



Sistema de Progresión y Especialidades RAMA SCOUT

(Documento de trabajo)





1.- INTRODUCCION

El Sistema de Especialidades que presentamos en este documento, es el resultado de un largo trabajo desarrollado por la comisión nacional Scout en los últimos años, todas las personas que han trabajado en esta propuesta, han tenido la visión de un sistema que pueda generar el aprendizaje de los scouts, manteniendo las directrices del fundador, pero también considerando las necesidades actuales de los jóvenes de hoy , invitamos a leerlo, estudiarlo y lo que es más importante aun, a ponerlo en práctica, para que el muchacho al trabajar una especialidad pueda vivir la aventura de ser scout.

“Las aficiones, artes manuales, inteligencia y salud, son pasos preliminares para desarrollar el amor al trabajo y la habilidad para soportar las luchas de la vida, lo cual es esencial en la consecución del éxito” B. P.

APRENDER A SER
APRENDER A HACER
APRENDER A CONOCER
APRENDER A VIVIR JUNTOS

Comisión Nacional Scout



2.- DEFINICION

La Especialidad es el conocimiento y la competencia particular que se posee sobre determinada materia, esta resulta del conjunto de aventuras personales y colectivas que cada scout realiza, lo que trae como consecuencia, un aprendizaje progresivo en la vida del muchacho. En suma la Especialidad pone en juego un proceso de enseñanza – aprendizaje en refuerzos y desarrollo de competencias, habilidades y destrezas de cada scout.

Por otra parte, el desarrollo de una Especialidad permite el descubrimiento de un tema cultural a desarrollar, la potenciación de este, el desarrollo de la vocación y la proyección social de esas habilidades y conocimientos adquiridos, de acuerdo a las capacidades propias de la edad.

El trabajo del sistema de especialidades forma parte íntegra de nuestro método, no es tan solo el sistema que genera nuestro programa de actividades, si no que también, promociona o activa el desarrollo de la progresión personal, por medio de la vivencia de las aventuras que el propio scout diseña, fruto de su libre elección de una especialidad particular. En suma, es el nudo que amarra cada uno de los elementos del método scout para hacerlo tangible y vivenciar junto a su patrulla un efectivo progreso del aprendizaje por parte del Scout.

Finalmente la especialidad es un medio óptimo para construir el aprendizaje en cada Scout y por tanto detonar el progreso de este de manera continua; así pues, mientras más especialidades trabaje, mayor responsabilidad desarrollará en la elaboración y vivencia de aventuras y por ende sin mayores complejidades evidenciará el acercamiento, cada vez mayor, del cumplimiento de desafíos correspondientes a cada territorio en particular.

Si comprendemos que la especialidad necesariamente nace y se desarrolla por la relación que el scout establezca con los demás, su conocimiento entonces será producto de la interacción social y la cultura, tanto así, porque, los procesos psicológicos superiores (lenguaje, razonamiento, comunicación, etc.) se adquieren en interrelación con los demás, entonces lo que un Scout puede aprender, de acuerdo a su nivel real de desarrollo, varía ostensiblemente si recibe la guía de un adulto o puede trabajar en conjunto con otros compañeros, como lo es en el caso de la Patrulla, el Jefe de Tropa y la orientación de un Monitor.¹

Socialmente y como fundamento básico del aprendizaje en el Movimiento Scout está claro que se aprende más y mejor con otros.

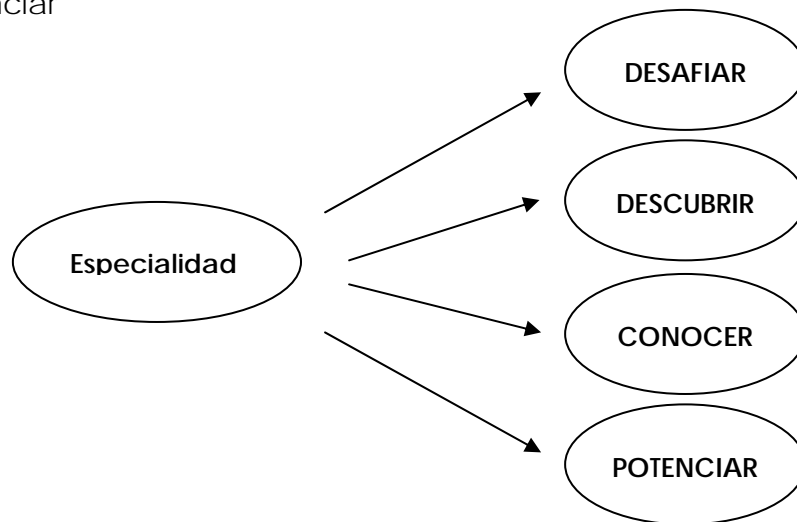
¹ Vigotsky Lev, Aprendizaje como Interacción Social, Zona de Desarrollo Próximo (ZDP)



Objetivos de la Especialidad:

Desarrollar competencias, habilidades y destrezas en un área temática del propio interés del muchacho, es por ello, que debe ser una actividad significativa que enriquezca el desarrollo de éste, por lo que es preciso apuntar que, para el desarrollo de la especialidad, lo primero a establecer es el férreo compromiso del Scout en desarrollar de inicio a fin el proyecto personal llamado especialidad; es por esa razón que la especialidad no se impone, sino que es de absoluta voluntad del Scout en escoger el tema o área que es de su propio interés.

Dependiendo del rango de edad, las especialidades poseen énfasis particulares y propios. En la rama Scout tiene su énfasis en desafiar, conocer y potenciar



Desafiar Despertar el interés del scout en un tema o área determinado invitándolo a asumir el desafío de emprender un proyecto de trabajo personal desarrollando una especialidad relacionada directamente con el tema de interés.

Descubrir Por medio del descubrimiento de aspectos, factores y/o fenómenos nuevos, relacionados o no con la especialidad que va desarrollando pero si detonados por el trabajo de cualquier especialidad, el Scout genera aprendizajes que le son significativos y por tanto construye su propio desarrollo

Conocer Es profundizar un tema de interés, apoyándose de un monitor de dentro o fuera del Movimiento y de un dirigente de su unidad invitándolo a despertar el interés por indagar cosas nuevas que le serán útiles para su propio desarrollo.

Potenciar Es vivir y desarrollar la especialidad aplicándola en la patrulla y en situaciones cotidianas para el Scout. Al término de la aventura no se pretende que el joven sea un experto en el tema, sino que



haya desarrollado y evidenciado un aprendizaje significativo para él.

Se debe considerar, que en el rango de edad de los muchachos, sus intereses y necesidades varían en el corto plazo, por eso no es de extrañar, que luego de fomentar la motivación del sistema por parte de los dirigentes, el scout quisiera trabajar más de una especialidad a la vez, y que además quiera trabajar muchas especialidades en el año. Ante esta situación se recomienda considerar los siguientes criterios básicos para su efectivo desarrollo:

- Se debe procurar mantener siempre un alto grado de motivación por parte de los Scouts en su compromiso y trabajo por la especialidad a obtener a lo largo de esta. Se espera que los jóvenes permanentemente vayan descubriendo elementos nuevos que nutran su aprendizaje y por ende su especialidad, por ello siempre se debe retroalimentar positivamente sus avances por pequeños que sean, lo importante es que avancen, luego ellos determinarán y regularán sus propios ritmos dependiendo de sus naturales capacidades frente al tema en cuestión.
- Privilegiar el trabajo de una especialidad a la vez, de esta forma el trabajo que desarrolle será enfocado y no disperso; esto es independiente que los jóvenes deseen trabajar más de una especialidad, por lo que hay que orientar el trabajo a una especialidad con todas sus etapas de desarrollo y luego proseguir su avance en la siguiente especialidad
- Mantener una constante comunicación entre el Scout, Monitor y Dirigente de la Tropa, de esta forma se levantará la evidencia de su trabajo y ante cualquier eventualidad tomar las diversas medidas a tiempo, a modo de prevención y no de cura, para mejorar cada vez su desarrollo y avance
- Si bien numericamente cada Scout podría eventualmente trabajar y obtener a lo largo de los cuatro años en la Patrulla y Tropa un total de 16 especialidades, considerando que cada especialidad tiene un tiempo de duración promedio de tres meses, se estima que es promedio. Por lo anterior y considerando un trabajo por parte del Scout a su ritmo, sin presiones, tranquilo y holgado pero no dilatado innecesariamente, el Scout efectivamente podría trabajar hasta tres especialidades por año, de esta forma se entregan los tiempos necesarios para la elección de la especialidad, la construcción de su plan de trabajo y las evaluaciones respectivas del proceso, tanto en el inicio, como durante este y también al final del mismo, cerrándolo de manera correcta para proceder, una vez cerrado el primero, avanzar en la siguiente especialidad, bajo las mismas consideraciones.



3.- PROCESO:

El dirigente debe presentar a la tropa todas las áreas temáticas de las especialidades, es importante destacar que no hay un límite de especialidades, pues habrá tantas como temas de interés tengan los jóvenes, sólo deben ubicar el área que deseen trabajar y definir el nombre de la especialidad, ya que con esto, el scout sentirá una identificación y motivación con su especialidad seleccionada y por tanto será capaz de comprometerse para desarrollar su potencial trabajo. Es en este momento donde el dirigente debe fomentar dicha motivación con fuerza a cada muchacho. Se debe dejar muy claro todo el proceso y todos los pasos para la obtención de éstas.

Además, debemos recordar, que el sistema de especialidades es una fuerte herramienta que tenemos los dirigentes para desarrollar aun más las técnicas, habilidades y conocimiento tecnológicos de nuestros jóvenes, enriqueciendo de esta manera nuestro programa de actividades y fortaleciendo el trabajo de patrulla, los organismos de unidad y la progresión personal.

Nueva Especialidad:

Para toda Especialidad incluso si es nueva, el scout debe llenar una ficha de inscripción de ésta, con posterioridad elegirá un monitor que lo oriente con respecto a los contenidos posibles de abarcar en la especialidad en cuestión; y por otro lado las aventuras personales y colectivas concernientes al tema, serán trabajo del propio Scout tanto dentro como fuera del Movimiento y con su Patrulla en lo concerniente a las aventuras colectivas. Cabe señalar que es el joven quien construye sus objetivos de la especialidad, que en adelante llamaremos Azimut, decide sus desafíos por medio de casillas completas y no objetivos aislados, y diseña actividades de acuerdo a lo que espera lograr con esta especialidad, basado en las sugerencias del monitor, del dirigente, y de otros actores con los que interactúa, esto se debe reflejar claramente en los Azimut que construyó inicialmente.

Estas aventuras deben ser acordes con la etapa de progresión que esta viviendo, puesto que, la diferencia entre un scout Cernícalo o Halcón y un Águila o Cóndor es amplia, no se le puede exigir lo mismo a jóvenes en etapas distintas, por ello se refleja en el mismo proceso la elección de los Desafíos, por medio de casillas, propios de su desarrollo.

¿Por qué la Cartilla?

Porque permite registrar las acciones planificadas, las ejecutadas y las evaluaciones generales de tal cumplimiento de objetivos propios de la actividad (objetivos generales y/o específicos). En tal evidencia, es útil como herramienta de evaluación a posteriori del scout. Es recomendable el accionar del adulto (Jefe de Tropa) en el seguimiento de tal Cartilla, su revisión, para no



estancar el dinamismo inicial que entrega la especialidad y será allí donde trabaje permanentemente en la construcción y registro de su plan de la especialidad.

Si bien la Cartilla será un instrumento de registro que el Scout poseerá para su buen funcionamiento, es de destacar que el Dirigente de la Tropa tendrá una ficha que registre y controle el proceso de elección y desarrollo de cada Especialidad de cada Scout, de esta forma tendrá una visión clara del continuo que cada Scout genera en pos del progreso de sus aprendizajes.

La Especialidad y la Etapa de Progresión:

La especialidad nos ayuda en el desarrollo personal del scout, por este motivo, cuando el muchacho inscribe su especialidad, en su ficha de inscripción, cuando diseñe sus aventuras (colectivas y/o personales) será más fácil para él identificar los territorios escogidos y en base a ello, los desafíos serán también objeto de evaluación. Este proceso, de contraste con los territorios, se recomienda que lo haga sólo el joven, con esto se pretende motivar, por medio de la acción, la progresión personal y que esta sea más atractiva para cada scout. Lo anterior se ve reflejado, en el entendido que el desarrollo de la especialidad permite el "movimiento sin fuerza explícita" de la progresión personal, ya que las actividades desarrolladas en torno a la especialidad serán cruzadas irremediamente por diferentes territorios y por tanto de los desafíos agrupados en las casillas correspondientes que el eligió además de otras.

Para lo anterior es importante dejar establecido por qué sugerimos el trabajo con casillas:

Es evidente que si al Scout le presentamos un número muy alto de desafíos, para que escoja libremente, se pierda en la elección y además será poco efectivo cuando se le solicite que diseñe aventuras en base a una cantidad alta de desafíos, básicamente porque no tendrá una base concreta por donde partir y por tanto el sistema fracasará. Para evitar tal fenómeno es que se ha puesto el sistema de especialidades, para que libre y casi espontáneamente active la progresión personal, tendrá claro su compromiso con la especialidad, sabrá porque debe diseñar y desarrollar aventuras por un lado, y por otro, para vivenciar de forma simple la progresión personal durante el desarrollo de la especialidad, se sugiere que los Scouts escojan el conjunto de desafíos, según su fase de desarrollo, que en la progresión apuntan finalmente al objetivo terminal en cuestión de un determinado territorio. A este conjunto de Desafíos agrupados hacia un Objetivo Terminal en un Territorio y en una fase de desarrollo particular (11 a 13 ó 13 a 15 años) se denomina Casilla

Se sugiere que el dirigente oriente, no imponga, el mejor equilibrio posible entre Territorios cuando el Scout decide la elección del conjunto de



Desafíos (casillas), sencillamente se busca con esto resguardar el accionar para un desarrollo íntegro a través de los Territorios por parte del joven.

Lo anterior, incentiva el proceso de autoformación, de construcción de su aprendizaje, le permite "apropiarse de lo que descubre". Con ello, nuestro Movimiento invita al scout a realizar, también cabe recordar que en todo el proceso de la especialidad nos permite fortalecer el espíritu de patrulla, además de permitirnos que dos o más personas, que estén trabajando la misma especialidad, puedan realizar en conjunto actividades colectivas. Desde luego, todo esto fortalece los vínculos al interior de la Tropa.

Recordemos siempre que la especialidad genera un proyecto concreto en pos de una competencia a alcanzar al final del proceso y la progresión personal evoca a cada habilidad y destreza desarrollada y ocupada por cada Scout durante el trabajo por su especialidad. En resumen, la Especialidad persigue el logro de una Competencia y la Progresión el desarrollo de las habilidades y destrezas.

La Especialidad y el Ciclo de Programa

Sin duda alguna, con la evidencia anterior, la especialidad refuerza no solo el interés del scout por el desarrollo y construcción del aprendizaje, sino que además refuerza el sentido de equipo en la patrulla, fortalece el sistema de patrullas y en base a ello, los intereses y/o necesidades que se plantean en cada scout para con su especialidad serán vertidos en el Consejo de Patrulla, dando inicio al ciclo de programa con tantas actividades colectivas y personales como jóvenes trabajen especialidades y progresión. Entendemos así que el programa de la unidad se ve fuertemente alimentado por la necesidad de cada scout en particular y por cada patrulla en general. Finalmente esto permite favorecer más ampliamente las reuniones de patrulla por sobre la de unidad, afirmando entonces que la Tropa es causal por la potencia de la vida de las patrullas.

Duración de la Especialidad:

Se debe desarrollar en un plazo promedio a tres meses, así el scout tendrá la oportunidad de trabajar unas tres especialidades por año. Cabe señalar que este tiempo es relativo, ya que por ejemplo, si un scout desea desarrollar la especialidad de Astronomía y éste en su colegio es parte del grupo de estudios físicos y astronómicos, entonces ya será especialista como tal; en tal caso sólo se solicitará al joven que para obtener la especialidad este debe proyectar sus conocimientos y habilidades dentro de la patrulla en las actividades colectivas y personales que para el efecto él establezca; lo anterior no invalida en absoluto la construcción de sus Azimut con el enfoque anterior y elección de Desafíos (casillas), selección de contenidos a entregar y diseño de las aventuras tanto colectivas como personales dentro de este enfoque.



Por otro lado, lo anterior NO significa que en tres meses se logren los desafíos evidenciados en tal especialidad, sino que, como estos son atemporales de la especialidad en su duración y desarrollo, sólo marcan un inicio conjunto, luego de ello en la próxima especialidad el scout tendrá un ritmo asociado para proseguir con tales desafíos (casillas) y si evidencia otros en la nueva especialidad, tanto mejor, pero no olvidar con los que inicialmente partió y que en rigor puede trabajar tantos desafíos como quiera, en forma equilibrada por territorio, sin dejar abandonado ninguno que voluntariamente escogió.

Proceso de la Especialidad

A continuación se presenta una secuencia que gráfica el proceso que se debe realizar desde que el scout conoce el sistema de especialidad hasta que obtiene su insignia correspondiente.

Presentación:

Partamos de la premisa que, los jóvenes cuando ingresan a la patrulla y por ende a la Tropa, desean acciones y desafíos concretos a enfrentar, esto toma sentido en la forma de cómo se diseñan y ejecutan las actividades semana por semana, y en ese contexto, metodológicamente lo mejor es plantearles a él el trabajar especialidades, por todas las características mencionadas anteriormente.

El dirigente presenta a la unidad las áreas temáticas y las diferentes especialidades que se expresan para escoger y trabajar, además es aquí donde a cada muchacho tiene claro que no hay un límite de especialidades, cuál es el tiempo aproximado de duración, el proceso de elección de un Monitor y la función que cumple, y aclarar todas las dudas que tengan acerca del tema². Para ello es importante que tal proceso se desarrolle de forma pausada clarificando cualquier duda o inquietud que el mismo Scout posea acerca del proceso en general, por lo que se sugiere que este tiempo sea de aproximadamente un mes.

En esta etapa se hace el diagnóstico de acuerdo con las propias motivaciones y sus respectivos fueros internos. Cada scout hace un análisis personal respecto de sus gustos y motivaciones, identificando de esta forma el Campo de Interés Personal en el que puede trabajar una especialidad.

Construcción inicial de la Especialidad:

Con el fin de tener una visión y registro general de las Especialidades que se desarrollan en la Unidad, esta se registra en la cartilla del Scout por el mismo, en la que este debe escribir su nombre, el nombre de la especialidad

² Ver cuadro resumen de las áreas temáticas de la presentación de las especialidades



que desea, fecha, cargo, patrulla, el motivo por el cual va a trabajar esta correspondiente a los objetivos de la Especialidad construidos por él mismo, que en la alegoría de una gran excursión, hemos denominado Azimut³ (para evitar de esta forma expresarle a los jóvenes conceptos que técnicamente por los adultos son de manejo cotidiano, como “objetivos”, pero para ellos pueden ser de mayor complejidad en su jerga), nombre del monitor, qué territorios y desafíos se van a presentar durante su trabajo escogiéndolos por casillas (evidentemente relacionado con su etapa de progresión); en este último aspecto el Scout debe escoger y comenzar a trabajar al menos una casilla de un Territorio particular, si fuera ese el caso, esta irá aumentando de casillas en Territorios diferentes por la construcción de las especialidades venideras y con la respectiva sugerencia del dirigente de la unidad para escoger equilibradamente en los diversos Territorios.

En la cartilla se debe incorporar los contenidos que se van a tratar durante la especialidad, los que deben ser orientados por el Monitor que el Scout ha escogido y comunicados al dirigente de la Tropa. Siguiendo la línea alegórica de las grandes excursiones, se ha traducido la secuenciación de estos contenidos y registro respectivo en “Mapa de la Especialidad”.

Luego de haber construido Azimut, Desafíos (Casillas) y Mapa de la Especialidad, el Scout procede a trabajar los lineamientos de la planificación de las actividades que irá retroalimentándolos con su Monitor y presentándolos a su respectivo Consejo de Patrulla, lo que dará activación al Ciclo de programa en la Tropa en función de las Especialidades que cada Scout de una patrulla este trabajando.

LAS ESPECIALIDADES ENTREGAN EL ESPACIO PARA EL LOGRO DE DESAFIOS, NO GENERA LOS DESAFIOS Y POR UNA CONDICIÓN NATURAL, EL SCOUT PODRÁ EVIDENCIAR, POR MEDIO DE LAS AVENTURAS DE ESPECIALIDAD, EL DESARROLLO DE CADA TERRITORIO Y POR ENDE DEL DESAFÍO MÁS CERCANO A ESTE.

Monitor:

El monitor, no es una persona cualquiera, debemos recordar que es él quien orienta al scout acerca de los contenidos, tareas y trabajos, que el muchacho debe realizar para lograr los conocimientos y habilidades requeridos para su especialidad.

El monitor puede ser cualquier persona idónea en la facilitación de la adquisición y desarrollo de competencias planteadas por el scout, así entonces, este puede ser un adulto o par intra Movimiento o extra Movimiento, pero siempre la coordinación de este con el scout DEBE ser en presencia del Jefe de Tropa o alguno de sus asistentes (adulto de la unidad).

³ Azimut, palabra árabe, cuyo significado es A = al, Zimut o Zimuto = Camino; “Al Camino”.

En la operación con brújula esta palabra es ocupada técnicamente para determinar el “punto de referencia” que el explorador determina una vez que ha trabajado con la brújula su rumbo a seguir



El muchacho escoge a su monitor y se plantean los contenidos de la especialidad, diseño de aventuras personales y colectivas, que se plantearán en el Consejo de patrulla y el monitor en caso de ser externo a la Unidad, debe ser orientado permanentemente por el equipo de dirigentes en relación con el tiempo y la metodología a ocupar, la duración, flexibilidad en contenidos y de las aventuras, los criterios de evaluación y el carácter vivencial de la especialidad. La responsabilidad del equipo de dirigentes es de cerciorarse de la idoneidad ética del monitor, procurar que sea conocedor del tema en cuestión, sin ser necesario que se trate de un profesional o experto en la especialidad. Puede ser, un scout, pionero o caminante que ya haya obtenido la especialidad, un dirigente, un familiar o apoderado, un profesor entre otros en que el muchacho confíe.

En ningún caso, el no existir un monitor para la especialidad obstaculizará el desarrollo del proceso ya que este podrá ser conducido por un adulto idóneo y conocedor del proceso completo del proceso de obtención de la Especialidad.

Determinar plazo máximo para tener monitor, se recomienda dentro de las dos primeras semanas en el comienzo de la construcción de la Especialidad.

Recomendaciones para el monitor:

- Duración no más de tres meses.
- Flexibilidad de acuerdo a la edad y a la etapa de desarrollo del scout con respecto a los contenidos.
- Trazado de Azimut (objetivos) por parte del scout, en pleno conocimiento del monitor y del dirigente de la unidad.
- Metodología a ocupar y el carácter vivencial y práctico para el scout. (concebir el aprendizaje por la acción, el desarrollo de comunidades de aprendizaje, el pensamiento creativo, aprendizaje basado en situaciones problemas y que este sea significativo entre otras)
- Considerar que el proceso de la especialidad es un continuo dentro de una zona de desarrollo que aproxima la situación real del Scout con la potencial a lograr⁴, expuesto en cada Azimut por el scout trazado más los territorios y desafíos evidenciados(Casillas); y que en esta zona intervienen muchos mas factores y actores en el cumplimiento de tal
- Trabajos a realizar que sean realistas y accesibles por el joven que fomenten constantemente su motivación.

⁴ Lev Vigotsky, Zona de Desarrollo Próximo (ZDP)



Planificación de la Especialidad:

El monitor juega un rol primordial. Él orientará los contenidos de la especialidad, que el muchacho debe trabajar, además de las aventuras personales y colectivas. Estos contenidos deben ser competencias (sean contenidos u otros que favorezca el desarrollo de la habilidad y destreza por parte del scout) por adquirir durante el proceso de la especialidad y progresión, que puedan reflejarse en la realización de actividades personales y colectivas.

En esta etapa, el monitor debe desarrollar un proceso de seguimiento al muchacho en la construcción de las actividades, considerando que los scouts son todos diferentes, y para efectivamente contribuir al desarrollo personal, un espacio que va más allá de las actividades masivas o comunes, enfatizando la elección personal fundada en los gustos e intereses personales.

Es de especial importancia recordar que las actividades y/o ideas propuesta por parte del Scout para el desarrollo de la especialidad, siendo estas colectivas y en algunos casos personales, sean vertidas y conversadas en el Consejo de Patrulla, de esta forma, la Patrulla asume un rol significativo en el trabajo que el Scout vaya realizando en su Especialidad y a la vez sea retroalimentado por sus pares y se potencie el Organismo de Participación Juvenil Correspondiente, realizando la connotación del Sistema de Patrullas.

Si hay más de un joven trabajando la misma especialidad en la Unidad, podemos motivar para que ellos realicen en conjunto la actividad colectiva. Esto nos sirve para fomentar la motivación del trabajo en equipo y desarrollar comunidades de aprendizaje. Lo anterior también se visualiza si los Scouts trabajan especialidades diferentes pero que tales habilidades y destrezas que se desarrollan tras una Competencia de cada Especialidad, pueden ser realizadas en conjunto en una Aventura Colectiva, estableciendo entonces para una misma Aventura el trabajo en pos de varias Especialidades distintas.

Los plazos deben ser claros y específicos, en tal forma que en su totalidad abarquen un espacio de tiempo que en ningún caso puede superar los tres meses como máximo, pero que sin duda puede ser inferior, dependiendo de cada rango de edad los límites específicos y las competencias y preconceptos construidos previamente.

Ejecución de las Actividades:

De acuerdo con la planificación de las actividades se realiza la aventura que corresponda, pudiendo ser personal o colectiva. Es importante que el dirigente y el monitor acompañen es este paso al Scout, siendo recomendable la aplicación en actividades al aire libre, y necesario que estas incluyan "investigación de campo", es decir indagaciones que vayan más allá



de lo bibliográfico o de Internet, si no que deben considerar entrevistas, visitas a lugares y encuentros específicos con la realidad concreta.

Se recomienda que no sean muchas las aventuras colectivas. Privilegiando el espacio para el desarrollo de las actividades personales, pero no desconociendo el beneficio de las primeras; en tal contexto la relación debe manifestarse 1: 2, es decir una aventura colectiva por cada dos aventuras personales.

Evaluación:

Previamente debemos dejar clarificado lo que entendemos por el concepto Evaluación.

Entendemos por evaluación al proceso donde los actores involucrados levantan evidencias o "pistas", hechos sin emisión de juicios, que muestran el avance del Scout en el proceso de aprendizaje propiamente tal. Por ello no cabe indicar expresiones como correcto o incorrecto, bien o mal hecho, frente a las acciones que va desarrollando frente a las habilidades, destrezas y competencias en desarrollo, en tal forma es el propio Scout quien reflexiona y sanciona que tan cerca o tan lejos está del logro de lo propuesto, sean azimut de la especialidad o desafíos por casillas a desarrollar y lograr.

1. Scout

No es discutible que quien evalúa principalmente es el propio Scout, protagonista principal del desarrollo de la Especialidad que desea obtener. En este aspecto, el proceso evaluativo más importante que genera el Scout es la evaluación permanente, ya que en tal el joven levanta las evidencias o pistas que le indican que tan cerca o lejos está del cumplimiento del Azimut que el mismo se trazó por un lado, y por otro, evidencia el acercamiento a los desafíos que escogió por medio de las Casillas del o los Territorios involucrados.

Al igual que una exploración, se marcan Hitos identificando el avance hacia el Azimut fijado, la evaluación se desarrolla de igual manera, por medio de "Hitos" definidos por quien explora, es decir el Scout y de forma permanente a lo largo de la ruta escogida en su Mapa, vivenciando aventuras en las que permanentemente se le presentan desafíos útiles para su vida.

La Evaluación final es solamente la recolección de las evidencias tomadas a lo largo del proceso de evaluación permanente.

Una vez terminada la exploración se revisan los hitos marcados lo que evidencia el desarrollo total de la Travesía vivida, concluyendo sobre ella, para prepararse así a la siguiente exploración... POR LO TANTO LA VIDA DEL SCOUT ES UNA EXPEDICIÓN PERMANENTE.

En función de la alegoría anterior, se ha denominado Travesía al proceso por el cual el Scout reúne la evidencia registrada en cada hito o



evaluación permanente; entonces la Travesía será la identificación de la Evaluación Final del proceso de la especialidad en cuestión.

Es importante mencionar que es el propio scout quien sobre la base de las distintas evaluaciones y comentarios decida si da por finalizada su especialidad o si le falta alguna aventura. (falta especificar evaluación....se necesitará pauta de apoyo)

Los registros de Hitos y Travesías, se plasmarán en la cartilla del Scout, escribiendo lo que él considera como evidencias o elementos importantes para su proceso y la asignación personal y continua de breves rúbricas evaluadoras (L = Logrado; ML = Medianamente logrado; PL = Por Lograr). En cualquier caso siempre será el propio Scout quien asigne tales rúbricas a su propio proceso sin interferencia de ningún monitor y/o dirigente.

2. Monitor

El Monitor debe evaluar, es decir levantar evidencias o "pistas" durante el proceso, en todas las aventuras personales y colectivas que el joven se haya propuesto, en función de los contenidos trazados en el Mapa que registró de común acuerdo con el Monitor (Esto se suma a la evaluación que él mismo realiza al finalizar las actividades personales y colectivas de acuerdo al logro de los Azimut y Desafíos por cartillas planteados).

En el caso de la actividad colectiva, se evalúa además, si contribuyó al desarrollo y saberes de la patrulla. Aquí evalúan las personas involucradas en la actividad, el o los dirigentes y siempre en todos los casos el propio scout.

El Monitor solo evalúa el desarrollo al logro de la competencia propuesta en los Azimut para la Especialidad por el propio Scout y por tanto no se involucra en los elementos propios de la progresión personal.

3. Jefe de Tropa/ Dirigente de la unidad

En la Evaluación, el Jefe de Tropa se centra en el trayecto del scout, es decir, va observando la evidencia en base a las habilidades y destrezas que el Scout desarrolla en las Aventuras para el acercamiento tanto a los desafíos de la casilla, como a los Azimut de la Especialidad a obtener

El scout debe plantearse plazos para el aprendizaje de todos los contenidos donde deben estar en constante evaluación, ya sea por parte del monitor y el dirigente que supervise su especialidad. Estas evaluaciones deben ser concertadas de común acuerdo, para ir viendo los avances que vaya teniendo en su proceso y el ritmo de trabajo de la especialidad y no para cuestionarlo, debemos recordar que la evaluación solo levanta evidencias de las acciones que fueron ya hechas, por lo que no tiene ninguna cabida emitir juicios, ni menos cuestionamientos por parte de los adultos en el proceso de



cada Scout. Por ello es importante considerar siempre que los adultos deben evaluar las acciones hechas por los Scouts desde el punto de vista de los que ellos aprenden y no desde lo que se les puede enseñar.

Algunas estrategias de evaluación tanto para el Monitor como para el Jefe de Tropa pueden ser observaciones guiadas por medio de las aventuras que el Scout vivencia en contraste con los Azimut y Desafíos por Casillas, entrevistas personales con el Scout involucrado como así mismo con la patrulla de procedencia, intercambio de información entre el dirigente y el monitor, como también de otros actores tanto de dentro de la unidad y grupo como de fuera de este, etc.

En el anexo y documentos de apoyo va una sugerencia de cartilla que señala algunos aspectos que se pueden evaluar.

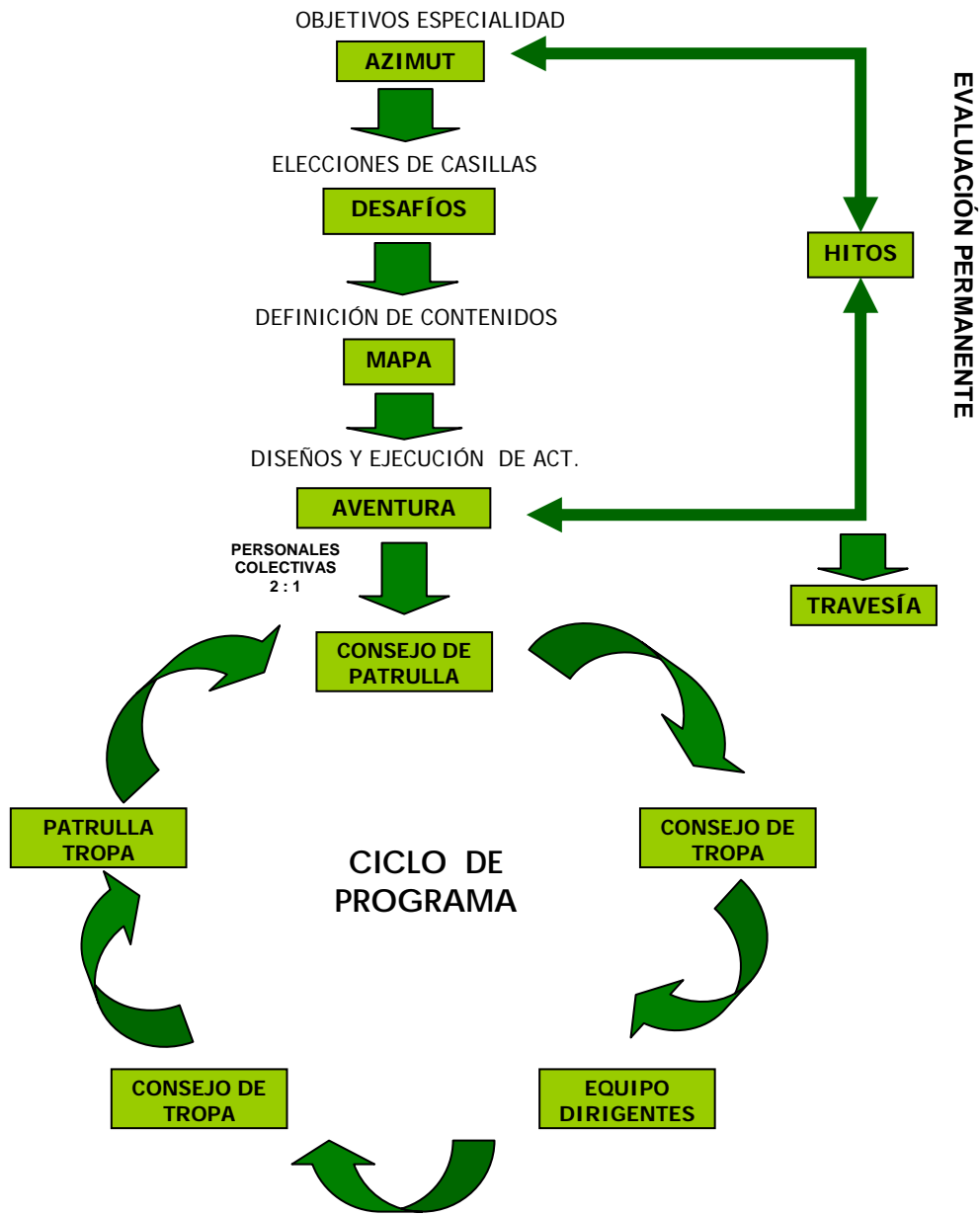
Ceremonia Entrega de Insignia:

Esta como lo indica la Guía de Método debe ser breve, natural, solemne y significativa para el muchacho, en esta es él el protagonista, ya que aquí se pone fin al proceso de su especialidad y se le hace entrega de la insignia que le reconoce como especialista en el tema que escogió, aquí también se le puede invitar a continuar el trabajo con otra especialidad en un plazo cercano. Por lo tanto la entrega de una especialidad es una Ceremonia mas que nutre el elemento "Ceremonial" de nuestro Método y aquello sin duda alguna es positivo, ya que el destacar los logros educativos de forma mas seguida, mantiene el incentivo del propio Scout a seguir generando compromisos y proyectos que activen continuamente su avance en el progreso de nuevos aprendizajes.

En lo referente a la entrega de la Especialidad, reforcemos que esta se entrega al final del proceso; caso distinto es la entrega de la Etapa de progresión, que se entrega en el momento que el Scout escoge sus desafíos por casillas, de esta forma no se generarán entregas simultaneas de especialidades (que marcan el final de un proceso) con etapas de progresión (que marcan el inicio de un proceso mayor). Señalemos que en la medida que se va generando el dinamismo del trabajo de las especialidades, el momento de elección de desafíos en una especialidad, será también momento de evaluación de los desafíos por casillas que vienen ya escogidos de la o las especialidad (es) anterior (es)



PROGRESO EDUCATIVO DEL SCOUT (Secuencia Metodológica)





AZIMUT, MAPA Y AVENTURAS DE LAS ESPECIALIDADES (OBJETIVOS, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES DE LAS ESPECIALIDADES)

AZIMUT (OBJETIVOS)

Los objetivos o idea que el Scout tenga para desarrollar suponen una primera concreción de las intenciones educativas o del qué enseñar. Si bien, el scout no posee tal mirada y en su mayoría se enfoca en lograr una competencia en particular, referente al tema libremente escogido eso que denominamos "la idea"; se debe delegar en él la generación y construcción formal de tal idea o de los objetivos (Azimut), los que deben ser orientados por medio del monitor, en concordancia con lo que el joven plantea y coordinados por algún dirigente del equipo de unidad. La idea de la presencia de este último es visualizar la correcta generación de objetivos (Azimut) acordes a su desarrollo.

Sin embargo son objetivos (Azimut), y en tal naturaleza su carácter general y quizás poco preciso no proporciona mayores directrices claras para la acción que cumplirá tanto el monitor como el dirigente.

El cómo concretar más las intenciones formativas y educativas de la especialidad, visión que debe tener el dirigente de la unidad, ha dado lugar a diversas propuestas desde un intento de precisar más los objetivos, lo que sin duda es inoperante ya que el scout ha hecho su declaración a alcanzar en la especialidad (ya definió sus objetivos) y los demás actores toman conocimiento y encausarán tales, hasta considerar que para aclarar mejor dichas intenciones pueden tenerse en cuenta aspectos que ayudarán a tal encauzamiento. Para ello, es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los azimut evidencian los contenidos sobre los que versa el aprendizaje:
No se trata de que el objetivo sea un listado de contenidos a desarrollar; por el contrario este debe reflejar qué tipo de ámbitos y contenidos en su globalidad se trabajarán, de esta forma será fácil su contraste con las actividades que el scout comience diseñar y ejecutar, dando cabida a tal coherencia por la vivencia que él desarrolle. Este patrón es importantísimo desde el punto de vista de los procesos de evaluación que se deberán generar, así cuando la evaluación se lleve a cabo, el scout sabrá perfectamente su grado de acercamiento a la conquista de tal objetivo (Azimut)
- Los azimut indican los resultados del aprendizaje que se esperan obtener
: Explícitos y claros, sin desviaciones de lo que se quiere alcanzar
- Los azimut explicitan la generación de actividades para el aprendizaje:
Debe ser clara tal declaración, e invitar al desarrollo de tales en forma individual y colectiva, intra y extra Movimiento



- Los azimut son realizables: apunta a que lo propuesto como objetivos es coherente con lo que es posible lograr por parte del scout, teniendo en cuenta su entorno, sus propios preconceptos (lo que ya sabe), su acceso a recursos materiales y no materiales.
- Los azimut deben llamar a la acción de parte del scout: apunta a que los objetivos son de génesis y responsabilidad propia del jóven, independiente que para cumplir con ellos pueda recurrir a su patrulla, como a la unidad u otra estructura intra o extra Movimiento.
- Los azimut se centran en el objeto que les da su causa: Es decir su especialidad. Estos no llaman al desarrollo de desafíos de la progresión, ya que comprendemos que es la propia especialidad, en su desarrollo, que evidenciará la existencia de tal proceso, por lo que una vez que el jóven, por medio de las actividades que se ha trazado y ha empezado a vivir, le será de mucha más facilidad identificar cuales son los desafíos o territorios que desea trabajar. En este punto es necesario mencionar que tal elección de desafíos o territorios será de manera equilibrada en aquellos que evidencia éxito rápido como en aquellos en que el desafío de conquista es mayor.
- Los azimut evidencian el tiempo estimado a su cumplimiento: Aunque este aspecto no es muy común; para el desarrollo operativo de una especialidad, el objetivo debe indicar tramos de tiempo definidos en donde el scout, previa reflexión individual, hace explícito el compromiso de su cumplimiento. Se debe destacar que la reflexión para definir los tiempos la desarrolla solamente el scout y tal espacio se debe respetar luego en la coordinación y registro de los otros actores, ya que es él y nada mas que él quien puede decidir cuanto es capaz de aprender y a qué ritmo

MAPAS (CONTENIDOS)

Para determinar los contenidos adecuados para el desarrollo de una especialidad en la rama Scout se debe tener en cuenta, los siguientes criterios:

- a) Conviene la necesaria coherencia entre los contenidos y desarrollo de las actividades establecidas para la especialidad y los objetivos formulados para tal por parte del scout, previa coordinación y consenso con el monitor y Jefe de tropa respectivo, muy en particular, en que los contenidos a tratar no se limiten exclusivamente a aspectos conceptuales. Con ello no se trata de reducir la importancia de estos contenidos sino de tener en cuenta que el aprendizaje que se pretende desarrollar precisa una estrecha relación entre actividades y objetivos, favoreciendo así la interacción entre el aprendizaje conceptual, la adquisición de destrezas y el desarrollo de actitudes críticas ante la materia tratada en la especialidad.



- b) Es necesario advertir del peligro que representa el enciclopedismo, presente en muchos dirigentes y monitores, que obliga a tratamientos superficiales y provoca el reduccionismo conceptual, ya que la incorporación de nuevos conceptos y/o contenidos se centran exclusivamente en el desarrollo y ejecución de actividades (aventuras), de tal forma, el aprendizaje esperado se construye por vivencia y no por exclusiva lectura.
- c) Si se parte de la imposibilidad de cubrir todo aquello que merece ser tratado, trabajado y estudiado, conviene ofrecer una visión actual y estimulante de algunos campos que posibilite e incite a una ampliación posterior, en función de los distintos intereses y necesidades, tópicos contemporáneos que den la idea de los avances o innovaciones más recientes del área en cuestión en la especialidad y de sus aplicaciones tecnológicas si corresponde, sin olvidar las repercusiones ambientales y sociales.
- d) Los contenidos propuestos deben promover la visión de la especialidad como cuerpo de conocimientos abierto y en permanente construcción. Para ello conviene presentarlos como:
- respuestas tentativas a situaciones problemáticas
 - teniendo en cuenta la evolución histórica
 - las transformaciones revolucionarias de área o tema elegido
- e) La selección de contenidos debe tener en cuenta, por otra parte, las diferencias entre el nivel básico y superior de acuerdo con la naturaleza propia del joven. Conviene ofrecer, sobre todo en el nivel elemental, una visión de la especialidad siempre accesible a todos, capaz de favorecer actitudes positivas hacia su trabajo, así como de proporcionar una componente educativa necesaria para todos los ciudadanos. Deben evitarse las barreras discriminatorias por razones físicas, psicológicas, etnia, religión o dificultades especiales de los jóvenes, es decir, nunca la condición natural de cada scout deberá ser un impedimento para el logro de una especialidad particular.

Finalmente es preciso hacer explícitos los criterios de secuenciación de manera que se evite la simple acumulación de temas, para lo que debe proporcionarse un hilo conductor que dé sentido a la secuencia establecida.

¿Cuáles serían entonces los contenidos o temas a tratar de una especialidad, más apropiados para los jóvenes de 11-14 años?

- En primer lugar, la selección del contenido debe ser coherente con los objetivos ya diseñados y con las aportaciones realizadas desde las diferentes fuentes (monitor, dirigente, etc.).



- Seleccionar los contenidos más adecuados en relación a sus necesidades sociales y a su propia idiosincrasia.

Vamos a presentar, a continuación, una serie de criterios para la selección

1. Debe focalizarse sobre un número limitado de conceptos. De ello, es necesario jerarquizar los conceptos según su dificultad, por lo que se sugiere además que estos sean simples al igual que las ideas tratadas sean básicas.
2. Deben ser interesantes para el scout que opta a tal especialidad, y este interés debe ser permanente durante todo el desarrollo de la respectiva especialidad. Logro importante es que el grado de interés y motivación del jóven vaya cada vez más en aumento y en el término del proceso de adquisición de la especialidad, sea el punto de mayor motivación e interés, no sólo por la entrega de la insignia sino que sea por el grado de experiencia y aprendizaje generado.
3. Los contenidos seleccionados deben permitir un desarrollo de procedimientos y actitudes de indagación (investigación) de carácter general, es decir un conocimiento de la forma de investigar en los temas que apunta con la clara visión de que llegará a una meta rápida y estable, de lo contrario generaremos frustración en el proceso de habilidad y destreza en la indagación que se pretende.
4. Los contenidos seleccionados deben permitir la propuesta de actividades didácticas concretas y específicas de forma individual y colectiva intra y extra Movimiento. Deben estar al alcance de los jóvenes, teniendo en cuenta su experiencia y madurez intelectual.
5. Los contenidos más adecuados son aquellos que están más próximos a la realidad del scout (salud, conocimiento del cuerpo, comportamiento de objetos cotidianos, etc.), ya que a través de ellos puede lograrse más fácilmente la transferencia de los conocimientos mayormente complejos, sean estos científicos o no, a su realidad cotidiana. Por lo tanto deben tener una utilidad directa e inmediata para que los jóvenes comprendan su entorno cotidiano e interactúen con él.
6. La diferenciación de los contenidos en disciplinas debería ser una meta y no un punto de partida

Teniendo en cuenta todos estos criterios proponemos, **como ejemplo**, una serie de puentes que persiguen relacionar diversos temas de interés en aspectos cotidianos o cercanos a cada scout, para que de esta manera, se puedan comprender de mejor forma, tanto conceptos, como contenidos de una especialidad particular. Como se ha destacado estos son sólo ejemplos, por lo que tanto monitor como dirigentes de la unidad pueden desarrollar diversos puentes para facilitar la comprensión y construcción del aprendizaje de los jóvenes en cada tema escogido.



- La visión y la luz.
- Calor, frío y cambios de temperatura.
- El oído y la producción del sonido.
- Movimientos y fuerzas.
- La respiración y el aire.
- El comportamiento de las cosas en el agua.
- Nosotros y los demás animales.
- El suelo y el crecimiento de las plantas.
- El firmamento, las estaciones y el tiempo meteorológico.
- Materiales y sus usos.
- Circuitos eléctricos sencillos.
- El agua y el comportamiento de las cosas en ella

AVENTURAS (ACTIVIDADES)

Las Aventuras desarrolladas por el Scout en la especialidad, deben siempre considerar el privilegio que tiene esta como base para el trabajo de una especialidad cualquiera; las aventuras son vivenciales, se requiere que por la acción se construya el aprendizaje, tanto de la competencia buscada como así mismo de las habilidades y destrezas. Las aventuras serán reforzadas en la relación 2:1 ya explicada y ellas serán el espacio privilegiado para el avance de los desafíos por casillas de la progresión personal, por lo que se concluye que es el sistema de especialidades quien "mueve" efectivamente el buen desarrollo de la progresión personal.





RELACION DEL SISTEMA DE ESPECIALIDADES Y LOS ELEMENTOS DEL METODO SCOUT.

Ley y Promesa:

El trabajo de especialidades tanto en aventuras personales como colectivas, entregan al muchacho el espacio para vivenciar los valores declarados en la Ley scout, el muchacho se hace responsable de su proceso, esto permite potenciar claramente el compromiso adquirido, sin dejar nada a medias, buscará la amistad y el apoyo en su patrulla para poder cumplir con sus aventuras colectivas, trabajará con alegría, y en tal proceso se cruzará fuertemente una rica educación en valores por la gran interacción que se generará permanentemente entre pares.

Aprendizaje por la Acción:

Además de generar aventuras propuestas por los intereses de los muchachos, el trabajo de una especialidad busca que el scout sea protagonista de las actividades, es decir.....SE PROFUNDIZARÁ CON TEMAS DE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE, APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO, PENSAMIENTO DIVERGENTE, METECOGNICIÓN Y OTROS QUE REFUERZEN LA CONCEPCIÓN CONSTRUCTIVISTA DEL APRENDIZAJE (se escribirá en lenguaje mas coloquial para su buena interpretación por todos)

Sistema de Equipos: La Patrulla – Tropa

El Sistema de Especialidades también favorece a los Organismos de Participación Juvenil, motivando la personalidad, las necesidades e inquietudes de nuestros jóvenes, un Consejo de Tropa con tareas claras y concretas, en el que cada scout adquiere conocimientos en un tema determinado y desarrolla actividades colectivas, fortaleciendo su carácter y compartiendo en patrulla.

Consejo de Tropa:

A este organismo se le informa de la aventura colectiva y/o personal que el Scout de la patrulla ha manifestado como necesidad e inquietud a desarrollar en la patrulla y/o unidad, fruto del trabajo por su especialidad; se desarrolla efectivamente la distribución en el mes de las aventuras vertidas por los integrantes del Consejo de Tropa, generando así el programa de la unidad o patrulla. Para que el joven organice la actividad también es aconsejable que se vea la forma de evaluación colectiva de ella, ya que esta fase de evaluación también es parte del Ciclo de Programa.



El rol del Guía y de la Patrulla

El guía tiene la misión de acompañar, apoyar y orientar el desarrollo de una especialidad, y por ningún motivo, éste debe transformarse en un escollo difícil de sortear a la hora de desarrollar las aventuras propias de la especialidad ni menos en el proceso de la evaluación.

La Patrulla

Ayuda al scout en el camino de la especialidad, participando de las aventuras colectivas, ayudando en la búsqueda de material bibliográfico, indagando con él y especialmente, escuchando cuando el joven quiera compartir con ellos el aprendizaje que ha ido adquiriendo durante el desarrollo de la especialidad. Se centra en el Consejo de Patrulla la participación para el refuerzo y generación, a partir de los intereses de cada scout por su especialidad y progresión, la entrega y propuestas directas al Consejo de Tropa de cada aventura (CICLO DE PROGRAMA)

Marco Simbólico:

La insignia representa el reconocimiento de un proceso educativo, se entregan al final del periodo.

Nuestra institución posee una importante variedad de insignias de especialidades, las cuales han sido las más comunes en los intereses de los scouts, de no existir la insignia específica, los muchachos puedan diseñar su propia insignia, la cual se podrá complementar con certificado para especificar la Especialidad respectiva. Se debe mantener los criterios de diseño de las insignias existentes (dimensiones, forma, etc.)

El scout podrá sacar tantas especialidades como lo desee, no habrá limitación en tal punto, comprendiendo el concepto de especialidad hoy. Las insignias se portarán de forma armónica previo acuerdo de reformulación de una nueva propuesta de portar y de la normativa institucional

Es el joven quien elige las especialidades que va sacando para agregar una nueva.

Ceremonial:

La entrega de la insignia (reconocimiento a su mérito-progreso)

Naturaleza:

Relación con el adulto:



Programa de Jóvenes:

Se debe procurar, que en la especialidad las aventuras personales y colectivas, estén en relación con el desarrollo de cada scout y no iguales para todos. Al ser el sistema de especialidades un gran generador de actividades-aventuras, potencia el cumplimiento de desafíos. Debemos recordar que cada joven es distinto a los otros y las necesidades no tienen por qué ser las mismas de sus compañeros de patrulla o tropa. Cabe señalar además que el sistema de especialidades nos permite trabajar el "Ciclo de Programa" de forma dinámica y participativa en donde nuestros jóvenes se sienten parte de este y por eso uno de nuestros roles es motivar a los muchachos a trabajar las Especialidades.

Fogata:

Al finalizar la especialidad el joven, como uno de los trabajos de esta, debe elaborar una breve fogata con respecto al tema de su especialidad. En las primeras fogatas el dirigente orienta al Scout en su actividad, destacando que deben dejar escrito en ella la bibliografía que deja constancia del origen de las materias y documentos para la especialidad y sus actividades, indagación y/o investigación referente al tema de la especialidad en cuestión, no se trata de un informe académico o libro a publicar, solo es un breve documento de no mas de 5 a 10 páginas con ilustraciones etc.

Etapas de Progresión:

Al inscribir la especialidad, se debe escoger el territorio y desafíos a trabajar, es por esta razón la importancia del seguimiento que debe hacerse de cada uno de los muchachos para así facilitar el trabajo de la progresión personal y a la vez hacerlo mas atractivo para los jóvenes de nuestra Rama.

Por otro lado y en relación a los Cargos Permanentes de la Patrulla, los guardianes deben ser los primeros en trabajar las especialidades de acuerdo a sus respectivas funciones y así perfeccionarse. De esta manera, además motivaremos el uso de cargos al interior de las patrullas.



5. CAMPOS DE INTERÉS PERSONAL

Entenderemos por Campo de Interés Personal, un área temática que incluye una serie de especialidades vinculadas entre sí, particularmente desde la perspectiva y los énfasis desde los que es enfrentada.

Cuadro de Especialidades por Campos de Interés.

Animación Religiosa	Ciencia y Tecnología	Comunicación	Cultura y Humanismo	Deporte
Catequista	Astronomía	Internet	Arqueología	Andinismo
Diácono.	Ciencias ambientales	Intérprete	Civismo	Atletismo
Acólito	Ciencias aplicadas	Periodismo	Culturas Indígenas	Ciclismo
Monitor Espiritual.	Ciencias básicas	Publicidad	Escritor	Deportes extremos.
Religiones.	Computación	Radio afición	Filosofía	Triatlón
Salmista	Electricidad	Relaciones Públicas	Folklore	Deportes con Balón
	Electrónica	Vídeo	Historiador	Aeróbica
	Física	Lenguas	Pueblos originarios	Natación
	Química		Teología	
	Biología			

Destrezas y Aficiones	Naturaleza	Servicio	Arte y Manualidades
Alfarería	Acuicultura	Bombero	Alfarería
Acecho	Agricultura	Enfermería	Cine y video
Baile	Botánica	Orientación	Danza
Capoeira	Conservación	Paramédico.	Dibujo
Campismo	Cría Menor	Política	Dibujo y Pintura
Cocina	Entomología	Prevención de Riesgos	Diseño
Coctelería	Flora o Fauna nativa	Seguridad	Hilo y Aguja
Confitería	Geología	Servicio Social	Hilandería
Filatelia	Vida Silvestre	Primeros Auxilios	Escultura
Gastronomía			Literatura
Hilandería			Música
Malabarismo			Pintura a Brocha Gorda
Numismática			Teatro
Pintura brocha gorda			Fotografía
Pionerismo			
Señalizador			



Ahora a Trabajar

En sus manos tienen el documento de “Especialidades de la Rama Scout”, es muy importante que tengan presente que son ustedes, dirigentes de la Rama, los que hacen vida y llevan a la práctica aquellos, por lo que de ustedes va a depender que el scout desarrolle su especialidad, de una manera adecuada de lo contrario todo lo obrado será letra muerta.

Buena Caza