

DÍA 1 SÁBADO 5 DE NOVIEMBRE

Con una pequeña presentación e intervención de los miembros de la oficina Nacional Scout se dio inicio al INDABA. En esta introducción se dio un contexto de qué se está haciendo a nivel nacional en cada una de las áreas que trabaja la nación como el programa de jóvenes, la corte de honor nacional, etc.

La semana entrante con el doctor Gabriel Oldenburg se va a hacer el taller de operaciones. Asistirán 8 países y se hará la reunión de presidentes y vicepresidentes de las regiones de Colombia.

El fuerte *nuestro* estaba en el área de recursos humanos. Este año se han adelantado contactos con la vicepresidencia de la república, UNICEF y la embajada de Japón, entre otros, en el tema de minas antipersonales.

Hay que ver que las políticas sean coherentes con el desarrollo del programa. Hemos avanzado bastante, reuniones como esta son muy importantes para la nación scout.

Por su parte, la corte de honor nacional está viajando a las regiones y está contando qué se está haciendo al interior de la misma.

(Un par de personas renovaron la promesa por nombrarlos coordinador de zona y de recursos humanos)

Intervención área de recursos humanos.

Se ha venido desarrollando un trabajo para volver operativas las políticas de recursos humanos. Hay que encaminar acciones hacia la captación de los dirigentes con base en un perfil. Un segundo proceso es el de formación en el que se han acogido a una dinámica de formación modular atendiendo a que todos son voluntarios (con responsabilidad).

Captación, formación y seguimiento son las tres partes de ese proceso. Es necesario no sólo escribir sino también atender a lo que pasa en las distintas zonas a nivel de recursos humanos. Se han otorgado 3er y 4to maderos y se ha incrementado la red de personas que tienen interés en el tema de recursos humanos en la asociación.

A nivel de programa de jóvenes, hay una dinámica a nivel nacional donde las comisiones han definido unos planes de trabajo para el año con los que han podido visitar algunas zonas del país. Esto se desarrolla desde mediados de año, se quiere generar un acercamiento directo con los diferentes grupos para desarrollar la dinámica de integración regional.

En el caso de ramas mayores se realizó “*Orientaciones para el trabajo de ramas mayores*”; éste es un documento transitorio mientras se terminan de definir los materiales educativos de toda el área. Hay una dinámica desde el nivel nacional de poder implementar de la mejor manera las políticas que se desprenden las políticas mundiales. Todos quisieran ver resultados inmediatos pero todas las cosas tienen su tiempo.

Se hizo la bendición de las pañoletas jesuitas. Luego se hará la presentación de cada grupo. Se entregaron las pañoletas a todos los participantes del INDABA.

Antes de comenzar con las presentaciones a la cabeza del grupo IV de Medellín, Oscar (Apellido) hizo una recapitulación de las conclusiones del INDABA que se desarrolló en Cali dos años atrás.

CONCLUSIONES INDABA 2003 “Ser más para servir mejor”

En esta exposición se hizo un recuento de los principales puntos a los que se llegó como conclusión en el INDABA pasado. De lo más importante por aclarar está:

Se dijo que los grupos están quedados en el sentido en que deben participar de al menos dos actividades de espiritualidad ignaciana en el año. El 73 está bien.

Todos los grupos deben contar con un acompañante sacerdote jesuita. Incumplimiento del movimiento respecto al propósito de la compañía de Jesús.

Los grupos deben hacer una actividad dentro del colegio para mostrar la representación que tienen dentro del mismo. Medellín, Manizales, entre otros afirman su buen desempeño en este aspecto.

Intervino el representante de la oficina Scout Interamericana. Se hace la aclaración que se respeta la pluralidad de credos desde que se respete la fe católica. Es decir, un participante del grupo scout debe profesar y / o respetar al catolicismo.

Intervino Mario Cortés. Dijo que el acuerdo era construir un Proyecto Educativo scout ignaciano. La inquietud es el espacio para la presentación de ese PESI es muy corta. Se suponía que se iba a obtener un documento que aparte de esas políticas se salía con un documento del INDABA ¿?. La propuesta es que se obtenga el documento. Hay uno de Medellín... El plan estratégico scout ignaciano es diferente del PESI. Con el fin de no alterar el programa del evento la idea es que se revise el proyecto educativo y que lo haga un grupo formado por un representante de cada grupo.

Gabriel Holdemburg hizo una aclaración al momento de discutir sobre las listas de correo electrónico y el uso de nuevas tecnologías y afirmó que se habla mucho de globalización pero nos damos cuenta de que no funciona porque hay un elemento humano que no puede con la tecnología. Es bien importante que en el proyecto de

hacer una página web de los grupos scouts de ACODESI haya alguien que se siente a pensar en cómo preparar a la gente para que utilice las herramientas de la tecnología. ¿Qué lado será público y qué lado privado? ¿Hacia quiénes van dirigidos esos lados? ¿Ese espacio da la oportunidad para que sea un espacio de interacción para los jóvenes? ¿Cuál es el espacio que les vamos a dar a los niños para que se conozcan a través de una página web jesuita? ¿Quién se va a encargar del boletín mensual con toda la información? ¿Quién en cada grupo es el corresponsal de ese boletín? Hay que ir pensando todos esos detalles. Esto implica que más que tener un experto en la tecnología el hecho es desarrollar una experiencia como una red de comunicaciones.

Hay que ponerle atención a la inmediatez de la acción. Es bueno <<agarrarle la caña>> a ideas como esta pero no se puede quedar en la inmediatez de la acción porque todo se reduce luego a las memorias. La idea es ir más allá de un correo electrónico.

Cali tiene un hosting 1GH y 500 cuentas de correo. La gracia es que todos los grupos participen... todo eso se canalizaría a través de Ariel.

Presentación de los diferentes grupos scout

GRUPO 1 BERCHMANS

Son el primer grupo scout que nació en el Valle del Cauca, [el grupo] tiene una buena relación con el rector, parece que últimamente hay interés de los muchachos a querer participar. Si bien no es la aceptación que se quisiera, ésta resulta siendo buena. La membresía del clan se maneja desde la universidad y desde la presencia en el colegio a través de actividades como los campamentos.

[El rendimiento académico no es algo infalible para pertenecer al movimiento pero es un estímulo. Parece mucho más valioso el aporte si se hace mejores estudiantes de aquellos que no lo son pero aún más si se hace mejores personas en vez de tener una tropa o manada o clan de “nerdos”.]

PASTO (Grupo 2)

Se presentaron 8 dirigentes, cada uno de los cuales explicó la formación de sus ramas. En general, el grupo Javeriano estableció la importancia de lograr una integración permanente con los directivos del colegio al cual pertenecen. Se declaran un grupo de orientación religiosa, que en su formación incluye y concientiza tanto a scouts, jefes y familias. La importancia de su prestación se centró en presentar y animar a los participantes del INDABA a participar del próximo CANASJE, concluyeron diciendo que “Pasto y el grupo número II Javeriano se llama CANASJE VII”.

MEDELLÍN (grupo 4)

Tiene un equipo de trabajo muy bueno para ramas mayores, en éstas sólo pueden entrar los que han estado en tropa o han tenido un contacto directo con el grupo. Son 8 rovers y 2 dirigentes.

Gozan de una relación con el rector muy buena. El colegio los tiene dentro de su presupuesto. El representante del colegio siempre los acompaña pero no tienen acompañante jesuita por que están muy ocupados.

Son miembros del grupo las personas que pertenezcan al colegio y que tengan vínculos de consaguinidad. La formación espiritual respeta mucho a la religión católica pero la ausencia de motivación y de capellán hace que les falte un poco en este sentido.

Dejaron la invitación abierta para los 70 años del grupo en octubre del próximo año.

MANIZALES

En manada cuentan con 3 dirigentes y 2 en formación. Tienen 23 lobatos que se reúnen todos los sábados.

Mezclan los planes de adelanto para el trabajo (el nuevo y el viejo).

La manada se aísla de las otras ramas por que no coinciden en las actividades

La tropa tiene 44 scouts, 3 jefes y 7 patrullas. Resulta valioso planear y evaluar semestres con los guías para poder poner las actividades que ellos quieren. La idea es <<empelricularlos>> en un cuento para animarlos dentro de los sitios de las actividades.

Usan como herramienta un buzón de mensajes para dar la información básica de la actividad y los guías se encargan de difundir el resto de información. En este sentido usan las tecnologías de la información para compartir diversidad de cosas entre ellos.

Realizan fiestas en el colegio no tanto para ganar plata sino para <<mercadear>> la tropa.

Tienen una buena relación con el colegio por las exigencias del padre rector. Además guardan una memoria fotográfica de las actividades.

Poseen un grupo electrónico para poner calendario, mandar mensajes y poner fotos.

En cuanto a los aspectos por mejorar deben utilizar el nuevo plan, las guías siempre tienen que estar jalando a los muchachos, tienen carencias económicas para poder hacer buenas actividades y aunque los jóvenes hacen el programa de

los de tropa el problema es que se van a estudiar a otras partes y frenan un proceso.

El clan es cerrado y los rovers son personas que están en los últimos años del colegio.

4 miembros del comité del grupo pertenecen al comité de caldas regional.

YARI 25

El grupo Yarí XXV estableció los puntos mas importantes de su proceso de formación y recalcó cuales han sido las fallas de los mismos.

En su orden se aclaró que la relación con el colegio ha sido estable y positiva; sin embargo el grupo no cuenta con ayuda económica por parte del colegio.

Respecto a la filosofía de espiritualidad, el grupo tiene un claro compromiso inculcándola en el proceso de educación de sus scouts. No obstante, no se cuenta con un capellán que acompañe a las actividades del movimiento.

El manejo del proyecto coeducativo que el grupo ha manejado ha sido establecido anteriormente respecto al del colegio. Actualmente, el grupo esta totalmente alineado a las directrices del San Bartolomé permitiendo el ingreso exclusivamente a los estudiantes jesuitas.

Uno de los elementos más representativos del grupo es el rincón scout el cual es fruto del apoyo de uno de los padres de los miembros del movimiento y del aporte del espacio por parte del colegio. Este rincón fue recientemente modificado en busca de adaptar y proporcionar mejores condiciones y mayor amplitud, por la gran cantidad de participantes en el movimiento.

Respecto a la política externa del grupo, éste ha decidido integrar e involucrar a todas aquellas personas que guarden relación con el espíritu jesuita.

En conclusión, el grupo Yarí 25 reconoce el proceso de formación de sus integrantes, como un conjunto donde todas las ramas se encuentran vinculadas y relacionadas en un solo proyecto. Por último el grupo evalúa y critica el proceso de formación desde su clan, éste es el fruto de un proceso educativo donde se puede determinar la evolución de sus miembros.

JAVERIANO

Parecía que el colegio no se dejaba encontrar a la vez que el grupo scout buscaba nexos con el colegio. Sin embargo, pudieron construir la casa scout en el colegio y posteriormente se la quitaron, los desalojaron y los pasaron a un lugar en donde

podieron trabajar y se volvieron a poner en buenos términos con el colegio una vez más. Ahora tienen muy buenas las relaciones con el colegio.

El grupo tiene una gran conciencia religiosa y han tenido eucaristías muy buenas. Además tienen formas de concientización religiosa con los jefes y luego con la familia.

MAYOR DE SAN BARTOLOMÉ

Parte de un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Todos sus jefes son profesionales graduados y cuentan con un sacerdote.

Lamentablemente pierden a muchos muchachos en la migración entre ramas. El diez por ciento de los que acaban su labor en la tropa siguen en el clan.

Es un grupo económicamente débil. Tampoco han aprovechado la política de coeducación del colegio y desafortunadamente no hay compromiso de los padres de familia de tropa y clan.

En cuanto a sus fortalezas cuentan con la presencia notoria de antiguos scouts y una tradición de 20 años de escultismo.

Los amenaza la falta de tiempo de los dirigentes para dedicarse a los muchachos, la poca actividad del consejo de grupo, la falta de campamentos y contacto con la naturaleza (dos o tres campamentos al año).

Ahora tienen nuevas oportunidades con la primaria que se abrió en el colegio que ha facilitado la creación de la manada. Además, los papás son muy activos. También cuentan con un esquema de capacitación brindado por la zona de Bogotá y con la adopción de las etapas que propone la OCI.

Tienen como lema “Mejores bartolinos porque scout, mejores scouts porque bartolinos”.

El clan se ha enfocado al servicio pero aún están buscando la respuesta al qué es servir. La mayoría de muchachos son universitarios y ellos se han comprometido con la parte humana pues sus carreras están enfocadas a eso.

En un año quieren tener un programa enfocado al servicio.

El grupo maneja estratos 1, 2 y 3 pues no pueden manejar estratos más altos. Incluso se encuentran con situaciones en las que los muchachos están trabajando y estudiando al mismo tiempo.

Finalmente aclararon que el escultismo se tiene que ver en buenos ciudadanos y no simplemente en muchachos que se visten de azul para salir a caminar.

Fin de las presentaciones. Posteriormente se hizo una exposición por parte de un dirigente de pasto.

Se necesita la preparación de los dirigentes como primer punto. Además hay que reconocer el compromiso de dependencia, es decir, reconocer la relación inseparable entre colegio y movimiento

No se debe perder el criterio de humildad. La visión de utilidad no debe estar enmarcada dentro de un criterio egoísta.

Si no se enseña con el ejemplo se percibirá que ha decaído la mística.

Lo malo y lo feo de un grupo son puntos a corregir.

Los colegios respetan el medio y sistema de formación scout pero asimismo reclaman compromiso y participación de los padres de familia, los estamentos directivos de los colegios no se basan en la participación de padres en asambleas aisladas.

El grupo debería inducir a los padres de familia al movimiento a través de cursos (como el antiguo "Flor de Lis") para dar a entender la importancia de un grupo scout. El grupo debe revivir la opción de reencontrarse con los padres de familia, enseñar qué es, cómo funciona, etc.

En este sentido, el grupo Javeriano ha hecho reuniones intra-jefatura (encuentros de formación y compromiso) y luego invitan a los padres de familia para vivir dichas experiencias de inducción para promocionar este tipo de acercamientos.

Si se quiere llenar las expectativas del movimiento scout se debe mantener la relación entre grupo-instituciones.

El grupo no se rige por los lineamientos de los colegios a los cuales pertenecen y aquí es donde debe cuestionarse entonces si existe coincidencia entre planes de trabajo, objetivos y filosofía Ignaciana. Si es así si se justifica un sometimiento al reglamento.

Por historia, tradición y principio, los jesuitas llevan la esencia del movimiento scout.

Hay que entablar una opción de diálogo entre movimientos y directivas de las diferentes instituciones para reestablecer aquellos puntos donde no hay un claro consenso.

La filosofía de movimiento está en permanente cambio.

Hay que pensar en si existe orgullo por portar el uniforme y se debe dar ejemplo en este tema. Se puede perder el principio de autoridad a partir de situaciones como estas.

El uniforme además de infundir afecto y pertenencia, debe infundir respeto.

La relación grupo-familia es mucho más directa que la de grupo colegio.

Lo que se debe hacer es aprovechar la buena comunicación padres-colegio para cerrar la flecha entre padres de familia y grupo y favorecer la relación con el colegio.

Se necesita hacer sinergia para lograr un propósito común; cuando se agote la opción de flechas de comunicación, el grupo debe ceder algo de si para encontrarse con el colegio a través del apoyo que se recibe de los padres de familia. La interacción es un conjunto pequeño pero igual cada uno cede algo de su espacio para lograr el objetivo.

Si vamos al colegio y reunimos al comité del grupo y le damos vida y hacemos un compromiso nos encontramos con el propósito de mejorar.

Aquí inicia el debate en torno a la forma de llevar el uniforme scout y las relaciones colegio-grupo.

¿Se acopla el movimiento a la juventud o la juventud al movimiento?

Se debe lograr una dinámica de crecimiento acoplada a la realidad generacional.

Los padres sí apoyan y siguen el proceso de sus hijos, sin embargo, el promedio de participación de los padres es mínima. Es por esto que se justifica la propuesta de intensificar las relaciones.

Existe un compromiso voluntario de parte de la jefatura.

Pasto:

Nos damos cuenta de que el colegio no quiere que tengamos sólo niños sino que hay que buscar a los padres de familia y no necesariamente como dirigentes o como personas muy activas.

No es problema si está por dentro o por fuera el uniforme. Se insiste en que se tenga la camisa adentro para las ceremonias especiales. A lo que realmente se refiere la pérdida del orgullo hacia el uniforme es que algunos dirigentes ocultan el uniforme por la pena. Ese y no otro es el punto crítico del uniforme.

Cali:

Los muchachos están enmarcados en una serie de cosas que difícilmente comprenden los jefes pero no son diferentes a los de hace 8 años atrás. Son más rebeldes porque tienen más argumentos para serlo, son rebeldes porque el mundo le ha dado las herramientas o el poder para ser rebeldes.

Sin embargo, el uniforme es uniforme y no se debe perder. Si se tiene el uniforme mal puesto pues mejor que se lo quite. Es un trabajo que se tiene que hacer con paciencia. Hay que buscar que las actividades scout les digan lo bueno que es tener el uniforme puesto y BIEN puesto.

Manizales:

Los jóvenes de hoy son absolutamente distintos a los de hace 10 o 20 años.

El problema del uniforme es un problema de forma y no de fondo. Es un problema de fondo que una persona no tenga pertenencia hacia los scout mientras que es de forma que quiera que lo vean o no en la calle vestido de scout.

El atacar la forma y no el fondo hace que al momento de atacar el fondo se ve como una simple cantaleta. ¿Tener medias blancas me hace menos scout? No hay que perder autoridad y credibilidad peleando por la camisa.

Bogotá (Yarí XXV):

Los muchachos no se dan cuenta de que ellos en los scout están aprendiendo y se debe aprovechar eso para enseñarles.

En la medida en que los jefes les den la misma cantaleta del colegio y la casa los jóvenes dirán “esto ya no me gusta”.

De lunes a viernes tienen que estar ceñidos al uniforme y se vuelve hartos que todo un sábado les estén diciendo que debe portar estrictamente bien el uniforme. El scout no es scout por la pañoleta por el uniforme o por otra cosa, de hecho siempre se es scout.

Hay que unificar criterios como grupos scout ignacianos para que todos lleguen con las mismas definiciones, los mismos criterios, etc.

Ahora, en cuanto a las actividades hay que unirse más y si se va a tener una página web pues es necesario intercambiar actividades. Sería bueno tener una base de datos de actividades.

Padre de familia (Yarí):

Hay un punto que los colegios no están teniendo en cuenta: Así como hay una realidad nueva para los hijos también hay una para los padres. Los padres son una generación <<de malas>>, primero los mandaban los papás y ahora son los hijos y los profesores los que lo hacen.

El tema económico y de tiempo son temas fundamentales para tener una participación de los padres con el grupo. Hoy en día los padres trabajan y tienen actividades de extremo a extremo, la carga del colegio en tiempo es altísima y el padre termina siendo el chofer del hijo. Hay que tener en cuenta el tema de la realidad de los padres.

Los hijos tienen unos esquemas diferentes así como realidades pero el colegio está tratando de mirar cómo acomoda su modelo para mezclar una formación con disciplina a la realidad de hoy.

No podemos como grupo scout hacer lo mismo que está tratando de hacer el colegio. Si el muchacho siente confianza en los dirigentes esa es la mejor herramienta para conseguir ese grado de formación.

Si queremos que los padres se comprometan con el grupo hay que integrar a todos los padres del colegio haciendo que conozcan qué es el grupo scout independientemente de que sus hijos estén allí o no, y para eso es fundamental utilizar los medios oficiales que tiene el colegio para comunicación pues si no se utilizan ese mensaje se pierde porque llega a un grupo muy reducido de personas.

Se asume que el padre de familia no tiene nada que aportar al grupo y eso es falso porque la primera fuente de información que requiere el grupo para saber como manejar al hijo es el padre y viceversa.

La disciplina se ha ido perdiendo y esa disciplina es fundamental para que el grupo scout funcione pero hay que poner normas porque sin ellas el grupo se acaba.

El muchacho puede patear pero eso es un costo frente al beneficio que puede obtener. Si después de eso no le convence ese beneficio ese es el problema de los jefes.

Falta disciplina de grupo por parte de los jefes.

Medellín:

Muchas veces los jefes no les llegan a los jóvenes. A veces el joven no responde. Hay que llevar expectativas a los muchachos.

Pasto:

Muchas de las cosas que suceden tienen que ver con la disciplina. No es tanto aceptar sino adaptarse a la juventud y ver el espacio sin ser permisivo en muchas cosas, eso es fundamental.

Bogotá (Yarí):

La juventud cambió entonces hay que conocer la juventud. Hay que comenzar a encontrar los elementos que los identifica como cultura.

El asunto de la pertenencia empieza desde la creación de actividades en las que se comprometan los muchachos y las quieran, etc., por ejemplo, en el XXV, los lobatos empiezan a identificarse con símbolos, logos, etc., no podemos seguir aferrándonos a un uniforme y entonces debemos buscar como nos enfocamos hacia la cultura que ellos son y la potencializamos a un futuro integrando el método scout. Es decir, ¿cómo podemos hacer esas actividades mucho más amenas para ellos? Por ejemplo, a través de los juegos democráticos.

Los scout se pierden cuando las actividades son aburridas, repetidas, etc.

DÍA 2 DOMINGO 6 DE NOVIEMBRE DE 2005

Proyecto educativo scout ignaciano.

Contexto: PESI frente al PSI son complementarios y concordantes en casi todos sus aspectos. Hubo 2 tesis frente a la sigla. Plan Estratégico Scout Ignaciano y Proyecto Educativo Scout Ignaciano. Se busca dar una justificación desde el “mejor scout, desde la perspectiva jesuita”

¿Cuál es la diferencia entre el proyecto educativo scout normal y el jesuita? La idea no es cambiar el proyecto educativo scout sino agregarle las partes propias de la Ignacianidad al mismo para darle una identidad propia al PESI.

La diferencia del grupo scout a un grupo recreativo cualquiera, es la existencia de un proyecto educativo. Lo que se quiere es coger el proyecto educativo y la propuesta de los jesuitas para esclarecer qué es lo que nos diferencia de otros grupos scouts. LA ESPIRITUALIDAD IGNACIANA ES LA BASE DE LA FORMACIÓN JESUITA. La propuesta educativa de los scouts jesuitas debe estar totalmente atravesada por la espiritualidad ignaciana.

El PE se compone de unas consideraciones fundamentales sobre quiénes son los scouts pero se debe añadir que se va a complementar con el liderazgo ignaciano. Nos diferencia que vamos a ser unos líderes a la manera de San Ignacio. Siempre se busca que el liderazgo ignaciano corte la manera tradicional de ver a un scout.

Propósitos añadir un desarrollo integral bajo el MAGIS, buscando la excelencia. Y una educación permanente siempre bajo el PPI. Siempre que se hace una actividad educativa se ha de buscar que trascienda y contenga los cinco pasos del PPI.

Los principios: El scout ignaciano debe transformarse en una persona que tiene completo manejo de la humanidad ignaciana, Dios, patria, familia, escuela. La persona debe incorporar estos principios en todos los aspectos de su vida. Es relación consigo mismo y con los demás pero sobre todo en todas las esferas de la vida.

Relación con el mundo: El scout debe caracterizarse por tener un compromiso social de excelencia. El scout ignaciano siempre está pensando en el servicio a los demás-“el primero que se levanta y el último que se acuesta” “el primero que prende el fogón y el último que come”-. Se aporta desde la parte social y desde el primer momento en que un scout entra al grupo.

A través de una serie de actividades siempre se debe llegar a que la espiritualidad nos “cruce” a todos.

Conclusiones Los ejercicios espirituales deben ser el centro que guíe la parte teórica del método scout nuestro. Ejercicios espirituales, entendidos como los elementos que San Ignacio nos legó y por los que distinguimos a nuestro grupo. El liderazgo es un liderazgo de servicio, no un liderazgo cualquiera. La idea es que el scout ignaciano sea un líder.

El humanismo, Dios, Patria y Hogar en todos los aspectos de su vida.

El scout sirve, desde que entra al grupo y lo hace en todos los aspectos de su vida.

Las actividades scouts deben estar enmarcadas en el PPI, es decir, deben generar un sentimiento, acción o reflexión.

Seguimiento personalizado, es decir, no tender a la generalización (jóvenes, muchachos, etc) sino a reconocer la individualidad de cada miembro seguimiento personalizado acompañado de una educación personalizada.

Estos elementos son los que nos diferencian de cualquier otro grupo scout en Colombia y son aplicables a cualquier grupo jesuita del mundo. Sabemos para donde vamos y qué queremos con los jóvenes; ahora hay que hacer una planeación estratégica de grupo. ¿Cómo vamos a llegar al PE?

¿Cómo vender o trascender la espiritualidad ignaciana?, buscando ser progresivos:

Realizar planes estratégicos que comiencen por los objetivos terminales, luego los objetivos intermedios. Una ingeniería regresiva. El MAGIS al aplicarse debe ser un compromiso conciente.

Debate:

Se debe contar con la disponibilidad de ánimo de los rectores de la Compañía, la relación Familia, Colegio y Grupo. ACODESI encuentra necesario que se fortalezcan los grupos scouts, y la mejor forma es fortaleciendo las voluntades y excelencias de aquellas partes.

Mesa:

Para presentarlo a los rectores, se debe hablar en el lenguaje de la Ignacianidad, que es éste mismo lenguaje. Las realidades de cada colegio son diferentes, pero en forma general es necesario hacerse notar, integrarse a las actividades estudiantiles.

Debate:

1. Los ejercicios espirituales, serán el fundamento, el punto de encuentro que nos permite tener la dimensión exacta, que será el apoyo necesario para cada dirigente.

2. El movimiento empezó sin pensar en los rectores, o en el punto de vista legal. El punto cero es fortalecer las ramas, comenzamos como un grupo de jóvenes y para jóvenes.

3. Los rectores son rotativos, se debe pensar en la continuidad. Y segundo, la idea de los ejercicios espirituales ya fue propuesta, pero no se cumplió. Así que cómo se asegura que si va a ocurrir lo que decidamos.

4. El grupo 73 realizó los ejercicios, y se ofrecen los materiales y el método logrado para los demás grupos. Dicho esquema es para un grupo mayor a quince personas.

5. La actitud de los rectores no es tan grave, depende de los términos y de cómo se logra una buena comunicación.

Mesa:

Cambiar la mentalidad antes del cómo.

Debate:

Salir de una crisis es saberla manejar. No se trabaja para un rector, sino con la Compañía de Jesús.

Y también se necesita una jefatura constante, que se rija también por dicho proyecto.

Mesa:

Dicho proyecto para uno o dos años permite conservar la esencia, esencia jesuita que lleva ya unos 70 años en el escultismo nacional.

Concretando: se entregara un documento, que define la identidad ignaciana, para que sea debatido en cada grupo, y del cual se espera poder relatar un proceso para el momento del CANASJE.

Intervención del representante de la Oficina Scout Interamericana

El scout se ve distinto y es distinto por que ve las cosas desde un punto de vista diferente, vista que cambia el mundo. El PES y el PEI se unen en la intención de ser Scouts y de tener la Espiritualidad Ignaciana, pero siéndolo idóneamente. Es una oportunidad histórica e irrepitable de dejar el mundo mejor de lo que lo encontramos. La esperanza significa alegría lo cual es necesario para la visión scout. Los grupos jesuitas parecen haber entendido la expectativa Mundial.

Los métodos educativos, permiten unir las áreas de creación de los Jóvenes y el Recurso Humano, es decir adultos. Lo que tiene que quedar es un entendimiento del método

Ciclo de vida de un adulto en el Movimiento Scout

Respecto al ciclo de vida del adulto se considera en tres procesos

• Búsqueda y selección:

- Revisión de las tareas que corresponde desempeñar a los dirigentes.
- Determinación de cargos y descripción de funciones y definición de perfiles ideales (competencias personales y funcionales)
- Análisis del estado actual y detección de necesidades de recursos humanos.
- Identificación de fuentes que pudieran proveer los recursos humanos necesarios.
- Promoción del Movimiento en las fuentes identificadas.
- Acciones individuales de captación: búsqueda, calificación de candidatos potenciales, y entrevistas con las personas más aptas.

• Nombramiento:

- Acuerdo de compromiso mutuo entre la persona y la asociación (funciones y relaciones, necesidades de la persona, metas, plazos, sistema de evaluación, apoyo, diseño del Plan Personal de Formación), formalización del nombramiento o contrato (términos legales, documentos, certificados), y orientación básica a la persona nombrada (inducción).

• Integración:

- Presentación ante el personal con que deberá interactuar, acogida, e inicio del desempeño por un plazo determinado y período de prueba y familiarización.

• Desempeño:

- Desarrollo de la tarea o función para la que la persona fue nombrada.

• Formación:

- Entrega de información general sobre el Movimiento y específica sobre la tarea o función.

- Aprendizaje y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño exitoso en la tarea o función.
- Desarrollo y crecimiento como persona y como líder.

- **Apoyo en la tarea:**

- Acompañamiento inicial durante la familiarización con la función.
- Acompañamiento periódico y orientación permanente sobre la tarea en dirección a las metas.
- Estímulo e incentivo.
- Disponibilidad constante de oportunidades de actualización y desarrollo

- **Evaluación:**

- Apreciación de los logros como resultado del desempeño.
- Determinación de acciones correctoras o de reconocimiento.
- Decisión para el futuro

- **Renovación:**

- Confirmación de la persona en su actual puesto o cargo por un nuevo período.

- **Reubicación:**

- Traslado de la persona a otra tarea o función.

- **Retiro:**

- Alejamiento de la persona de funciones activas en el Movimiento.

- **Reconocimiento:**

- Agradecimiento, recompensa y/o distinción a la persona por la tarea desempeñada.

En general el proceso de captación se define como la posición activa, en la cual se sale en busca de aquél que necesitamos reconociendo en este proceso la disposición y competitividad del dirigente.

Cuando se inicia un proceso de nombramiento, el dirigente entra a comprometerse con un cargo específico. Entonces ¿cuál es el perfil de cada cargo de la Dirigencia Jesuita? En la integración debe estar el proceso de inducción necesario que hace sentir que entra en un grupo agradable. Entonces si entra en acción, pero la responsabilidad comienza a ir en aumento, hasta que se adquiere un desempeño fluido.

Paralelo a esto debe ir el proceso de formación, de tipo permanente, que no termina. Que al tiempo se evalúa su desempeño y alimenta un proceso específico para el mejor desempeño de esa persona, o la personalización del sistema de formación.

¿De que depende la designación de dirigentes?

Del perfil del dirigente, el tiempo de prueba y otras necesidades generalmente quedan fuera de la norma.

Fuentes para la captación de dirigentes:

1. Entablar lazos de comunicación entre rovers de ciudades grandes y pequeñas.
2. Captación de padres de familia.

Tener un paz y salvo de los dirigentes nuevos que entran.

Se puede captar dirigentes siempre bajo la consigna de la motivación, por mínima que sea. Esto para tener una visión positiva y agradable del grupo al que pertenece.

Asegurar herramientas de comunicación entre el grupo y los dirigentes, para que la información sea constante.

Buscar en distintos grupos humanos, personas con perfiles aptos para integrar el cuerpo de dirigentes. "Ningún jefe bueno estará un sábado desocupado, el mejor está desarrollando alguna actividad guiada por su liderazgo"

El seguimiento trata de las cuatro erres (RRRR).

Al final de año se realiza una evaluación, en la cual se dan opciones de cambio como el cambio de sección, el retiro, etc. Son estas cuatro opciones:

Renovación - Reubicación - Retiro - Reconocimiento

¿Qué hace un clan teniendo Rovers que tienen espíritu de ser dirigentes, pero aún no la preparación?

Dependiendo de las circunstancias, como el crecimiento de un grupo o en el caso de que se desee fortalecer otro grupo, es decir llevar pioneros a otra unidad.

El reto es que los muchachos logren ese pensamiento misionero de ir a sembrar en otro grupo, pero el perfil es lo que determina la captación, y es la búsqueda astuta la que encuentra al mejor dirigente.

La formación, a nivel Interamericano. Tradicionalmente el dirigente recibía una capacitación al momento de hacer el curso de insignia de madera, el tutor era desconocido, lo cual impedía una asesoría personal. Así pues ahora se busca una evaluación y una asesoría constante.

¿Cuando se habla de estrategia de recursos humanos a que se refiere?

Es un proceso que involucra elementos de un buen dirigente dentro del buen proceso del grupo en las necesidades del grupo. Teniendo en cuenta tres elementos principales: Formación, captación y seguimiento.

- Del pensamiento mágico de la formación, pasar a una política integral de recursos humanos, que involucre los tres elementos y no solo el de formación, y dos áreas transversales: Motivación y comunicación.

Se añade que debe haber oportunidades para la capacitación y perspectivas a futuro.

¿En qué líneas debe estar dirigido el trabajo en recursos humanos?

- Operativa
- Gestión = Administrativo dentro del grupo
- Labor de acompañamiento.
- Pedagógico
- Social
- Espiritual
- Liderazgo
- Proyección nacional.

Hacer énfasis en el perfil del dirigente. Sugerido por la OSI. Es importante formar a los dirigentes en la Ignacianidad.

¿Cuáles deben ser los pasos a seguir para lograr una efectiva captación?

- Diagnóstico del grupo en donde se necesita ubicar a los nuevos dirigentes.
- Definición de perfiles, para cada una de las ramas y necesidades.
- Estrategia de búsqueda y selección de dirigentes (¿a quiénes vamos a llegar?).
- Método para llegar a ese grupo objetivo.
- Proceso de evaluación para saber si esos dirigentes satisfacen las necesidades.

Que se entiende por competencia?

- Conjunto de habilidades, y aptitudes potencializadas para desarrollar una labor
- Saber hacer, Saber ser, Saber.
- Las competencias deben ser específicas de acuerdo o referente a un ámbito.
- Es el encuentro entre las necesidades a las que responden las competencias y el componente educativo-formativo.
- Las competencias hacen un movimiento del conocimiento, evaluado en la acción.

Que ventajas tiene un sistema de formación para dirigentes por módulos?

- No es repetitivo, ya que no se redunda en aspectos de los que ya puede disponer el dirigente, y específico, ya que se aprende lo que se debe aprender.
- Permite identificar vacíos específicos en la formación de dirigentes.
- Personaliza la formación.
- Permite una real evaluación de las capacidades y competencias del dirigente, dentro de un campo palpable de acción, y bajo el acompañamiento de un asesor que le permita de desarrollar de forma efectiva su formación.
- Flexibilidad para el cumplimiento de los módulos que pueden aprenderse desde distintos ámbitos.

¿Cuál es el papel del asesor personal?

Acompañamiento en el desarrollo del scout, así como la incorporación de un factor que estimule la formación, sin que esta se convierta en una imposición.

Requisitos:

- Convenir un proceso personal.
- Apoyo en la práctica y apoyo técnico.

La consecución de un asesor externo podría facilitar el logro de las metas de los módulos. Un asesor, ya sea externo o interno debe: evaluar, homologar y valorar.

Profundización en captación:

Captación como estrategia:

- Somos los que salimos a buscar a los que necesitamos.
- Se entiende como una tarea preventiva no a nivel del POR o del reglamento sino a nivel de la cultura organizacional (así hacemos las cosas aquí), es decir, yo no tengo que esperar a que exista la vacante sino que hay que empezar a captar dirigentes desde ya.
- Debe haber una capacidad de reaccionar ante las vacantes no esperadas.
- Como estrategia, mantiene un carácter permanente aunque renovando sus acciones.

Todo dirigente debe conocer la misión del movimiento scout. Ésta es UNIVERSAL mientras que la visión puede variar.

Diagnóstico interno y análisis del entorno:

Se miden las fuentes de recursos humanos, demandas de la sociedad, segmentos de población a los que llega el movimiento, entre otros. Estos son elementos fundamentales para hacer dicho análisis del entorno.

Luego de saber visión, misión y diagnóstico de lo que soy y lo que me rodea entonces puedo definir los objetivos de a dónde quiero llegar. ¿Cuántos dirigentes quiero captar? Entonces debo decidir cuántas vacantes debo llenar ya. ¿En qué niveles de la estructura y para qué cargos? ¿Cómo se distribuye territorialmente esta captación? ¿Qué tan preparados están los responsables de realizar el proceso de captación? ¿Qué apoyos o cambios se requieren en otras áreas estratégicas para favorecer la captación?

Objetivos estratégicos:

Consideración sistémica de la estructura, relación del movimiento con su entorno, todo lo que se haga en términos de definir una estrategia determinada, se debe entender que ha de afectar otros sectores. Se debe seguir un proceso, a través de un mapa de necesidades.

Se deben definir los recursos con los que se ha de plantear una estrategia.

- campaña de imagen-orientación específica para que exista una sensibilización del proyecto a crear.
- detección de necesidades
- revisión de las tareas de los dirigentes.
- determinación de cargos.
- análisis del estado actual y detección de necesidades.

Captación como proceso:

Hay que identificar fuentes, promocionar el movimiento scout dentro de estas fuentes y tomar acciones individuales de captación y selección de acuerdo al perfil. La captación SIEMPRE termina en una relación persona-persona. Siempre el dirigente que entra, lo hace por un amigo. No se habla de estrategia sino de TÁCTICA. Hay que ser astutos y agresivos para llevar a cabo la captación.

Cierre de recursos humanos.

PROGRAMA DE JÓVENES

¿Cuáles son los paradigmas con los que se ha venido trabajando el programa de jóvenes?

Se distinguía en principio una formación del scout en las áreas de conocimiento planteadas por la organización, con un plan de adelanto establecido, en donde se marcaban metas de forma general y no personalizada, sin la participación de los jóvenes para plantear los lineamientos de su línea de acción. En la actualidad se hace énfasis en la personalidad del individuo como punto de partida para el desarrollo formativo, sin un plan adelanto fijo, con la suficiente flexibilidad para

abarcar distintas áreas como la corporalidad, espiritualidad, afectividad etc., con objetivos articulados entre si, dialogados y acordados por los jóvenes, que permitan una continuidad en los procesos de formación, que eviten la deserción entre cada una de las ramas.

- En cuanto al tema de los adelantos, no debe tenerse únicamente en cuenta la edad biológica para asignar los adelantos, también es preciso asumir la edad mental como un patrón de evaluación. ¿Pero cómo medir la edad mental?
- En efecto una de las prioridades del paradigma actual educacional, hace énfasis en la participación de los jóvenes dentro de la planeación tanto de actividades como de los objetivos mismos que éstas deben alcanzar.
- La participación en el movimiento y su correspondiente compromiso, más que una obligación debe ser una opción personal, como un reto y responsabilidad que el joven decida asumir.

Sistemas de programa/análisis de grupos/socialización

¿Cómo está la implementación del programa scout en los diferentes grupos?

La explicación a esta pregunta se desarrolló a través de la división temática en ocho diferentes grupos. Las observaciones que se lograron fueron:

Marco Simbólico

El marco simbólico enriquece la vida de grupo en la medida que le brinda identidad independientemente del lugar físico donde las personas realicen sus actividades. Además este elemento logra que tanto los intereses de jóvenes y dirigentes puedan integrar diferentes puntos de vista, aportando ideas que pongan en común ambas posiciones. Todo esto concluye en la mutua aceptación de ideas y propuestas a realizar, a su vez, la identificación de un claro compromiso hacia el desarrollo de actividades, que buscan fortalecer el crecimiento de los integrantes del movimiento scout.

Vida de Grupo

Se realiza una separación sistemática de lo que un movimiento contiene como proceso educativo. Por un lado, se reconoce que el material primario, identificado como entradas son aquellos jóvenes y adultos, que a la luz del programa y actividades scouts se orientan a la incorporación del método scout en sus vidas. El reflejo de este método es la aplicación de valores apprehendidos en un espacio educativo no frontal, intergeneracional, por tanto, dinámico.

Por otro lado, el movimiento tiene una salida, vista desde una relación cronológica, de crecimiento e incorporación de enseñanzas scouts las cuales se reflejan en mejores ciudadanos otorgados a la sociedad.

Ley y promesa

Tanto la ley como la promesa deben ser incorporadas coherentemente en actividades y el método scout. La asimilación de ambos elementos, se establecerán como pilar de la apropiación de una cultura de valores que aporta las bases para la integración de los jóvenes.

Áreas de crecimiento y los objetivos educativos

El principal objetivo es buscar mejores ciudadanos, sin embargo, se quiere trascender hacia formar personas "felices". El scout puede no entender como llegar a lograr los objetivos, pero con la ayuda de dirigentes y demás colaboradores dentro del proceso de un scout, se puede lograr integrar los deseos e ideales de un joven con los del movimiento scout. En conclusión el papel de la propuesta educativa: generar integración de procesos.

Proceso de evaluación personal

Ubicar tanto a jóvenes como dirigentes en el proceso donde se ubica cada uno. El crecimiento se evalúa por observación y se realiza durante todo el proceso más allá de la crítica de actividades rutinarias.

Sociedad de jóvenes

Es una herramienta de experimentación de las situaciones futuras en sociedad. Este se basa en sistema de equipos: relación de grupos naturales que son fruto de intereses compartidos y buscan generar pertenencia, relaciones profundas entre individuos, roles específicos, entre otros, donde se fortalece la pertenencia y el sentido de responsabilidad.

El aprendizaje por la acción

Las actividades son fundamentales porque los jóvenes aprenden haciendo, son formas de incorporar actitudes, valores determinados. Las actividades se pueden dividir en fijas y variables. Las actividades fijas están establecidas para el logro de objetivos contenidos en un programa de clan. Las actividades variables, responden a los intereses de los integrantes del clan. La relación entre ambas contribuye al equilibrio entre deseos y reglas dentro de un clan. Su relación logra que se realice un análisis crítico a los ciclo de programa. El resultado toda actividad es la experiencia.

No existe relación directa entre actividades y objetivos. Lo ideales sería lograr que desde los objetivos se planeen las actividades. Ahora bien, las actividades contribuyen al desarrollo de objetivos, lleva a la adquisición de experiencias, y se constituyen en el medio para alcanzar los diferentes objetivos.

Ciclo de programa

La vida de grupo es todo lo que pasa en la unidad (mística, campamentos, actividades en sitio de trabajo, etc); el ciclo de programa se entiende en cómo se realizan estas actividades en un sitio determinado. La definición de los ciclos de programa depende de:

Los organismos de gobierno, la experiencia de la unidad, la realidad, la situación actual de la unidad.

La ventaja de los grupos del INDABA respecto a la programación de actividades se encuentra en su enfoque Jesuita que brinda elementos básicos para la buena estructuración de los ciclos de programa.

DÍA 3 LUNES 7 DE NOVIEMBRE DE 2005

Intervención del Padre JULIO JIMÉNEZ S.J. Rector del Colegio San Bartolomé de la Merced

El Padre Julio Jiménez inició su intervención diciendo que no iba realizar el tradicional saludo protocolario de Rector a los participantes, sino por el contrario iba a agradecer muy especialmente a los organizadores del evento que en un maratónica esfuerzo tomaron el liderazgo y llevaron a cabo este Indaba Jesuita. Igualmente saludo a todos los participantes en nombre del Colegio, manifestando su agrado de poder ser anfitrión de este evento. Posteriormente realizo una reflexión a partir del canto en la que participó muy alegremente cada uno de los asistentes. Para finalizar hizo alusión al pasado Indaba de CLAI en el cual observo con muchísimo agrado y sorpresa que el Proyecto Educativo Scout era muy cercano al Proyecto Educativo de la Compañía de Jesús, lo que junto con lo que había hablado con el Padre Conejo en Cali, le ayudo a ver que los scouts no son una rueda suelta dentro de los colegios de la Compañía y sobre todo que no se debía quitar el apoyo a estos, puesto que esta era la tendencia entre los rectores de Colegios. Finalmente reiteró el apoyo al grupo scout dentro de la propuesta educativa del colegio y finalizó con otra reflexión cantada para los participantes. Antes de que saliera Julio intervino Gabriel Oldenburg quién en nombre de la Oficina Scout Mundial atardecio este apoyo e hizo énfasis en la oportunidad que nos daba Jesús de poder tener estas coincidencias entre Jesuitas y Scouts que ayudaran en la formación de los jóvenes de los colegios hasta un punto que no nos imaginamos.

COMUNICACIONES

Técnicamente se pretende tener un sitio web oficial para comunicarse.

Para esto se necesita formar una base de datos con los correos electrónicos de los jefes para poder construir una lista de distribución. La idea inicial es formar una sola para todos y después una de los jefes de manada, una de los de tropa y una de los de clan. Es decir por ahora la idea es crear una temporal para después crear una dirección propia.

El sitio web inicialmente va a estar a cargo de los de pasto y después de calí bajo un dominio propio; en la pagina va a estar la información sobre el Canasje y después se va arreglando todo respecto a las ideas que tengan los otros grupos.

La idea es que a comienzos de diciembre ya se pueda entrar al sitio web y encontrar información sobre en CANASJE.

Dentro del sitio solo puede haber cosas que tengan que ver estrictamente con el tema.

En la página puede haber subdominios y unos pueden estar abiertos a todo el que entre mientras que otros pueden estar restringidos.

Se definió un doliente en cada grupo para poder estar en contacto y que todo salga bien. Es importante que todos los representantes tengan una retroalimentación permanente para poder corregir y felicitar.