



Guía de **ESPECIALIDADES Y COMPETENCIAS**



SCOUTS
Ecuador



SCOUTS[®]
Ecuador

CRÉDITOS:

Control de Documentos ASE:

Personas o instancia que elabora el documento	Dirección de Programa de Jóvenes
Fecha de aprobación	22/2/2022
Fecha de publicación	27/02/2022
Fecha de última revisión/versión/actualización	07/02/2022
Personas o instancia que aprobó el documento	Dirección de Programa de Jóvenes
reemplaza/deroga a algún documento anterior	Si – Guía de Especialidades y Competencias 2012
Entrada en vigor del documento	Febrero de 2022

Esta es una publicación de la Asociación de Scouts del Ecuador
Quito - 2022

www.scoutsecuador.org

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. LAS ESPECIALIDADES Y COMPETENCIAS EN EL MOVIMIENTO SCOUT	5
2.1. La visión de Baden-Powell	5
2.2. Las especialidades y competencias en el Programa de Jóvenes	5
2.3. Diferencia entre especialidades y competencias	5
3. ESPECIALIDADES SCOUTS	7
3.1. Fundamentos de las especialidades scouts	7
3.2. Proceso de desarrollo de una especialidad	9
3.3. Los campos de especialidades y sus insignias	11
3.4. El asesor de especialidad	13
3.5. Proceso de desarrollo de una especialidad en la Manada de Lobatos y U.Scout	15
4. EJEMPLO DE ALGUNAS ESPECIALIDADES	17
5. COMPETENCIAS SCOUTS	18
5.1. Fundamentos de las competencias	18
5.2. Proceso de desarrollo de una competencia	19
5.3. Los campos de competencia	23
5.4. La insignia de competencia	24
5.5. El asesor de competencia	25
5.6. Consideraciones en el desarrollo de una competencia en la C.Caminantes y C..Rover	27
5.7. Recomendaciones para el desarrollo de competencias scouts	28
6. BIBLIOGRAFÍA	29

1. INTRODUCCIÓN

La Misión del Movimiento Scout es: “Contribuir a la educación de los jóvenes, mediante un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y desempeñen un rol constructivo en la sociedad”¹. Para lograr esta Misión, el Programa de Jóvenes ofrece a niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) una propuesta educativa sustentada en la consecución de objetivos educativos acordes a cada rango de edad, que buscan el desarrollo integral del individuo en todas las facetas de su personalidad.

Consciente de la necesidad de complementar la progresión personal basada en objetivos educativos, y siendo fiel a la visión del fundador, el Programa de Jóvenes ofrece el esquema de especialidades y competencias, cuya finalidad es generar en los NNAJ los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan insertarse de forma más eficiente en la sociedad.

La presente Guía de Especialidades y Competencias se desprende del Modelo Nacional de Programa de Jóvenes y está dirigido a todos los dirigentes scouts² que trabajan con los NNAJ y tiene como objetivo establecer los lineamientos a utilizarse en la Asociación de Scouts del Ecuador (ASE) para el desarrollo de especialidades en la Manada de lobatos y Unidad Scout, y de las competencias en la Comunidad de Caminantes y Comunidad Rover.

¹ http://www.scout.org/es/about_scouting/mission_vision

² En el presente documento se utilizan en forma indistinta los términos dirigente y voluntario adulto para referirse a la persona adulta, miembro de la ASE, responsable de una unidad scout y encargado de brindar orientación educativa a NNAJ



2. LAS ESPECIALIDADES Y COMPETENCIAS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

2.1. La visión de Baden Powell

Baden Powell expresó en diversas ocasiones que la finalidad del Movimiento Scout es convertir a los jóvenes en buenos ciudadanos. Para hacer esto realidad, se ofreció un código de conducta sustentado en la Promesa y la Ley Scout, y se lo complementó con algunas habilidades (que los llamaba “oficios”), que les fueran útiles para obtener de ellas su sustento.

2.2. Las especialidades y competencias en el Programa de Jóvenes

Es importante, que cada uno de nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes, tengan la oportunidad y el aliento, para reconocer el mundo de posibilidades que pueden ser desarrolladas en cada uno. Las especialidades y competencias permiten dar a cada uno esa oportunidad.

En forma paralela a su progresión personal y de acuerdo a la unidad y a la etapa en que estén transitando, podrán ampliar aún más su crecimiento personal mediante la elección y adquisición de especialidades y competencias, que se diversifican en gustos e intereses, se concretan en acciones que permiten la autoafirmación y se expresan por medio del servicio al prójimo.

Independientemente de su edad y partiendo de habilidades, virtudes, destrezas, talentos, capacidades especiales; o de sus torpezas, impericias, miedos o defectos; cada NNAJ seleccionará y concretará la especialidad o competencia de su preferencia, tanto para perfeccionarlas o superarlas.

2.3. Diferencia entre especialidades y competencias

Las especialidades aportan conocimientos y desarrollan gustos y aficiones en niños y adolescentes (lobatos y scouts). En la rama mayor (caminantes y rovers) estas especialidades se convierten en competencias, ya que se pretende que los conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados adquieran una mayor relevancia en su proyecto personal de vida.

Es así que en la Comunidad de Caminantes y Comunidad Rover las competencias sustituyen a las especialidades. Las razones para esta sustitución son las siguientes:

- Las especialidades son un punto de partida en la adquisición y ejercicio de habilidades, mientras que las competencias son un paso superior que aproxima al joven a la idoneidad para el desempeño y, eventualmente, para el trabajo.

- Las competencias, están más cercanas a la búsqueda de identidad, ya que responden a su necesidad de proyectarse hacia la vida adulta. Durante la adolescencia inicial (unidad scout), la especialidad podría perfectamente ser un pasatiempo.
- Al estar ligadas a actividades y proyectos, las competencias son menos periféricas al programa de actividades, ya que su adquisición surge como una necesidad de lo que ocurre.
- Una especialidad conseguiría su objetivo si sólo mejorara la autoimagen del joven, mientras la competencia, junto con cumplir esa función, busca además que el joven valore el hecho de hacerse competente.
- En el caso específico de la Comunidad Rover, las competencias se relacionan siempre con los objetivos del Proyecto Personal de cada joven.



ESPECIALIDAD
MANADA



ESPECIALIDAD
U.Scout



COMPETENCIA
C. CAMINANTES



COMPETENCIA
C. ROVER

- | | |
|---|---|
| • Es un conocimiento o habilidad particular que se posee en una determinada materia. | • Es más que un conocimiento o habilidad, ya que incluye rasgos de personalidad, motivaciones, valores y actitudes. |
| • No está necesariamente relacionada con el desempeño. | • Está establecida directamente con relación al desempeño en una tarea o trabajo determinados. |
| • Es un punto de partida en la exploración de nuevas aficiones | • Además de explorar, interesa que el joven logre cierto dominio de la competencia ejercitada. |
| • El tema de una especialidad es propuesto por el joven de acuerdo a sus intereses. | • Es elegida igualmente por el joven, pero de entre las competencias necesarias para el desarrollo de una determinada actividad o proyecto. |
| • La función de asesor de una especialidad puede ser desempeñada por alguna persona, bastando que tenga un cierto conocimiento del tema respectivo. | • Para acompañar una competencia se requiere la intervención de un experto, que con frecuencia provendrá del ambiente en que dicha competencia se ejercita. |

3. ESPECIALIDADES SCOUTS

3.1. Fundamentos de las especialidades scouts

3.1.1. Una especialidad para cada ser humano. Las especialidades en tres vidas diferentes:

Las especialidades pueden ser desarrolladas desde diferentes motivaciones; por ejemplo, Juanita puede elegir “patinaje”, pues ella y los adultos que la rodean, han descubierto su destreza motriz, estilística, su gusto por la danza, el equilibrio y la seguridad. Marita, eligió “patinaje” pues ella y los adultos significativos a su alrededor han advertido su dificultad para mantener el equilibrio en algunas situaciones, su inseguridad y su rostro de admiración, cuando asiste a funciones de este deporte. Andrés sabe que le gusta patinar y por ello ha elegido la especialidad “patinaje”; no sabe si tiene o no aptitudes para ello, pero estimulado por los adultos que ama, lo intentará.

Una especialidad alcanzada por tres personas distintas, a partir de motivaciones diferentes, supone aprendizajes diferentes para cada una de ellas y, por ende, resultados personalizados, totalmente coherentes con la “necesidad e interés” de cada uno.

Por otro lado, Carlos elegirá “patinaje sobre hielo”. Ana logrará “patinaje artístico”. Luis obtendrá “patinaje de velocidad”. Lo que marca también otras diferencias en cuanto a los objetivos y la aplicación de la especialidad deseada.



3.1.2. ¿Qué es una especialidad?

“Una especialidad, es el conocimiento o habilidad particular, que se posee sobre una determinada materia”³.

La especialidad scout se origina y se desarrolla según los intereses de cada uno de los lobatos y scouts.

Las especialidades scouts pretenden fomentar la adquisición y el ejercicio de gustos y aficiones, desarrollando aptitudes innatas, motivando la exploración de nuevas aficiones y, como consecuencia, mejorando la autoestima.

Los objetivos que se logran con el desarrollo de especialidades son:

- Reconocer las cualidades personales.
- Profundizar temas de interés.
- Favorecer la diferenciación personal, como enriquecimiento grupal.
- Buscar la propia vocación.
- Brindar servicios eficaces.

3.1.3. Características de las especialidades scouts

Las características comunes a todas las especialidades son:

- Desarrollan aptitudes innatas.
- Son voluntarias e individuales.
- Los objetivos, acciones y requisitos de una especialidad son flexibles.
- Permiten explorar, conocer, hacer y servir.
- Complementan la progresión personal.
- La elección de cada especialidad es de acuerdo al interés de cada NNA.
- El trabajo en la especialidad deberá tener una duración de tres a seis meses, dependiendo de la envergadura de la propuesta.
- El camino para lograr la especialidad será diseñado por el mismo niño, niña o adolescente, con apoyo de su asesor.
- Ofrece el conocimiento básico de una disciplina concreta y acotada.
- Permite al lobato y scout poner al servicio de los demás los conocimientos y habilidades desarrollados en la especialidad.
- Posibilita que el lobato o scout explore, investigue e indague sobre distintos temas y aspectos.
- Al ser la especialidad un elemento de la progresión personal, los niños y jóvenes podrán trabajar en ellas tan pronto como concluya su proceso de introducción a la unidad, recordando que la progresión personal es independiente al Compromiso Scout.



3.2. Proceso de desarrollo de una especialidad

3.2.1. Fases de una especialidad

Todas las especialidades, en cualquier campo, transitan para su obtención por cinco fases:

1. **Me conozco y me conocen - ¿Quién soy y quien quiero ser?-** En esta etapa el NNA busca conocer un poco más de él, de sus gustos e intereses, los que le permiten saber cuáles son las habilidades que posee o desea tener. Esta fase surge como resultado de los procesos de evaluación de su progresión personal, en los que el lobato o scout visibiliza la amplia gama de opciones que le ofrecen los objetivos educativos, determinando las habilidades que posee y quiere continuar acrecentando, o identificará aquellas áreas que le gustaría reforzar o desarrollar.
2. **Me atrevo y me animan - Elijo y me apoyan-** Una vez que se ha dado cuenta de sus habilidades o carencias, determina cuáles de ellas quiere trabajar, dando así inicio al desarrollo de la especialidad. El dirigente deberá motivar al niño, niña o adolescente a avanzar en el dominio de sus habilidades, así como a aventurarse en nuevos campos de especialidad.
3. **Me esfuerzo y me guían - Aprendo y me enseñan-** Todo niño, niña y adolescente necesita adquirir nuevos conocimientos. Esta es la etapa de la investigación y esfuerzo personal. Esta investigación estará orientada a que el lobato o scout identifique las técnicas o habilidades que deberá adquirir, los elementos o utensilios que son propios de la actividad, además de reconocer los elementos, técnicas, métodos, destrezas y acciones concretas de la especialidad. En esta fase la participación del asesor es fundamental, debido a que él será quien acompañe al lobato o scout en la definición de las metas a alcanzar, las acciones que se deberán realizar, así como los tiempos previstos para estas acciones.
4. **Lo disfruto - Satisfago mi interés de una forma apropiada-** Una vez adquiridos nuevos conocimientos el lobato o scout es capaz de contar con nuevas destrezas en las cuales aplica lo aprendido de una manera adecuada. Esta es la fase más atractiva para el niño, niña o adolescente, ya que es aquí donde aplica lo aprendido, llevándolo a la práctica. El asesor tendrá especial atención en que esta fase sea lo más enriquecedora posible, a fin de que el lobato o scout obtenga los mayores aprendizajes posibles, considerando siempre que sean acordes con su nivel de desarrollo.
5. **Lo ofrezco a los demás – Pongo mis conocimientos y habilidades al servicio de los demás-** Es un momento de gran satisfacción, debido a que el NNA disfruta compartiendo lo logrado con los demás. Si bien, el primer ámbito en el cual el lobato o scout pudiera compartir lo logrado en su especialidad es su unidad scout, no es el único espacio para llevarlo a cabo. Este proceso lo puede realizar en su escuela o colegio, en su barrio, centro deportivo o cultural, iglesia o en su misma familia. Lo importante es que el lobato o scout comprenda que el poner al servicio de los demás las habilidades y conocimientos adquiridos es la fase final del proceso de su especialidad.



3.2.2. Requisitos para la obtención de una especialidad

El presente esquema de especialidades no pretende establecer listados de requisitos predefinidos que el niño, niña o adolescente tuviera que desarrollar para obtener una especialidad. Esta tarea, además de agotadora por la extensión del saber humano, siempre sería limitada y parcial, ya que, como se comentó anteriormente, los objetivos que se proponga cada lobato o scout para el desarrollo de una especialidad son completamente personales, dependiendo de la motivación, necesidades e intereses de cada uno. Por lo tanto, conocer, aplicar y compartir son las pautas que el lobato o scout utilizará, guiado por su asesor y en acuerdo con el dirigente responsable, para definir las acciones a llevar a cabo para obtener cada una de sus especialidades.

3.2.3. Proceso de evaluación de una especialidad

Para lograr una adecuada evaluación de las especialidades scouts, es necesario considerar:

- Como en todo proceso de educación no formal, la evaluación más relevante es la que realiza el propio NNA, analizando los objetivos que se propuso y los que consiguió alcanzar. Más allá de los resultados finales, es el proceso educativo el que realmente importa. Es este proceso el que contribuirá a que el lobato o scout asuma que ha logrado un avance real en el tema seleccionado, resaltando en ello el esfuerzo y la disciplina que haya mostrado en el proceso.
- La evaluación del asesor es importante, ya que ha sido la persona que ha acompañado al NNA en todo el proceso, y quien mejor puede reconocer el avance del lobato o scout con respecto a los objetivos establecidos. Ha de bastar su visto bueno para considerar que la especialidad se ha desarrollado con éxito.
- La función del dirigente será observar el proceso del trabajo realizado por el NNA, que está tratando de obtener la especialidad, de acuerdo a los objetivos propuestos. El voluntario adulto deberá tener siempre presente la consideración fundamental en la evaluación: lo realmente importante es el proceso educativo que el NNA genera para alcanzar la especialidad (selección de la especialidad – definición de objetivos y metas – establecer acciones – fijar tiempos – ejecutar las acciones – ponerlas al servicio de los demás – evaluar lo realizado) y lo que el dirigente habrá de considerar en su evaluación.
- Se recomienda que los voluntarios adultos de cada unidad lleven un registro de las especialidades obtenidas por Scouts, ya que esto permitirá a los dirigentes de la siguiente unidad conocer los antecedentes y preferencias de los lobatos o scouts y podrán orientarlos de mejor manera en la elección de nuevas especialidades, o la continuación de aquellas que ya hayan desempeñado con anterioridad.
- Para este registro bastará con un formato simple que contenga información básica (Anexo 1):



3.3. Los campos de especialidades y sus insignias

El agrupamiento de las especialidades en campos responde a una necesidad meramente práctica. Las especialidades se agrupan en campos, clasificándolas según sus contenidos, temas afines u objetivos e intereses. Dentro de cada campo, el listado de especialidades es infinito. Esto quiere decir que la cantidad de especialidades es ilimitada, como la imaginación y el interés mismo de los lobatos y scouts.

Los campos de especialidades son:



Arte: Comprende lo relacionado a todas las ramas de las bellas artes y de las manifestaciones culturales. La Insignia está dada por la máscara y el pincel, como representantes de las bellas artes.



Ciencia y tecnología: Comprende lo referente a las ciencias exactas, físico-químicas y biológicas, la tecnología en todas sus manifestaciones, así como lo relacionado a profesiones y oficios. La Insignia está dada por el átomo, elemento básico y estructural de la materia.



Deportes: Este campo comprende lo relacionado con la actividad física, con juegos y deportes. La Insignia está dada por los aros olímpicos, que representan sus más altos valores.



Fe: Este campo comprende lo relacionado con el conocimiento y la vivencia de la Fe que se profesa. La Insignia está dada por la llama, símbolo de la Fe.



Vida en la naturaleza: Este campo, comprende las habilidades y técnicas para disfrutar el contacto con la naturaleza y la vida al aire libre. La Insignia está dada por la silueta estilizada de montañas y del sol, como referentes de la vida al aire libre propia del scout.



Servicio: Este campo comprende lo relacionado al trabajo comunitario y la solidaridad con los demás. La Insignia está dada por tres manos, prestando y recibiendo ayuda, como símbolo de solidaridad.



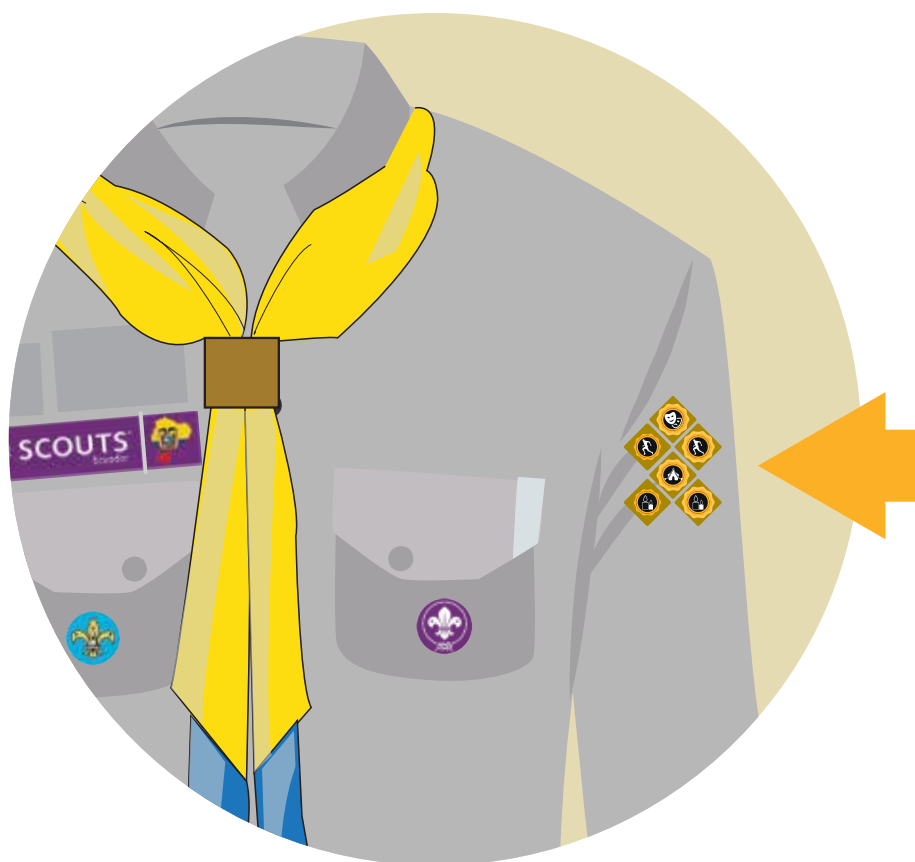
Debido a que un NNA puede obtener más de una especialidad en un mismo campo, se ha establecido, un sistema para reconocer esta situación. Es importante señalar que las insignias de especialidad no establecen niveles de desempeño (es decir, reconocer “niveles básico, intermedio o avanzado” en algún tema), siendo su única finalidad la de reconocer el esfuerzo realizado por los NNA en temas específicos. Es por esto que la insignia únicamente reflejará la cantidad de especialidades obtenidas por el niño o adolescente en un campo determinado. La forma de visualizar la obtención de una o más especialidades está representada en el ángulo “central” de la insignia que marca, una figura dividida en dos partes. Cuando el lobato o scout logra su primera especialidad, recibe la insignia del campo correspondiente con la figura sin bordar. Al adquirir una segunda especialidad en el mismo campo, el NNA rellenará una de las partes en el color de la insignia, y al obtener una tercera especialidad en el mismo campo, rellenará la segunda parte, completando con esto el diseño de la insignia.

La insignia de especialidad será acompañada con un certificado en el que conste el campo y el nombre de la especialidad, la fecha en que la recibe, la firma de visto bueno del asesor y del dirigente scout. Este certificado cobra especial relevancia en el caso de que el lobato o scout obtenga una cuarta o quinta especialidad en el mismo campo, ya que, al no ser entregada una nueva insignia, el certificado será el elemento que materialice este avance, por su parte el dirigente de la unidad llevará consigo un registro de la cantidad de especialidades obtenida por cada uno de los chicos.



La obtención de la especialidad culmina cuando se han completado las fases antes expresadas. La entrega de la insignia se realiza mediante una celebración sencilla, en la que pueden participar algunos invitados (según el lobato o scout acuerde con los dirigentes). En esta celebración se relatará a los concurrentes el camino recorrido para su obtención y el scout podrá, si así lo desea, exponer el motivo de la elección de la especialidad y qué servicios puede realizar a través de ella. Es importante que los voluntarios adultos de la unidad cuenten en forma previa con la insignia y el certificado de la especialidad para ser entregados al lobato o scout en el momento de esta celebración.

Una vez obtenida la especialidad, se colocará en la manga izquierda, a siete centímetros de la costura superior de la manga, según el diagrama siguiente



ESPECIALIDADES
SE COLOCAN EN
HOMBRO IZQUIERDO
(APLICA PARA TODAS
LAS UNIDADES)

La insignia la llevará todo el tiempo que el lobato o scout permanezca en la unidad. Al cambiar de unidad, la insignia será retirada del uniforme y se comenzará un nuevo proceso de obtención de especialidades.

3.4. El asesor de especialidad

El asesor es una persona experta en la materia de la especialidad, quien acompañará al niño, niña o adolescente en todo el proceso de desarrollo. Las funciones del asesor son:

- Diseñar junto al lobato o scout los objetivos de la especialidad.
- Decidir junto al NNA las acciones a ser generadas en la especialidad.
- Enseñar, acompañar y orientar al lobato o scout durante el proceso, hasta la obtención de la especialidad.
- Observar e informar su evolución y progresos.

Es el mismo NNA quien debe proponer a alguna persona que conoce o admira en esa área del conocimiento para ser su asesor. En este caso, los padres de familia (o los representantes del menor) deberán cerciorarse de la probidad moral y profesional de la persona propuesta. Es ideal

que el dirigente scout pueda sostener una reunión sencilla con la persona propuesta para asesor, con la finalidad de orientarle en el trabajo a realizar y para establecer una vía de comunicación durante el tiempo en que se desarrolle la especialidad.

En el supuesto de que el lobato o scout no conociera a alguien que pueda asumir la función de asesor, el dirigente podrá consultar el listado de asesores que la unidad posee. El listado de asesores es una lista con toda la gente que está vinculada a la unidad o grupo scout (padres, amigos, dirigentes, familiares, educadores, vecinos, entre otros, indicando sus profesiones y hobbies). Todos ellos tienen una profesión o habilidad determinada, y están dispuestos a colaborar a través de ella. De esta forma se puede contar con una amplia gama de expertos a los cuales consultar.

En este caso, el voluntario adulto ha de asumir la responsabilidad de las personas externas que seleccione como asesores, por lo tanto, es recomendable que pueda sostener una entrevista con el candidato y asegurarse de su integridad moral, así como también de su idoneidad profesional. No hace falta que tenga un título que avale y certifique sus conocimientos, basta que conozca, domine y ame el tema de la especialidad. Hay que recordar que el asesor tendrá una relación estrecha con el niño, niña o adolescente y se requiere asegurar que esta relación sea una oportunidad educativa.

En el supuesto de que ni el lobato o scout, o los voluntarios adultos, conozcan a alguna persona que pueda desempeñar la función de asesor, los padres de familia o representantes del menor serán los responsables de ubicar a la persona que pueda asumir esta responsabilidad, cerciorándose de su integridad moral y profesional. En este caso, la función de los dirigentes scouts será el sensibilizar a los representantes del menor sobre esta necesidad y tratar de establecer contacto con la persona seleccionada por los padres, a fin de orientarla en sus funciones. Este podrá ser el caso en el que los padres incluyen a su hijo en cursos de artes, deportes, etc.





3.5. Proceso de desarrollo de una especialidad en la Manada de Lobatos y Unidad Scout

3.5.1. En la Manada de Lobatos

Para contribuir en forma eficiente a que los lobatos desarrollen especialidades, los dirigentes de manada deberán:

1. Descubrir el interés personal de cada Scout.
2. Animar a cada lobato a elegir las especialidades a desarrollar, ayudándole a reconocer las características peculiares de su persona.
3. Elevar la autoestima del niño o niña, señalándole los atributos que le ayudarán a lograr lo que se propone.
4. Mostrar la variedad de posibilidades que ofrecen los campos de especialidades, explicando en forma sencilla a los lobatos en qué consiste cada uno.
5. Invitar a los lobatos a conversar el tema con sus familias y/o adultos significativos.
6. Establecer comunicación directa con los padres de familia o representantes del menor, a fin de sensibilizarlos sobre la importancia del desarrollo de las especialidades, conocer a las personas que hayan elegido como asesores, si fuera el caso.
7. Asegurar al lobato un acompañamiento individualizado, tanto de parte suya como del asesor.
8. Establecer estrecha comunicación con los asesores para conocer las metas propuestas así como el nivel de avance de cada lobato.
9. Generar actividades de Manada que sean el ámbito propicio para que los lobatos tengan un acercamiento a las especialidades y puedan así comenzar a decidir cuál de ellas quisiera transitar.
10. Estimular al lobato a elegir, a través del tiempo, por lo menos una especialidad de cada campo. Lo que se busca es que los niños conozcan mundos nuevos, en los que no se atrevían a ingresar por miedos, desconocimiento, prejuicio de género, etc.

Es importante recalcar que a esta edad, los lobatos deben tener la posibilidad de realizar experiencias en todos los campos de especialidades, pues esto les ayudará a confirmarse y evitará el surgimiento de frases como “yo no canto, porque canto mal”; “yo no coso, porque eso es tema de nenas”; “jamás dibujaría, porque tengo mano de palo”...

Las especialidades deben diseñarse de tal modo que el tiempo necesario para su desarrollo sea entre tres a seis meses.



3.5.2. En la Unidad Scout

El proceso en la Unidad scout es similar al de la Manada de lobatos, debiendo el dirigente:

1. Fomentar que el scout tenga la oportunidad de explicitar sus deseos, necesidades y temores frente a la elección de una u otra especialidad.
2. Cuidar que el adolescente pueda elegir al menos una especialidad en cada campo. Es importante en esta edad que el scout pueda explorar todos los campos de especialidad como una oportunidad de ampliar sus horizontes.
3. Mantener comunicación directa con los padres de familia o representantes del menor, con la finalidad de darles a conocer la importancia de las especialidades en el proceso educativo de sus hijos, conocer al asesor seleccionado por ellos, si este fuera el caso y, retroalimentar el proceso de desarrollo de la especialidad.
4. Coadyuvar a que el scout, en forma conjunta con el asesor, plantee los objetivos y acciones a realizar en cada una de las diferentes fases.
5. Convenir en forma conjunta con el asesor el tiempo para el desarrollo de la especialidad, mismo que deberá ser mayor a tres meses y menor a seis.





4. EJEMPLO DE ALGUNAS ESPECIALIDADES

A manera de ejemplo, se presenta una lista no limitativa de algunas especialidades por campo.

Campo Arte: Alfarería, bordado, cerámica, danza, dibujo, escenografía, escultura, fotografía, folklore, histrión, lectura, escritura, música, pintura, teatro.

Campo Ciencia y Tecnología: Albañilería, bibliotecario, carpintería, cocina, costura, diseño de páginas web, electricidad, electrónica, informática, mecánica, periodismo, plomero, química, secretariado.

Campo Fe: Acólito, catequista, liturgista, misionero, reflexionista.

Campo Deportes: Ajedrez, andinismo, arquería, atletismo, básquetbol, buceo, ciclismo, defensa personal, fútbol, gimnasia, handball, lucha, natación, patinaje, pesca, ping pong, squash, tennis, voleibol.

Campo Servicio a los demás: Bombero, civismo, defensa civil, dentista, guardacostas, guardavidas, guía, intérprete, primeros auxilios, radio operador, señalización, servicio comunitario, tránsito.

Campo: Vida en la Naturaleza: Campismo, cabuyería, cocina sin utensilios, excursionismo, meteorología, observación de la naturaleza, orientación, pionerismo, supervivencia



5. COMPETENCIAS SCOUTS

5.1. Fundamentos de las competencias

5.1.1. ¿Qué es una competencia?

Existen diferentes significados de la palabra competencia. De los más usados se destacan tres⁴:

Competencia ((Del lat. competentia; cf. competente).

1. Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa.
2. Ámbito legal de atribuciones que corresponden a una entidad pública o a una autoridad judicial o administrativa.
3. Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

El esquema de competencias scouts se refiere al tercer significado: la aptitud e idoneidad para realizar acciones que resuelvan problemas y situaciones propios de la actividad que domina, por su parte el Movimiento Scout define a las competencias como: “atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea o actividad”⁵.

Es necesario señalar que parte esencial de una competencia es el hecho de que se relacione con el desempeño de la persona en una tarea o actividad específica, en forma particular en el campo laboral.

A su vez, las competencias están igualmente determinadas por otros componentes de naturaleza más objetiva y visible: los conocimientos, las habilidades y las actitudes:

- El conocimiento (saber) es la información que una persona posee sobre los asuntos relacionados con la materia propia de la tarea que desempeñará.
- Las habilidades (saber hacer) son destrezas que se poseen para desempeñar una cierta tarea física o mental y que se pueden adquirir mediante el entrenamiento y la experiencia.
- Las actitudes (saber ser) son predisposiciones relativamente estables de la conducta que involucran todos los ámbitos o dimensiones de la persona, estabilizando su modo de ser en las relaciones con los demás y con el mundo.

Como puede deducirse, el concepto de competencia es bastante amplio e integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, actitudes, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño.

4. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición. <http://buscon.rae.es/draef/>
5. OFICINA SCOUT MUNDIAL. REGIÓN INTERAMERICANA. 2009. Guía para dirigentes de la Rama Rover. Ediciones Scouts. Santiago, Chile. ISBN: 978-956-8057-22-0. 238 p.



5.1.2. Características de las competencias scouts

Las características que presentan las competencias scouts son:

- Buscan desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en los jóvenes con un doble propósito: que les sean útiles y que las pongan, al servicio de los demás.
- La elección de una determinada competencia es individual y es seleccionada en forma voluntaria de entre aquellas que sean necesarias para la cristalización de su proyecto personal o para la realización de una determinada actividad o proyecto.
- Determinar si una persona es competente, no significa estudiar exhaustivamente su perfil físico, psicológico o emocional, sino saber si el conjunto de sus características le permite disponer de las condiciones requeridas para una tarea o un trabajo específicos.
- El desarrollo de una competencia requiere ser acompañado por un experto en la materia al que se le denomina asesor. El asesor será la persona que apoye al joven en la definición de los objetivos y metas de la competencia, establecer las acciones a realizar, ejecutarlas y evaluar todo el proceso.

5.1.3. Motivación para la adquisición de competencias

En la Comunidad de Caminantes y en la Comunidad Rover la motivación para la adquisición de competencias está relacionada con el desempeño, variando entre ambas unidades en que los caminantes desarrollan competencias para realizar en forma eficiente actividades y proyectos, mientras los Rovers las adquieren para complementar su Proyecto Personal.

Los proyectos no pueden ser únicamente “anhelos”, sino que requieren convertirse en realidades. Lograr que el joven sea cada vez más competente lo acerca a esa realidad.

5.2. Proceso de desarrollo de una competencia

Desarrollar una competencia está ligado a un sentido de utilidad, por lo que no se puede considerar el trabajar en competencias que no desemboquen en un beneficio colectivo. Esa es la esencia de las competencias scouts: un aprendizaje individual que convierta al joven en capaz de hacer algo en beneficio de su sociedad. La retribución económica no es en sí misma un objetivo, pero en esta etapa de independencia económica que buscan los jóvenes, contribuye a la independencia y a la ubicación dentro de la sociedad.



5.2.1. Fases del desarrollo de una competencia scout

El desarrollo de una competencia scout está comprendido por seis fases:

1. **Me conozco y me conocen: ¿Quién soy y quién quiero ser?**

Mediante una reflexión, generalmente con sus pares (compañeros de equipo) y retroalimentado con los voluntarios adultos de la unidad, el joven busca conocer un poco más de él, de sus gustos e intereses, la forma en que los demás lo ven y tomar conciencia de las habilidades que tiene o desea tener.

2. **Me atrevo y me animan: Elijo y me apoyan**

El siguiente paso es determinar qué destrezas quiere desarrollar, dando así inicio a la selección y aprendizaje de la competencia. Es en esta fase en la que el dirigente alienta al joven a adquirir nuevas competencias, sustentando su elección en la evaluación de su Proyecto personal, así como en la propuesta de proyectos a realizar.

3. **Me esfuerzo y me guían: Aprendo y me enseñan**

Inicia el proceso de adquirir nuevos conocimientos y demostrar eficiencia creciente respecto a la competencia desarrollada. Esta es la etapa de aprendizaje y ensayo. En esta fase, el acompañamiento del asesor es imprescindible, ya que será la persona encargada de aconsejar al joven en la definición de objetivos y metas, así como de acompañarlo en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

4. **Lo disfruto: Satisfago mi interés de una forma apropiada**

Una vez adquiridos nuevos conocimientos y habilidades, es capaz de aplicar lo aprendido de una manera adecuada, experta, de acuerdo con los niveles de eficiencia previamente convenidos con el asesor. Esta fase es la que mayor satisfacción reviste para el joven, ya que es aquí donde demuestra en forma práctica las habilidades adquiridas.

5. **Utilizo la competencia: Participo socialmente con las competencias adquiridas**

Es importante, desde la visión del proyecto educativo, que el joven encuentre los espacios y medios para utilizar lo aprendido. Se busca con lo anterior que la competencia cobre significado en su proyecto personal y logre permear en su visión de futuro. En forma ideal, más no obligada, dicha competencia deberá ofrecer la seguridad al joven de poder obtener un ingreso económico al ejercerla, integrándose de esta forma al tejido social.

6. **Demuestro el grado de dominio de la competencia: Me reconocen socialmente por las competencias adquiridas.**

El logro de metas personales por medio de la formación del trabajo, le proporciona al joven un respaldo documental para evidenciar lo aprendido. Lo anterior, permitirá que acceda a fuentes de trabajo en condiciones de ventaja en comparación de otros jóvenes de su rango de edad.



5.2.2. Requisitos para la obtención de una competencia

El esquema de competencias scouts no pretende establecer un listado de requisitos para cada competencia ya que sería una tarea inconmensurable y siempre limitada. A su vez, se ha señalado que un elemento fundamental en el desarrollo de la competencia es que el mismo joven, en coordinación con su asesor, establezca los objetivos a alcanzar con la competencia, y las acciones necesarias para ello. Para lograr esto el joven requiere:

- Definir con su asesor la competencia y el nivel de eficiencia previsto.
- Elaborar el plan de trabajo en forma conjunta con su asesor.
- Cumplir razonablemente con el plan de trabajo.
- Demostrar ante el asesor o ante un tercer experto el dominio de la competencia.
- Obtener la certificación del asesor, un experto o de un organismo certificador.

Al diseñar el plan de trabajo de una competencia se deberá de tomar en cuenta, al menos, los siguientes elementos:

- Nombre de la competencia.
- Campo de competencia.
- Definir cómo la competencia contribuye a la ejecución del proyecto (en el caso de caminantes) o cómo complementa el Proyecto Personal del rover.
- Qué se espera obtener con la competencia (definición de las unidades de competencia y establecimiento del nivel de dominio esperado).
- Metas concretas (los elementos de competencia e indicadores de competencia).
- Cómo se va a evaluar la competencia (indicadores de desempeño).
- El cronograma (las fechas establecidas para cada acción).
- La forma en que la competencia se va a aplicar.

En este punto es necesario señalar que los dirigentes de unidad deberán constatar que en el desarrollo de toda competencia scout se tomen las medidas de seguridad necesarias y suficientes para garantizar la integridad física y moral, así como los bienes materiales del joven, las personas que se vinculen directamente en la competencia y de terceros.

5.2.3. Evaluación de una competencia

En el proceso de evaluación de una competencia scout confluyen los siguientes criterios:

- La autoevaluación del propio joven. En este aspecto es importante que el joven reconozca el proceso que ha desarrollado como son, los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas.
- La evaluación del asesor será determinante, ya que es la persona que certificará si el joven ha adquirido los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ejecutar la competencia. En el caso específico de la Comunidad Rover, se considera conveniente, de ser factible, buscar la certificación de la competencia por parte de una entidad certificadora (por ejemplo, entidad certificadora de competencias laborales, instituciones educativas o de capacitación laboral, empresas especializadas, etc.).
- El dirigente de unidad será un acompañante en el proceso, orientando al joven y motivándolo durante todo el proceso de adquisición de la competencia.
- Un elemento indispensable para la evaluación de competencias es corroborar su aplicación práctica, en la que quede de manifiesto el nivel de dominio alcanzado.

Es conveniente que los dirigentes de unidad lleven un registro de las competencias adquiridas por los jóvenes, con el fin de retroalimentar su progresión en la unidad siguiente, en el caso de ser caminante, o su proyecto proyecto personal en el caso de la comunidad Rover.



5.3. Los campos de competencia

Considerando que podrían existir tantas competencias como actividades puedan llevarse a cabo de manera experta, las competencias se han agrupado, para lograr una simplificación conceptual, de acuerdo a su temática y contenido. Esta diversidad de posibilidades se expresa en seis campos de competencia:

Los campos de especialidades son:



Arte: Este campo comprende lo relacionado a todas las ramas de las bellas artes y de las manifestaciones culturales.



Ciencia y tecnología: Este campo comprende lo referente a las ciencias exactas, físico-químicas y biológicas, la tecnología en todas sus manifestaciones, así como lo relacionado a profesiones y oficios.



Deportes: Este campo comprende lo relacionado con la actividad física, con juegos y deportes.



Fe: Este campo comprende lo relacionado con el conocimiento y la vivencia de la Fe que se profesa.



Vida en la naturaleza: Este campo, comprende las habilidades y técnicas para disfrutar el contacto con la naturaleza y la vida al aire libre.

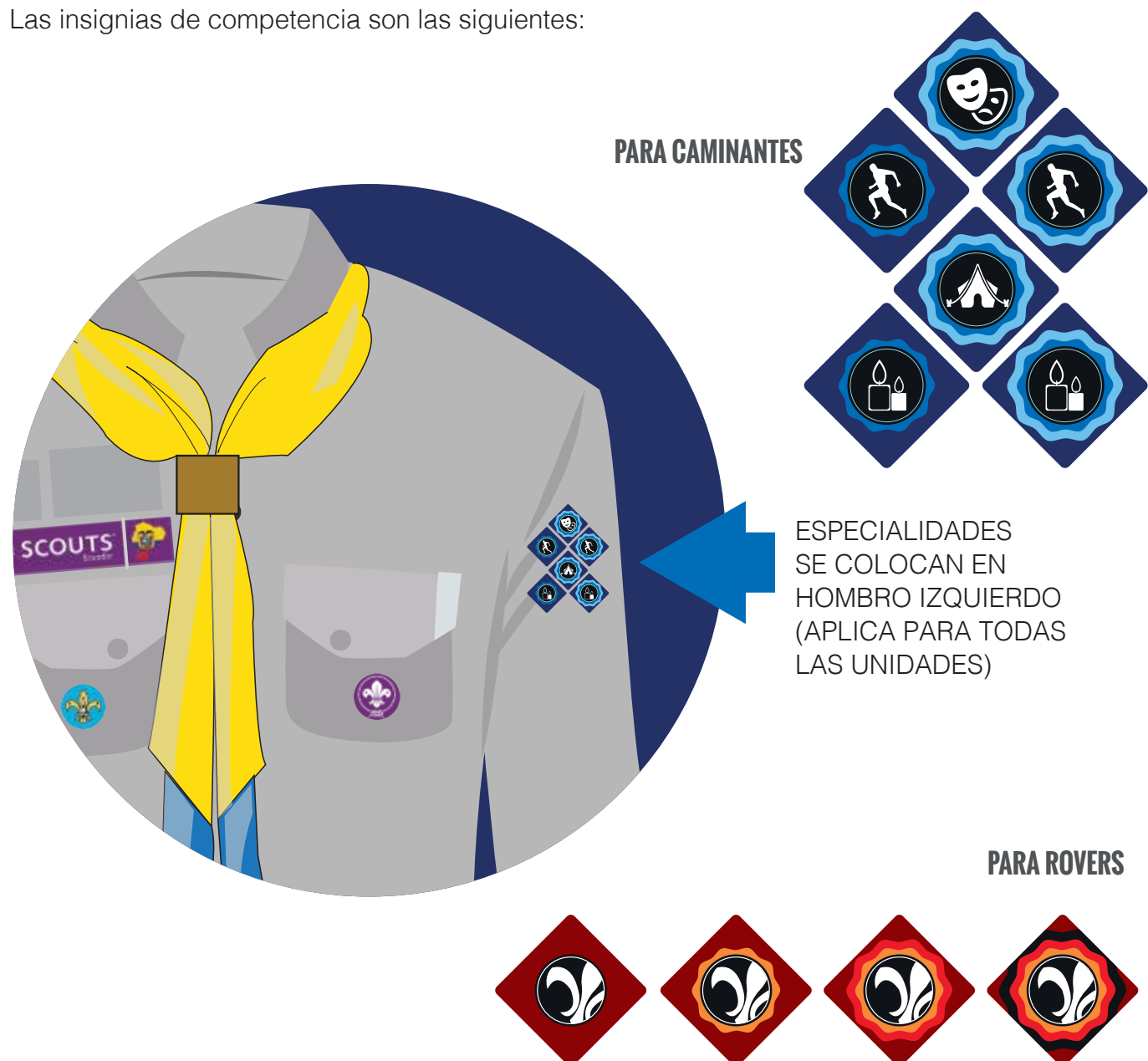


Servicio: Este campo comprende lo relacionado al trabajo comunitario y la solidaridad con los demás.

5.4. La insignia de competencia

La adquisición exitosa de una competencia se reconoce mediante un distintivo específico: la insignia de competencia. En la Comunidad de Caminantes y Comunidad Rover, el número de competencias adquiridas por los jóvenes será menor en comparación con la cantidad de especialidades obtenidas por lobatos y scouts, considerando, además, que el caminante o ro-ver no desarrollarán competencias en todos los campos, situación que conlleva la necesidad de plantear la utilización de una sola insignia de competencia. En este sentido, la insignia de competencia refleja únicamente que el joven ha desarrollado con éxito una competencia, sin especificar a qué campo corresponde.

Las insignias de competencia son las siguientes:



ara dejar evidencia específica de la competencia que el joven ha adquirido, le será entregado también un certificado en el que conste el nombre específico de la competencia y la fecha en que la recibe. Si bien no constituye una certificación formal de dicha competencia, será un elemento que contribuya a que el caminante o rover visualice el área específica en que ha decidido especializarse.

La insignia de competencia será entregada en una celebración sencilla, pero significativa, en la que pueden estar presentes las personas que el mismo joven considere pertinentes. En el momento de la entrega se dará a conocer el tema de la competencia obtenida, el camino que el joven transitó para obtenerla y el medio en que fue aplicada. Deberán ser los propios dirigentes de la unidad quienes asuman la responsabilidad de contar con las insignias y certificados de competencia necesarios para entregar a los jóvenes en estas celebraciones.

El joven portará la insignia de competencia en su uniforme todo el tiempo que continúe desarrollándose en la unidad. En el caso de la Comunidad de Caminantes, al pasar a la siguiente unidad, el joven retirará de su uniforme las insignias de competencia obtenidas, iniciando un nuevo proceso de desarrollo. El caminante puede decidir continuar trabajando la misma competencia en la Comunidad Rover, para lo cual requerirá proponerse nuevas metas personales y niveles de dominio más altos

5.5. El asesor de competencia

El asesor es un experto que acompaña al joven en la adquisición de la competencia en calidad de monitor o tutor. Es responsabilidad del mismo joven identificar a la persona que pueda fungir como asesor de su competencia; de no tener posibilidad de seleccionar a su asesor, el equipo de dirigentes de la unidad deberá buscar a esta persona, para lo cual se necesita disponer de información confiable sobre la idoneidad profesional e integridad moral de las personas externas que nominen para esta tarea, ya que ellas mantendrán una relación directa con el joven y se debe tener la total seguridad de que esa relación será una oportunidad educativa.

El asesor es aquella persona experta en la competencia, capaz de definir con el jove⁶:

- La competencia concreta (lo que se quiere saber hacer).
- Las unidades de competencia (los pasos que llevarán a dicho saber hacer).
- Los elementos de la competencia (las conductas específicas que se deben saber para dominar la competencia).
- Los problemas comunes al aprender/ ejecutar la competencia (problemas que se pueden presentar en el aprendizaje o en la aplicación posterior).

6 Para mayor claridad en el diseño de una competencia, según los criterios señalados, referirse al punto

6 Para mayor claridad en el diseño de una competencia, según los criterios señalados, referirse al punto 4.8. Ejemplos de competencias

- Los indicadores de desempeño que demostrarán a terceros que se posee la competencia suficiente (es deseable que se definan niveles de eficiencia: en tanto tiempo, de esta forma, con esta precisión, con ese nivel máximo de desperdicios, etc.).
- Los conocimientos necesarios, las motivaciones suficientes y las habilidades que definen la competencia (qué debe motivar, qué se tiene que saber y qué se debe saber hacer).
- Las evidencias que justifiquen el dominio de dicha competencia (de preferencia que puedan ser medidas: número de unidades correctas, porcentaje de aciertos, porcentaje de aceptación, etc.).

El asesor se convierte en el “coach” (entrenador) del joven, quién enseñará en forma práctica lo concerniente a la competencia. Esa es la mejor forma de aprender, ya que la persona se tiene que caer, vacilar, dudar, sentir confianza, hacerlo y finalmente dominarlo.

Es importante hacer mención que el dirigente scout no siempre es la persona calificada para certificar competencias, ya que necesitaría ser experto en la misma para poder hacerlo, por lo que es importante contar con el apoyo de profesionales expertos para cada situación. En este caso, la labor del dirigente scout será orientar al joven y al asesor respecto a lo que se busca y espera de ellos.

El asesor de una competencia scout requiere cubrir las siguientes características:

- Ser experto en la práctica en el tema de la competencia.
- Ser capaz de identificar los elementos que requiere el dominio de la competencia.
- Estar dispuesto a transmitir sus conocimientos.
- Hacer el compromiso de acompañar al joven hasta obtener la competencia.
- Ser tolerante, para entender que se encuentran en un proceso de enseñanza- aprendizaje y que el aprendiz no es experto.



5.6. Consideraciones en el desarrollo de una competencia en la Comunidad de Caminantes y Comunidad Rover

5.6.1. En la Comunidad de Caminantes

En la Comunidad de Caminantes la obtención de competencias está directamente relacionada con la ejecución de proyectos, ya que el caminante requiere percibir la utilidad de dicha competencia en un proyecto concreto para animarse a trabajar en ella. Para esto, el caminante será invitado a elegir un área específica en el proyecto a realizar (técnica, administrativa, social, tecnológica, etc.), ya que de esta manera podrá enfocarse en su preparación para desempeñar con idoneidad dicha función, y es en ese momento cuando surge el valor de obtener una competencia..

La adquisición de competencias mediante proyectos ofrece dos ventajas fundamentales:

1. El aprendizaje se aplica en el momento en que se necesita, facilitando su asimilación.
2. El caminante se enfrenta al imperativo de tener que aplicar lo aprendido para el éxito del proyecto, lo que lo obliga a valorar el aprendizaje como una experiencia efectiva y no como un pasatiempo.

Mediante las competencias el caminante podrá seleccionar de forma más informada su vocación profesional o laboral.

5.6.2. En la Comunidad Rover

Las competencias en la Comunidad Rover se vinculan en forma directa con el Proyecto Personal del rover. Se busca que las competencias adquiridas por el joven contribuyan de forma significativa en la consecución de su vocación profesional o laboral.

Para apoyar al rover en este proceso, el dirigente scout requerirá mantener una comunicación directa y cercana con el joven para apoyarle a visualizar las competencias que contribuirán en mayor medida a alcanzar sus metas personales. En este sentido, se asume que un rover podrá desarrollar de dos a tres competencias en su paso por la unidad, por lo que es importante transmitir al joven que, más que preocuparse por el número de competencias que pudiera desarrollar, lo sustancial es que aquellas que decida adquirir estén directamente relacionadas con su Proyecto Personal. De esta forma, las competencias contribuirán en forma concreta a la profesión que el joven esté estudiando o a la actividad laboral que esté ejerciendo.

El dirigente de unidad requiere insistir, tanto con el joven, como con el asesor, la conveniencia, en el caso de ser factible, de acceder a la certificación formal de la competencia ante instancias formales de certificación. Lograr la certificación formal de las competencias incrementará en forma significativa la contribución del Movimiento Scout en el Proyecto de vida de los Jóvenes.

Con la finalidad de aportar de manera significativa a su proceso durante la comunidad rover, se sugiere involucrar las competencias con los 4 campos de acción prioritarios de la rama rover (naturaleza, trabajo, servicio y viaje)

5.7. Recomendaciones para el desarrollo de competencias scouts

- Es importante que se logre diferenciar a las competencias de las especialidades.
- Las competencias deberán estar vinculadas a proyectos específicos en el caso de los caminantes o al Proyecto Personal de los rovers.
- El dirigente scout necesita conocer al joven, sus expectativas y planes futuros, con la finalidad de orientarlo de la mejor manera en la adquisición de competencias.
- Las competencias requieren ser significativas; es decir, requieren contribuir en forma significativa con el Proyecto personal de los jóvenes.
- En la medida de lo posible, una meta de la competencia en la Comunidad Rover será acceder a la certificación formal por parte de una agencia certificadora.
- Las unidades requieren ofrecer espacios para la adquisición de competencias, por lo que el programa de actividades de la Comunidad de Caminantes y de la Comunidad Rover deberá privilegiar la ejecución de proyectos.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE LA ARGENTINA. 2002. Documento de Especialidades. Archivo digital Adobe PDF:
- ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE MÉXICO. 2009. Especialidades scouts. Para manada de lobatos y tropa scout. Guía para el dirigente. Editorial Scout. México.
- ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE MÉXICO, A.C. 2009. Competencias scouts. Para comunidad de caminantes y clan rover. Guía para el dirigente. Editorial Scout. México. 34 pp.
- BADEN-POWELL, Robert. 1919. Aids to Scoutmastership. A Guidebook for Scoutmasters on theory of Scout Training. World Brotherhood Edition, 1942. Versión en archivo digital Adobe PDF.
- DELORS, Jacques, et al. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Compendio. Ediciones UNESCO. París, Francia. Formato digital Adobe PDF.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición. <http://buscon.rae.es/drae/>
- OFICINA SCOUT INTERAMERICANA. 1998. Guía para Dirigentes de Manada. Santiago, Chile. ISBN: 956-7574-19-7. 307 p.
- OFICINA SCOUT INTERAMERICANA. 2005. Guía para Dirigentes de la Rama Scout. Segunda edición. Santiago de Chile. ISBN: 956-8057-02-1. 334 pp.
- OFICINA SCOUT MUNDIAL, REGIÓN INTERAMERICANA. 2007. Guía para dirigentes de la Rama Caminantes. Ediciones Scouts. Santiago, Chile. ISBN: 978-956-8057-18-3. 414 pp.
- OFICINA SCOUT MUNDIAL. REGIÓN INTERAMERICANA. 2009. Guía para dirigentes de la Rama Rover. Ediciones Scouts. Santiago, Chile. ISBN: 978-956-8057-22-0. 238 p.

Encuentra todas las
INSIGNIAS en

