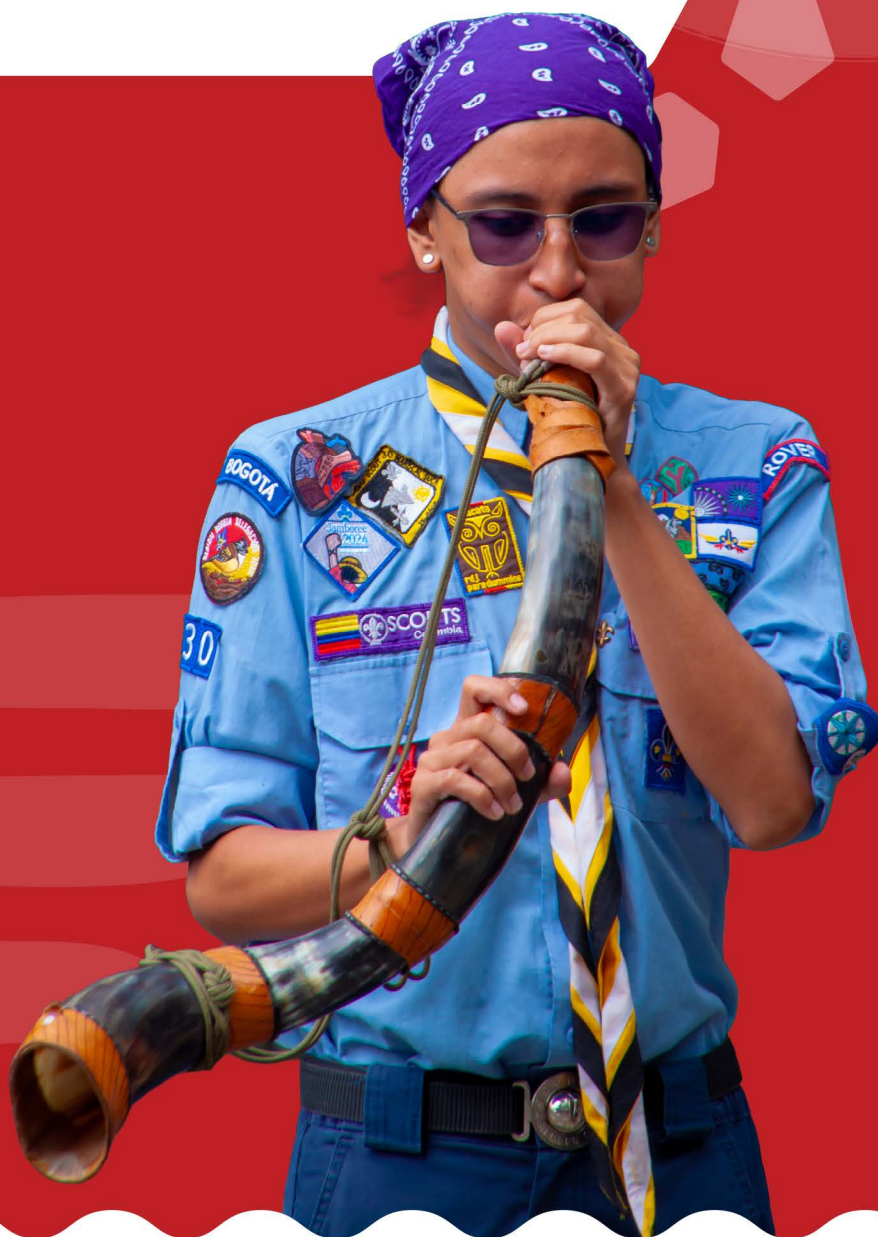


GUÍA PARA EL DIRIGENTE DE CLAN



GUÍA PARA DIRIGENTES DE CLAN

PREFACIO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 0: BIENVENIDO AL EQUIPO

CAPÍTULO 1: LOS INTEGRANTES DE LA RAMA

1.1 El Protagonista de Programa

1.2 El Rol del Dirigente

CAPÍTULO 2: EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA

2.1 Generalidades del Método Scout.

2.2. Interacción entre los elementos del Método Scout

CAPÍTULO 3: LA LEY Y LA PROMESA SCOUT

3.1 Definición de conceptos: Ley y Promesa

3.2 Fundamentos

3.3 Un recordatorio: Los principios

CAPÍTULO 4: APRENDER HACIENDO

4.1 Definición de concepto: aprender haciendo.

4.2 El Proceso Educativo: Del "qué" al "cómo" para el desarrollo de las oportunidades de aprendizaje.

4.3 La Práctica: Diseñando oportunidades de aprendizaje que generen experiencias significativas.

4.4 DURASLID (Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas, Lúdicas, Seguras, Incluyentes y Diversas).

4.5 El Juego: La importancia del juego como herramienta pedagógica.

CAPÍTULO 5: EL SISTEMA DE EQUIPOS

5.1 Definición de concepto

5.2 Organización

5.3 Liderazgo

5.4 Trabajo Colaborativo

5.5 Ámbitos de la Participación juvenil.

CAPÍTULO 6: EL MARCO SIMBÓLICO

6.1 Definición de concepto

6.2 Identidad de la Rama

6.3 Referencia de Inspiración

6.4 Historias y Tradiciones

6.5 Ceremonias

CAPÍTULO 7: LA NATURALEZA

7.1 Definición del concepto

7.2 Conexión y Aprendizaje: La importancia de las oportunidades al aire libre en la rama.

7.3 Habilidades de Vida al Aire Libre

7.4 Conciencia Ambiental: Proyectos y actividades para cuidar el medio ambiente, e iniciativas de Scouts por los ODS.

CAPÍTULO 8: LA PROGRESIÓN PERSONAL

8.1 Definición de concepto

8.2 Conceptualización de Competencias Scouts

8.3 Perfil de egreso y competencias terminales.

8.4 Oportunidades de Aprendizaje: Cómo proyectar, leer y entender el avance de los Jóvenes.

8.5 El Desarrollo de Competencias como Resultado Transformador

8.6 Apoyo, Acompañamiento y Enlace: Cómo guiar y motivar a cada joven en su crecimiento personal.

8.7 El Sistema de Progresión para la rama.

8.7.1 Primera Fase - Rover Ciudadano

8.7.2 Segunda Fase - Rover Participativo

8.7.3 Tercera Fase - Rover Transformador

8.7.4 Cuarta Fase - *Be Prepared* Ciudadano Global

8.8 Reconocimiento: Ceremonias y formas de reconocer los logros de manera personal.

8.9 Insignias del PARCE.

8.10 Vigilia Rover

8.11 Peregrinaje

8.12 Partida Rover

8.13 Cena Rover

8.14 Estímulos

8.15 Transición

CAPÍTULO 9: INVOLUCRAMIENTO COMUNITARIO

9.1 Definición de concepto: involucramiento comunitario.

9.2 Democracia Participativa: Cómo facilitar espacios de participación internos y externos para que los jóvenes tomen decisiones.

9.3 La Voz del Joven: Métodos para que los jóvenes planeen y evalúen sus propias actividades.

9.4 Toma de Decisiones: Estrategias de empoderamiento para que los jóvenes sean protagonistas de su propio proceso.

CAPÍTULO 10: LA RELACIÓN DEL PROTAGONISTA DE PROGRAMA Y EL DIRIGENTE

10.1 La Figura del Dirigente: El educador Scout como facilitador, no como jefe.

10.2 Rol del Dirigente en el Proceso de Progresión Personal

10.3 Capacidades del Dirigente

10.4 Estrategias para una comunicación efectiva con los jóvenes y sus familias.

CAPÍTULO 11: DEL CICLO DE PROGRAMA AL PARCE

11.1 Ciclo de Programa, la herramienta para que el Programa de Jóvenes llegue de manera eficaz.

11.2 Antecedentes

11.3 Los ODS y su vinculación en el Ciclo de Programa

11.4 ASdP y GR: Guía básica sobre el cuidado y protección de los jóvenes.

CAPÍTULO 12: LA ADMINISTRACIÓN DE LA RAMA

12.1 Herramientas para Rovers y sus Familias

12.2 Herramientas de Programa de Jóvenes

12.3 Herramientas del Nivel Regional y Nacional

12.4 omisiones Regionales Rover

12.5 Comisión Nacional Rover

12.6 Buenas Prácticas

PREFACIO

Esta guía nace para acompañarte en lo esencial: educar desde el escultismo con sentido, método y corazón. No es un manual de recetas ni una lista interminable de actividades. Es, más bien, un mapa de navegación para que tu servicio como dirigente cobre profundidad pedagógica y coherencia con el Modelo de Aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes. Aquí encontrarás criterios claros, lenguaje común y herramientas prácticas. El resto—el brillo, la vida, el pulso—lo pones tú con tu grupo.

El escultismo en Colombia es diverso, vibrante y exigente. Niños, niñas, adolescentes y jóvenes llegan con historias distintas, ritmos distintos, entornos distintos. Por eso esta guía se pensó para todas las ramas (Familia de Cachorros, Manada de Lobatos, Tropa de Scouts, Comunidad de Nómadas Scout y Clan de Rovers) con un cuerpo genérico y transversal que unifica lo pedagógico, y con espacios abiertos para que cada equipo de rama aterrice lo propio de su marco simbólico, su realidad y sus decisiones.

La presente guía es igualmente, producto de la motivación de los adultos voluntarios por garantizar a nuestros jóvenes adultos un programa de jóvenes relevante, atractivo y actualizado, documentado bajo los estándares de la Organización Mundial del Movimiento Scout y su GPS (Guía para el Programa de Jóvenes en el Escultismo o *Guide Youth Programme in Scouting*); su contenido, ha resultado de diversos análisis basados en la experiencia de la Asociación Scouts de Colombia con la Rama Rover y el desarrollo de su Programa de Jóvenes, así como del estudio riguroso de diversas variables relacionadas con la edad, la personalidad y el ciclo vital, el proyecto de vida y la ciudadanía activa, con miras a poder fortalecer los procesos que permitan que cada uno de nuestros protagonistas de programa adultos jóvenes estén en el centro de las decisiones más relevantes de nuestra Organización, mediado y estimulado por la aplicación del programa de Jóvenes.

Para qué sirve esta guía

- Para alinear tu práctica diaria con el marco nacional: Proyecto Educativo, Política de Programa y Modelo de Aplicación.
- Para comprender cómo se articula la progresión personal (Exploro, Aplico y Profundizo) con las Oportunidades de Aprendizaje y las Competencias Educativas.
- Para ejercer con claridad tu rol de adulto: apoyar, acompañar y enlazar.
- Para tejer comunidad con familias, aliados y redes territoriales.
- Para medir con sencillez lo que importa: avances reales, experiencias significativas, crecimiento integral.

Cómo leerla y aprovecharla

No es necesario recorrerla de principio a fin en una sentada. Úsala como herramienta de trabajo:

1. *Empieza por el corazón:* repasa los fundamentos pedagógicos y el sentido del territorio como marco integrador. Eso te dará lentes para mirar todo lo demás.

2. *Aterrizar en tu realidad*: contrasta las orientaciones con tu unidad, tu calendario, tu equipo. ¿Qué sí aplica tal cual? ¿Qué pide adaptación?
3. *Planifica con el ciclo de programa*: diagnóstico, planeación, ejecución, evaluación. Verás que el documento “conversa” con ese ciclo y lo alimenta.
4. *Vuelve tras cada campamento*: usa las preguntas de reflexión y los formatos sugeridos para convertir las vivencias en aprendizajes reconocidos.
5. *Evalúa sin ahogar*: observa, registra lo esencial, conversa con calma. La progresión se cuida, no se acelera ni se empuja a empujones.

El marco que nos sostiene

Tres ideas atraviesan la guía de principio a fin:

- *Territorio*: no es sólo un lugar físico; es el entramado de relaciones, símbolos y retos donde la experiencia se vuelve aprendizaje. Cada rama lo apropia y adapta: de la fantasía y el juego, a la aventura y la ciudadanía activa.
- *Oportunidades de Aprendizaje*: experiencias internas o externas que, cuando se reconocen y se registran con intención, alimentan la progresión. La clave está en la reflexión guiada (ciclo de Kolb) y la conexión explícita con las competencias.
- *Progresión Personal*: un camino no lineal y personalizado. Se avanza explorando, aplicando y profundizando; se valida con evidencias cualitativas y se celebra con sentido educativo.

Tu rol como adulto: apoyar, acompañar, enlazar

- Apoyar (en la exploración): crear condiciones seguras, proponer caminos, despertar curiosidad.
- Acompañar (en la aplicación): observar, retroalimentar, ayudar a organizar, transferir responsabilidad de a poco.
- Enlazar (en la profundización): abrir puertas, conectar con personas y espacios fuera del grupo, articular redes y posibilidades.
- Tu autoridad se vuelve creíble cuando es pedagógica: escucha atenta, límites claros, expectativas altas y un estilo de liderazgo que modela la Ley y la Promesa sin sermones innecesarios. La coherencia educa más que cualquier discurso.

Experiencias que dejan huella

No toda actividad deviene aprendizaje. Se vuelve aprendizaje cuando alguien la ayuda a significar. Por eso encontrarás pautas y ejemplos para:

- Identificar experiencias significativas,
- Formular preguntas orientadoras que abren comprensión,
- Vincular la vivencia con una competencia (redacción acción–condición–conocimiento),
- Registrar lo esencial sin burocracia,
- Celebrar el avance con reconocimientos oportunos.

Familia y comunidad: coeducadores

La familia es parte de la ecuación educativa. Esta guía propone un trato cercano y respetuoso: informar, invitar, sumar. Además, mira hacia afuera: escuela, organizaciones comunitarias, instituciones públicas, iniciativas juveniles. Ahí, en ese tejido, el escultismo encuentra aliados, retos y sentido. Enlazamos para ampliar el mundo.

Diversidad, coeducación e inclusión

La propuesta educativa es para todas las personas. Eso exige consciencia, diseño universal, ajustes razonables y actitudes que cuidan la dignidad. La coeducación no es un eslogan: es una práctica cotidiana que forma ciudadanía. Aquí hallarás criterios transversales para que la inclusión no dependa de la buena voluntad, sino del diseño pedagógico.

Seguridad y buen trato

Nada de lo que planifiques vale si no cuidas la integridad de quienes confían en ti. Procedimientos, protocolos, roles; anticipación de riesgos; cultura del cuidado. El ambiente seguro es condición de posibilidad del aprendizaje. Y también su mejor mensaje.

Medir para mejorar (sin perder el alma)

El seguimiento existe para aprender a educar mejor, no para perseguir números. Encontrarás indicadores sencillos y útiles—de proceso y de sentido—vinculados a la progresión y a la calidad programática. Lo cuantitativo orienta; lo cualitativo ilumina. Ambos importan, cada uno en su lugar.

Ceremonias con propósito

Las ceremonias son momentos de símbolo y memoria. En ellas la comunidad reconoce, agradece, proyecta. Esta guía no prescribe rituales; sí te ofrece criterios pedagógicos para que cada ceremonia sea sobria, significativa y respetuosa de la identidad de tu rama y de la cultura del grupo.

Transición

El paso entre secciones se concibe como un proceso educativo, no como un trámite. Hay tiempos, señales, conversaciones y una insignia que honra ese camino. Aquí hallarás el marco; los pormenores viven en las guías específicas de rama. Acompaña con calma. Permite que cada joven llegue listo a su siguiente territorio.

Una palabra final

Educar en el escultismo es un acto de confianza. Confiamos en los jóvenes, en su deseo de crecer, en su capacidad de aprender haciendo. Confiamos en las familias y en la comunidad que nos rodea. Y confiamos en ti, dirigente, que eliges dedicar tiempo, talento y cuidado para que esa promesa sea real.

Abre esta guía. ¡*Subráyala!*. ¡*Discútela con tu equipo!*. Llévala al campamento, al consejo, a la patrulla, a las reuniones con las familias. Hazla vivir. Cuando la pedagogía se encarna en experiencias honestas, el programa brilla: hay aprendizaje, hay pertenencia, hay servicio. Y, paso a paso, la progresión personal se convierte en historia compartida: jóvenes íntegros, ciudadanos activos, comunidades más justas.

INTRODUCCIÓN

- **Objetivo de la Guía:**

Estimular el desarrollo de competencias terminales orientadas al ejercicio integral de la ciudadanía activa de los jóvenes adultos protagonistas del programa jóvenes, de la Asociación Scouts de Colombia.

- **Estructura de la Guía:**

Esta guía está compuesta por 12 capítulos, que permitirán a cualquier adulto voluntario de la Organización situarse contextualmente sobre las necesidades de los jóvenes adultos entre los 18 y 20 años de edad. El capítulo 1 hace referencia a los integrantes de la rama (protagonistas de programa); del capítulo 2 al 9 encuentran un análisis dedicado a los elementos del método Scout. El capítulo 10 está dedicado a reconocer el relacionamiento entre los Rovers y los adultos voluntarios; el capítulo 11 se orienta al análisis y revisión del **PARCE** (Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución) y por último en el capítulo 12 se dirige a analizar la administración de la Rama.

- **Modo de uso:**

Para el uso de la presente guía, le invitamos a revisar con atención cada uno de sus capítulos, no sin antes haber realizado una revisión minuciosa de la Política Nacional de Programa de Jóvenes.

Capítulo 0: Bienvenida al equipo

Elegiste ser parte de algo más grande que tú mismo. Unirte al voluntariado Scout no es simplemente asumir un cargo: es comprometerte con el desarrollo de niños, niñas y jóvenes que necesitan adultos significativos en su camino. Como futuro dirigente Rover, vas a acompañar a jóvenes adultos en una etapa crucial para la consolidación de competencias que son decisivas para su vida, y por eso tu preparación importa tanto como tu vocación. Los pasos que encontrarás a continuación no son obstáculos burocráticos — son el camino que te convierte oficialmente en parte de esta gran familia.

Formaliza tu presencia institucional

Tu primer paso es hacerte visible dentro de la estructura de la Asociación Scouts de Colombia. Registra tu hoja de vida completa — incluyendo fotografía — en la plataforma Talento 360, e inscríbete en SISCOUT, el sistema oficial de registro de la Asociación. Estas plataformas no solo te identifican: son el respaldo que garantiza que tu labor esté reconocida, organizada y protegida desde el primer día.

Formaliza tu compromiso

Ser dirigente Scout implica un compromiso formal y recíproco. Diligencia el acuerdo mutuo de servicio voluntario, gestiona tu solicitud de registro e inscripción y asegúrate de contar con un nombramiento oficial por parte de tu jefe inmediato. Estos documentos son la base legal y ética de tu vinculación — y también son la expresión tangible de que la Asociación te reconoce y te respalda.

Conoce tu rol

Antes de liderar un grupo de Rovers, necesitas comprender con claridad qué se espera de ti. Lee con atención el manual de cargos, perfiles y funciones por competencias correspondiente a tu cargo. Allí encontrarás no solo las responsabilidades del dirigente de Clan, sino también las competencias que irás desarrollando a lo largo de tu trayectoria como dirigente.

Fórmate antes de empezar

La formación no es un trámite: es la base desde la que vas a ejercer con seguridad y convicción. Realiza el curso de inducción general disponible en la plataforma Universidad Scout y descarga tu certificado para entregarlo a tu jefe inmediato. Este curso te dará una visión integral del Movimiento Scout en Colombia y de cómo funciona la Asociación.

Protege a los jóvenes — y protégete tú

Trabajar con jóvenes que aunque son adultos también implica una responsabilidad ética que no admite improvisación. Por eso, completa los cuatro módulos del programa *A salvo del peligro*: aprendizajes esenciales, procedimientos institucionales, seguridad en línea y el módulo complementario de la Asociación. Descarga cada certificado y entrégale a tu jefe inmediato. Estos cursos no son opcionales — son el compromiso mínimo que todo dirigente Scout adquiere con los jóvenes que acompaña. No olvides leer a profundidad la Política Nacional A Salvo del Peligro como guía para tu actuar en todo momento

Elige a tu asesor personal

No tienes que recorrer este camino solo. Uno de los pasos más importantes de tu inicio es elegir un asesor personal: un dirigente con experiencia que te acompañará en el desarrollo de tus competencias, te ayudará a construir tu Plan Personal de Desarrollo y será tu referente en los momentos de duda. Formaliza esta relación con el formato de aval de aceptación de asesoría y agenda cuanto antes tu primera reunión de acercamiento.

Valora dónde estás para saber hacia dónde vas

Una vez tengas tu asesor, el siguiente paso es realizar tu valoración inicial de competencias en la plataforma Talento 360. Esta evaluación no es un examen — es una fotografía honesta de tu punto de partida, desde la cual construirás tu crecimiento como dirigente. Con esa base, tú y tu asesor podrán trazar juntos un plan de desarrollo realista y motivador.

Cuenta con tu jefe inmediato

Durante los primeros tres meses, tu jefe inmediato estará pendiente de ti — no para vigilarte, sino para orientarte, resolver tus dudas y asegurarse de que tu experiencia sea tan enriquecedora para ti como para los jóvenes adultos que vas a acompañar. Al final de este periodo harán juntos una reflexión sobre tu desempeño y tus próximos pasos.

Documentos que debes conocer

Ser dirigente Rover implica conocer el marco que da sentido y estructura a tu labor. Dentro del Movimiento Scout, los principios y valores son la parte fundamental del desarrollo, no solo de nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino también de todos los adultos voluntarios que pertenecen al mismo. Por eso, es indispensable que leas y te familiarices con el *Código de Honor, Disciplinario y de Conducta* de la Asociación — un documento que define los estándares éticos que guían el comportamiento de todo dirigente Scout.

Una vez que domines esa base institucional, es momento de profundizar en el corazón de tu rol: el **Programa de Jóvenes**. Aquí es donde tu labor cobra vida, y conocer los documentos que lo soportan no es opcional — es la diferencia entre aplicar actividades y ejercer una verdadera acción educativa. Asegúrate de leer y comprender la *Política Nacional de Programa de Jóvenes*, la *Política Nacional de Participación Juvenil*, la *Política de Diversidad e Inclusión*, el *Manual de Implementación del Marco Mundo Mejor* y el *Proyecto Educativo* de la Asociación. Cada uno de estos documentos te dará perspectiva, criterio y fundamento para tomar mejores decisiones en tu día a día con los Rovers.

Bienvenidx. El Movimiento Scout te necesita, y tú también vas a necesitar al Movimiento Scout.

CAPÍTULO 1: LOS INTEGRANTES DE LA RAMA

1.1 El Protagonista de Programa:

La sección de Jóvenes Adultos (18 a 20 años) busca acompañar a los jóvenes en su transición hacia la vida adulta, brindándoles herramientas para consolidar habilidades, tomar decisiones co-responsables y asumir nuevos retos. Su programa se enfoca entonces en el desarrollo profesional y personal, el fortalecimiento social y emocional, la vivencia de experiencias autónomas y de liderazgo, así como en la formación de competencias ciudadanas que promuevan una participación activa en la sociedad.

A través de actividades como la constitución de clubes Rovers, proyectos de liderazgo o de voluntariado y la preparación para el ámbito académico y laboral, se ofrece una experiencia integral que fortalece su confianza y competencia para afrontar la vida adulta.

Al analizar y organizar los rangos de edad en nuestro programa, se identificaron aspectos clave para guiar el enfoque educativo y asegurar que las actividades sean apropiadas para el desarrollo de los jóvenes en cada etapa. Estos aspectos permiten abordar de manera práctica y realista las necesidades de crecimiento personal y social de los protagonistas de programa. A continuación se detalla el desarrollo de cada aspecto en función al rango de edad 18 a 20 años:

Aspecto	Concepto	18 años	20 años
Desarrollo del Pensamiento abstracto	Este aspecto guía las actividades que se diseñan para estimular el pensamiento crítico y la comprensión abstracta.	Muy avanzado: razonamientos abstractos autónomos, teorías y pensamiento crítico.	Máximo desarrollo: análisis profundo, hipótesis sofisticadas y pensamiento crítico en diversos contextos.
Metacognición	Es la habilidad de reflexionar sobre y controlar los propios procesos de pensamiento; se desarrolla de manera gradual a lo largo de la infancia y la adolescencia.	Plena y efectiva: comprensión clara de procesos mentales y gestión autónoma del aprendizaje.	Muy avanzada: habilidades altamente desarrolladas para autorregular y enfrentar desafíos complejos.
Resolución de problemas	Es la habilidad para resolver problemas, la cual se desarrolla en función de la edad, pasando de habilidades básicas a estrategias complejas y maduras.	Estrategias muy avanzadas: aplicación flexible de estrategias complejas y adaptativas.	Estrategias complejas y maduras: resolución de problemas sofisticados con integración de conocimientos.
Memoria	La memoria es una habilidad fundamental que se desarrolla y refina con la edad.	Máxima eficiencia: recordar información compleja y aplicarla en diversos contextos.	Muy refinada: manejo excepcional de información y uso eficaz en situaciones complejas.
Autoconcepto	El autoconcepto es la percepción que una persona tiene de sí misma, y esta percepción se desarrolla y se consolida a lo largo de la infancia, la adolescencia y la juventud.	Identidad establecida: percepción coherente de sí mismo con visión de futuro.	Identidad muy consolidada: visión clara y firme de sí mismo y sus objetivos a largo plazo.
Empatía	La empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, y su desarrollo es crucial para la formación de relaciones interpersonales saludables.	Muy avanzada: conexión emocional profunda y significativa con otros.	Empatía profunda y madura: comprensión compleja y matizada de emociones.
Relaciones sociales	Las habilidades para interactuar y colaborar con los demás son fundamentales y se desarrollan a través de experiencias grupales y actividades que fomentan la comunicación y el trabajo en equipo. El desarrollo de relaciones sociales es fundamental para el bienestar emocional y el éxito en la vida.	Relaciones maduras y estables: vínculos significativos y duraderos.	Relaciones maduras y estables: vínculos significativos y duraderos.

Aspecto	Concepto	18 años	20 años
Independencia	La independencia es una competencia crucial en el desarrollo juvenil, y su evolución es fundamental para el crecimiento personal. Se promueve la independencia en los jóvenes, brindándoles oportunidades para tomar decisiones y asumir responsabilidades, de acuerdo a su etapa de desarrollo.	Autonomía plena: toma de decisiones importantes y gestión de responsabilidades adultas.	Autonomía plena: toma de decisiones importantes y gestión de responsabilidades adultas.
Gestión de emociones	La gestión de emociones es una habilidad esencial que se desarrolla a lo largo de la infancia y la adolescencia, permitiendo a los jóvenes manejar sus sentimientos de manera efectiva y adaptarse a diversas situaciones. Es una habilidad que se refuerza continuamente, adaptando las actividades para reflejar las diferentes capacidades emocionales en cada rango de edad.	Muy avanzada: manejo eficaz de emociones complejas y situaciones difíciles.	Madura: regulación emocional refinada y capacidad para mantener equilibrio en alta presión.
Pubertad	La pubertad es una etapa de desarrollo físico y hormonal significativa que varía en su inicio y progreso entre los jóvenes.	No aplicable: etapa completada.	No aplicable: etapa completada.
Coordinación motora	La coordinación motora se refiere a la capacidad de un individuo para controlar y utilizar su cuerpo de manera efectiva en actividades físicas.	Habilidades muy refinadas: control motor excepcional y ejecución precisa en actividades físicas.	Plena: coordinación motora óptima y completamente desarrollada.
Currículo educativo	El currículo educativo abarca los contenidos y métodos de enseñanza que se utilizan para el aprendizaje en diferentes etapas de desarrollo. Se adapta a los intereses y necesidades de los jóvenes en cada etapa, integrando conocimientos relevantes y prácticos que complementen su educación formal.	Manejo avanzado de conceptos: aplicación práctica y preparación para educación superior o laboral.	Dominio completo de conceptos: aplicación avanzada en diversos contextos.
Actividades extracurriculares	Las actividades extracurriculares complementan la educación formal y ayudan al desarrollo de habilidades y competencias adicionales. Se ofrecen estas actividades para permitir a los	Complejas y autónomas: liderazgo, proyectos independientes y preparación para vida profesional.	Complejas y autónomas: liderazgo, proyectos independientes y preparación para vida profesional.

Aspecto	Concepto	18 años	20 años
	jóvenes explorar intereses personales y desarrollar habilidades adicionales en un entorno no formal.		

1.2 El Rol del Dirigente:

El rol de los adultos en el programa Rover consiste en acompañar, facilitar y orientar sin desplazar el protagonismo juvenil, actuando como garantes del proceso educativo y del marco institucional. Más que figuras de autoridad, son facilitadores y soportes emocionales que impulsan la autogestión, la reflexión y la toma de responsabilidades, ofreciendo retroalimentación constructiva y promoviendo un aprendizaje bidireccional. Su presencia, aunque permanente, se hace progresivamente más discreta para favorecer la autonomía de los Rovers, asegurando que cada joven lidere su propio desarrollo personal y colectivo en coherencia con los principios del movimiento.

Para fortalecer tu rol como Dirigente, te sugerimos las siguientes lecturas:

- Roverismo hacia el éxito
- Rema tu propia canoa
- Rovers scouts, lo que son..... lo que hacen
- Rovers, Gilcraft
- Reglamento Red Nacional de Jóvenes (2022)
- Reglamento para la realización de Asambleas Rover y elección de representantes juveniles de la Asociación Scouts de Colombia (2022)
- Manual de cargos y funciones Red de Jóvenes Scouts de Colombia (2024)
- Equipo de bolsillo (2025)
- Código de Honor, Disciplinario y de Conducta - Asociación Scouts de Colombia (última modificación aprobada mediante Acuerdo C.S.N. N 616, de los artículos 18 y 19 -diciembre 11 de 2024).
- Estatuto Nacional - Asociación Scouts de Colombia (Aprobado en la LXI Asamblea Scout Nacional Extraordinaria Bogotá, D.C., Noviembre 9 y 10 de 2024)

Nota para insertar como pie de página: Dada la duración de la presente guía, se sugiere realizar la verificación sobre lineamientos nacionales que se encuentren vigentes al momento de la consulta.

CAPÍTULO 2: EL MÉTODO SCOUT EN LA RAMA

2.1 Generalidades del Método Scout.

¿Qué es el Método Scout?

Es un sistema de autoeducación progresiva basado en la interacción de ocho elementos con igual importancia, que trabajan juntos como un sistema. Los elementos del método son: Ley y Promesa Scout, Aprender Haciendo, Sistema de Equipos, Marco Simbólico, Naturaleza, Progresión Personal, Apoyo del Adulto e Involucramiento Comunitario.



La autoeducación implica que cada joven es considerado como un individuo único, que tiene el potencial de desarrollarse en todas sus dimensiones y asumir la responsabilidad de su propio desarrollo.

Decir que el Método Scout es progresivo, implica que permite ayudar a cada joven a utilizar y desarrollar las capacidades, intereses y experiencias de vida que ha obtenido hasta el momento a estimular el descubrimiento y el desarrollo de nuevas capacidades e intereses; a ayudarles a encontrar formas constructivas de satisfacer sus necesidades en diferentes etapas de desarrollo y a abrir puertas a nuevas etapas a su propio ritmo individual.

2.2 Interacción entre los elementos del Método Scout: Explicación concreta sobre cada uno de los elementos, su comprensión y cómo interactúan entre sí.

Elemento del Método	Interacción con los otros elementos
Ley y Promesa	- En el ejercicio de la ciudadanía, el aprendizaje por la acción se desarrolla a través del cumplimiento de derechos y deberes, considerando los aspectos legales que implican la toma de decisiones. Asimismo, el involucramiento con la comunidad refuerza este enfoque, permitiendo a los rovers aplicar el método "aprender haciendo" mediante su participación activa en la sociedad, ejerciendo su ciudadanía. - El Marco Simbólico está representado en la abstracción que se hace de la ley y promesa aplicada a la realidad. - El Acompañamiento o Apoyo del Adulto va disminuyendo y empieza a diluirse en la medida que el joven adulto avanza en el desarrollo de sus competencias, en el marco de su Progresión Personal. - En el ejercicio de la ciudadanía se desarrolla la Vida en la naturaleza a través de la realización de acciones sostenibles / responsables y que propendan por la conservación de los recursos. - El Sistema de Equipos para los jóvenes adultos representa la consolidación del fortalecimiento de las habilidades para la vida como trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otras.

Marco Simbólico	Progresión Personal: Todo lo que haga, tiene un impacto en la sociedad dentro del contexto de la ciudadanía misma. Vida en la Naturaleza: Este elemento tiene un impacto en la ciudadanía porque se promueve una conciencia ambiental y social a través de la educación en valores y responsabilidad social, motivándolos a involucrarse activamente en la comunidad para generar un impacto positivo y fortaleciendo su rol como ciudadanos activos (involucramiento comunitario). Sistema de Equipos: el sistema de equipos tiene un impacto significativo en la vivencia de la ciudadanía activa, ya que permite a los jóvenes desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y compromiso social. Es una preparación a los jóvenes para ser ciudadanos comprometidos, capaces de trabajar en conjunto para enfrentar los desafíos de su comunidad. Aprendizaje por la acción: El aprendizaje por la acción permite que los Rovers no solamente desarrollen habilidades personales, sino que también puedan asumir un papel activo en la construcción de una sociedad más justa y solidaria. Esto fortalece su compromiso como ciudadanos responsables y agentes de cambio. Soporte del Adulto: El soporte del adulto en la rama Rover no busca dirigir, sino acompañar el crecimiento de los jóvenes como ciudadanos activos. Esto a través de la creación de espacios de reflexión y aprendizaje, entre otros espacios.
Apoyo del Adulto	Ley y Promesa: El adulto modela con su ejemplo el cumplimiento de la Ley y la Promesa, inspirando a los jóvenes a vivir sus valores día a día. Aprendizaje por la acción: Facilita experiencias prácticas y significativas, guiando el aprendizaje a través de la acción sin dar respuestas, sino estimulando reflexiones. Sistema de equipos: Acompaña el funcionamiento de los equipos pequeños, fortaleciendo el liderazgo juvenil y la cooperación. Marco simbólico: El adulto da vida a los símbolos, tradiciones y ceremonias, ayudando a que el joven conecte emocionalmente con el sentido profundo del escultismo. Progresión personal: Guía y acompaña el avance individual de cada joven, motivando y evaluando de forma formativa su crecimiento. Vida en la naturaleza: Garantiza la seguridad y calidad educativa de las actividades al aire libre, despertando el respeto y la conexión con el entorno natural. Involucramiento Comunitario: Orienta proyectos de servicio para que tengan impacto real, sentido social y coherencia con los valores scout.
Vida en la Naturaleza	Ley y promesa: Se relaciona con el compromiso asumido voluntariamente en el cuidado de la naturaleza como elemento clave de la ley scout. Estas acciones de cuidado se materializan a través del involucramiento comunitario. Sistema de equipos: La naturaleza brinda el espacio perfecto para el desarrollo de actividades que permitirán fortalecer la asociación de

	jóvenes adultos, su colaboración, crecimiento y trabajo en equipo. Marco Simbólico: El ejercicio de la ciudadanía activa implica una visión sostenible sobre el cuidado y la protección del ambiente. Progresión Personal: La naturaleza es el escenario óptimo donde ocurren las experiencias de aprendizaje (educación) por la acción, vinculadas a la progresión personal; por ejemplo, los desafíos del marco mundo mejor son un medio que facilitan su implementación.
Involucramiento Comunitario	Ley y Promesa: Dan los pilares para que los rovers actúen con responsabilidad y coherencia. Acompañamiento del Adulto: El dirigente es apoyo / guía, constante motivador para que en las iniciativas y proyectos siempre haya impacto en la comunidad. Sistema de equipos: Desarrolla habilidades de colaboración, liderazgo compartido y responsabilidad colectiva, claves para una participación ciudadana efectiva. Aprendizaje por la acción: Los jóvenes aprenden haciendo, y el servicio comunitario es una experiencia concreta donde ponen en práctica valores y habilidades frente a problemas sociales, formando jóvenes con iniciativa y compromiso real con su entorno. Vida en la Naturaleza: El contacto con la naturaleza sensibiliza a los jóvenes frente a problemáticas ambientales, inspirando acciones comunitarias enfocadas en la sostenibilidad, y desarrollando un compromiso ambiental activo. Progresión personal: La progresión personal, mediada por el aprendizaje basado en proyectos, permite un impacto con duración en el tiempo. (dejando de lado la inmediatez). Marco Simbólico: El ejercicio de la ciudadanía activa, entendida como el marco simbólico, implica el involucramiento comunitario.
Aprendizaje por la acción	Marco Simbólico: El aprendizaje por la acción motiva a los jóvenes a actuar teniendo en cuenta sus valores y principios, fortaleciendo la ciudadanía activa y generando compromisos con causas sociales y ambientales. Sistema de Equipos: La conformación de equipos con base en los intereses comunes, la discusión y la disertación de opiniones, la corresponsabilidad y la toma de decisiones que implica la ciudadanía activa (mayoría de edad), contribuye al aprendizaje junto con sus pares. Vida en la naturaleza: La naturaleza es el escenario perfecto para aprender haciendo: superar retos, cuidar el entorno, adaptarse a lo inesperado. En este sentido, se desarrolla conciencia ambiental y compromiso con la sostenibilidad, todos esenciales para actuar como ciudadanos responsables. Apoyo del Adulto: Los adultos proponen experiencias significativas que motivan el aprendizaje activo, y los jóvenes asumen el protagonismo de su proceso, con el acompañamiento no interferente de los adultos frente experiencias exitosas o fallidas, que garanticen siempre oportunidades de aprendizaje.

	Progresión Personal: La base de la progresión emerge de los intereses del joven adulto en el contexto de la educación no formal que promueve el movimiento, para fortalecer o adquirir habilidades y competencias de forma progresiva que estén relacionadas con su proyecto de vida. Ley y Promesa: Tomar acción permite que los valores de la Ley y la Promesa se experimenten, se cuestionen y se refuercen en contextos reales, donde el Rover vive sus principios en cada acción concreta de su día a día y una búsqueda permanente de la coherencia entre el pensar, el sentir y el hacer, a través de la introspección por las experiencias vividas. Involucramiento Comunitario: Permite al Rover aprender siendo parte activa de la solución, consolidando su identidad como ciudadano activo y comprometido.
Progresión Personal	Ley y Promesa: La Ley y la Promesa sirven como guía ética del camino personal de cada rover. A través de la progresión personal se fortalece el compromiso con los valores, motivando al joven a actuar con coherencia. Aprendizaje por la Acción: Cada etapa de la progresión personal se construye a partir de experiencias significativas vividas en la práctica, lo cual depende del ritmo de cada adulto joven. Sistema de Equipos: El trabajar en equipo ofrece un entorno de apoyo en el proceso personal de cada miembro. La interacción con el equipo enriquece la progresión personal y fomenta el compromiso colectivo, de manera que el desarrollo individual también contribuya al logro de objetivos conjuntos. Marco Simbólico: El marco simbólico da sentido y profundidad al proceso de crecimiento personal a través de los símbolos, interiorizando su rol como ciudadano activo que construye su identidad a través de la acción con sentido. Vida en la naturaleza: El contacto con la naturaleza brinda escenarios que nutren el desarrollo personal, potenciando la autonomía para liderar proyectos sostenibles y actuar con responsabilidad ambiental. Apoyo del Adulto: Los adultos acompañan la construcción del plan de desarrollo personal; la presencia del adulto se vuelve más sutil, brindando un apoyo que está supeditado a la demanda y necesidades de los jóvenes. Involucramiento Comunitario: La progresión personal se concreta a través de proyectos que responden a problemas sociales o ambientales. En este sentido, el trabajo con la comunidad forma rovers con sentido crítico y compromiso activo con su entorno y su comunidad.
Sistema de Equipos	Ley y Promesa: El equipo en el que trabajan se convierte en un espacio donde se vive y se refuerza el compromiso con los valores scout, favoreciendo la coherencia entre el decir y el hacer, motivándolos a actuar con honestidad y respeto. Marco Simbólico: Al trabajar en equipos, se comparte una identidad, símbolos, metas comunes y una narrativa que da sentido a la labor conjunta. Soporte del Adulto: Los adultos acompañan como mentores, sin interferir en la autonomía del grupo, son facilitadores.

	Progresión Personal: Cada joven tiene metas individuales dentro del desarrollo colectivo, lo que permite integrar el crecimiento individual con los objetivos del grupo. También potencia la autonomía y el liderazgo. Involucramiento Comunitario: El trabajo en equipo aporta en la formación de jóvenes comprometidos con su entorno, capaces de ejecutar proyectos con impacto y de ejercer su ciudadanía de manera activa. Vida en la naturaleza: Es el escenario por excelencia en el que los jóvenes adultos aprenden, consolidando los conceptos propios, con los de otras personas, en escenarios reales, materializándose el aprendizaje por la acción.
--	--

CAPÍTULO 3: LA LEY Y LA PROMESA SCOUT

3.1 Definición de conceptos: Ley y Promesa

La Ley y la Promesa son el elemento central del Método Scout y que siempre está presente en mayor medida. En esta rama se empieza a materializar la ley y la promesa en el ejercicio activo de la ciudadanía.

La Promesa y la Ley Scout son el corazón que impulsa al Movimiento Scout. No son normas rígidas ni frases que se repiten sin pensar; son una invitación profunda al compromiso personal, a vivir con propósito, con autenticidad, con alegría de servir. En ellas se condensa el espíritu del Movimiento Scout,

su visión del ser humano y su sueño de construir un mundo mejor, un mundo en el que las personas vivan desde la confianza, el respeto y la solidaridad.

La Promesa no es un punto de llegada, sino un inicio de transformación personal. Es el primer paso en un viaje interior que dura toda la vida, un recordatorio constante de que lo que decimos debe reflejarse en lo que hacemos. Por eso, cada vez que un protagonista de programa la emite o la renueva, el gesto adquiere nuevos matices: se carga de experiencias, aprendizajes y reflexiones que la vuelven más profunda y consciente. Nunca una promesa se pronuncia ante las mismas personas, en el mismo lugar o por las mismas razones.

Si la promesa es el compromiso, la Ley Scout es la brújula. No impone, orienta. No castiga, inspira. Es una propuesta ética construida sobre la confianza en la bondad humana, en la capacidad de cada persona para decidir bien cuando se le da la oportunidad de pensar, sentir y actuar con libertad.

En la práctica educativa, la Ley se convierte en una herramienta de diálogo. Cuando algo no sale bien, no se usa para juzgar, sino para conversar, para reflexionar juntos: ¿Qué aprendimos de esta experiencia?, ¿Cómo podríamos actuar distinto la próxima vez? Así, la Ley deja de ser una lista y se transforma en un camino de crecimiento interior.

Tanto la Promesa como la Ley se viven de forma progresiva y contextualizada. Cada unidad las adapta a su lenguaje, a su marco simbólico y a la etapa de desarrollo de los protagonistas de programa que viven en ella.

En este rango de edad se da la consolidación progresiva de la personalidad, por lo cual la Promesa se constituye en la aceptación de un compromiso voluntario de vivir consciente y permanentemente la Ley Scout en todos los aspectos de su vida. Para este rango de edad los jóvenes adultos tienen confrontaciones constantes, enfrentan dilemas éticos o morales frente a los cuales dejan de cumplirla como un compromiso y deciden vivirla cabalmente.

Promesa Scout

Tradicionalmente, la Promesa se ha concebido de la siguiente manera:

“Por mi honor y con la gracia de Dios, prometo hacer todo cuánto de mí dependa para cumplir mis deberes para con Dios y con la patria, ayudar al prójimo en toda circunstancia y cumplir fielmente la ley Scout”.

Nadie más que el propio joven será quien, en su diario vivir, reflexione sobre el cumplimiento de su Promesa. Esta se concibe como un punto de partida que se alcanzará poco a poco a medida que el Rover consolida su proyecto de vida. Bajo ninguna circunstancia la promesa debe presentarse como una

obligación y menos como una imposición; por el contrario, este compromiso debe asumirse de manera libre y no condicionada. En ese sentido, te presentamos una alternativa que mantiene los pilares que representa nuestra Promesa:

“Por mi honor prometo hacer todo cuanto de mí dependa para cumplir mis deberes para conmigo, para con los demás y para con mi espiritualidad, ayudando a mi prójimo en toda circunstancia y cumpliendo fielmente la Ley Scout”

Ley Scout

1. El Rover cifra su honor en ser digno de confianza
2. El Rover es leal.
3. El Rover es útil y ayuda a los demás sin esperar recompensa.
4. El Rover es amigo de todos y hermano de cualquier Scout sin distinción de credo, raza, nacionalidad o clase social.
5. El Rover es cortés y respeta las convicciones de los demás.
6. El Rover ve en la naturaleza la obra de Dios procura su conservación y progreso.
7. El Rover es obediente, responsable y ordenado.
8. El Rover sonríe y canta en sus dificultades.
9. El Rover es económico, trabajador y cuidadoso del bien ajeno.
10. El Rover es limpio y sano, puro en pensamientos, palabras y acciones

3.2 Fundamentos:

La Promesa Scout representa un acto de compromiso personal y voluntario, y la Ley Scout actúa como una guía moral y ética. Para un joven de 18 a 20 años, la Ley y la Promesa Scout representan más que un conjunto de valores compartidos; son una guía para la toma de decisiones y la construcción de un proyecto de vida con propósito. Comprender su significado en el contexto personal y social facilita su aplicabilidad, transformando estos valores en acciones concretas.

La interiorización de la Ley Scout no ocurre de manera automática; requiere un proceso de reflexión consciente sobre cómo los valores permean en la vida cotidiana respecto a las acciones y decisiones. En este sentido, el joven debe cuestionarse constantemente sobre los aspectos o momentos que le hacen confrontarse con la interpretación de la Ley Scout.

El entorno en el que los jóvenes adultos se desenvuelven—universidad, trabajo, familia, amigos— genera desafíos y oportunidades para vivir en coherencia con la Promesa y la Ley Scout. Identificar las disonancias entre lo que se dice y lo que realmente se hace, permite un ejercicio honesto de introspección, promoviendo el crecimiento personal y la diversidad.

Cada punto de la Ley Scout puede convertirse en una pregunta clave para el Rover, ayudándole a evaluar su actuar en diferentes espacios de su vida. Esta reflexión constante no solo fortalece su compromiso con el Movimiento Scout, sino que también le permite proyectarse como un agente de cambio en la sociedad.

3.3 Un recordatorio: Los principios



Editar la imagen y debajo de "Dios", registrar "(o mi espiritualidad)".

CAPÍTULO 4: APRENDER HACIENDO

4.1 Definición de concepto: aprender haciendo

El aprendizaje por medio de la acción es un aspecto clave que impulsa el desarrollo de los Rovers, ya que está basado en la vivencia directa, la experimentación segura, la reflexión sobre lo vivido y el aprendizaje a través de experiencias que surgen de la búsqueda de los propios intereses. Los proyectos, actividades de servicio y acciones personales, permiten que los rovers no solo adquieran conocimientos, sino que fortalezcan habilidades y valores que los preparen para actuar con autonomía, compromiso y conciencia social.

El aprendizaje por la acción convierte cada experiencia en una oportunidad de crecimiento que lleva a los rovers al análisis de su papel como ciudadanos activos y transformadores.

El aprendizaje por la acción se desarrolla a través del cumplimiento de derechos y deberes, considerando los aspectos legales que implican la toma de decisiones. Así mismo, el involucramiento con la comunidad refuerza este enfoque, permitiendo a los rovers aplicar el método desde el "aprender haciendo" mediante su participación activa en la sociedad, ejerciendo su ciudadanía.

4.2 El Proceso Educativo: Del "qué" al "cómo" para el desarrollo de las oportunidades de aprendizaje.

Una forma de propiciar oportunidades de aprendizaje de manera intencionada y que permita el acompañamiento a nuestros Rovers, es la materialización del **PARCE** (Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución), la estrategia para la implementación de la progresión personal para jóvenes de 18 a 20 años. Allí, un Rover con el acompañamiento estimulante del dirigente lo co-construye como dueño “de la canoa que rema” y define hacia dónde ir y cómo hacerlo. ¿Cómo lo haría?, mediante la constitución de un equipo temporal, con Rovers de su mismo grupo scout, de otros grupos scouts o jóvenes de otros contextos, para el establecimiento de un Club Rover o de un proyecto con base en las competencias terminales de su interés.

Nota para insertar como referencia en pie de página: ver documento Equipo de bolsillo (2025)

4.3 La Práctica: Diseñando oportunidades de aprendizaje que generen experiencias significativas.

En el Clan, el aprendizaje va más allá de la adquisición de habilidades o conocimientos por sí mismos. El verdadero valor del proceso educativo radica en cómo ese aprendizaje se convierte en acción significativa al servicio de la comunidad, que puede traducirse en experiencias exitosas o fallidas, pero que derivan siempre en nuevas oportunidades de aprendizaje. Aprender haciendo a través del servicio es una filosofía que reconoce este contexto donde el desarrollo personal y el impacto social se encuentran. Las experiencias de servicio permiten a los rovers transformar conocimientos en herramientas útiles para atender problemáticas reales, fortalecer su empatía y desarrollar una visión más amplia del mundo.

Este vínculo entre el aprendizaje y la acción concreta convierte la educación en una experiencia vivencial y transformadora. A través de proyectos e iniciativas comunitarias, los jóvenes del Clan conectan su proceso de desarrollo con las realidades de su entorno, encontrando en ellas una fuente de inspiración

y responsabilidad. De este modo, el servicio se convierte en una expresión tangible de ciudadanía activa, en la que los valores, principios y compromisos adquiridos en su proceso scout se ponen en práctica con una intención clara de transformar positivamente sus comunidades.

4.4 DURASLID (Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas, Lúdicas, Seguras, Incluyentes y Diversas).

Cuando piensas en lo que significa que el escultismo esté vivo, probablemente lo primero que viene a tu mente son las actividades. No los documentos, ni las reuniones de planificación, sino ese instante en el que los protagonistas de programa —esos niños, niñas, adolescentes y jóvenes que acompañas— se lanzan a construir, explorar, experimentar y transformar el mundo con sus propias manos. En el movimiento scout, las actividades no son un medio cualquiera: son el corazón palpitante del aprendizaje, la herramienta privilegiada del Método y el escenario donde las competencias se convierten en experiencias reales.

Una actividad scout no es solo una acción planificada; es una vivencia con propósito. Cada campamento, cada juego, cada servicio comunitario o proyecto personal tiene el poder de convertirse en una Oportunidad de Aprendizaje, siempre que despierte la curiosidad, invite a la acción, promueva la reflexión y se conecte con el desarrollo de las Competencias Educativas. Y para lograrlo, cada actividad debe tener unas cualidades esenciales que la hagan significativa. Esas cualidades se resumen en una palabra que, aunque sencilla, encierra una pedagogía profunda: **DURASLID**. Cada letra de esta sigla representa un principio educativo que te orienta al momento de diseñar, facilitar y evaluar experiencias para los protagonistas de programa. Las actividades deben ser Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas, Lúdicas, Seguras, Incluyentes y Diversas. Juntas, estas cualidades te ayudan a construir un entorno de aprendizaje donde cada joven pueda explorar, aplicar y profundizar lo que aprende, siguiendo su propio ritmo de progresión y sintiendo que cada paso tiene sentido.

Aplicar el enfoque **DURASLID** en las actividades Rover significa ofrecer experiencias que desafíen, motiven y fortalezcan a los jóvenes adultos, brindándoles herramientas para la vida y generando impacto positivo en la sociedad. La aplicación de este enfoque en las actividades del programa scout para jóvenes de 18 a 20 años, se presenta a continuación:

Aspecto	Aplicación
Desafiantes	Las actividades deben implicar retos reales y significativos que demanden autonomía, creatividad y liderazgo. A esta edad los jóvenes están listos para enfrentar experiencias que les exijan salir de su zona de confort, como expediciones de alta exigencia, la coordinación de proyectos comunitarios o la gestión de iniciativas sostenibles con impacto real.
Útiles	Deben aportar valor tanto al crecimiento personal como al servicio comunitario. El aprendizaje debe ser aplicable en su vida cotidiana y profesional.
Recompensantes	Las actividades deben generar satisfacción, orgullo y sentido de logro. Es fundamental reconocer públicamente sus avances, ofrecer retroalimentación constructiva y brindar oportunidades de ver resultados tangibles, como la mejora en la comunidad, logros académicos o avances en sus proyectos de vida.

Aspecto	Aplicación
Atractivas	Han de estar alineadas con sus intereses, motivaciones y aspiraciones propias. Esto implica integrar temáticas como ambiente y sostenibilidad, innovación tecnológica, cultura, deportes extremos o viajes, conectándolas con experiencias significativas dentro del movimiento scout.
Seguras	Todas las propuestas deben garantizar la protección física y emocional de los participantes, con protocolos claros de prevención y cuidado. Esto incluye desde medidas básicas en actividades al aire libre hasta la creación de espacios de confianza donde se fomente el bienestar emocional y el respeto mutuo.
Lúdicas	Aunque más maduros, los jóvenes necesitan actividades con espíritu de juego y disfrute. Dinámicas como juegos de rol, simulaciones, competencias estratégicas o rallys permiten aprender de forma divertida, manteniendo la motivación y el sentido de pertenencia.
Incluyentes	Las actividades deben ser accesibles y participativas para todos los jóvenes, respetando sus diferencias culturales, étnicas, sociales, de género o de capacidades. Esto implica diseñar experiencias donde cada Rover pueda aportar desde su realidad y sentirse valorado dentro del Clan.
Diversas	Deben abarcar distintos ámbitos de desarrollo: social, comunitario, cultural, ambiental, académico y espiritual. La diversidad asegura que los jóvenes vivan experiencias integrales, desde proyectos de voluntariado y servicio, hasta peregrinajes, talleres de innovación o actividades artísticas.

Entonces, una actividad **DURASLID** no es solo una vivencia intensa, sino una experiencia educativa completa. En ella confluyen todos los elementos del Método Scout: la vida en pequeños grupos, la naturaleza como aula, el aprendizaje por la acción, la conciencia comunitaria, el compromiso personal, el marco simbólico, la autoevaluación y la progresión personal.

De esta forma, las actividades dejan de ser un fin en sí mismas y se convierten en el motor de avance. Cada experiencia, por simple que parezca, tiene el potencial de desarrollar una competencia: desde construir un refugio hasta organizar una campaña de solidaridad, desde una fogata compartida hasta un diálogo profundo sobre la ley scout.

Tú como dirigente, no eres quien dicta la lección, sino quien crea el ambiente para que el aprendizaje suceda. Tu tarea es inspirar, no imponer; acompañar, no controlar. Diseñar actividades DURASLID es un arte que combina intuición y pedagogía, escucha y planeación. Eres el adulto que traduce los ideales del escultismo en experiencias vivas. Cada vez que transformas una idea en una oportunidad, cada vez que ayudas a un joven a descubrir su potencial, estás aplicando el Método en su forma más auténtica.

Planificar actividades bajo el enfoque **DURALSID** no significa añadir más exigencias, sino recordar la esencia del escultismo: formar personas capaces de pensar, decidir y actuar con goce, libertad y responsabilidad. Cada actividad que propones deja una huella, aunque a veces no la notes de inmediato. Quizás un cachorro recordará el día en que descubrió que podía cuidar de otro. Tal vez una scout, años después, reviva en su memoria el momento en que aprendió a trabajar en equipo. O un rover, al mirar atrás, comprenda que aquel proyecto social le enseñó a creer en el poder de transformar su entorno.

4.5 El Juego: La importancia del juego como herramienta pedagógica.

El juego, lejos de ser una actividad exclusiva de la niñez, constituye una herramienta pedagógica esencial para los jóvenes entre los 18 y 20 años. A través de las distintas teorías, se reconoce su valor para el desarrollo integral: desde la preparación para la vida adulta hasta la gestión emocional y la construcción de aprendizajes significativos.

En jóvenes entre los 18 y 20 años, el juego no se reduce a la recreación, sino que se convierte en un recurso pedagógico que permite integrar el disfrute con el aprendizaje, estimulando la creatividad, la resolución de problemas, la cooperación y la reflexión crítica. Por medio del juego, el Rover puede experimentar sus aprendizajes previos en un espacio seguro, en el cual pueda divertirse en conjunto con otros, aprendiendo y enseñando habilidades por medio del ejemplo entre pares. Permite al Rover aprender, siendo parte activa de la solución, consolidando su identidad como ciudadano activo y comprometido.

Beneficios del juego en jóvenes entre los 18 y 20 años:

- Favorece la **motivación intrínseca** y el compromiso en los procesos de aprendizaje.
- Desarrolla **habilidades socioemocionales**: empatía, liderazgo, manejo de conflictos.
- Potencia el **pensamiento crítico y creativo** en la resolución de problemas.
- Promueve la **salud mental y física**, reduciendo el estrés y fortaleciendo la resiliencia.
- Facilita la **autonomía**, preparándolos para la vida adulta.

A continuación se presentan algunos autores que han abordado el tema del juego en jóvenes adultos, de manera que sirvan de aporte y apoyo educativo y pedagógico en la tarea de acompañar a los rovers en su desarrollo integral:

- Johan Huizinga: Define el juego como una actividad voluntaria, libre y desinteresada que se desarrolla dentro de límites de tiempo y lugar, con reglas aceptadas pero imperiosas. Subrayó la importancia cultural del juego y su carácter de crear una esfera de "otra vida" y un orden propio.
- Sigmund Freud: Considera el juego como una forma de descarga de energía psíquica y una salida a los conflictos internos. Le atribuye un valor terapéutico, ya que permite al individuo expresar y procesar emociones y deseos de manera simbólica, actuando como un mecanismo de defensa.
- Roger Caillois: En su obra Los juegos y los hombres, clasifica los juegos según las actividades que los caracterizan y explora la función social de los juegos en la cultura. Su análisis se centra en cómo los juegos estructuran la sociedad y la personalidad.
- Jerome Bruner: Ve el juego como una forma de explorar y manipular el entorno de una manera diferente al aprendizaje. En el juego, los adultos pueden transformar el mundo según sus deseos y necesidades, lo que lo convierte en una herramienta para la creatividad y la resolución de problemas.
- Karl Groos: Propuso que el juego en los jóvenes adultos es un ejercicio de preparación y capacitación de habilidades para la vida adulta.
- Spencer-Hall: Relaciona el juego con la personalidad y la forma en que los adultos interactúan con el mundo.

CAPÍTULO 5: EL SISTEMA DE EQUIPOS

5.1 Definición de concepto:

El Sistema de Equipos en la rama Rover, sigue un modelo educativo donde los jóvenes adultos, conservando su autonomía personal, pueden organizarse en grupos para colaborar, decidir y actuar colectivamente, aportando cada uno desde su identidad, talentos, experiencias o vivencias como ***individuos asociados***. Esta estructura permite que los jóvenes vivan una experiencia de participación ejerciendo un ***liderazgo horizontal***, en donde todos tienen voz, participan en la toma de decisiones y asumen compromisos compartidos.

5.2 Organización:

Los Rovers conforman grupos naturales transitorios de acuerdo con sus necesidades e intereses para vivir la vida de grupo dentro del clan y la participación en equipos de proyectos o clubes rovers a nivel local, regional o nacional, dentro y fuera del contexto Scout.

Con la implementación del **PARCE** (Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución), cada Rover define a qué equipos pertenecer y qué rol ocupa en ellos, como coordinador o coordinadora del Club, director del proyecto u otro rol dentro del equipo conforme a las necesidades y funciones requeridas.

La organización para la pertenencia a equipos, la duración, la responsabilidad voluntariamente adquirida, se establece de manera pública en el proceso de construcción o actualización de la carta constitutiva del Clan con participación de todos los y las Rovers.

5.3 Liderazgo:

En el Sistema de Equipos en la rama Rover, el liderazgo se vive como un proceso horizontal y compartido, donde cada joven tiene voz, participa en la toma de decisiones y asume responsabilidades colectivas. No se trata de dirigir desde la autoridad, sino de construir en conjunto, aprovechando los talentos, experiencias y habilidades de cada joven. El liderazgo se distribuye de manera flexible: a veces surge de la rotación de roles, otras desde las competencias específicas que alguien aporta a un proyecto. De esta forma, todos los Rovers experimentan la oportunidad de conducir, acompañar y facilitar el trabajo del grupo, sin caer en jerarquías rígidas.

Este liderazgo se entiende también como servicio inspirado en el ideal de trabajar por el bien común. El rol de líder en un equipo Rover implica motivar, escuchar, generar confianza y garantizar que las metas colectivas se alcancen de manera inclusiva y participativa. La toma de decisiones colectivas, la corresponsabilidad en los compromisos y la retroalimentación constante entre pares, fortalecen la autonomía y la madurez de los jóvenes, permitiendo que cada Rover crezca en su capacidad de liderar y servir, mientras se prepara para ejercer una ciudadanía activa y comprometida.

5.4 Trabajo Colaborativo:

Al trabajar en equipos, los jóvenes aprenden a construir comunidad, fortaleciendo habilidades como la comunicación, la gestión del tiempo y la toma de decisiones de manera co-responsable, al mismo tiempo que planifican y gestionan proyectos de impacto en la sociedad.

Al ser individuos asociados que pueden trabajar en grupos, los jóvenes experimentan de forma directa el valor de la colaboración, los consensos y la construcción conjunta de soluciones frente a los desafíos reales, priorizando la necesidad común sobre la particular.

5.5 Ámbitos de la Participación juvenil.

- Consejo de Clan: Está conformado por todos los rovers inscritos a un clan perteneciente a un grupo scout. Es el órgano de gobierno de la rama, a través del cual se efectúa el proceso de toma de decisiones frente a todos los temas que son de interés del clan.

Las funciones del Consejo de Clan son:

- Redactar la carta constitutiva y manual interno del Clan, por medio del cual se establecen los elementos de organización interna, así como sus símbolos y tradiciones.
 - Evaluar periódicamente el manual interno de Clan y modificar los aspectos necesarios cuando sea oportuno.
 - Establecer orientar y evaluar los proyectos en los que participa el Clan, ya sean presentados por sus integrantes, red de jóvenes, u otras organizaciones, de conformidad con el manual de proyectos de la Asociación
 - Planificar y evaluar de manera conjunta con el Jefe las actividades del Clan.
 - Velar por el cumplimiento de los valores enunciados en la Ley y la Promesa Scout.
 - Definir los objetivos que se desean llevar a cabo durante el año.
 - Elegir anualmente al Comité de Clan mediante ejercicios democráticos, el cual estará constituido por los cargos que se consideren convenientes, tales como Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Comunicador, Coordinador de Proyectos, y los cargos permanentes o variables que el clan defina.
 - Elegir anualmente al Rover que fungirá en calidad de miembro del Consejo de Grupo
- Equipos de proyecto o clubes Rovers: Se conforma a partir del liderazgo de un rover, quien conforma un equipo transitorio de trabajo a partir de sus necesidades e intereses. Puede ser del mismo clan, de otro clan de la misma región o perteneciente a la Asociación. Puede también incluir a otros jóvenes externos a la Asociación. Al interior del equipo se establecen los acuerdos para el funcionamiento y la toma de decisiones.
 - Los siguientes organismos de gobierno*, también hacen parte de los ámbitos de participación juvenil:
 - Asamblea de Grupo
 - Consejo de Grupo
 - Asamblea Regional Rover
 - Núcleo Coordinador de la Red de Jóvenes Regional
 - Asamblea Regional Scout
 - Consejo Scout Regional

- Consejo Municipal de Juventudes
- Asamblea Nacional Rover
- Núcleo coordinador de la Red de Jóvenes Nacional
- Asamblea Nacional Scout
- Consejo Scout Nacional
- Las demás instancias a nivel internacional dispuestas para los jóvenes adultos.

Para insertar como referencia a pie de página - *Remitirse a la normatividad vigente de la Asociación Scouts de Colombia

- *Sistema Nacional de Juventudes*: Todo joven entre los 14 hasta los 28 años puede participar, elegir y ser elegido para representar sus comunidades mediante los Consejos locales, municipales y departamentales de juventud.

CAPÍTULO 6: EL MARCO SIMBÓLICO

6.1 Definición de concepto:

El marco simbólico para la rama Rover es el ejercicio de **la Ciudadanía Activa**. Ser Rover dentro del Movimiento Scout es un proceso de aprendizaje, crecimiento personal y formación en valores, que se traduce en acciones concretas a través de la Ciudadanía Activa. Cada decisión que tome el Rover influye en su desarrollo y en su impacto en la sociedad, siempre con la premisa de que el llamado a la Ciudadanía Activa debe ser constante y formar parte de su vida diaria.

6.2 Identidad de la Rama:

La materialización de la Ciudadanía Global es a través del servicio.

6.3 Referencia de Inspiración

El Movimiento Scout, desde su fundación por Robert Baden-Powell, ha buscado la formación integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, promoviendo valores que fortalezcan su carácter, desarrollen sus capacidades y los comprometan activamente con la construcción de un mundo mejor. En este horizonte, la dimensión espiritual ocupa un lugar esencial: no como un añadido opcional, sino como parte constitutiva de la propuesta educación scout, que busca integrar lo físico, lo intelectual, lo social, lo emocional y lo trascendente en un proceso único de crecimiento humano. La espiritualidad, entendida en un sentido amplio y plural, constituye el espacio donde cada persona descubre su interioridad, se abre al misterio de la vida, cultiva sus valores más profundos y orienta sus acciones hacia el servicio, la fraternidad y el cuidado de la naturaleza.

En este sentido, el crecimiento espiritual* ocupa un lugar esencial dentro de la propuesta educativa del escultismo en Colombia, siendo un aporte concreto a la construcción de paz, reconciliación y justicia social.

Por ello, querido dirigente, si bien Saulo de Tarso puede inspirar de muchas maneras a los rovers, queremos invitarles para que no solamente piensen en él como único referente, sino que faciliten a los rovers la posibilidad de acudir a otras inspiraciones desde lo trascendente y desde sus propias creencias y valores, entendiendo este crecimiento espiritual a través de un referente de inspiración como la dimensión que da coherencia y propósito a lo que somos como seres humanos, aportando a todas las áreas del desarrollo. No se trata solo de “creer”, sino de vivir con sentido, servir con alegría y comprometerse con la construcción de un mundo mejor. Para ello, la invitación está dada para que se consideren otros referentes que pueden ser inspiración en aspectos como:

- ❖ La vida en la naturaleza
- ❖ La resiliencia y la reconciliación
- ❖ La valentía y la voz para transformar su entorno
- ❖ Momentos de interioridad y reflexión / búsqueda interior o del camino personal
- ❖ El servicio desde lo pequeño
- ❖ Orientar la vida a fines superiores y altruistas (servicio y vida con propósito)
- ❖ La curiosidad y la integración del saber
- ❖ La acción ecológica y comunitaria

❖ Desarrollo del pensamiento crítico y apertura a la novedad

(Incluir como referencia de pie de página - * Ver Guía para el Desarrollo de la Espiritualidad en el Movimiento Scout - Asociación Scouts de Colombia)

El ejercicio que mostramos a continuación sobre Saulo de Tarso como referente de inspiración en la actualidad, es un ejemplo que puede ser realizado con cualquiera de los otros referentes de inspiración que los o las Rovers identifiquen.

Saulo de Tarso como referente de inspiración en la actualidad:

¿Cuál es la esencia que tiene actualmente Saulo de Tarso?	¿A qué invita Saulo de Tarso en el contexto actual?	¿Cómo puede hacerse visible este referente en la vida actual del Clan?
Su historia encarna el paso de la certeza rígida y el ego hacia la búsqueda consciente, libre y comprometida con un propósito superior. Saulo representa al joven que cuestiona lo que creía absoluto, que se enfrenta a un cambio profundo y que, al hacerlo, descubre un nuevo sentido para su vida. Este cambio simboliza el tránsito del Rover desde la adolescencia hacia una adultez joven donde el sentido, el servicio y la coherencia se vuelven guía.	Invita a los Rovers a emprender su propio camino de crecimiento espiritual y ético. A cuestionar sus creencias, miedos y límites. A escuchar la voz interior que los llama a ser coherentes entre lo que piensan, sienten y hacen. A poner su vida al servicio de un propósito mayor: la comunidad, la justicia, la sostenibilidad, la paz. Los invita a vivir una transformación consciente y a entender que el verdadero viaje no es hacia afuera, sino hacia adentro: hacia aquello que los convierte en agentes de cambio en el mundo.	<u>En la ruta personal: el viaje interior del Rover.</u> Cada Rover puede reconocer en su proceso de progresión una "ruta de cambio", pasando de actuar por inercia a hacerlo desde una decisión consciente. <u>En la vida comunitaria: del yo al nosotros.</u> Es decir, construyendo comunidad. Esa es la esencia del Clan: un espacio de apoyo, corresponsabilidad y servicio mutuo. <u>En la espiritualidad: búsqueda y coherencia.</u> Es decir, cultivando una espiritualidad abierta, reflexiva y vivencial, sobre cómo sus valores personales y espirituales se traducen en compromisos concretos.

6.4 Historias y Tradiciones:

La aplicación del marco simbólico (la relación entre lo que decimos y lo que hacemos), parte del proceso de abstracción de los símbolos; para ello es importante identificar y comprender el significante: los elementos sensoriales que lo representan, su denominación, su forma, su sonido y el significado: el concepto.

Esto es lo que permite generar sentido de pertenencia, apropiación voluntaria y consciente de los elementos de identidad y su identificación con la **Ciudadanía Global** partiendo de la definición y contexto histórico - tradicional (recurso pedagógico que da el símbolo) de cada uno de ellos:

ELEMENTO DE IDENTIDAD	CONTEXTO	FORMA DE APROPIACIÓN
Carta Constitutiva	Acuerdos, deberes y derechos como miembros del clan.	Oportunidad de aprendizaje mediante el ejercicio político en la toma de decisiones
Cuerno	Historia de Roldán y llamado al que debe responder todo rover en ejercicio de su ciudadanía.	Elemento de uso cotidiano para convocar a los Rovers. El cuerno es un elemento de uso exclusivo de los Rovers (porte y utilización). El Clan determina en su carta constitutiva, qué Rover portará el cuerno.
Horquilla	Inicialmente se basó en el bastón de pulgar y posteriormente se dió la atribución simbólica de: recordatorio permanente de toma de decisiones y presencia de los escollos.	Tiene dos funciones: la de herramienta para caminar, apoyar, reforzar estructuras o construcciones y tiene función de símbolo para identificar la Rama.
Búho / Guaraguao	Representación de la sabiduría y de la soledad para hacer referencia a las características de los rovers / el Guaraguao se basa en el famoso monolito de la cultura de San Agustín.	El búho se constituye en un elemento al cual se le asocian comportamientos como la sabiduría, la paciencia, la capacidad de orientación, el silencio, entre otros; estas características deben servir para movilizar reflexiones de manera intencional, tanto de forma individual como colectiva, en espacios estratégicos donde participan los Rovers: el inicio de una reunión, una fogata, una despedida, una vigilia, un peregrinaje, una noche de campamento, un paso a Clan, una partida Rover; cualquier espacio que resulte como oportunidad de aprendizaje mediante la reflexión.
Servir	Es el lema de los Rovers. Representa el deber ser y actuar de todos los Rovers.	Es un marco de referencia para las actividades que desarrollan. Es una actitud permanente de vida y de disposición en los entornos en los que participan.
Color Rojo	Este color simboliza la sangre ferviente del Rover. Es el color que alcanzan los metales al fundirse, templarse y purificarse, es el color del fuego y de la sangre, por lo que se le asocia a la energía, el esfuerzo, el sacrificio, la fortaleza, el compromiso, valor y coraje.	La bandera es el elemento tangible con el que se visibiliza el color rojo.
Canoa	Representa el viaje de la vida, el esfuerzo personal y el trabajo en equipo. Este símbolo proviene de la influencia de Baden-Powell y su idea de que el Rover debe ser un explorador de la vida, avanzando con determinación y	La canoa se presenta como un elemento simbólico análogo a la progresión personal; el recorrido por el río de la vida está representado en el alcance de las competencias terminales en la búsqueda

6.5 Ceremonias:

Es importante recordar lo que bien precisaba Baden-Powell (1920) al referirse a la investidura, una experiencia que en su esencia, puede ser generalizada para todas las ceremonias: “La investidura del Scout se convierte deliberadamente en una especie de ceremonia, ya que un pequeño ritual de ese tipo, si se lleva a cabo con estricta solemnidad, impresiona al muchacho; y considerando la gran importancia de la ocasión, es justo que quede lo más impresionado posible.” Por esta razón, te proponemos que desarrolles las ceremonias “SABER”:

Sencillas, *una ceremonia simple, sin excesos; no debe constituirse en un espectáculo.*

Auténticas, *una ceremonia sincera, verdadera.*

Breves, *corta, concisa, que no se extienda innecesariamente.*

Elevadas, *significativa, protocolaria, sin dejar de ser alegre.*

Relevantes, *importante, trascendente, especial, que deje huella positiva.*

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia: Aids to Scoutmastership, Baden-Powell, 1920.

Sumado a lo anterior, recuerda que todas las insignias de la progresión personal se pueden entregar en un contexto especial propio de la vida de Clan; sin embargo, la investidura, la insignia máxima de BP - Ciudadano Global y los estímulos propios de la rama, se deben entregar necesariamente en presencia del Grupo Scout por las características de tales reconocimientos y la incidencia de los y las Rovers como ejemplo en la comunidad Scout.

Para profundizar en las ceremonias de Clan, te invitamos a consultar el capítulo 8 - Progresión Personal.

CAPÍTULO 7: LA NATURALEZA

7.1 Definición del concepto:

La Vida en la Naturaleza ofrece un entorno ideal para el desarrollo personal de los rovers por medio del programa de jóvenes, para fomentar el espíritu de servicio. A través de la experiencia directa en entornos naturales, los rovers fortalecen su autonomía, resiliencia y conexión con el mundo que los rodea, adoptando una actitud de respeto y cuidado hacia el ambiente. Esto hace parte del concepto de ciudadanía activa, ya que fomenta valores y habilidades esenciales para la participación responsable con su entorno, promoviendo en los jóvenes la conciencia por el buen aprovechamiento de la naturaleza, la preservación de la misma y su uso sostenible.

7.2 Conexión y Aprendizaje: La importancia de las oportunidades de aprendizaje al aire libre en la rama.

En la rama Rover, la Vida en la Naturaleza es un “aula viva”, donde se traducen en decisiones concretas: planear rutas, gestionar riesgos, cooperar, servir y evaluar impactos; este contexto real fortalece autonomía, resiliencia y sentido de ciudadanía activa, porque conecta lo que se aprende con necesidades del territorio y con Scouts por los ODS (ambiente y sostenibilidad; paz y participación comunitaria; salud y bienestar; habilidades para la vida), de modo que cada salida se convierte en experiencia significativa y en punto de partida para proyectos de servicio con propósito.

Adicionalmente, entre los 18 y 20 años, la vida en la naturaleza impacta en diferentes dimensiones:

- ❖ Físico: La vida al aire libre fortalece la salud y el bienestar corporal, promoviendo hábitos de actividad física consciente, alimentación equilibrada y autocuidado.
- ❖ Cognitivo: Los entornos naturales se convierten en escenarios de aprendizaje significativo. Al planificar rutas, administrar recursos o enfrentar imprevistos, el Rover ejercita su pensamiento crítico, la capacidad de anticipación y la creatividad. La naturaleza enseña a leer el entorno, a reflexionar sobre las decisiones y a comprender la interconexión entre los seres vivos, fortaleciendo su criterio y visión de mundo.
- ❖ Social: Compartir la vida en la naturaleza fortalece el espíritu de comunidad. En la preparación de actividades, el trabajo en equipo y el servicio, el Rover aprende cooperación, liderazgo participativo y solidaridad. Estas experiencias consolidan el sentido de pertenencia al Clan y el compromiso con la sociedad, pilares fundamentales de su proyecto personal y ciudadano.
- ❖ Emocional: Los desafíos naturales permiten al Rover enfrentar sus límites y emociones, fortaleciendo la autoconfianza, la resiliencia y la serenidad ante la adversidad. Los espacios de contemplación y silencio le brindan oportunidad para el autoconocimiento y la gestión emocional, favoreciendo un crecimiento interior más equilibrado.
- ❖ Espiritual: La experiencia directa con la naturaleza despierta el asombro, la gratitud y el respeto por la vida. El Rover descubre en ella un lugar de encuentro con lo trascendente y con su propósito personal.

7.3 Habilidades de Vida al Aire Libre: Se cuenta con la Guía básica de habilidades y su enfoque educativo, la cual invitamos a consultar.

7.4 Conciencia Ambiental: Proyectos y actividades para cuidar el medio ambiente, e iniciativas de Scouts por los ODS

Para transformar esa vivencia en impacto, el clan formula proyectos alineados con “Scouts por los ODS” siguiendo diferentes rutas de aprendizaje y registrando logros: Desafíos contenidos en la iniciativa Tribu Tierra, como Campeones por la Naturaleza,

Plastic Tide Turners, Scouts Go Solar y YUNGA para abordar, desde la naturaleza problemas locales (agua, residuos, energía, biodiversidad, inclusión, cultura de paz), con metas *SMART*, alianzas comunitarias y auto-evaluaciones por competencias; así, cada campamento o salida deja huella medible en personas y territorio y contribuye explícitamente a los ODS desde el Programa de Jóvenes.

Áreas Temáticas	Medio Ambiente y Sostenibilidad	Paz y Compromiso Comunitario	Habilidades para la Vida	Salud y Bienestar
Iniciativa				
Apoyo al Programa de Jóvenes en...	Abordar el cambio climático, promover hábitos sostenibles hacia estilos de vida ecológicos y saludables, conectar con la naturaleza y protegerla hacia la sostenibilidad.	Desarrollar comunidades resilientes y desarrollo sostenible a través de la participación de los jóvenes en los procesos de toma de decisiones y resolución de conflictos.	Brindar oportunidades para que los jóvenes se preparen para su transición a la edad adulta y una vida productiva.	Construir espacios seguros y resiliencia, y proporcionar herramientas para el bienestar físico, mental y social.
Temas	- Consumo responsable - Naturaleza y biodiversidad - Energía Limpia - Gestión de la contaminación	- Construcción de la Paz - Diversidad e inclusión - Cultura y patrimonio - Acción humanitaria - Compromiso cívico - Igualdad de género	- Habilidades interpersonales - Liderazgo - Alfabetización - STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes, Matemáticas) - Emprendedurismo	- Estilos de vida saludables - Seguridad personal - Salud mental - Salud sexual y reproductiva - Paz interior y espiritualidad
Desafíos	Desarrollado para ODS específicos en coordinación con socios globales, regionales y nacionales.	Desarrollado para ODS específicos en coordinación con socios globales, regionales y nacionales.	Desarrollado para ODS específicos en coordinación con socios globales, regionales y nacionales.	Desarrollado para ODS específicos en coordinación con socios globales, regionales y nacionales.

CAPÍTULO 8: LA PROGRESIÓN PERSONAL

8.1 Definición de concepto:

La progresión personal en el contexto de la Asociación Scouts de Colombia constituye un sistema educativo integral fundamentado en el desarrollo de competencias que busca la formación de ciudadanos íntegros, críticos y comprometidos con la transformación social. El actual sistema se caracteriza por su naturaleza gradual y diferenciada, reconociendo las particularidades evolutivas de cada grupo etario.

Este elemento esencial del método scout se estructura mediante un proceso gradual con etapas adaptadas al desarrollo evolutivo, que responde a una simbología coherente y motivadora. La progresión personal se concibe entonces, como el proceso sistemático y continuo mediante el cual cada participante del movimiento scout desarrolla progresivamente competencias integrales en diversas áreas de crecimiento personal, a través de experiencias educativas significativas, contextualizadas y graduales que responden a sus características evolutivas, intereses individuales y potencialidades específicas.

Este proceso se caracteriza por su naturaleza holística, personalizada y transformadora, orientada hacia la formación de sujetos autónomos, responsables y comprometidos con el bien común. Es una evaluación personalizada que incorpora la autoevaluación, la evaluación de los pares y la validación del adulto acompañante, quien debe conocer profundamente al joven para orientarlo. Incluye los reconocimientos como estímulos, pero no como fines en sí mismos, y busca la transferencia de los aprendizajes a todos los ámbitos de la vida del Scout. No constituye un sistema competitivo entre jóvenes ni un conjunto de pruebas desconectadas de la realidad; tampoco obliga a todos a avanzar al mismo ritmo ni se limita a una colección de insignias.

8.2 Conceptualización de Competencias Scouts

Las competencias educativas en el contexto scout se definen como capacidades complejas e integrales que articulan conocimientos, habilidades, actitudes y valores, permitiendo a los individuos actuar de manera eficaz, ética y creativa en situaciones específicas relacionadas con su desarrollo personal y su participación ciudadana. Estas competencias se caracterizan por su naturaleza holística, su contextualización social y cultural, y su orientación hacia la transformación personal y social.

El sistema por competencias scout ha sido desarrollado mediante la metodología GPS (Guía para el Progreso del Programa Scout) en coherencia con los desafíos identificados en el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las prioridades educativas específicas del contexto colombiano. Las competencias terminales establecidas representan los aprendizajes esperados al momento del egreso del movimiento Scout y se articulan con las competencias intermedias que facilitan la progresión gradual a lo largo de las diferentes etapas evolutivas.

8.3 Perfil de egreso y competencias terminales.

Las competencias scouts se organizan en función de seis áreas de crecimiento personal, cada una con su definición específica y sus competencias terminales asociadas. Esta estructura garantiza una cobertura integral del desarrollo humano, manteniendo siempre una perspectiva sistémica que reconoce las interrelaciones entre los diferentes elementos que constituyen la formación integral de la persona.

De acuerdo con la investigación y análisis realizado por el equipo de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes, se determinó como edad máxima de egreso del movimiento scout hasta los 20 años. De esta manera, no sólo se busca asegurar que los participantes del programa tengan la madurez necesaria, sino también un desarrollo adecuado para beneficiarse plenamente del programa educativo del Movimiento Scout, el cual está diseñado para acompañar a los jóvenes en sus etapas clave de crecimiento y aprendizaje de manera responsable.

A partir de los 18 años, los miembros juveniles-adultos pueden considerar su partida del Movimiento según su proyecto de vida, permitiendo una transición natural hacia la vida adulta y otras responsabilidades. Esta flexibilidad, reconoce las diversas trayectorias personales y profesionales que los jóvenes pueden seguir, respetando su desarrollo individual. Lo anterior no quiere decir que se deba dejar de ofrecer una alternativa al programa que le permita al joven-adulto en el Movimiento gestionar su llegada a la Ciudadanía.

A continuación, se presentan las áreas de crecimiento, dimensiones, prioridades educativa y las competencias terminales, propias de la edad que nos compete:

ÁREAS, DIMENSIONES Y PRIORIDADES			COMPETENCIAS TERMINALES
Área de Crecimiento	Definición	Prioridades Educativas	Competencias Terminales Juventud Temprana: 18 - 20
Desarrollo físico - Corporalidad	Responsabilizarse del crecimiento y funcionamiento de su cuerpo	Actividad física para un cuerpo y una mente equilibrada	Actividad física para un cuerpo y una mente equilibrada Incorpora la actividad física de manera regular y consciente para mantener un equilibrio entre el bienestar físico y mental, promoviendo hábitos saludables y un estilo de vida activo.
		Hábitos saludables para una vida duradera (higiene, sueño, autocuidado.)	Practica hábitos que promuevan una vida sana y duradera, incluyendo una adecuada higiene personal, un sueño reparador, la gestión efectiva del estrés, la alimentación saludable y la prevención de conductas de riesgo
		Autocuidado - ASP	Valora y fundamenta su responsabilidad en el desarrollo y cuidado de su cuerpo para garantizar su bienestar físico y mental y propiciar ambientes seguros para sí mismo y

ÁREAS, DIMENSIONES Y PRIORIDADES			COMPETENCIAS TERMINALES
Área de Crecimiento	Definición	Prioridades Educativas	Competencias Terminales Juventud Temprana: 18 - 20
			los demás en los entornos en los que interactúe, siendo capaz de identificar situaciones de riesgo y conociendo los mecanismos para actuar en caso de necesidad.
		Sexualidad	Asume con responsabilidad la toma de decisiones libres e informadas acerca de su salud sexual y reproductiva, valorando y respetando su cuerpo y reconociendo la importancia de su integridad y seguridad física, psicológica y emocional.
Desarrollo intelectual - Creatividad	Adquirir habilidades para comprender, transformar y crear en el entorno	Habilidades para la Innovación	Utiliza el pensamiento creativo para promover la generación de ideas innovadoras y la solución efectiva de problemas, aportando valor en los contextos en los que participa.
		Educación en y para la era digital	Aprovecha de manera crítica y responsable las herramientas tecnológicas, potenciando su aprendizaje, la comunicación y la colaboración en entornos virtuales, y adaptándose a los retos y oportunidades de la era digital.
		Pensamiento crítico	Comprende y evalúa información, ideas y argumentos, para valorar y juzgar afirmaciones y conclusiones propias y de los demás, con el fin de tomar postura y fundamentar sus decisiones, considerando sus posibles implicaciones y consecuencias
Desarrollo del carácter - Carácter	Construir una identidad sólida y actuar con integridad frente a desafíos personales y sociales	Cultura de paz	Fomenta la convivencia pacífica mediante el respeto y la cooperación, utilizando la comunicación efectiva para resolver conflictos y promover la armonía en su entorno.
		Autoconocimiento	Valora su identidad, autorregula sus emociones en diferentes situaciones y alinea sus acciones con sus valores y propósitos de vida al construir relaciones significativas, tomar decisiones autónomas y participar activamente en la sociedad.
		Resiliencia y adaptabilidad al cambio	Muestra capacidad para afrontar y adaptarse a situaciones adversas o cambiantes, manteniendo una actitud positiva y buscando oportunidades de aprendizaje y crecimiento en cada desafío.

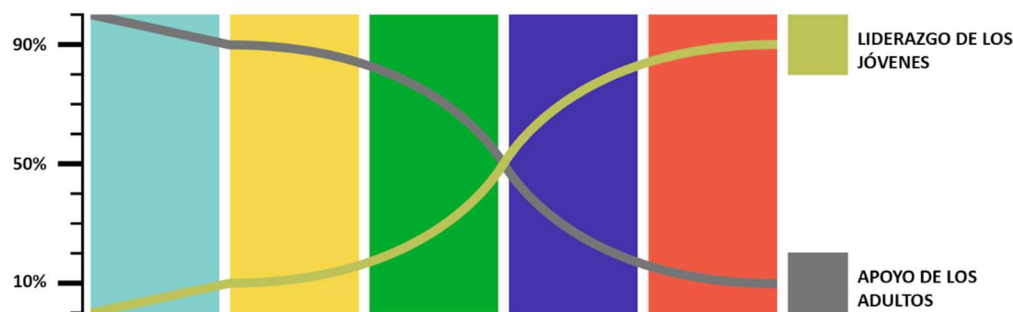
ÁREAS, DIMENSIONES Y PRIORIDADES			COMPETENCIAS TERMINALES
Área de Crecimiento	Definición	Prioridades Educativas	Competencias Terminales Juventud Temprana: 18 - 20
		Resolución de problemas / conflictos	Aborda los problemas y conflictos de manera asertiva, utilizando habilidades de análisis y creatividad para encontrar soluciones viables, y empleando la mediación y el diálogo para alcanzar acuerdos satisfactorios para todas las partes involucradas.
Desarrollo Afectivo - Afectividad	Entender y gestionar las emociones y desarrollar relaciones afectivas positivas y responsables	Compromiso y acción para la igualdad de género	Transforma su entorno, evidenciando la internalización de la igualdad de género a través de sus acciones, en pro de la construcción de una sociedad equitativa para todas las personas.
		Vida, placer y responsabilidad afectiva	Asume con responsabilidad afectiva su vida sexual, integrando el placer, el erotismo y la intimidad en procura de la construcción de relaciones sanas y sostenibles basadas en el respeto hacia sí mismo y los demás.
		Empatía	Fomenta la empatía en sus relaciones interpersonales para establecer vínculos auténticos y respetuosos que promuevan el entendimiento mutuo y el bienestar común.
		Autoestima	Sostiene relaciones sanas, basadas en el respeto propio y hacia los demás, a partir del conocimiento de sí mismo, reconociendo el valor de su propia imagen y sus capacidades.
Desarrollo social - Sociabilidad	Adquirir el concepto de interdependencia con los demás y desarrollar la capacidad de cooperar y liderar.	Sensibilidad ambiental y desarrollo sostenible. Acciones para la mitigación del cambio climático	Integra prácticas sostenibles adaptadas a su contexto, utilizando recursos diversos y coherentes con su estilo de vida para mitigar el cambio climático y contribuir a la protección del ambiente.
		Liderazgo para la innovación social	Desarrolla y lidera iniciativas de innovación social que promuevan la cultura ciudadana, utilizando habilidades de liderazgo y herramientas de gestión de proyectos, en cualquier entorno colaborativo en el que se involucre.
		Trabajo en equipo	Promueve los entornos colaborativos tanto personales como profesionales, fomentando el respeto mutuo y aplicando las habilidades del trabajo en equipo.
		Interculturalidad	Valora la diversidad demostrando sensibilidad y respeto hacia su propia cultura y las de los demás, promoviendo espacios de entendimiento y construcción a partir de las diferencias en cualquier entorno en el que se

ÁREAS, DIMENSIONES Y PRIORIDADES			COMPETENCIAS TERMINALES
Área de Crecimiento	Definición	Prioridades Educativas	Competencias Terminales Juventud Temprana: 18 - 20
			encuentre.
Desarrollo Espiritual - Espiritualidad	Descubrir el significado trascendental de la vida y actuar en coherencia con los valores fundamentales	Respeto por la vida	Es sensible y empático hacia todos los seres vivos, actuando con conciencia ética para proteger y preservar la integridad de la vida en sus diversas formas, reconociendo su valor inherente y su interconexión vital.
		Crecimiento Espiritual	Practica hábitos individuales y colectivos para fortalecer vínculo con lo trascendente, llevándolo como conocimiento compartido en su comunidad.
		Trascendencia	Integra el propósito de sus acciones diarias con sus valores y creencias, participando en prácticas que conectan con lo trascendental y realizando actos de servicio desinteresado para el beneficio de la comunidad.

8.4 Oportunidades de Aprendizaje: Cómo proyectar, leer y entender el avance de los Jóvenes.

Las oportunidades de aprendizaje constituyen el primer elemento del ciclo educativo y se definen como *situaciones educativas intencionalmente diseñadas que se materializan a través de los ocho elementos del método scout, o bien emergen espontáneamente desde las vivencias de los participantes*. Estas situaciones representan el punto de encuentro entre el entorno desafiante y la motivación juvenil, generando las condiciones necesarias para que el proceso educativo adquiriera significado y relevancia.

Estas oportunidades de aprendizaje se manifiestan a través de campamentos y actividades al aire libre, proyectos de servicio comunitario, vida en pequeños grupos, prácticas deportivas y culturales, ceremonias y tradiciones, juegos y desafíos, empresas y aventuras, participación en organismos de gobierno y situaciones espontáneas que emergen naturalmente en el desarrollo de cualquier actividad. El diseño de estas oportunidades debe garantizar que sean desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas, seguras, lúdicas, incluyentes y diversas, respondiendo a la escalera de participación juvenil que permite diferentes niveles de involucramiento según el desarrollo y motivación de cada participante.



Construcción Propia: Mesa de rangos etarios.

La **oportunidad de aprendizaje** representa el punto de partida, es el momento en el cual el entorno presenta desafíos o situaciones que estimulan la curiosidad de los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes (NNAJ) y los invitan a participar activamente; cabe anotar que, **sin estas oportunidades**, el proceso educativo **carecería de motivación y relevancia**. En el **PARCE** (Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución) los jóvenes las identificarán con el nombre de **Vivencias Rovers**.

8.5 El Desarrollo de Competencias como Resultado Transformador

El desarrollo de competencias constituye el elemento culminante del ciclo educativo y representa la capacidad de transferir los aprendizajes construidos a situaciones nuevas, actuando con autonomía, ética y eficacia en diversos contextos vitales. Las competencias integran saberes complejos que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes, constituyéndose en el objetivo fundamental de la propuesta educativa scout.

Este desarrollo se evidencia en la progresión personal de cada participante, donde las competencias se construyen gradualmente a través de la acumulación reflexiva de experiencias diversas, procurando un equilibrio integral entre las seis áreas de crecimiento personal. Las competencias así desarrolladas preparan a los jóvenes para convertirse en ciudadanos críticos, creativos y comprometidos, capaces de afrontar los retos de una sociedad en constante evolución con determinación, libertad y resiliencia.

8.6 Apoyo, Acompañamiento y Enlace: Cómo guiar y motivar a cada joven en su crecimiento personal.

La guía y motivación para los jóvenes en su progresión personal debe centrarse en reconocerlos como protagonistas de su propio camino, acompañándolos desde la confianza y el respeto por su autonomía. El dirigente o adulto acompañante no debe imponer metas, sino ayudar al joven a descubrir y definir objetivos significativos en coherencia con sus talentos, intereses, valores y proyecto de vida. Esto implica promover espacios de diálogo, reflexión y retroalimentación constructiva, donde el joven pueda identificar fortalezas, reconocer áreas de mejora y transformar sus desafíos en oportunidades de aprendizaje.

El acompañamiento del adulto voluntario debe inspirar, brindar herramientas y generar confianza, asegurando que cada Rover encuentre motivación en sus logros y aprendizajes, fortaleciendo así su capacidad de autogestión, liderazgo y compromiso con la vida. Adicionalmente, el dirigente debe desarrollar habilidades para la evaluación formativa, el diseño de experiencias educativas significativas,

la gestión de grupos diversos, la resolución de conflictos, y la construcción de ambientes de aprendizaje seguros e inclusivos que favorezcan el desarrollo integral de todos los participantes.

8.7 El Sistema de Progresión para la rama.

El modelo de progresión de la Asociación Scouts de Colombia está dado por niveles de desempeño, los cuales se explican a continuación:

<i>Nivel de Exploración</i>	<i>Nivel de Aplicación</i>	<i>Nivel de Profundización</i>
El nivel de exploración constituye la fase inicial del desarrollo de competencias, caracterizada por el acercamiento preliminar a las diferentes áreas de crecimiento personal y la identificación de intereses, potencialidades y desafíos individuales. En este nivel, los participantes desarrollan una comprensión básica de los elementos fundamentales de cada competencia, explorando diferentes formas de expresión y aplicación en contextos cercanos y familiares. La exploración se caracteriza por su naturaleza experiencial y lúdica, promoviendo el descubrimiento activo y la experimentación libre como mecanismos fundamentales de aprendizaje. Los participantes son acompañados en procesos de autoconocimiento que les permiten identificar sus preferencias, fortalezas y áreas de mejoramiento, estableciendo las bases para un desarrollo de competencias personalizado y significativo. Durante el nivel de exploración, se privilegian las actividades diversificadas que permiten a los participantes entrar en contacto con múltiples formas de expresión de cada competencia, facilitando la identificación temprana de intereses específicos. La evaluación en este nivel se centra en la participación activa, la curiosidad demostrada y la capacidad de reflexión sobre las experiencias vividas.	El nivel de aplicación representa la fase de consolidación del desarrollo de competencias, donde los participantes demuestran la capacidad de movilizar los aprendizajes construidos en situaciones específicas y contextualizadas. Este nivel se caracteriza por el dominio funcional de las competencias y la capacidad de transferir los aprendizajes a nuevos contextos y situaciones de manera autónoma y responsable. En el nivel de aplicación, los participantes desarrollan autonomía en el uso de las competencias, demostrando capacidad para tomar decisiones informadas, resolver problemas complejos y generar propuestas creativas e innovadoras que contribuyan al bienestar personal y comunitario. La aplicación de competencias se manifiesta a través de proyectos, iniciativas y acciones concretas que evidencian el impacto transformador del proceso formativo. Este nivel constituye el estándar mínimo esperado para el perfil de egreso del sistema scout, garantizando que todos los participantes alcancen un nivel de competencia que les permita participar activa y responsablemente en la sociedad, contribuyendo a la construcción de ciudadanía y al desarrollo social sostenible.	El nivel de profundización constituye la fase avanzada del desarrollo de competencias, diseñada específicamente para apoyar los procesos de exploración vocacional y especialización temática. Este nivel se caracteriza por el desarrollo de experticia en áreas específicas de interés, la capacidad de liderazgo en procesos de transformación social y la generación de conocimiento nuevo a partir de la reflexión crítica sobre la práctica. Los participantes que alcanzan el nivel de profundización demuestran capacidad para abordar problemáticas complejas desde perspectivas interdisciplinarias, generar propuestas innovadoras de solución y liderar procesos de cambio en sus comunidades. La profundización de las competencias se manifiesta a través de proyectos, iniciativas de emprendimiento social, procesos de mentoría y liderazgo de equipos de trabajo. El nivel de profundización se articula estrechamente con los procesos de orientación vocacional y profesional, facilitando que los participantes identifiquen sus vocaciones específicas y desarrollen las competencias especializadas requeridas para su futuro desempeño académico y profesional, contribuyendo a la formación de líderes transformadores para el desarrollo nacional.

A partir de esta estructura, la progresión personal para la Rama Rover se desarrolla en cuatro (4) fases, con una duración tentativa promedio a partir del rango de edad de permanencia.

8.7.1 Primera Fase - Rover Ciudadano



La primera es la fase de adaptación y está orientada a alcanzar la progresión denominada **Rover Ciudadano (RC)**, con un tiempo no superior a los cinco (5) meses desde que ingresa el ciudadano scout al Clan (es decir, quien proviene de la Comunidad de Nómadas Scout) o del aspirante (un adulto que ingresa por primera vez al movimiento scout antes de cumplir 21 años). Durante este tiempo estimado, se espera que tanto el ciudadano como el aspirante se familiarice con la dinámica de vida en el Clan; así mismo, se prevé que el dirigente acompañante co-evalúe junto con el Rover, los conocimientos específicos relacionados con el Movimiento Scout (ley, promesa, técnica Scout, entre otros) para que el aspirante los adquiera o para que el ciudadano los afiance o los actualice. Por último, se estima que cada Rover junto con su dirigente estudie y evalúe las competencias terminales asociadas a cada área de crecimiento y las conductas observables o esperadas, según cada nivel de desempeño; lo anterior permitirá **diseñar con apoyo y presencia de dirigente el PARCE** (Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución).

Esta fase finaliza con la ceremonia de entrega de la insignia de Rover Ciudadano (RC), la renovación de la promesa para los ciudadanos Scouts o la investidura para quienes finalizan su proceso como aspirantes. Así mismo, durante la ceremonia se hace entrega de la horquilla como símbolo, precisando que esta no está condicionada a un requisito, sino que resalta la adhesión de lo que representa el símbolo en este proceso de adaptación.

Es importante recordar que la RC se ubicará en la manga izquierda de la camisa, unida al lado superior izquierdo de la insignia de rama.

8.7.2 Segunda Fase - Rover Participativo



La segunda fase está orientada al desarrollo de las competencias terminales para alcanzar el nivel de **Rover Participativo (RP)** con una duración estimada no superior a los siete (7) meses después de recibir el RC. Para llegar a ello, una vez establecido el diagnóstico en la fase anterior y diseñado el PARCE, cada Rover estará en capacidad con apoyo de su dirigente de Clan, de establecer como punto de partida la identificación de todas las competencias terminales las cuales desarrollará completamente; esto es, para las cuatro (4) áreas de crecimiento que decida priorizar en el nivel de exploración y un área de crecimiento (1) en nivel de aplicación. Esta fase culmina con la ceremonia de entrega de la insignia de Rover Participativo (RP), la cual deberá ubicarse encima de la insignia de rama.

8.7.3 Tercera Fase - Rover Transformador



La tercera fase se dirige a la materialización de todas las competencias terminales según las áreas de crecimiento disponibles para llegar al nivel de **Rover Transformador (RT)**, concluyendo las dos (2) áreas de crecimiento faltantes en el nivel de exploración, tres (3) áreas de crecimiento en el nivel de aplicación y un (1) área de crecimiento en el nivel de profundización. Este proceso en coherencia con la

complejidad que demanda el aumento de nivel de desempeño de las competencias, está previsto para ser desarrollado en un tiempo no superior a los nueve (9) meses. Esta fase culmina con la ceremonia de entrega de la insignia de Rover Transformador (RT), y se ubicará al lado superior derecho de la insignia de rama conformando un “panal” de cuatro (4) insignias.

En este proceso de acompañamiento y co-evaluación, de ingresar un adulto al clan después de los 19 años, podrá en su fase de adaptación de manera conjunta con el dirigente que le acompaña, determinar si ya cuenta con las competencias que permitan afirmar que se encuentra en una fase de Rover Participativo (RP) o Rover Transformador (RT); de ser así, esto podrá ser validado con apoyo del dirigente. En estos casos no se entrega la insignia RC, RP o RT, según sea el caso; sólo se realiza la renovación de la promesa si se trata del reintegro de un Scout o la investidura en el caso de un aspirante, y así mismo, el registro correspondiente en la matriz de competencias terminales / áreas de crecimiento / niveles de desempeño y se continúa con el proceso para acceder al siguiente nivel en el reconocimiento por la materialización de las competencias según los niveles de desempeño donde debería encontrarse.

8.7.4 Cuarta Fase - *Be Prepared* Ciudadano Global



La cuarta fase se orienta a **alcanzar la máxima insignia para la Rama Rover: *Be Prepared* - Ciudadano Global (BP)**. Para esta fase se espera que el Rover logre el desarrollo de todas las competencias terminales correspondientes a las dos (2) áreas de crecimiento faltantes en el nivel de aplicación y a las cinco (5) áreas de crecimiento restantes en el nivel de profundización. Así las cosas, y en un período estimado no superior a los once (11) meses, se espera que el Rover haya alcanzado todas las competencias terminales, en los 3 niveles de desempeño cada una. De esta manera y para quien cumpla con los requisitos, esta etapa finaliza con la ceremonia y entrega de la insignia de BP - Ciudadano Global en forma de venera, la cual reemplazará la progresión personal Rover previamente adquirida.

Esta insignia se solicitará por parte del Rover con apoyo del dirigente de Clan, al Jefe de Grupo Scout del cual se hace parte. El Grupo Scout verificará el cumplimiento de requisitos de manera conjunta con el dirigente de Clan y posteriormente hará el trámite con la Oficina Scout Nacional para gestionar la venera “BP” dentro del tiempo límite establecido para la solicitud (20 años y 8 meses del Rover).

De las progresiones en general

Las insignias de progresión podrán ser entregadas en ceremonia de Clan, de Grupo o cualquier escenario Scout que resulte relevante para el protagonista de programa, sin que el reconocimiento se vea limitado por la presencia de otras personas.

Edad	18												19												20												21											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2										
	Rover Ciudadano					Rover Participativo							Rover Transformador								BP - Ciudadano Global										Partida Rover																	
	Dx - Adaptación					(tiempo promedio en meses)							(tiempo promedio en meses)								(tiempo promedio en meses)										(tiempo promedio en meses)																	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6										
Niveles de Desempeño	Exploración					4							2								0																											
	Aplicación					1							3								2																											
	Profundización					0							1								5																											
																															List@ para el egreso																	

Nota: Teniendo en cuenta la estructura de la progresión personal definida para la Rama Rover, no se considera adecuado la entrega de insignias de manera acumulada, ni tampoco la entrega de más de una insignia de progresión en un lapso de tiempo inferior a los 5 meses.

¿y cómo se materializan las competencias educativas en los niveles de desempeño?

Por medio del sistema de equipos y de manera transitoria, los Rovers se pueden organizar para crear clubes rovers, diseñar proyectos de diversa índole o vincularse a los clubes y proyectos que ya estén en marcha, todo, conforme sus intereses y necesidades. Para esto se sugiere consultar el documento Equipo de Bolsillo (2025) como herramienta para el desarrollo de sus competencias terminales durante su permanencia en la Rama Rover.

De esta manera, durante los últimos meses de permanencia en el Clan la participación del Rover previo a su partida es la de desempeñar un rol de tutor con sus pares, facilitando especialmente los procesos de adaptación para los integrantes más nuevos.

Nota para insertar como referencia en pie de página: ver documento Equipo de bolsillo (2025)

8.8 Reconocimiento: Ceremonias y formas de reconocer los logros de manera personal.

Baden-Powell decía en 1932: “No es necesaria ninguna ceremonia especial para la Vigilia; puede celebrarla en la tranquilidad de su habitación; pero es responsabilidad del Líder Scout Rover asegurarse de que ningún joven se una a la Sección Rover Scout de la Hermandad Scout sin estar plenamente decidido a moldear su vida de acuerdo con los ideales Rover Scout.”. De allí la importancia que tiene el dirigente de convertir “el parche” en insignia, “el bastón” en horquilla y de garantizar que esos elementos, junto al escenario y la actividad de celebración a desarrollar, se convierta en una experiencia significativa para cada uno de los Rovers que acompaña en ese recordatorio permanente de vivir la ley y la promesa.

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia: Rover Scouts - What They Are And What They Do, Baden-Powell, 1932.

En la Rama Rover podrás encontrar diversos escenarios para celebrar historias, recuerdos o reconocimientos; algunos son propios de la vida de Clan en el contexto de sus Grupos Scouts, otros son a nivel de distrito o de cada Región Scout y otros se viven como País Scout. Sin embargo, las principales ceremonias en las que debería participar todo Rover son las siguientes:

- *Entrega de insignias del PARCE*
- *Vigilia*
- *Peregrinaje*
- *Partida Rover*

- *Cena Rover*

Antes de empezar a hablar de cada una de ellas, es importante tener claro que las ceremonias como en cualquier otra rama están sustentadas en el marco simbólico y tienen un propósito educativo. Por eso se recomienda que para su aplicación se garantice la seguridad de cada participante, eliminando cualquier tipo de variable que pueda poner en riesgo su integridad física o mental; no es válido bajo ninguna circunstancia, propiciar escenarios que impliquen exigencias físicas desproporcionadas, ayunos, golpes o latigazos (usando la pañoleta u otros objetos), pruebas, retos, expresiones invalidantes, desobligantes o discriminatorias y demás acciones que promuevan o faciliten la afectación física o psicológica de nuestros jóvenes.

Adicionalmente, es importante precisar que las ceremonias son de carácter individual, y sus características, al estar vinculadas la mayoría de veces con la progresión personal, deben responder a los intereses, habilidades y necesidades de cada Rover (con o sin discapacidad), los cuales pueden ser partícipes de su construcción y preparación, usualmente contando con el apoyo de su clan y amigos más cercanos; claro, sin afectar el factor sorpresa que implica la designación específica del momento en el que la experiencia será llevada a cabo. Esta planeación centrada en la persona con participación del Clan no es nueva, pues como se cita a continuación “el grado de ceremonia utilizado en la vigilia y la investidura variará, y esto dependerá de los deseos de la tripulación [Clan en la traducción que se reconoce en español] y de la persona que vaya a ser investida” Gilcraft (1938).

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia: Rover Scouts - Gilcraft, 1938.

8.9 Insignias del PARCE.

El PARCE es la denominación de la progresión personal de la Rama Rover para la Asociación Scouts de Colombia y es una sigla que traduce **Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución**. Este proceso está compuesto por 4 fases representadas con una insignia por cada una: El Rover Ciudadano (RC) que acompaña la investidura o renovación de promesa, el Rover Participativo (RP), el Rover Transformador (RT) y el Be Prepared (BP) - Ciudadano Global cuya insignia está representada con una venera.

8.10 Vigilia Rover

En Rover Scouts, lo que son y lo que hacen (1932) Baden-Powell señalaba: “...La idea principal es que el escudero, antes de convertirse en Rover Scout, con la ayuda de las preguntas elaboradas por el Fundador, reflexione con calma sobre su propósito en la vida y si está preparado para ser investido como Rover Scout, renovando o haciendo su Promesa Scout desde una perspectiva más madura. Debe quedar claro que no debe solicitar la investidura hasta que esté completamente seguro de poder hacerlo con honestidad...”. A partir de esta noción, debes como dirigente “diseñar una experiencia” reflexiva personal; pero, ¿cómo es eso?. Si has hablado y preguntado al Rover sobre cómo espera su vigilia, si te apoyas con sus amigos del Clan, del barrio, la universidad o el trabajo y con su familia, podrás detectar con mayor detalle sus gustos y expectativas.

Un vivac montado adecuadamente, la preparación de unos buenos alimentos en las brasas, una bebida caliente y un fogón prendido durante toda la noche pueden ser **la base de un escenario significativo**. La disposición de unas lecturas ricas en metáforas, algunos audios o vídeos que traten temas de gran relevancia para el o la participante, cartas hechas a mano por las personas más cercanas (hermanos, papás, amigos de la vida), entre otros, pueden ser algunos de **los medios para movilizar las emociones y los pensamientos más trascendentes** de ese Rover que espera vivir una experiencia relevante. Solicitar una libreta, una grabadora de voz, una aplicación para escribir en el celular, un medio disponible para registrar, permitirá la materialización de **la introspección mediante la construcción de un producto personal**, privado, sensible, rico en contenido para motivar reflexiones de manera permanente durante la experiencia.

Una vigilia puede instalarse en la sede del Grupo Scout a campo abierto, en un lugar del campamento de Clan o de Grupo o también en un espacio al aire libre con apoyo y coordinación con la familia; también puede ser bajo techo a manera de acantonamiento si es para efectos de prevenir riesgos relacionados con lluvias torrenciales o aviso de tormentas eléctricas (propias de algunas temporadas y zonas del país). Para su ejecución se puede motivar pasar la noche en vela, con períodos breves de descanso o como se establezca en acuerdo con el/la Rover participante, sin ir en contra de los deseos de quien participa, sin afectar su seguridad, sin contravenir la normatividad vigente o incidir negativamente en alguna recomendación médica (por ejemplo, algunas personas podrían tolerar pasar la noche en vela, pero otras, pueden verse afectadas física y psicológicamente por exponerse a largos períodos de tiempo sin descanso, y es allí donde se deben flexibilizar las formas de la actividad). Todos los ajustes son válidos y no hay alguna fórmula que indique que una vigilia sea mejor que otra, lo importante es garantizar una experiencia personal, única e irrepetible.

Es indispensable la presencia permanente del dirigente que organiza, quien debe garantizar el espacio individual para el o la Rover que participa; debe acompañar cada tanto durante la actividad, acercándose a la zona física o estableciendo comunicación por llamada o texto, para monitorear no sólo que se estén desarrollando las actividades propuestas (lectura, audios, etc.), sino que el estado de salud y de ánimo es adecuado; se pueden proponer retos, siempre y cuando sean razonables, seguros y funcionales a la experiencia: por ejemplo, promover un tiempo determinado para estar en total silencio, diligenciar una bitácora diseñada exclusivamente para la experiencia en horas específicas durante la vigilia, etc.

Como herramienta pedagógica con incidencia en la motivación es necesario hacer hincapié en que la experiencia es privada y no de conocimiento público en cuanto a su contenido se trata; **su preparación y desarrollo debe ser de conocimiento exclusivo de los dirigentes y la familia, y claramente del o de la Rover conforme la vaya desarrollando**. De esta experiencia también podrán saber posteriormente otros Rovers que también hayan participado de la propia. Sin embargo, los demás integrantes del Clan que estén en la etapa de adaptación como Ciudadanos Scouts o aspirantes, sólo podrán conocer la experiencia de otros una vez hayan recibido su Rover Ciudadano (lo que implica haber hecho su vigilia). Sin embargo, **el dirigente junto con el Clan debe garantizar que no se generen contextos de exclusión**, ni propiciar bajo ningún pretexto “grupos con denominación especial”, tradiciones falaces o sobredimensionadas para separar a los que hayan hecho vigilia contra los que no; al contrario, es la oportunidad para que el dirigente estimule junto con el Clan a que Ciudadanos Scouts y aspirantes se

motiven a desarrollar su vigilia y de manera particular la adhesión (y renovación) voluntaria a la ley y la promesa Scout.

Una vez concluya la vigilia, lo que procede es el reconocimiento público. Éste estará compuesto por la renovación de la promesa Scout o la investidura, acompañada de su primera insignia de fase: el Rover Ciudadano (RC).

8.11

Peregrinaje

No existe un dato específico y oficial que permita establecer el origen del peregrinaje como una actividad o ceremonia propia de la Rama Rover. Sin embargo, existen dos (2) antecedentes que se pueden asociar a esta. El *primero* es de Baden-Powell en su libro *Roverismo Hacia el éxito una guía para la juventud* (1922), en la que presenta una metáfora de cómo la vida se parece a un río por navegar y el crecimiento personal que se obtiene por ello: *“Rema tu propia canoa; no dependas de que otros remen por ti. Estás emprendiendo una aventura desde la corriente de la infancia, a lo largo del río de la adolescencia, cruzando el océano de la madurez hasta el puerto al que deseas llegar”*. Así mismo, presenta otras reflexiones asociadas a la acción de peregrinar: *“Por Roverismo no quiero decir vagabundear sin finalidad, lo que quiero decir es encontrar uno su camino por senderos con objetivos definidos y teniendo una idea de las dificultades y peligros que va a encontrar en él (...) ya que es una hermandad de caminantes (peregrinos), vosotros podéis como miembros de ella, extender vuestros viajes a países extranjeros y ahí establecer amistad con rovers de otras nacionalidades. Este aspecto de nuestro movimiento no es solamente interesante y educativo, sino que va encaminado a constituir un paso real hacia la consecución de la futura paz del mundo a través de la mutua buena voluntad”*.

El *segundo* es la historia de Pablo de Tarso (1989), un personaje de la historia del cristianismo con el que se alude a la conversión para referir cambios personales positivos y también por la experiencia de recorrer largas distancias y diversos lugares para dar testimonio de su cambio.

Peregrinar es una expresión reconocida comúnmente como realizar un viaje o excursión a diversos lugares, y con mayor frecuencia asociado a experiencias de índole religioso. Algunas religiones reconocen la peregrinación como la experiencia de conectar con lugares sagrados mediante rituales específicos, en otros casos se entiende como emprender un viaje para obtener beneficios espirituales o alcanzar la purificación, y en otros casos para expresar fe y devoción. Al consultar por su etimología esta palabra significa "acto de viajar a través de un país extraño hasta un lugar sagrado, largo viaje emprendido por un peregrino" y viene del sufijo -aje (acción) sobre la palabra "peregrino" y esta del latín peregrinus = "relativo (-ino) al que va por (per-) los campos (agro)". Sin embargo, el peregrinaje en el contexto de los Scouts de Colombia no es una actividad religiosa; tiene como propósito motivar una experiencia scout espiritual, significativa y trascendente que lleve a cada joven a “explorar lo invisible” además de ser el preámbulo para recibir la última fase de la progresión personal, la venera de Be Prepared (BP) - Ciudadano Global. Es importante precisar que esta insignia de máxima progresión se entrega sólo a Rovers con inscripción vigente en Scouts de Colombia **que hayan alcanzado la fase de Rover Transformador, y que cuenten con una edad no superior a los 20 años y 8 meses al momento de la solicitud.**

Al igual que la vigilia, no hay una fórmula específica para desarrollar un peregrinaje; puede ser un recorrido caminando 1, 5 o 15 kilómetros, puede ser una caminata de 60 kilómetros distribuida en 3 días, puede ser un recorrido en bicicleta, puede ser dentro o fuera de la ciudad haciendo uso del transporte urbano o intermunicipal, al interior de un carro o con apoyo en tramos cortos para desplazarse en silla de ruedas. Lo importante es que su diseño y preparación cuente con la participación del Rover y de las personas más cercanas (familia, Rovers, dirigentes y demás amigos), atendiendo las necesidades, gustos e intereses de la persona por la cual se organiza la actividad, además de garantizar que sean seguros y que siempre sean de carácter individual y no una réplica de versiones previas.

Una recomendación para su preparación es explorar los objetivos educativos para el desarrollo espiritual teniendo en cuenta las 5W (2011):

Un scout es capaz de **ACOGER (WELCOME)** al otro.

Un scout comprende y admira las **MARAVILLAS (WONDER)** del mundo natural.

Un scout **TRABAJA (WORK)** para crear una sociedad más tolerante y solidaria.

Un scout posee **JUICIO (WISDOM)**, confianza en sí mismo y auto-disciplina.

Un scout siente la necesidad de rezar y **CELEBRAR (WORSHIP)**, para dar una respuesta espiritual.

Es importante en la planeación contemplar todos los aspectos posibles relacionados con la seguridad; esto incluye la prevención y las actuaciones para reducir al máximo la probabilidad de ocurrencia de los riesgos identificados: capacidad y resistencia física del Rover participante, estado de salud actual y restricciones médicas, alimentación, condiciones climáticas de los últimos días, riesgos de insolación o golpes de calor, hipotermia, entre otros; reconocimiento de rutas telefónicas para acceso a la salud o de servicios urgencias para la movilización, y cualquier detalle que pueda relacionarse; para esto se sugiere buscar el apoyo específico de un dirigente del Grupo Scout o de la Región con conocimientos en gestión del riesgo para analizar con minucia todos los aspectos a atender.

El peregrinaje debe concluir con el encuentro en el Grupo Scout, el Clan y los invitados (estos últimos son personas cercanas al Rover, Scouts o no, que serían de vital importancia para él o ella); así las cosas lo que procede es el reconocimiento público y el cierre del peregrinaje que concluye con la entrega de la insignia de BP.

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia:

Rovering to success - A guide for young manhood, Baden-Powell, 1922. / Plan Integral de Adelanto, Asociación Scouts de Colombia, 1989. /

Guidelines on Spiritual and Religious Development, Oficina Scout Mundial Métodos Educativos, Investigación y Desarrollo, 2011

NOTA: Tanto la vigilia como el peregrinaje no solo son actividades educativas para la entrega de los reconocimientos respectivos, sino que también se constituyen como oportunidades de aprendizaje que pueden ser empleadas para el desarrollo de competencias en cualquier nivel de desempeño de los rovers.

8.12

Partida

Rover

La partida Rover es la última ceremonia que se vive como protagonista de programa en Scouts de Colombia; esta no obedece a una edad estricta sino a una fase de preparación para dar cierre a la experiencia de haber sido Cachorro, Lobato, Scout, Nómada Scout y/o Rover. La partida Rover puede estar motivada por 2 razones: la primera por solicitud directa del o de la Rover, quien considera que ya

cumplió con el tiempo necesario y concluye que ha alcanzado las competencias suficientes del perfil de egreso esperado en la Asociación Scouts de Colombia. La otra razón es para aquellos jóvenes desde los 20 años y 8 meses, que deben iniciar esta etapa de preparación para su egreso, la cual no debe superar los 21 años y 2 meses como máximo, para hacerse efectiva.

Al igual que las ceremonias de vigilia y peregrinaje, la partida Rover también se diseña y prepara con la participación del Rover proyectado para la salida del Clan y las personas más cercanas a él o ella; sus padres, hermanos, amigos del Clan, de los Scouts y de cualquier contexto de su interés. La partida Rover al igual que la investidura y la entrega de la insignia de BP se desarrolla como **una ceremonia de Grupo** y es exclusiva para ello. En esta no se entregan otras insignias o reconocimientos, puesto que es un espacio exclusivo para llevar a cabo esta última experiencia dentro del rango de tiempo previamente mencionado.

Para su desarrollo, se recomienda organizar el Grupo Scout en 2 filas paralelas, desde la familia de cachorros hasta la comunidad de Nómadas Scouts. El jefe del grupo scout presidirá esta ceremonia, con la compañía y apoyo del dirigente de Clan. El / la Rover que hace su partida iniciará haciendo un recorrido con la presencia de su madrina o padrino y de no existir esa figura, puede elegir al integrante de Clan de su mayor cercanía, o hacerlo solo si lo prefiere, siempre con la presencia del dirigente de clan. Al pasar por esta “calle de honor” se podrá despedir de cada uno de los integrantes y de haber sido miembro infantil o juvenil en alguna de estas ramas, podrá con apoyo del dirigente de cada rama, hacer parte de manera provisional de la formación de cada rama, emitiendo los gritos y presentaciones en cada una.

Una vez finalice el recorrido con los Nómadas Scout, el clan se encontrará frente a la “calle de honor” con su formación habitual, sosteniendo las banderas de Clan, de Grupo y de la Organización Mundial del Movimiento Scout (esta última si se tiene o en su defecto un símbolo que la represente). Allí, el / la Rover que hace su partida, hará por última vez la presentación de Clan al dirigente de Clan y este a su vez presentará al jefe de grupo, para luego llevar al Rover a un espacio físico fuera de la formación de los Rovers para recibir un símbolo (o símbolos) de despedida (puede ser un libro firmado por todos, una caja con recuerdos o puede ser una recopilación de elementos de relevancia para el Rover que hace su partida). En esta entrega todos se ponen en posición de descanso por instrucción del Jefe de Grupo y el Clan puede rodear a quien hace su partida para cantar la canción “vagabundo” por última vez como Rover. De esta manera finaliza la ceremonia de Partida Rover y el Jefe de Grupo podrá despedir al Grupo. El clan, si lo requiere y está previsto, podrá retirarse a otro espacio para terminar la despedida.

Es importante precisar que en la partida Rover no se hacen formaciones diferentes a las filas paralelas o la “calle de honor”; no hay una formación en “Y” o bifurcación, ni se propicia un momento público para que el o la rover que parte “escoja” un camino a seguir. El o la Rover que hace la partida siga o no como adulto en el movimiento, no dejará de ser Scout dentro o fuera de la Organización, por ende el espacio sólo busca celebrar una etapa culminada con una despedida sentida, entre las personas más cercanas.

8.13

Cena

Rover

La Cena Rover es un encuentro por excelencia de Rovers para conmemorar procesos y consolidar el sentido de identidad, pertenencia, cohesión y participación al interior del Clan, entre los clanes de un

mismo distrito o región y entre todos los Clanes y Rovers del País Scout. Esta actividad está a cargo de los dirigentes de Clan a nivel del grupo y del Comisionado Rover a nivel regional o nacional, con la participación de los Rovers interesados en llevar a cabo la actividad, usualmente presidentes de Clan, guardianes de leyendas o integrantes de la Red de Jóvenes.

Su preparación en ocasiones está anclada al desarrollo de asambleas Rovers, más comúnmente del orden Regional, e incorpora una temática específica (o ambiente de referencia) para su celebración. En esta actividad suelen generarse espacios de reconocimiento para agradecer y reconocer la labor destacada de los integrantes del Clan, la Región y el País Scout. La cena Rover puede tener fogata, juegos, técnica scout, entre otros. Sin embargo, como cualquier actividad Scout debe propender por la seguridad de los integrantes y de manera particular, debe garantizar que sea un espacio libre de sustancias psicoactivas legales o ilegales.

Para su ejecución, debe desarrollarse un presupuesto el cual, en las instancias regionales y a nivel nacional, debe contar con la aprobación de la presidencia del consejo correspondiente para hacer su difusión formal mediante circular, sobre la fecha, el lugar, los elementos a llevar y costos correspondientes.

8.14 Estímulos

De acuerdo con la progresión personal y conforme a lo establecido en el Manual de Estímulos vigente, los Rovers pueden ser reconocidos con los siguientes estímulos:

- Distinción Nacional Daniel Isaza
- Escudo Kimball O'hara
- Condecoración Orden de la Pluma Roja
- Otros otorgados por el estamento Regional o Nacional

8.15 Transición

A partir de los 18 años, los Scouts en la Asociación pueden considerar su partida del movimiento según su proyecto de vida, permitiendo una transición natural hacia la vida adulta y otras responsabilidades. Este proceso reconoce las diversas trayectorias personales y profesionales que los jóvenes pueden seguir, respetando su desarrollo individual. Lo que no quiere decir que se deba dejar de ofrecer una alternativa al programa que le permita al joven-adulto en el Movimiento gestionar su llegada a la Ciudadanía Global.

CAPÍTULO 9: INVOLUCRAMIENTO COMUNITARIO

9.1 Definición de concepto: involucramiento comunitario.

El involucramiento comunitario es uno de los pilares del método scout porque convierte el aprendizaje en acción transformadora. No es un apéndice ni una actividad más del calendario: es la prueba concreta de que el escultismo educa para la vida, no para la teoría. A través de él, los jóvenes aprenden que formar parte de una comunidad implica comprometerse con ella, cuidarla, transformarla y dejarla un poco mejor de lo que la encontraron.

El escultismo entiende el servicio como una forma de aprendizaje social y emocional. Los jóvenes descubren que su participación puede generar cambios reales, pero también que la transformación empieza por ellos mismos. Al enfrentarse a realidades distintas a las suyas, aprenden a mirar con compasión, a cuestionar prejuicios, a comprender las causas de los problemas y a actuar con conciencia. El involucramiento comunitario no busca héroes solitarios, sino ciudadanos solidarios. Personas capaces de mirar su entorno con una actitud crítica, de reconocer sus capacidades y ponerlas al servicio del bien común. En eso consiste el espíritu del escultismo: aprender para servir, y servir para crecer.

El involucramiento comunitario es un componente esencial del desarrollo de los rovers, entendido como la participación activa, consciente y comprometida en la realidad social que los rodea. Este concepto invita a los rovers a ser agentes de cambio, no solamente observadores o espectadores, sino protagonistas en la construcción de comunidades solidarias y sostenibles. El involucramiento comunitario no solo brinda la posibilidad de aplicar lo aprendido y materializar los valores, principios y aprendizajes propios del Movimiento Scout, sino que también fortalece el compromiso con la transformación positiva de la sociedad, entendida esta como un escenario mucho más amplio que el núcleo scout en sí mismo.

En la vida de los jóvenes del Clan, este involucramiento constituye una oportunidad privilegiada para vincular su proceso de desarrollo personal con la realidad y necesidades de su entorno. Asimismo, se convierte en una manifestación concreta de liderazgo y ciudadanía activa, pues permite a los jóvenes ejercer un rol propositivo y transformador mediante la puesta en práctica de sus valores, habilidades y compromiso con el bien común. De este modo, los proyectos e iniciativas sociales y ambientales que impulsen, no sólo impactan en las comunidades, sino que también consolidan su formación como agentes de cambio.

En este sentido, el involucramiento comunitario es, ante todo, una pedagogía de la participación. Significa educar para que los jóvenes sean parte activa de la sociedad, para que comprendan los mecanismos que la rigen, y para que aprendan a incidir en ellos de manera responsable. No se trata de enseñar política partidista, sino de cultivar una ciudadanía comprometida, consciente de los derechos y deberes, capaz de proponer, dialogar y trabajar en equipo.

Como dirigente, tu papel es facilitar experiencias educativas donde los jóvenes puedan descubrir cómo sus acciones influyen en el bienestar de los demás. Es acompañarlos a pasar de la observación a la acción,

de la queja a la propuesta, de la pasividad a la participación. El escultismo no busca crear espectadores del mundo, sino constructores de comunidad.

9.2 Democracia Participativa: Cómo facilitar espacios de participación internos y externos para que los jóvenes tomen decisiones.

Democracia Participativa en el ámbito externo:

La democracia participativa para los jóvenes es un modelo de participación ciudadana en el que los jóvenes no solo ejercen derechos civiles y políticos básicos (como votar o ser elegidos), sino que tienen espacios reales y efectivos para influir en decisiones públicas, para intervenir en las políticas que les afectan, para responsabilizarse, dialogar, deliberar, proponer y fiscalizar. Es una forma de **ciudadanía activa**, en la que los jóvenes no están al margen del sistema sino que contribuyen activamente a construirlo.

Democracia Participativa en el ámbito scout:

Se entiende como la forma en que los Rovers no solo reciben instrucciones o siguen un programa, sino que también tienen voz y voto en las decisiones que afectan a su grupo, unidad o comunidad. Para lograr esto, la propuesta educativa del Movimiento, plasmada en el Programa de Jóvenes, contempla la adquisición y práctica de las competencias participativas que el joven requiere asumir para su activa participación en la sociedad, lo cual se traduce en:

- Tomar parte en las decisiones.
- Responsabilidad compartida.
- Espacios formales de participación.
- Desarrollo de liderazgo.
- Educación en valores.

Facilitación de espacios de participación:

Para que los Rovers vivan una verdadera democracia participativa, el adulto acompañante debe crear condiciones, metodologías y ambientes que les permitan deliberar, decidir y actuar con autonomía responsable. Esto se logra a través de:

- Promover la autogestión y corresponsabilidad.
- Fomentar la deliberación y el diálogo.
- Institucionalizar espacios formales de decisión.
- Asegurar información clara y acceso a la toma de decisiones.
- Conectar la participación con la comunidad.
- Reflexionar sobre la experiencia.

9.3 La Voz del Joven: Métodos para que los jóvenes planeen y evalúen sus propias actividades.

La estructura básica del Escultismo, y un elemento fundamental del Método Scout, es el Sistema de Equipos, el pequeño grupo y en su operación tiene una aplicación particular, los Clanes de Rovers actuando como individuos asociados. El sistema de pequeños grupos, además de ser considerado como

el espacio en el cual los jóvenes participan en la toma de decisiones, es también una excelente herramienta del Movimiento para la educación en ciudadanía.

La participación juvenil dentro de la rama se materializa en la operación de la estructura y en los órganos de toma de decisiones propios, de esta forma se entiende que la mejor manera de garantizar la participación juvenil en el movimiento scout es aplicando de manera adecuada el método scout en el programa de jóvenes.

En el Clan, el espacio para la evaluación y planeación de sus propias actividades está definido en el Consejo de Clan, el cual está conformado por todos los rovers inscritos a un clan perteneciente a un grupo scout. Es el órgano de gobierno de la rama, a través del cual se efectúa el proceso de toma de decisiones frente a todos los temas que son de interés del clan. (ver **Ámbitos de participación Juvenil, del Capítulo 5: El Sistema de Equipos**).

9.4 Toma de Decisiones: Estrategias de empoderamiento para que los jóvenes sean protagonistas de su propio proceso.

Debido a que el involucramiento comunitario se ve directamente reflejado en proyectos e iniciativas, debería estar siempre presente el componente social y ambiental hacia el entorno o comunidad inmediata con el fin de lograr un alto impacto.

El jugar un rol activo en el Movimiento Scout, prepara a los jóvenes para adquirir responsabilidades en la sociedad. El sistema de equipos no es sólo un modelo de organización del grupo, sino que es una herramienta básica para la educación en ciudadanía.

CAPÍTULO 10: LA RELACIÓN DEL PROTAGONISTA DE PROGRAMA Y EL DIRIGENTE

10.1 La Figura del Dirigente: El educador Scout como facilitador, no como jefe.

El rol de los dirigentes en el programa Rover es fundamental, pero debe mantenerse un equilibrio que fortalezca el liderazgo juvenil sin restarle protagonismo. Su labor es la de acompañar, facilitar y orientar a los jóvenes en su propio desarrollo, asegurando que el proceso permanezca dentro del marco de los principios, el modelo educativo y la misión institucional. Más que figuras de autoridad, los adultos actúan como garantes del programa, ofreciendo apoyo cuando es necesario y promoviendo una relación de aprendizaje bidireccional donde se combinan el entusiasmo juvenil con la experiencia de vida.

Además, los dirigentes son un soporte emocional y motivacional para los Rovers, ayudándolos a identificar y aprovechar oportunidades de aprendizaje en cada experiencia. Su presencia es esencial para proporcionar estabilidad y orientación en la construcción de sus planes de desarrollo personal y colectivo. De esta manera, los adultos no sustituyen el liderazgo juvenil, sino que lo potencian, asegurando un crecimiento integral de los jóvenes dentro del movimiento.

En esta etapa, la participación del dirigente se desvanece progresivamente, aunque su presencia es permanente. Desempeña un rol de facilitador, impulsa el liderazgo juvenil y promueve la autoeducación. Acompaña a los jóvenes en su proceso de adaptación a la ciudadanía activa, fomentando experiencias de aprendizaje significativo y fortaleciendo relaciones armoniosas dentro de una asociación voluntaria. Su labor es clave para estimular la autogestión, la toma de responsabilidades y la reflexión, brindando retroalimentación constructiva sin imponer decisiones, sino inspirando la generación de iniciativas propias.

A medida que los Rovers avanzan en su desarrollo, la presencia del dirigente se vuelve más sutil, permitiendo que sean los jóvenes quienes busquen apoyo y lideren su propio camino. La función del dirigente es acompañar y garantizar que el proceso se mantenga alineado con los principios del movimiento, asegurando un entorno donde cada Rover pueda evolucionar de manera autónoma, significativa y segura dentro del Clan.

10.2 Rol del Dirigente en el Proceso de Progresión Personal

Fundamentación del Rol de Dirigente

El rol del dirigente en el proceso de progresión personal constituye un elemento diferencial y progresivo que se adapta a las necesidades evolutivas y al nivel de desarrollo de competencias de cada participante. Esta diferenciación responde a la comprensión de que el acompañamiento educativo debe modificarse según el grado de autonomía, madurez y experiencia que van adquiriendo los jóvenes a lo largo de su trayectoria formativa en el movimiento scout.

La evolución del rol del dirigente desde el apoyo hasta el enlace refleja la filosofía educativa scout de promover la autonomía progresiva, el protagonismo juvenil y el desarrollo de liderazgo personal,

garantizando que el acompañamiento sea siempre apropiado para favorecer el crecimiento sin generar dependencia o limitaciones al desarrollo de la autogestión.

Rol del dirigente de acuerdo con el Nivel

Nivel de Exploración: Rol de Apoyo

Nivel de Aplicación: Rol de Acompañamiento

Nivel de Profundización: Rol de Enlace

<i>Rol de <u>Apoyo</u> en el Nivel de Exploración</i>	<i>Rol de <u>Acompañamiento</u> en el Nivel de Aplicación</i>	<i>Rol de <u>Enlace</u> en el Nivel de Profundización</i>
En el nivel de exploración, el dirigente asume el <u>rol de apoyo</u>, caracterizado por una presencia principalmente reactiva que responde a las solicitudes específicas de los protagonistas del programa durante su proceso inicial de descubrimiento. En esta etapa, el dirigente actúa como recurso disponible que facilita el acceso a oportunidades diversificadas cuando el joven manifiesta interés o curiosidad específica, respetando su ritmo natural de exploración y autoconocimiento. El apoyo se manifiesta a través de la provisión de recursos variados, la facilitación de contactos con diferentes experiencias y contextos, y la disponibilidad para orientación cuando el participante la solicite. Este rol reconoce que el proceso de exploración debe ser principalmente autodirigido, permitiendo que el joven descubra naturalmente sus intereses y potencialidades sin presión externa, mientras mantiene un respaldo institucional que garantice acceso a oportunidades diversas.	En el nivel de aplicación, el dirigente transita hacia un <u>rol de acompañamiento</u>, caracterizado por una presencia más activa y constante que orienta el proceso de aplicación práctica de las competencias en desarrollo. En esta etapa, el dirigente se convierte en un mentor que observa, retroalimenta y guía sistemáticamente la transferencia de aprendizajes a situaciones concretas y contextualizadas. El acompañamiento implica una relación colaborativa donde el adulto facilita la reflexión sobre las experiencias vividas, proporciona perspectivas adicionales para el análisis de situaciones complejas, y apoya la toma de decisiones informadas. Este rol requiere del dirigente la capacidad de equilibrar la orientación formativa con el respeto por la creciente autonomía del participante, manteniendo una presencia que facilite el desarrollo sin generar dependencia.	En el nivel de profundización, el dirigente adopta un <u>rol de enlace</u>, caracterizándose por ser el mediador activo entre el participante y las oportunidades especializadas de desarrollo vocacional y liderazgo social. En esta etapa, el dirigente facilita conexiones estratégicas con expertos, organizaciones, instituciones educativas y espacios de participación que potencien la especialización y el impacto social del joven. El enlace se responsabiliza de crear puentes entre los intereses vocacionales consolidados del participante y las oportunidades de profundización disponibles en el contexto, actuando como facilitador de redes y conexiones que amplíen las posibilidades de desarrollo especializado. Este rol implica una presencia proactiva del adulto en la identificación y gestión de oportunidades externas, el acompañamiento en procesos de toma de decisiones vocacionales complejas, y la facilitación de espacios de mentoría especializada que contribuyan al desarrollo de liderazgo transformador.

10.3 Capacidades del Dirigente

El ejercicio diferenciado de estos roles requiere que el dirigente desarrolle capacidades específicas que le permitan adaptar su estilo de acompañamiento según las necesidades evolutivas de cada protagonista del programa en cada una de las ramas. Estas, incluyen la capacidad de observación y diagnóstico del nivel de desarrollo alcanzado, habilidades de comunicación adaptadas a diferentes grupos etarios, flexibilidad para modificar su estilo de liderazgo según las circunstancias, y capacidad de retroalimentación constructiva que promueva la reflexión crítica.

Adicionalmente, el dirigente debe desarrollar habilidades para la evaluación formativa, el diseño de experiencias educativas significativas, la gestión de grupos diversos, la resolución de conflictos y la construcción de ambientes de aprendizaje seguros e inclusivos que favorezcan el desarrollo integral de todos los participantes.

10.4 Estrategias para una comunicación efectiva con los jóvenes y sus familias.

La comunicación de los dirigentes con los rovers y sus familias, debe reconocer que los jóvenes ya son adultos emergentes, con autonomía creciente, pero aún en vínculo con sus familias.

Destinatario	Estrategias para una Comunicación efectiva
Rovers (18-20 años)	- Practicar escucha activa y promover un diálogo horizontal. - Usar un lenguaje claro, motivador y cercano a su realidad. - Dar retroalimentación constructiva, enfocada en logros y aprendizajes. - Utilizar canales diversos (presenciales y digitales) respetando su estilo. - Generar confianza y confidencialidad, garantizando un espacio seguro para expresarse.
Familias de los Rovers	- Brindar información clara y oportuna sobre el programa y actividades. - Reconocer y valorar el rol de la familia como red de apoyo. - Facilitar espacios de diálogo entre familia, joven y adulto acompañante. - Mantener una comunicación basada en el respeto a la autonomía del joven. - Invitar a las familias a enfocarse en el acompañamiento y apoyo emocional, más que en la supervisión.

11.1 Ciclo de Programa, la herramienta para que el Programa de Jóvenes llegue de manera eficaz.

El Ciclo de Programa es un instrumento de planificación participativa mediante el cual, a través de fases sucesivas, se prepara, desarrolla y evalúa un conjunto de actividades para un determinado período, al mismo tiempo que se analiza la forma en que se aplica el Método Scout y se observa y reconoce el crecimiento personal de los jóvenes. Es una herramienta educativa que convierte en sistema la consulta a los jóvenes y su participación en la propuesta, selección, preparación, realización y evaluación de las actividades, y en la gestión de la Rama.

11.2 Antecedentes

Los elementos que antecedieron el programa de jóvenes para la Rama Rover en Colombia, posterior a la llegada del libro Roverismo hacia el éxito en el país, en 1934, fue la creación del primer plan de adelanto lanzado en un evento Rover nacional en 1979, seguido de una segunda versión en 1985 conocida como Plan de Adelanto Rover y una tercera en 1989, denominada Plan Integral de Adelanto, siendo esta última, una versión con 3 libros diseñados para atender las necesidades educativas en el contexto scout de cada una de las ramas existentes para ese entonces (lobatos, scouts y rovers).

A nivel global, en la conferencia Scout Mundial celebrada en Francia en 1990, se adoptó la primera política mundial de programa y, a nivel interamérica en 1995, con la aprobación de la nueva política regional de programa de jóvenes, reconocida como Método de Actualización y Creación permanente del Programa de Jóvenes (MACPRO). Producto del MACPRO la Oficina Scout Interamericana (ahora centro de apoyo interamérica) publica un primer documento sobre los objetivos educativos, como un medio para implementar uno de los elementos del método scout para ese entonces: “sistema progresivo de objetivos y actividades” y que se conoce actualmente como progresión personal.

A partir de ese último documento, con la aplicación del MACPRO y la red de elaboración de material educativo (REME), desde 2001 empieza a salir la serie de cuadernillos “actividades educativas” con las que se introduce el ciclo de programa como estrategia para implementar el programa de jóvenes, hasta el 2007 en su versión para Rovers y más adelante en el 2009 reforzando el concepto con una guía para dirigentes.

Sin embargo, en razón a que la elaboración del material de la Región Interamericana fue creado inicialmente para lobatos y luego para scouts, en el 2004 desde la Comisión Nacional Rover de la Asociación Scouts de Colombia se elabora un documento que brinda orientaciones de cómo elaborar un ciclo de programa a partir de los documentos de las otras ramas y las mesas de trabajo sobre las “ramas mayores” desarrolladas en la Región Interamericana con participación de sus Asociaciones.

Desde entonces ya se empieza a introducir formalmente la noción de proyectos junto al ciclo de programa compuesto por 4 momentos, que para el 2009 con el documento oficial de la Región Interamericana se formalizó a 3 momentos.

Pese a esto, desde la Asociación Scouts de Colombia para el 2009 se creó una guía complementaria, que si bien mantenía la metodología de proyectos como herramienta y sus campos prioritarios (naturaleza, servicio, viaje y trabajo), dejó de incluir el concepto de ciclo de programa; esto al contemplar los

objetivos educativos terminales hasta la rama de caminantes, razón por la que incorporó como progresión personal para los Rovers el plan de desarrollo personal (PDP) orientado a objetivos específicos individuales asociados al proyecto de vida (2015, 2017).

Posteriormente, con la integración de la Corporación Antioquia Scout (CSA) a la Asociación Scouts de Colombia, en la Rama Rover, especialmente en la Región Antioquia Scout, co existían 2 tipos de progresión personal, el plan de adelanto en la CSA y el PDP en la Asociación, sumado a que la política nacional de adultos en el movimiento denomina el esquema de formación de competencias para adultos, el plan personal de desarrollo (PPD), con una excesiva similitud en la nominación de la progresión Rover.

De este modo y a partir del foro nacional de jóvenes del 2025, fueron acogidos los comentarios, ideas y opiniones de los Rovers participantes en representación de sus regiones, formulando una nueva propuesta de progresión personal que permitiera garantizar el desarrollo de las áreas de crecimiento y sus competencias educativas, la armonización de clubes rovers y proyectos, la inclusión de vigilijs y peregrinajes, y el mantenimiento de la insignia de BP en la progresión personal. Por esta razón se crea el **PARCE**, que significa **Proceso Autónomo del Rover en Competencias para su Evolución**, que ya fue descrito detalladamente en el apartado de progresión personal.

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia:
 Plan de adelanto Rover, Scouts de Colombia, 1985.
 Plan integral de adelanto: Lobatos, Scouts, Rovers, Scouts de Colombia, 1989.
 Objetivos educativos, Oficina Scout Interamericana, 1995.
 Orientaciones para la rama rover, Asociación Scouts de Colombia, 2004.
 Actividades Educativas para jóvenes entre los 15 y 21 años, Oficina Scout Mundial, Región Interamericana, 2007
 Guía para Dirigentes de la Rama Rover - Un método de educación no formal para jóvenes entre los 17 a 21 años, Oficina Scout Mundial, Región Interamericana, 2007
 Hitos históricos del programa de Jóvenes, Mario Enrique Ruiz Ortiz y Javier Gonzalo Pérez Múnera, 2011.
 Guía para el Dirigente de Clan, Asociación Scouts de Colombia, 2015.
 Manual Rover, Asociación Scouts de Colombia, 2017.
 Políticas Regionales, Centro de Apoyo Interamérica. S.F.

11.3 Los ODS y su vinculación en el PARCE

Scouts por los ODS es la propuesta educativa del Movimiento Scout que conecta el Programa de Jóvenes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante seis iniciativas y sus desafíos que promueven el aprendizaje por la acción y el servicio comunitario. A través de esta oferta, los jóvenes desarrollan competencias para la vida y la ciudadanía activa, al tiempo que responden de manera concreta a necesidades sociales, ambientales y humanas de su entorno, integrando su proyecto de vida con la construcción de un mundo mejor.

Iniciativa 1 - Mensajeros de la Paz

Mensajeros de la Paz es una iniciativa que contiene 5 Desafíos, que impulsan a los jóvenes a ser agentes activos en la construcción de paz, la cohesión social y la acción humanitaria. Promueve el liderazgo con sentido ético, el respeto por la diversidad, el diálogo y la participación ciudadana como herramientas para transformar conflictos y fortalecer comunidades más justas, inclusivas y solidarias.



- **Desafíos de Mensajeros de la Paz**



Desafío **Diálogos** **por** **la** **Paz**
Fomenta espacios de escucha, conversación y reflexión que permiten comprender los conflictos, reconocer al otro y construir acuerdos desde el respeto y la empatía.



Desafío **Patrimonio**
Invita a valorar, proteger y promover el patrimonio cultural y natural como base de la identidad, la memoria colectiva y la convivencia entre generaciones.

HeForShe

Desafío **HeForShe**
Promueve la igualdad de género y la corresponsabilidad, invitando a los jóvenes a cuestionar estereotipos y a actuar activamente por relaciones justas y respetuosas.



Desafío **Diálogo** **Interreligioso**
Impulsa el respeto y la comprensión entre diferentes creencias y visiones espirituales, fortaleciendo la convivencia pacífica y la libertad de conciencia.



Desafío Constructores de Paz
 Motiva a los jóvenes a diseñar e implementar acciones concretas que contribuyan a la reconciliación, la justicia social y la resolución pacífica de conflictos en su entorno.

Iniciativa 2 - Tribu Tierra

Tribu Tierra es la iniciativa que convoca a los jóvenes a asumir un compromiso activo con el cuidado del planeta y la acción climática. Está conformada por cuatro desafíos que promueven estilos de vida sostenibles, la protección de la naturaleza y la participación juvenil en soluciones ambientales desde el territorio y la comunidad.



• Desafíos de Tribu Tierra



Campeones por la Naturaleza
 Fortalece la conexión con los ecosistemas locales y promueve acciones de conservación, restauración y uso responsable de la biodiversidad.



Plastic Tide Turners
 Sensibiliza sobre el impacto del plástico en los ecosistemas y promueve cambios de comportamiento para reducir, reutilizar y transformar el consumo responsable.



Scouts Go Solar
 Invita a explorar y adoptar el uso de energías limpias, fomentando la conciencia energética y soluciones sostenibles a nivel comunitario.



YUNGA
 Articula liderazgo juvenil, sostenibilidad y gobernanza, fortaleciendo la participación de los jóvenes en la toma de decisiones ambientales a nivel local y global.

LifeLeaders es la iniciativa orientada al desarrollo de habilidades para la vida, el liderazgo consciente y la innovación social. Está compuesta busca fortalecer la capacidad de los jóvenes para comprender su entorno, liderar procesos de cambio y construir soluciones con impacto positivo.



Desafíos de LifeLeaders



Innovadores del Impacto
Estimula el pensamiento creativo y estratégico para diseñar soluciones innovadoras frente a problemáticas reales de la comunidad.



Inteligencia Emocional en Acción
Fortalece el autoconocimiento, la empatía y la gestión de emociones como base para relaciones saludables, liderazgo efectivo y trabajo colaborativo.

Iniciativa 4 - HealthAllies

HealthAllies es la iniciativa enfocada en la promoción de la salud integral y el bienestar, está compuesta de dos desafíos, entendiendo la salud como un equilibrio físico, emocional, mental y social. Promueve comunidades resilientes, solidarias y conscientes del cuidado propio y colectivo.



- **Desafíos de HealthAllies**



Nutrición

Promueve hábitos alimenticios saludables, conscientes y equilibrados, reconociendo la nutrición como base del bienestar y la calidad de vida.



Constructores

de

Mentes

Fortalece la resiliencia, la fortaleza mental y la inteligencia emocional, brindando herramientas para afrontar desafíos personales y comunitarios de manera saludable.

11.4 ASdP y GR: Guía básica sobre el cuidado y protección de los jóvenes.

13.1 A salvo del Peligro(*)

A Salvo del Peligro es un compromiso y una responsabilidad de toda la membresía, y tiene como finalidad promover la garantía de los derechos, mantener a la niñez, juventud y adultez, fuera de riesgos y peligros que atentan contra su integridad, y divulgar y orientar en el acceso a las rutas de atención internas y externas a la organización.

Para Scouts de Colombia, A Salvo del Peligro requiere la implementación de estrategias, sistemas y procedimientos para el desarrollo de una cultura organizacional que promueva activamente el cuidado y seguridad de todos sus miembros, priorizando la niñez y adolescencia como sujetos de especial protección en el estado colombiano.

Desde la perspectiva de calidad institucional, el compromiso “A Salvo del Peligro” debe traducirse en sistemas concretos que garanticen entornos seguros reales, sostenibles y adaptados a los contextos donde operamos. Esto implica que las estrategias y procedimientos no solo estén definidos, sino que sean evaluables, pertinentes y coherentes con los estándares de mejora continua. En línea con los criterios del GSAT, es fundamental que contemos con protocolos claros, canales accesibles de reporte, formación permanente para adultos y mecanismos de seguimiento que nos permitan verificar su aplicación efectiva. Como organización educativa, tenemos la responsabilidad de asegurar que el cuidado no sea solo un principio declarado, sino una práctica cotidiana que proteja, transforme y eduque con integridad.

13.2 Gestión del Riesgo(*)

La gestión del riesgo en la Asociación Scouts de Colombia busca garantizar entornos seguros para el desarrollo del Programa Educativo Scout, mediante la planificación, prevención y respuesta ante posibles situaciones que puedan poner en peligro a sus miembros o al buen desarrollo de sus actividades.

13.2.1 Elementos centrales de la gestión del riesgo

1. **Identificación de riesgos:** Analizar los posibles peligros presentes en las actividades (al aire libre, campamentos, salidas, etc.).
2. **Evaluación del riesgo:** Determinar la probabilidad y el impacto de cada riesgo identificado.
3. **Prevención y mitigación:** Establecer medidas para reducir la probabilidad o el efecto de los riesgos.
4. **Planes de emergencia y respuesta:** Tener protocolos claros para actuar en caso de incidentes.
5. **Capacitación y sensibilización:** Formar a los adultos voluntarios y jóvenes en temas de seguridad y autocuidado.

Evaluación y mejora continua: Aprender de las experiencias para fortalecer la gestión futura.

Nota para insertar como pie de página a manera de referencia: Para profundizar en estas políticas, deben remitirse a los lineamientos nacionales vigentes.

CAPÍTULO 12: LA ADMINISTRACIÓN DE LA RAMA

Cuando nos ponemos la pañoleta cada sábado, lo hacemos con la convicción de que estamos construyendo algo trascendente. Esa magia que ocurre en una formación, la adrenalina de una competencia o la serenidad de una fogata bajo las estrellas tiene un soporte silencioso pero vital que ocurre tras bambalinas.

Administrar una rama es, en esencia, gestionar sueños y realidades. Es el ejercicio de dar estructura a la energía desbordante de los jóvenes para que sus proyectos no se queden en simples buenas intenciones, sino que se conviertan en experiencias de aprendizaje sólidas, seguras y con un propósito educativo claro.

Una unidad necesita memoria, trazabilidad, saber quiénes están, qué necesitan, qué se acordó, qué se hizo, qué aprendimos y qué sigue. Esa memoria se construye con documentos sencillos y útiles. Documentos que se guardan para tomar mejores decisiones y garantizar que el Programa de Jóvenes se implemente con calidad y continuidad, incluso cuando cambian dirigentes, cuando el grupo crece, o cuando el contexto exige ajustes.

En la práctica, la administración cumple cinco funciones muy concretas:

- Cuidar a las personas: tener información esencial para proteger la salud, el bienestar y la seguridad de cada protagonista de programa.
- Ordenar el programa: planear ciclos, calendarizar, registrar asistencia y progresión personal, para que el trabajo educativo tenga coherencia y continuidad.
- Coordinar al equipo adulto: decidir juntos, dejar actas, distribuir responsabilidades, evitar que todo dependa de quien más hace.
- Gestionar recursos: materiales, logística y comunicaciones, sin improvisaciones que luego salen caras.
- Aprender institucionalmente: documentar lecciones aprendidas, medir avances simples y ajustar con convicción.

Sabemos que el camino hacia la organización total no se recorre de la noche a la mañana; es, más bien, un proceso de mejora continua que requiere paciencia y constancia. Por ello, es fundamental establecer primero unos cimientos sólidos.

Hemos definido ciertas herramientas como indispensables porque son las que salvaguardan la integridad de los jóvenes, nos dan respaldo legal ante cualquier eventualidad y aseguran que el proceso educativo no se interrumpa. Sin estos mínimos, la Unidad camina a ciegas; con ellos, tenemos la base necesaria para construir una propuesta educativa de altura.

12.1 Herramientas para Rovers y sus Familias

- Directorio de Rovers y sus familias
- Fichas médicas completas y correctamente diligenciadas.
- Autorización de afiliación de los rovers

12.2 Herramientas de Programa de Jóvenes

- Cronograma de actividades del Clan
- Planeación de reuniones y oportunidades de aprendizaje
- Hojas de vida de los rovers.
- Seguimiento a las competencias terminales y áreas de crecimiento de los Rovers a través del PARCE (Registro de progresión personal rover)

12.3 Herramientas del Nivel Regional y Nacional

Como Adulto Voluntario dentro de la Asociación Scouts de Colombia cuentas con una estructura organizacional que respalda tu actuar con herramientas como las Políticas Nacionales (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento, A Salvo del Peligro, Participación Juvenil, entre otras), los espacios de participación (Asambleas de Grupo, Regionales, Nacionales, Interamericanas y Mundiales) y el acompañamiento permanente en tu contexto desde la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes.

Todas las insignias del PARCE se reconocerán desde el Nivel Grupal, con el acompañamiento del dirigente de Clan. Estas insignias se podrán entregar en ceremonia de Clan o de Grupo de acuerdo con lo indicado en los capítulos anteriores.

12.4 Comisiones Regionales Rover

En el ámbito regional contarás con el acompañamiento mediante la animación territorial para la ejecución del Programa en la Rama. Adicionalmente, podrás solicitar orientaciones de buenas prácticas para trabajar con la sección (18 - 20 años), indicaciones para el crecimiento y lineamientos para un Programa de Jóvenes seguro.

12.5 Comisión Nacional Rover

En el ámbito nacional podrás apoyarte en la Comisión Rover a través de circulares, comunicados, información de interés relacionada con el funcionamiento y trabajo con la sección (18 - 20 años).

12.6 Buenas Prácticas

- Tener los números de contacto de las entidades de emergencia, cuando se lleven a cabo actividades como salidas o campamentos.
- Actas de reuniones con el equipo de dirigentes de clan
- Inventario básico de materiales
- Lecciones aprendidas y plan de mejora
- Registro de comunicaciones