñas y te ilusionas o te quemas.*
-*Exacto,* dijo Francis. *¿Sabes que te digo, Enrique? ¡Carpe Diem! Deja de mirar al futuro si no es con ilusión por el presente. Ponle ganas a todo lo que haces y no dejes que el pesimismo y la dejadez te paralicen. Tener sueños y no trabajar por cumplirlos, es peor que no tenerlos.*
-*Me gustaría tener vuestra ilusión, comentó Gloria.*
-*Oye, ¿Y por qué no te planteas un cambio de sección?,* preguntó Marisa*. ¿Has pensado en ser alguna vez Scouter de Clan, Gloria? Este año pasan muchos Escultas y seguro que hará falta alguien más. Creo que podrías hacerlo muy bien.*
-*Un momento. ¿No has dicho Carpe diem?,* preguntó Jose Luís
-*Claro, contestó Francis, significa vive el momento.*
-*Exacto,* respondió Jose Luís. *¿Por qué no me acercas otra cerveza fresquita? Verás como veo las cosas con otra perspectiva.*
Todos rieron la propuesta.

Personajes principales: Enrique (Scouter de Castores), José Luís (Scouter de Castores), Marisa (Scouter de Castores), Francis (Baloo en la Manada), Gloria (Scouter de Tropa).

Otros personajes: Otros Scouters con sus propias opiniones.

*** **Sugerencias:** Podemos seguir a partir de donde se queda el Rol Play, de manera que comentemos la ilusión que tienen los personajes por empezar la próxima Ronda. Posteriormente, podemos hacer un segundo Rol Play donde cada uno imagine lo que sucedería cuando empiece la Ronda Solar. Quién lo dejaría, quién cambiaría de sección y quién seguiría. También podemos hablar del impacto de las ilusiones o desilusiones de cada uno sobre los demás. ***

También puede usarse para este ítem, el caso escrito en el punto de Orgullo de pertenencia.

PONERLE PASIÓN A LA VIDA

Objetivos:
Conocer a diferentes personas que han dedicado su vida a mejorar la sociedad y a luchar contra las injusticias, y su relación con el escultismo y con los valores scout.

Desarrollo:
Se trata de conocer las corrientes de pensamiento y las obras de las principales personalidades recientes, en la búsqueda de una sociedad más justa.

Se reparte a los participantes una breve introducción sobre el personaje a conocer, invitándoles a investigar y profundizar en sus corrientes de pensamiento y en las obras que realizó o realiza para cambiar el mundo.

Luego se debate sobre las acciones y pensamientos de dichas personas, y si constituyen un ejemplo de superación y de servicio a los demás.

Finalmente se puede decidir nombrar "Hijo adoptivo" o "Ejemplo a seguir" de nuestro Grupo Scout a dicha persona, dar a conocer entre los educandos su obra y/o escribirle una carta informándole de dicha decisión.

Como ejemplos podemos tener en cuenta a las siguientes personas:

- Muhammad Yunnus (economista bengalí fundador del Grameen Bank o Banco de los Pobres).
- Baden Powell.
- Monadas Gandhi (político y pensador indio).
- Martin Luther King (1964, Premio Nobel de la Paz)
- Teresa de Calcuta (Fundadora de las Misioneras de la Caridad).
- Rigoberto Menchú (1992, Premio Nobel de la Paz).
- Nelson Mandela (1993, Premio Nobel de la Paz).

LIMONES: UNA ACTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DE LA CONCIENCIA SENSORIAL

Objetivos:
Aumentar la conciencia sensorial.

Duración:
45 minutos

Materiales:
Un limón para cada uno de los participantes.

Desarrollo:

1.- El instructor pide a los integrantes que se sienten en el piso formando un círculo; le da un limón a cada uno y señala que como no existen dos limones iguales, cada persona deberá llegar a conocer muy bien su propio limón.

2.- El instructor concede 10 minutos para que cada uno llegue a familiarizarse con su limón. Cinco minutos se dedicarán exclusivamente a observar las características exteriores del limón y los otros cinco, con los ojos cerrados, sintiendo a través del tacto las peculiaridades del limón.

3.- Después de pasados los diez minutos se forman parejas. Cada uno de los miembros de la pareja le presenta el limón al otro compañero dándole a conocer detalladamente sus características peculiares.

4.- El instructor pide a los miembros de la pareja que intercambien sus limones y que observen las diferencias.

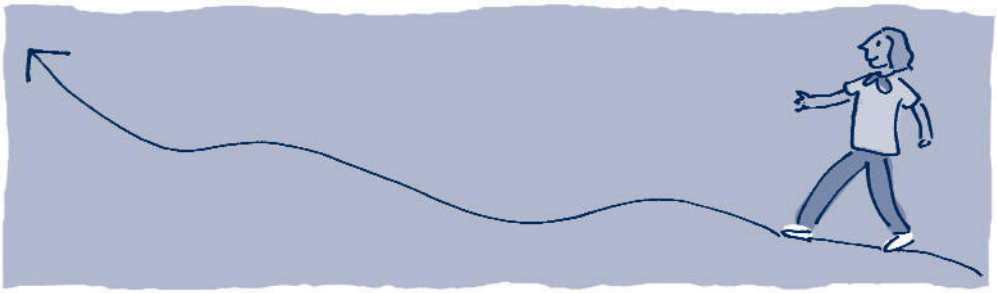
5.- Después, los participantes se reúnen en grupos de cuatro a seis personas, formando un círculo pequeño y que coloquen los limones en el centro. Luego se les indica que cierren los ojos y traten de localizar sus propios limones.

6.- Se forma nuevamente un círculo grande con todos los participantes; se recogen los limones y se vuelven a distribuir; el instructor pide que cierren los ojos y que vayan pasando los limones hacia la derecha, palpando cada uno hasta identificar el suyo. Cuando una persona identifica su limón, debe colocarlo en su regazo y seguir pasando los otros limones hasta que todos hayan encontrado el suyo.

7.- El instructor entabla un intercambio de opiniones acerca de la experiencia con todos los miembros del grupo, tratando de concluir en la forma en que se emplean las habilidades sensoriales.

Evaluación:
Nos encontramos con una actividad sorprendente y original, tanto en su desarrollo como en su fin. No suelen ser muy comunes las actividades de desarrollo sensorial. Además se le pueden dar matices tales como la importancia de conocer bien lo que a uno le rodea, el entorno, los demás, el identificar la propia identidad, etc.

Sección 27.- Automotivación



Muchos preguntarán. ¿Y de donde sacan los motivadores su motivación? Pues la repuesta es de lo mismo que dan a los que motivan.

Si somos capaces de motivar a otros, nos daremos cuenta que en el fondo, a todos no nos motivan en igual medida las mismas cosas. Por tanto, es importante conocernos a nosotros mismos. Podemos pasarnos nuestra herramienta de motivación y ver que es lo que más nos motiva. Sabiéndolo es tarea nuestra, dedicar periódicamente tiempo a motivarnos.

Habrá a quien le motive mucho la alegría y por tanto, deberá periódicamente "alegrarse" la vida. A otros le motivarán sobre todo los contactos, y tendrá que conocer nuevas personas para sentirse más motivado. A otro le motivan principalmente los retos y si no es capaz de tener uno a la vista, la apatía le consume. Ya sí sucesivamente. También puedes decirles a los demás lo que te motiva para que puedan ayudarte en esta tarea.

Conócete, compréndete y motívate a ti mismo.

La cosa más importante que un Dirigente tiene que enseñar a sus muchachos, es atender y poseer el sentido del Honor. No es siempre fácil hacerlo, pero es la piedra angular del carácter. Se ha dejado fuera del adiestramiento de Lobatos porque es una regla fuera del alcance de los muy jóvenes; pero a la edad Scout puede empezarse, y con un efecto fuerte y duradero. La auto-disciplina es descrita por Browning así:

"Alguien que nunca vuelve la espalda, sino que marcha adelante. Nunca las nubes de la duda rompería. Nunca soñó, aunque el derecho fuera violado, que el mal triunfaría. Detente, caemos para levantarnos, nos desconcertamos, para luchar constantes. Dormimos para despertar". (Baden Powell)

"La divisa del Scout es "Nunca darse por vencido hasta que esté muerto"; si se actúa de acuerdo con ella, nos sacará de muchos atolladeros cuando todo parezca ir mal. Esto significa una mezcla de ánimo, paciencia y fuerza y es lo que llamamos resistencia." (Baden Powell)

Citas, refranes, frases célebres

La más larga caminata comienza con un paso.

Proverbio hindú

Lo que puedes hacer, o has soñado que podrías hacer, debes comenzarlo. La osadía lleva en sí, genio, poder y magia.

GOETHE, Johann Wolfgang Von (1749 - 1832. Escritor alemán)

Recuerda que el día en que naciste todos reían y tú llorabas; vive de tal manera que cuando mueras, todos lloren y tú rías.

(Proverbio persa)

Historias, cuentos

Ser educador Scouts

Es ser Scouts, nada más. Asumir un compromiso y vivir según el estilo de vida que define la ley. Ser educador o educadora scout no debe comprometer más (o menos) de lo que está un castor o una Rover en su propio desarrollo, ni te hace mejor que ellos.

Baden Powell ideó una manera de jugar, de divertirse, de pasarlo bien a la vez que aprendemos, que nos formamos, y en este juego cada uno tenemos un papel. Pero este papel no significa ser más o menos, mejor o peor, ni se establece en virtud de méritos o conocimientos. El papel que nos toca desempeñar viene dado por nuestra ilusión, nuestra capacidad de entrega, nuestro compromiso, nuestra confianza en cambiar el mundo…

El movimiento Scout se define a sí mismo como una gran hermandad y en ésta, a vosotros os toca ser los hermanos mayores. Los hermanos mayores del castor, de la lobata, del scout… Esos hermanos mayores cariñosos, sensibles, atentos a cualquier problema, velando por ellos, enseñándoles, y también, aunque poco, sabiendo reprenderles cuando se comportan mal.

Me cuesta un poco definir este papel. No estoy seguro de que Educador Scout se ajuste demasiado. A veces utilizamos el término "Scouter" de manera muy difusa. En cualquier caso, nunca jefe. Aquí no existen jefaturas. No tienen lugar. No hay escalafones, ni arriba o abajo. Todos y todas estamos en el mismo plano, desde los niños y niñas de nuestra colonia, hasta aquel vejete que algún día fue scout y que aún hoy se acerca a contarle historias a la Manada.

Esto es algo que no se aprende en ningún lado. Nadie os va a enseñar a ser Educadores Scouts. Para nada sirven los títulos. No existen escuelas de hermanos. Nadie enseña a sonreír con ternura ante la inocencia de una lobata o la ingenuidad de un Esculta. Eso es algo que se lleva dentro, en el corazón por decir un sitio. Todos los llevamos dentro. Se trata, pues, de avivarlo, de hacerle un sitio en nuestras vidas. Dar rienda suelta a nuestros sentimientos y olvidarnos un poco de la nómina, el coche o la hipoteca. No es nada fácil. La vorágine en la que nos envuelve la sociedad actual, capitalista, materialista, consumista… nos da poco margen, pero merece la pena.

Luego vendrán las escuelas, los cursos, las historias, pero de poco o nada sirven por sí solas. Hay mucho escrito y un buen libro puede sacarnos del atolladero, pero nadie ha sabido explicar cómo hacer que el corazón se te estremezca cuando ves a los castores rendidos en el saco después de un día de batalla.

Podría, quizás debería, extenderme sobre los pasos y requisitos necesarios para ser Educador o Educadora Scout. Qué cursos tienes que hacer, cuántas horas de talleres, trabajos, prácticas… olvídalo. Busca primero en tu interior. Encuéntrate contigo mismo o misma y pregúntate hasta dónde estás dispuesto o dispuesta a darte. Y si no encuentras respuesta o no estás seguro, déjalo. Se honesto contigo, con nosotros y, sobre todo, con esos niños y niñas que te esperan en el local. Si por el contrario estás dispuesto a tirar palante, ánimo. No estás solo. Búscame, a mí o a cualquiera de los que pensamos que esto merece la pena, y ya te contaremos cómo y dónde aprender algunas cosillas que te ayudarán.

Escuela de Tiempo Libre y Animación Sociocultural
Insignia de Madera - Scouts de Andalucía

Proyección social del Escultismo

Cuando hablamos de proyección social del Escultismo, nuestros pensamientos siempre se dirigen hacia donde estamos presentes los scouts en la sociedad: ¿en qué colectivos ciudadanos?, ¿en qué ámbitos de actuación?, ¿en qué organizaciones humanitarias?, es decir, un sin fin de actividades que estás asociaciones han haciendo presente en nuestra vida cotidiana. Por ejemplo, ahora que están muy de moda los colectivos antiglobalización alguien se puede preguntar si estamos presentes en ellos.

Si cogemos nuestro compromiso asociativo nos daremos cuenta que en él se encuentra la respuesta a muchas de estas preguntas, ya que en él encontramos nuestro posicionamiento ante las diversas situaciones tanto colectivas como particulares de

nuestra vida. Por ejemplo, nuestra posición ante los malos tratos, ante la droga, ante la marginación, y todos los escenarios que manejamos dentro de nuestro ámbito educativo. Por eso, leer y releer nuestro compromiso educativo nos puede dar muchos detalles de nuestro parecer y nuestra forma de actuar ante la sociedad, tanto como personas como colectivo.

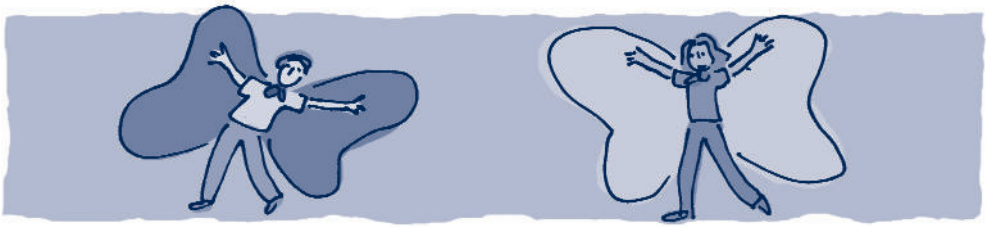
Pero todo esto no se queda en meras palabras, ya que tanto a nivel federativo como asociativo tenemos proyectos que son llevamos a cabo: como la cooperación con los países en vías de desarrollo, la construcción de escuelas, de presas, etc. en el trabajo con la juventud (Instituto de la Juventud), en el trabajo con refugiados (ACNUR), en proyectos para la infancia (UNESCO). Tenemos participación activa en muchos proyectos sociales.

Pero nuestra intención, realmente no es sólo mostraros nuestra faceta más visible socialmente (lo que ven los demás), sino que queremos haceros reflexionar en otro aspecto mucho más abstracto, pero que es nuestro trabajo de cada día: nuestra colaboración en formar ciudadanos de futuro. **¿Os habéis parado alguna vez a pensar que, en base a nuestros pilares metodológicos básicos, se mueve una manera de estar presente en la sociedad?**

Detengámonos unos instantes, para comenzar vuestra reflexión. Un pilar básico, el trabajo en pequeños grupos, genera personas dinámicas que creen el equipo, compartiendo responsabilidades, asumiendo diversas tareas y roles según lo demande el propio grupo. Además, esto mismo, genera personas que no son jefes como lo entendemos todos, sino coordinadores - compañeros no en relaciones de subordinación sino de asunción de tareas. Nos da idea también de una escala de valores, sabemos que necesitamos de los demás para "construir", solos no podemos…

No somos importantes por la presencia social que tenemos, ni por los cargos políticos que ostentemos, ni por la representación juvenil en la que estemos… **Somos importantes porque creemos en una revolución lenta pero constructiva, en un cambio social donde todos somos importantes.**

Escuela de Tiempo Libre y Animación Sociocultural
Insignia de Madera - Scouts de Andalucía



-*Para poder trabajar el tema de la motivación, desde ASDE - Federación de Asociaciones de Scouts de España, ha editado un manual de motivación, Motivar, sí, pero cómo, y otro con herramientas prácticas de motivación, y basándome en ellos, he decidido que vamos a trabajar este tema hoy en el Consejo de Grupo,* comentó Chari, la Coordinadora de Grupo. *De todas formas, lo vamos a hacer de una forma particular. Vais a coger la herramienta de diagnóstico y quiero que la analicéis desde el punto de vista de vuestra propia motivación. Así, de cada uno de los ítems, tenéis que puntuar cuanto os motiva o bien, os desmotiva ese ítem. ¿Lo veis claro?*

Todos asintieron y empezaron a rellenar la herramienta. Tras unos minutos y algunas aclaraciones, casi todos habían terminado. Así que Chari, comenzó a plantear una puesta en común, en principio, voluntaria:

-*Bueno, si os parece bien podemos poner en común lo que hemos valorado. Así que vamos a centrarnos en lo que más nos motiva. ¿Quién quiere empezar?,* preguntó Chari.
-*Yo mismo,* dijo Jesús. *A mi lo que más me motiva son los desafíos y el sentido de lo que hago. También el orgullo de pertenencia, aunque algo menos.*
-*Tú siempre has sido así,* bromeó Luz. *Muy scout y muy picajoso. Todos rieron la broma. Es cierto,* insistió Luz. *Decidle a Jesús que no puede hacer algo y ya lo tenéis motivado hasta que lo consigue.* Jesús la miró con una cara rara, pero ante las bromas de los demás, terminó por sonreír.
-*A ver a mí,* interrumpió Carlos. *Me ha salido, la evaluación personal, el apoyo en los problemas personales y la amistad o comunidad.*
-*Otro que también era evidente,* sonrió Luz. *A Carlos siempre le ha preocupado que todos seamos una piña y nos apoyemos y ayudemos todos. ¡Vaya herramienta! Nos va a decir lo que ya sabemos,* volvió a bromear Luz. La verdad es que Luz animaba las reuniones con sus comentarios.
-*Fijaros, yo he señalado especialmente respeto, reconocimiento y afecto y cariño,* interrumpió Antonio. *A ver que me tienes que decir a mí, Luz. ¿Tampoco te sorprende lo mío?*
-*Pero Antonio, no es evidente,* le guiñó Luz. *Diciéndote que eres el mejor y dándote dos besitos, eres capaz de apagar el sol. Especialmente de las chicas.*

Antonio se puso un poco colorado, pero todos rieron la broma.

-*A ver si ahora Luz dice lo que más valora ella, ¿no?,* dijo Chari, mirándola fijamente.
-*Pues para eso no hace falta mucho,* dijo Luz. *¿Cuáles podrían ser los míos? Obviamente humor/alegría, sorpresa y curiosidad e ilusión/pasión.*
-*Sí pero eso es porque son las últimas y estarías deseando terminar. Ya sabemos que lo tuyo no es el trabajo duro y pensar mucho,* le respondió Antonio. Y todos rieron, incluyendo Luz.
-*¿Y tú, Chari?,* preguntó Jesús. *¿Qué has puesto?*

-*Pues a ver que lo mire,* contestó Chari. *Yo las he puesto todas muy bien puntuadas, pero destacan sobre todo: responsabilidad, sentido a lo que se hace y afecto/cariño.*

-*No me había fijado en lo distintos que somos,* reflexionó Carlos. *Casi ninguno coincidimos en las fuentes de su propia motivación. Eso significa que lo que más me motiva a mí puede no ser lo que más motiva a los demás. Es curioso. Pensándolo un poco es lógico, pero nunca me lo había planteado.*

-*Y no sólo eso, Carlos,* completó Jesús. *Si sabemos lo que motiva a los demás, podemos ayudarles a que se motiven, ¿no? Yo estoy apuntando lo que más os motiva y me voy a proponer motivaros a cada uno, durante este trimestre.*

-*¿Os imagináis que todos motiváramos a los demás durante un trimestre?,* opinó Chari. *Tendría a quince personas motivándome. Sería fantástico. Pues está en nuestras manos.*

Personajes principales: Chari (Coordinadora de Grupo), Jesús (Scouter de Clan), Luz (Scouter de Manada), Carlos (Scouter de Escultas) y Antonio (Scouter de Tropa).

Otros personajes: Otros Scouters con sus opiniones.

*** **Sugerencias:** Podemos plantear un primer Rol Play con la situación del caso y ver cómo evoluciona. Otra posibilidad es incorporar más personajes con sus propias opiniones. Finalmente, podemos hacer la dinámica que se plantea en el caso y desarrollarla para saber cómo resulta y luego mostrar el Rol Play para contrastar si hay diferencias importantes. ***

SONDEO DE MOTIVACIONES

Objetivos:
Determinar la motivación previa de los participantes antes de iniciar una actividad.

Duración:
20 minutos

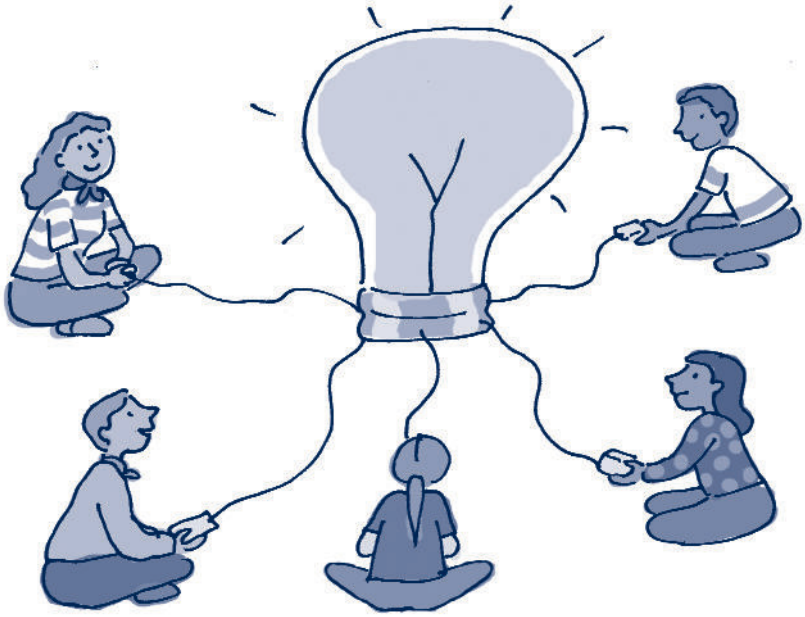
Materiales:
Papel y bolígrafo para todos los participantes.

Desarrollo:
Cada vez que iniciamos algo debemos preguntarnos sobre qué es, cómo estamos y qué pretendemos.

1.- Reflexión personal: ¿A qué he venido hoy?, ¿cómo me encuentro?, ¿qué espero de este día?, ¿qué estoy dispuesto a aportar para la realización con mis ideas y esperanzas?

2.- Cada participante lee sus conclusiones y se comenta brevemente entre todos.

Evaluación:
Pretendemos tener lo más claro posible el estado de cada miembro del grupo en el momento de iniciar una actividad determinada.



ANEXOS

ANEXO I: HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO

¿Crees que en el grupo se da suficiente…	Mucha	Bastante	Normal	Poca	Ninguna
Información					
Formación					
Evaluación personal					
Objetivos					
Evaluación grupal					
Reconocimiento					
Recompensas					
Soluciones / Herramientas					
Contactos					
Medios / Recursos					
Confianza					
Autonomía					
Responsabilidad					
Capacidad de decisión					
Espacios de participación					
Amistad / Comunidad					
Apoyo en problemas personales					
Conciencia de los problemas					
Retos / Desafíos					
Sentido a lo que se hace					
Orgullo de pertenencia					
Respeto					
Cariño / Afecto					
Humor / Alegría					
Sorpresa / Curiosidad					
Ilusión / Pasión					

ANEXO II: POSIBLES ACTIVIDADES PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN

http://perso.wanadoo.es/angel.saez/c-050_estrategias_para_mejorar_la_motivacion.htm

1. Evitar las críticas negativas ante los intentos de colaboración de los alumnos.

2. Estructurar la docencia en el aula de forma no excesivamente autoritaria mezclando la directividad con la aceptación de las decisiones de los alumnos.

3. Programar trabajos en grupo o sesiones donde cada alumno pueda colaborar según su nivel.

4. Valorar positivamente los comportamientos de trabajo o de estudio o en su defecto las aproximaciones.

5. Programar los contenidos y enseñarlos de forma que los alumnos puedan comprenderlos y aplicarlos con un nivel medio de dificultad.

6. Cuidar de que los alumnos con un bajo nivel de motivación consigan pequeños éxitos académicos para que aspiren en un futuro próximo hacia metas que exigen esfuerzos superiores.

7. Tener presente que los alumnos con baja motivación, en un principio suelen manifestar cierta resistencia a abandonar su deficiente situación motivacional, puesto que temen que el posible cambio pueda aumentar su, ya de por si, precaria situación.

8. Fomentar el trabajo cooperativo.

9. Presentar tareas asequibles a las posibilidades de los alumnos.

10. Programar las actividades de la clase de forma que los alumnos puedan frecuentemente tomar decisiones.

11. Promover actividades en las que los riesgos de fracaso son moderados.

12. No exigir, dentro de lo posible, un programa que sólo se puede aprobar con un alto nivel de dedicación al estudio, puesto que los alumnos poco motivados no están dispuestos a dedicar dicho esfuerzo.

13. Llevar la clase con un nivel medio de ansiedad y evitar las situaciones extremas de máxima ansiedad o de aburrimiento.

14. Programar sesiones de diálogo por grupos de manera que los alumnos menos motivados puedan expresar sus opiniones sin miedo a ser rechazados por sus compañeros.

15. Realizar actividades o trabajos fáciles para los alumnos poco motivados, de manera que pueda valorar sus éxitos y su relativa dedicación.

ANEXO III: LAS REUNIONES.

Tipos de reuniones

Hay muchos tipos y tipologías de reuniones. Dentro de la tipología de reuniones definidas en función de su finalidad, encontramos:

Reuniones informativas: se convocan y realizan con el fin de difundir una determinada información entre un grupo concreto de personas, garantizando así que todas ellas la conocen y conocen la forma en que las afecta.

Reuniones consultivas: se convocan y realizan con el fin de recoger opiniones sobre un problema o una cuestión determinada entre aquellas personas que están directa o indirectamente implicadas, garantizando que todos sus puntos de vista son tenidos en cuenta antes de tomar una decisión.

Reuniones decisorias: se convocan y realizan con el fin de valorar la información existente sobre un problema o cuestión determinada y tomar una decisión entre aquellas personas responsables de la misma.

Cada uno de estos tipos de reuniones tiene finalidades distintas y requiere, en determinados aspectos, desarrollos diferentes. A veces se combinan, a lo largo de una misma reunión, en distintos momentos, estos tres tipos.

Reuniones informativas: son aquellas en las que se busca y se produce un aprendizaje.

En realidad, esta es una característica que puede acompañar a cualquiera de los restantes tipos de reuniones. Las reuniones informativas, consultivas o decisorias pueden suponer una oportunidad para el aprendizaje: aprender para conocer mejor un tema o cuestión, analizarlo, a resolver un problema o conflicto, a comunicarnos mejor, a trabajar en equipo, etc.

Otra tipología de reuniones, atendiendo al carácter de las mismas, es la siguiente:

Reuniones formales: se realizan periódicamente o en una ocasión determinada, de acuerdo con una convocatoria anticipada y una agenda de trabajo previamente establecida, con participantes seleccionados. A este tipo de reuniones se refieren muchas de las pistas que contiene este anexo.

Reuniones informales: se convocan, con mayor o menor inmediatez, sobre la marcha (aunque también pueden llegar a tener una cierta regularidad), en las que participan un grupo de reunión informal (equipo habitual, compañeros de trabajo, etc.) Estas reuniones tienen los mismos elementos y pasos que las anteriores, pero su desarrollo, en todos los aspectos, es menos formal. Los consejos de este anexo son también válidos para estas reuniones, pero deben ser adecuados a esas circunstancias más informales y de mayor flexibilidad.

Las reuniones no deben de realizarse sin un motivo claro e importante, que las justifique y haga evidente su sentido, para las personas que van a participar en ellas.

La convocatoria de las reuniones.

Una reunión no comienza el día y hora en que está convocada, sino mucho antes. La información y motivación de los participantes es decisiva: sólo si entienden el sentido de la reunión y quieren participar en ella, ésta tendrá pleno sentido y aprovechamiento para ellos.

Este significa que, antes de empezar, será necesario identificar y conocer lo mejor posible a quienes deben participar en la reunión, garantizar que reciben una completa y correcta información sobre el tema y las condiciones y comprobar y reforzar su interés y motivación hacia ella. Esta información debe de contener: la fecha prevista, su duración y horario, el número de participantes previstos, el lugar de celebración, la forma de confirmar la participación, la persona o personas que realizarán la coordinación de la reunión, el tema de la reunión, los objetivos fundamentales de la misma y los puntos a tratar u orden del día.

La convocatoria, especialmente en las reuniones formales, debe hacerse con un mínimo de antelación, al menos diez o quince días, para que cada participante pueda hacer las previsiones personales y profesionales necesarias y garantizar así su asistencia.

El vehículo de la información puede ser el "boca a boca", por teléfono, correo electrónico, fax, cartas, avisos en tablones de anuncios, etc. Lo mejor es combinar varios de estos métodos informativos para llegar más eficazmente a los participantes, cuidando, no saturar los canales informativos.

Si hubiera un plazo de confirmación de asistencia, éste deberá establecerse con la antelación suficiente sobre la fecha de realización de la reunión, de manera que permita hacer los ajustes precisos: volviendo a difundir la convocatoria si hubiera menos personas de las previstas, previendo nuevas reuniones si hubiera un número mucho mayor, etc.

Puesto que lo más importante de la reunión es que asistan las personas adecuadas, debemos preparar la convocatoria, así como el planteamiento general de la reunión, teniendo en cuenta a estas personas, sus características, el tiempo de que disponen, su proximidad, etc., para facilitar lo más posible su participación.

Una reunión mal preparada tiene muchas posibilidades de ser una mala reunión, y obligará a perder mucho tiempo hasta que todo el mundo se ponga al día. Por el contrario, una reunión bien preparada, tiene garantizado el 50% de su éxito.

Galería de personajes

En toda reunión existen distintas actitudes personales, que se combinan en los diferentes individuos y que influyen en el desarrollo de la reunión, obligando al moderador o coordinador a estar atento para alcanzar el éxito.

Aquí les hemos llamado "personajes", caricaturizando esos rasgos, exagerándolos. No siempre aparecen todos estos personajes a la vez y, seguramente hay algún otro, aparte de los de aquí se mencionan, que conocemos por nuestra propia experiencia, pero estos son algunos de los más comunes.

El que habla mucho: Siempre tiene opinión sobre cualquier tema que se trate e interviene abundantemente en todos ellos. Toma muy a menudo la palabra y es difícil que la suelte. No le suele gustar nada que le lleven la contraria y que prevalezcan otras opiniones sobre las suyas. A veces, contribuye a lanzar los temas y aporta ideas muy aprovechables, pero, muy a menudo, aunque sus ideas sean interesantes, dificulta la participación de los demás. Es preciso controlarlo, hacerle un marcaje férreo.

El que no habla: No hay manera de saber si tiene una opinión determinada sobre algún tema. Siempre permanece callado. Puede ser que no tenga nada nuevo que decir, o que sea una persona tímida con dificultad para expresar sus puntos de vista, o que no le interese en absoluto el tema, etc. Es preciso motivar y favorecer su participación mediante preguntas directas o rondas de intervenciones de todos los participantes.

El que no está de acuerdo en nada: Sus intervenciones, a menudo, son para cuestionar lo dicho, señalar objeciones, contradecir lo expuesto, criticar otras intervenciones, etc. Es un personaje útil en ciertos momentos, porque contribuye a ver perspectivas del tema que pueden pasar desapercibidas, pero a veces dificulta la obtención de conclusiones y la toma de decisiones.

El que no escucha: Sus opiniones tienen poco o nada que ver con las expresadas anteriormente por otros miembros del grupo. Mientras los demás intervienen, él está pensando en lo que va a decir sin atender a lo que se discute. Hay que evitar que vaya a su aire, que disperse la atención, invitarle a que se centre en el tema que se está tratando y guarde sus intervenciones para el momento oportuno.

El que no se entero: No comprende las ideas planteadas por otros o las entiende en un sentido totalmente diferente al resto. Plantea cuestiones que no tienen relación con el sentido del diálogo o recupera viejas cuestiones ya resueltas. Interviene, y dispersa la atención, o se calla sin enterarse de nada. Es necesario darse cuenta de esta circunstancia y facilitar la comprensión de esta persona, aclarando conceptos o conclusiones, apoyándola con algún documento o texto, etc.

El que no deja acabar: Interrumpe siempre las exposiciones de los demás, contradiciendo lo dicho o cambiando de tema hacia otros que le parecen más importantes. Es necesario evitar esas interrupciones sistemáticas, huir de la dispersión, garantizar un debate ordenado.

El que conversa, aparte, con otros participantes: Éste hace a menudo comentarios privados con la persona o personas que tiene a su lado sobre las cuestiones que se tratan, sin atender al diálogo, dispersando la atención de los demás, aumentando notablemente el "ruido" ambiental. Una forma de controlarlo es pedirle que diga en voz alta lo que está comentando con las personas cercanas, o que solicite la palabra para decirlo dentro del turno de intervenciones.

El que quiere destacar: Su interés máximo, por encima del tema que se esté tratando, es destacar en el grupo. Para lograrlo, tratará sistemáticamente de influir en los demás por su seguridad, por su tono contundente o intimidatorio, por su insistencia, etc. A menudo, "el que quiere destacar" competirá con el moderador o coordinador de la reunión, discutiendo constantemente sus criterios, tratando de imponer los propios, etc. Puede ser un tipo útil para la reunión si centra su esfuerzo y deseo de influencia en el éxito de la reunión y en promover y facilitar la participación de los demás.

El que quiere caer simpático: Su meta es ser bien visto y aceptado por el grupo. Sus recursos son el elogio, las pequeñas atenciones, la cortesía y amabilidad, etc. Sus opiniones pueden ocultarse o deformarse para no entrar en conflicto con otras, para no caer mal. Su participación puede ser provechosa, en la medida que contribuya a crear un clima distendido, positivo, favorable a la comunicación, y siempre que ello no evite abordar los temas en profundidad, sin huir de los conflictos.

El que se repite: Considera que sus argumentaciones no han sido tenidas suficientemente en cuenta e insiste, una y otra vez, en las mismas ideas y propuestas. Será necesario hacerle ver que sus opiniones ya son conocidas y fueron consideradas, e invitarle a hacer nuevas aportaciones sobre nuevas cuestiones.

El que tiene un acusado sentido práctico y va al grano: Su interés es la exactitud, la precisión, la concreción. No le gusta perder el tiempo, andarse por las ramas, etc. Su intervención puede ser enormemente provechosa para centrar los temas, alcanzar conclusiones, tomar decisiones, etc. Pero a veces puede tensionar en exceso el clima relacional de la reunión.

El que se aburre y pasa: Está a su bola, si es que ha venido o no se ha ido todavía. Lee el periódico, consulta su agenda, dormita. Si es alguien necesario para la reunión, habrá que invitarle a incorporarse activamente. Si no es así, mejor que ocupe su tiempo en otro lugar y actividad más útil.

El que se altera: Determinadas cuestiones o aspectos formales le sacan de sus casillas, se descompone incluso y se expresa con violencia. Es fundamental que el moderador evite toda alteración. Por un lado, deberá reprimir toda alusión o argumentación personal poco respetuosa o insultante. Por otra parte, no tolerará que se levante la voz, se grite, se violenten los ánimos.

Los casos de personajes planteados no suelen aparecer "en estado puro", sino que son más bien actitudes que se combinan en las personas, aunque destaquen más unos rasgos que otros.

El participante ideal tampoco existe. Todos tenemos defectos y virtudes en nuestra participación en las reuniones. Se trata de cultivar ciertas actitudes básicas que facilitarán el desarrollo de las reuniones. Entre éstas encontramos: concentración, atención a los temas y cuestiones tratadas, escucha activa, interés y respeto por las opiniones de los demás, claridad y concisión en las aportaciones, disposición al diálogo, voluntad de negociación entre las distintas opiniones, actitud simpática y empática y contribución activa al buen clima.

El lugar de la reunión

Para el desarrollo de la reunión necesitamos un espacio que se acerque, lo más posible, a las siguientes características ideales:

Horizontalidad: Los participantes está en el mismo plano que el coordinador, pudiéndose comunicar directamente.

Amplitud: El espacio para la reunión debe ser lo suficientemente amplio para facilitar la comodidad de los participantes y la realización de las diversas actividades.

Mobiliario: El mobiliario debe de ser funcional, polivalente y cómodo para facilitar los distintos usos y evitar el cansancio o la dispersión de la atención de los participantes.

Luminosidad: El espacio de la reunión tiene que tener la luz suficiente para el desarrollo de las distintas actividades a lo largo de las diferentes horas del día. Es preferible la luz natural sobre la artificial y, dentro de ésta, la luz caliente e indirecta. El espacio debe poder oscurecerse para proyecciones, visionado de vídeos, etc.

Climatización: Deben evitarse condiciones extremas de calor o frío que incomoden a los participantes. La temperatura debe ser agradable y constante.

Insonoridad: El espacio de reunión debe de estar aislado de cualquier ruido ajeno y contar con la acústica adecuada.

Aislamiento y accesibilidad: El espacio debe de permitir un aislamiento que evite todo tipo de interferencia física, como lugares de paso, o visual. Debe ser, además, de fácil acceso para los participantes (proximidad, facilidad de transporte, aparcamiento, etc.)

Medios técnicos y conexiones: Debe permitir la disposición y conexión de los medios técnicos necesarios (proyectores, monitores, ordenadores, pantallas, etc.) y debe de estar cercano a zonas de descanso, aseos, etc.

Por último, huir de los teatros, salones de actos o similares, con sillas sujetas al suelo, elevados estrados y donde no es posible ninguna movilidad, ya que refuerzan la imagen de formalidad, la verticalidad y lateralidad de la comunicación, enfriando el clima relacional.

El conflicto en las reuniones

Un conflicto es la discrepancia o enfrentamiento entre dos o más opiniones, ideas, necesidades, intereses, etc. Forma parte de la naturaleza humana, produciéndose cambios y avances en las personas, en las sociedades y en las organizaciones.

Los conflictos pueden ser intrapersonales (cuando el conflicto se plantea dentro de uno mismo), interpersonales (entre personas), intragrupales (cuando se plantean dentro de un grupo) e intergrupales (cuando el conflicto enfrenta a diferentes grupos).

En las reuniones es relativamente frecuente que se planteen conflictos, e incluso muchas reuniones se plantean con el objetivo de resolver conflictos. Lejos de temer al conflicto, postura que no nos conduce a parte alguna, hemos de aprender a resolverlo para que nuestras reuniones sean verdaderamente eficaces y nos sirvan para avanzar.

A menudo, en muchas reuniones, surgirán conflictos que son más bien malentendidos y distorsiones en la expresión y en la comunicación, por ejemplo, cuando dos personas dicen lo mismo o algo parecido, pero con palabras diferentes. El moderado o coordinador debe detener el debate y llamar a atención sobre las coincidencias existentes, aclarando el significado de las expresiones, para facilitar el avance. Lo mismo ocurre con pequeños conflictos, fácilmente solucionables con un poco de buena disposición de los participantes.

A veces, aparece una discrepancia en torno a una cuestión determinada, pero en realidad se esconde detrás un conflicto por razones interpersonales. El moderados debe de evitar en la medida de lo posible, que este tipo de conflictos, interfieran en la reunión. Lo mejor es resolverlo antes de comenzar la reunión, pero si no puede ser y el conflicto emerge en ella, el moderador llamará la atención sobre el contenido de la reunión. Si el conflicto fuera muy grande y distorsionante de la dinámica organizativa, merecerá la pena tratarlo en la próxima reunión al efecto.

Cuando el conflicto es mayor y es preciso resolverlo antes de continuar la reunión, se pueden seguir los siguientes pasos:

1.- Identificar, delimitar y formular el conflicto de manera clara y precisa. Se trata de objetivar el problema, hacerlo consciente para todos en los mismos términos. Todos los implicados, ordenadamente, aportarán informaciones que ayuden a concretar qué ideas, intereses, necesidades, etc. se oponen o enfrentan.

Con el acuerdo de todas las partes se formulará el conflicto, subrayando los puntos o cuestiones en las que existe discrepancia.

2.- Valorar la importancia del conflicto y la disposición de las partes para resolverlo. Analizar, con la aportación de todos, cual es el origen, la causa y de qué forma influye el conflicto planteado en nuestro trabajo común, en nuestras reuniones y

en el funcionamiento de nuestra organización. A veces, una vez analizado, la importancia relativa del conflicto permitirá maneja con mayor holgura y flexibilidad la búsqueda de una solución. En otros casos será obligado intentar resolverlo con la mayor agilidad y formalidad posible.

Debemos conocer cual es la actitud de las partes, si están o no dispuestas a llegar a un acuerdo que resuelva el conflicto. Este es un aspecto fundamental, de tal forma que si no hubiera esa disposición básica, todo esfuerzo de acuerdo sería inútil y será preferible explorar otras salidas a la situación planteada: posponer la reunión para buscar la flexibilidad de las posturas, recabar la opinión o la mediación de terceros, buscar un arbitraje externo, recoger y analizar nueva información, etc.

3.- Identificar y analizar todas las soluciones posibles y su "coste". Se trata de plantear, con la participación de todos, las distintas soluciones existentes al conflicto. Es un momento de producción de protestas. Todas las ideas valen, y con ellas vamos elaborando una lista, cuanto más clara y sencilla mejor. Delimitamos y sintetizamos esas alternativas, hasta quedarnos con las más significativas y con las de mayor consenso.

Debemos analizar, de cada una de las soluciones posibles, cuál es su coste, esto es, qué consecuencias tienen para nuestros objetivos, para nuestro funcionamiento organizativo, para nuestras reuniones. Debemos identificar y valorar qué implica cada alternativa.

Toda decisión tiene inconvenientes y ventajas, toda elección implica un coste: tomamos una opción pero descartamos otras, nuestra organización, nuestras reuniones salen más o menos beneficiadas según los casos.

4.- Tomar una decisión por negociación / consenso o por mayoría. Nuestro objetivo es elegir la solución más rentable, aquella en que las ventajas de la elección compensen en mayor medida los inconvenientes.

Esta decisión, en muchas ocasiones, podrá tomarse aproximando las posturas, negociando las diferencias para llegar a acuerdos, buscando fórmulas de consenso que, aunque no satisfagan en su totalidad a ninguna de las partes, aunque obliguen a ceder un poco a todos, encuentren mayor respaldo y beneficien en mayor medida a nuestros objetivos comunes.

La negociación, como el conflicto, es una parte fundamental de la realidad organizativa. Es la manera de llegar a posturas síntesis, superadoras de las posiciones individuales o parciales. En una organización, todos deben de estar dispuestos a ceder un poco para alcanzar mejor los objetivos comunes.

Pero, en otras ocasiones, la negociación no alcanzará el éxito, y las posturas, respecto a la decisión a tomar, seguirán divididas y enfrentadas. En este caso no quedará otra solución que elegir la que mayor respaldo tenga, requiriéndose un pronunciamiento expreso de los participantes, una votación, pública o secreta, según los casos.

5.- Aplicar y evaluar la situación. El compromiso de todos debe ser claro: respaldaremos y aplicaremos la decisión elegida por consenso o mayoritariamente.

Evaluaremos su aplicación, para mejorar o cambiar si fuera necesario esa decisión, recurriendo entonces a las diferentes opciones planteadas anteriormente o tomando en consideración nuevas.

	Comenzamos puntualmente		Se respeta, sin interrupciones, el uso de la palabra
	Estamos todas las personas que tenemos que estar		Se respeta el turno de palabra
	Conocemos el objetivo y el orden del día de la reunión		El diálogo es fluido, enlazando intervenciones y temas
	Conocemos la información previa para tratar los temas		Se escucha a los demás activamente, con interés
	La moderación de la reunión es adecuada		Se respeta el orden del día, los temas son tratados ordenadamente
	Se recuerdan los compromisos y acuerdos previos		Se respetan los tiempos previstos, cada tema recibe la atención necesaria
	Alguien toma nota de las opiniones y conclusiones		Se va al grano de los temas, sin perdernos por las ramas
	Todos los miembros del grupo participan en el diálogo		Se producen conclusiones, se toman decisiones
	Nadie abusa de la palabra		Se resuelven adecuadamente los conflictos que surgen
	Las intervenciones son breves		La reunión transcurre sin interrupciones mayores (llamadas, salidas…)
	El lenguaje es claro		El lugar de la reunión es adecuado
	En las reuniones se da entendimiento y diálogo		La reunión concluye a la hora prevista

- Si te parece que, en este aspecto, la reunión ha sido satisfactoria, pon: **B**
- Si te parece que, en este aspecto, la reunión no ha sido satisfactoria, pon: **M**

- Anota las sugerencias de mejora que harías para futuras reuniones.

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Por solidaridad
OTROS FINES DE INTERES SOCIAL

Federación de
Asociaciones
de Scouts
de España

SCOUTS ASDE

C/Lago Calafate 3, Local
28018 Madrid
Tel: 91 517 54 42
I fax 91.517 53 82
E-mail asde@asde.es
http://www.asde.es