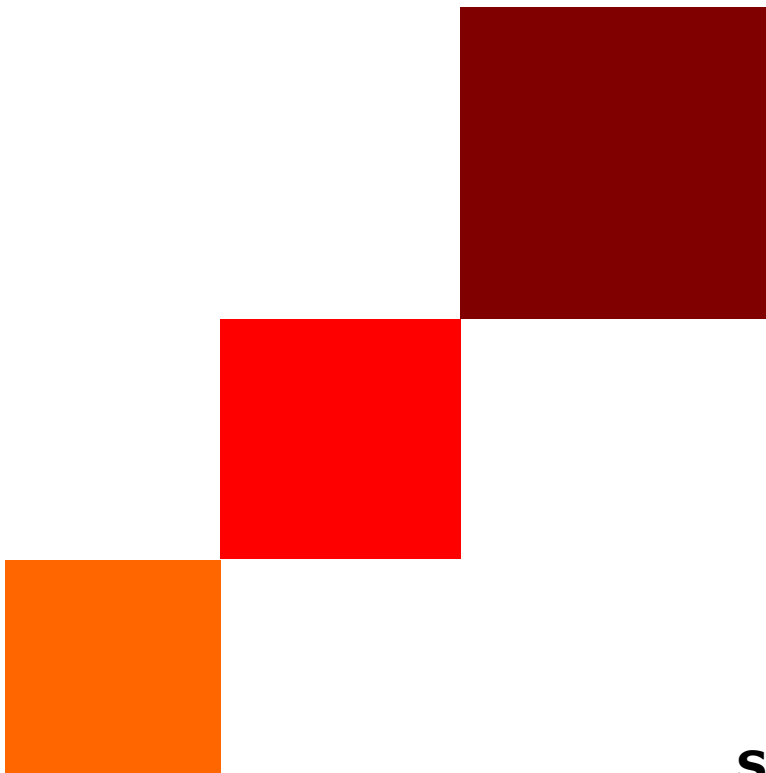


ASOCIACIÓN DE GUÍAS SCOUTS DE VENEZUELA
Área Técnica
(Actualización 2009)

CARPETA de la GUIADORA



Sección Guías Mayores

INTRODUCCIÓN

A continuación encontrarán un trabajo elaborado con los conocimientos adquiridos y las experiencias acumuladas a través de los años por Guiadoras de las diferentes ramas, que intenta proveer las herramientas necesarias para poder trabajar con éxito en cualquiera de las ramas o niveles de nuestra Asociación.

El material contenido en esta carpeta será de enorme utilidad para aquellas Guiadoras que trabajan por primera vez con una unidad que desconocen, abarcando en lo posible los principales aspectos que contiene la forma de trabajo con las diferentes unidades, lo cual será de utilidad también para una Guiadora con experiencia, ayudándola a reforzar sus conocimientos, así como dotándola de herramientas nuevas que le permitan una mejor aplicación del Método Guía.

No se pretende ofrecer un compendio completo de conocimientos profundos, sino por el contrario, una guía práctica que se espera sea de utilidad a todas las Guiadoras y miembros adultos de nuestra Asociación, igualmente no se intenta que la carpeta sustituya en modo alguno, los conocimientos que se obtienen con la capacitación formal de la Asociación, por el contrario, se intenta que el contenido de la carpeta sea de apoyo y complemento para cada uno de los cursos.

La Carpeta de la Guiadora ha sido dividida en varias secciones:

Una Sección General: Que contiene todos aquellos aspectos generales de interés para todas las Guiadoras y miembros adultos sin distinción de la Unidad que dirigen o labor que desempeñen.

Secciones Específicas: Una para cada una de las Ramas: Margaritas, Haditas, Guías Menores y Guías Mayores, que contienen todo el material del manejo de la Unidad.

Sección de Anexos: Donde se ha incluido material de apoyo, como: canciones, juegos, etc., para las diferentes unidades.

La carpeta está diseñada de manera que permitirá agregar hojas que sean de utilidad a medida que van adquiriendo experiencia o material que el Area Técnica en cualquiera de sus Coordinaciones: Operaciones, Adiestramiento y Programa le suministren a medida que pase el tiempo, recopilando así todo un paquete de herramientas para el mejor funcionamiento de la Unidad, igualmente permitirá, por su diseño, la inserción de nuevos temas, la adaptación o actualización de los contenidos en la presente edición y cualquier otro punto que a futuro se considere debe contener la misma.

Igualmente es importante señalar que estamos abiertas a todo tipo de observaciones y sugerencias en cuanto al contenido de la Carpeta y agradeceríamos cualquier punto que deseen agregar o modificar de la misma, es importante tener presente, que este es un material de todas y para todas, por lo que su continua revisión y actualización garantizará un material importante, que nos permitirá hacer día a día un mejor Guidismo.

Siempre Listas,

Comisión Especial Área Técnica
Junio 1999

AGRADECIMIENTOS

Debemos agradecer a todas las personas que de una u otra manera han colaborado con la estructuración, recopilación de material, redacción, revisión, transcripción, diseño e impresión de la Carpeta de la Guiadora:

Guiadoras asistentes a los Encuentros Nacionales de Guiadoras, años 1993 a 1997.

En especial a:

- o María Elena de García.
- o Jéssica García.
- o Martha E. Rincón.
- o Wanda Barrera.
- o Cristina Barrera.
- o Darcy R. Guerrero.
- o Laura Ckleve.
- o Olga Delgado.
- o Matilde Arzola.
- o Lissette Andrade.
- o Luzmila Rivas.
- o Tatiana López.
- o Hazel Flores.
- o Ma. Dolores Padrón.
- o Mailyn Oropeza.
- o Ma. Teresa Plaza.
- o Mario Arribas.
- o Oscar Larraza.
- o Gisela Maury.
- o Marisol Torres.
- o Marianne Pineda.
- o Mónica Nelsas.

CONTENIDO

Perfil de la Guiadora de Guías Mayores.

La Guía Mayor.

Características de las edades.

El trabajo con Guías Mayores.

La Guía Mayor y la Compañía.

Estructura de la Compañía.

El Consejo de Compañía.

La administración en la unidad.

Tips para trabajar con Guías Mayores.

Guías Mayores con necesidades especiales.

Como reconocer que algo anda mal.

Ayudando a las jóvenes en crisis.

El plan de adelanto.

Planificación y programación.

Evaluación.

Promesa.

Investidura.

Oración de la Guía Mayor.

Lema.

El Uniforme de la Guía Mayor.

Proyectos de Servicio y Desarrollo Comunitario.

Dinámica de grupo.

Técnicas grupales.

PERFIL DE LA GUIADORA DE GUIAS MAYORES

Tu rol como Guiadora en el Guidismo es esencial. Los términos “guiadora” o “compañera” son usados para definir a la persona que trabaja con las guías como dirigente, facilitadora, consejera, motivadora y supervisora de las capacidades y actividades de las guías. Hay muchas maneras en que las Guiadoras y Guías trabajan juntas dentro del movimiento, aquí se presentan algunas:

- Estás usando tu conocimiento, habilidad, capacidad y sensibilidad para trabajar en una de las áreas más exigentes hoy en día: *el desarrollo del liderazgo en la mujer contemporánea*. Las jóvenes que tu diriges están acercándose a la adultez, están buscando mayor independencia y libertad, en tu posición de Guiadora los retos son muchos, pero las recompensas son grandes. Se necesita conseguir el balance entre “dirigir” y “dejar de hacerlo”, entre “motivar” y “exigir”, se necesita mucha imaginación y confianza en sí misma para hacerte una imagen de lo que las jóvenes deben o no hacer, y así ayudarlas a tener una nueva visión de sí mismas.
- Una Guiadora “guía” a las jóvenes a través de un proceso de aprendizaje. Es importante que las Guías Mayores hagan las cosas por sí mismas, para así aprender de sus éxitos y de sus errores. La Guiadora debe ayudarlas a manejar sus fracasos y compartir con ellas sus logros.
- Otro papel que juega la Guiadora además de orientadora, será el de participante (no la de dictadora ni observadora) en la planificación, ejecución y evaluación de los proyectos de la Unidad. Tu papel fundamental no será el de impartir conocimientos, sino el de ayudar a las Guías Mayores a adquirirlos por sí mismas como medio para llegar a sus propios fines.
- Una Guiadora debe ser un miembro altamente participativo dentro de la Unidad, una activadora de los planes de la Compañía, una técnico en la acción de la Unidad, una amistosa consejera y una hermana mayor. Esto pareciera que debe tener conocimientos en muchas áreas, y así es, por eso debe mantenerse siempre actualizada y adiestrarse dentro del movimiento, esto a su vez te ayudará en el campo laboral.
- Una Guiadora flexible es aquella que cuando observa un desbalance en el ambiente de la Unidad, permite un cambio en el programa. Quizá se presente un hecho inesperado que pueda ser aprovechado para el beneficio de la compañía, en ese momento también hay que ser flexible. Sin embargo, no hay que olvidar que en las Guías se fomenta la disciplina individual y de grupo, lo cual permitirá que las guías como individuos formen su carácter. Las pautas que fije la unidad deben ser respetadas, aunque se permitan excepciones, éstas deben ser siempre hechas si van en beneficio del grupo y/o de alguna guía en particular.
- Toda Guiadora necesita estar alerta sobre la salud y los factores de seguridad en las actividades, permitiéndole a las guías la libertad de explorar y probar nuevos intereses, pero asegurándose de mantener los estándares de seguridad. En tu planificación con ellas debes discutir siempre las medidas de seguridad y las precauciones que se deben tomar.
- Una guiadora debe tener un buen sentido del humor, motivación alegre, espontaneidad y creatividad, relájate y disfruta con las jóvenes.

Algunas responsabilidades específicas para una Guiadora son:

- Ser un miembro registrado y asegurarse de que las Guías Mayores y los demás miembros de su grupo se registren en la Asociación de Guías Scouts de Venezuela.
- Reunirse con la Compañía semanalmente.
- Ayudar a las Guías a tomar responsabilidades en la Compañía y el grupo.
- Supervisar que los controles necesarios se mantengan.
- Mantener contacto con los padres o representantes de las Guías Mayores.
- Buscar la participación de personas que enriquezcan el programa de la Compañía compartiendo sus habilidades y conocimientos.
- Participar activamente en su adiestramiento Guía.
- Mantenerse al día en lo que está sucediendo en las Guías a nivel local, nacional e internacional, por medio de la Comisionada de Entidad.
- Saber a quien contactar en caso de emergencia durante las actividades.
- Participar activamente en las reuniones y actividades de su Entidad.

LA GUÍA MAYOR

Es importante saber para la Guía Mayor ¿quién es?. Durante estos años ella esta aprendiendo que es un individuo único con habilidades, necesidades y rasgos de personalidad especiales; al mismo tiempo se identifica con sus compañeras de muchas maneras.

La edad entre 15 y 18 años está caracterizada por cambios significativos, psicológicos, intelectuales, emocionales y sociales, constantemente se comparan con sus compañeras necesitando saber si sus sentimientos y su desarrollo son normales. Existen cambios importantes en la esfera intelectual durante este período, las adolescentes están desarrollando la capacidad del pensamiento abstracto, por ejemplo: compara lo que debió o pudo ser con lo que es, es capaz de formular planes complejos e hipótesis y de figurarse alternativas diferentes para las diversas situaciones.

La adolescencia es el momento de la preparación para asumir los roles y las responsabilidades de adulta; la mayoría de las muchachas de hoy esperan estudiar una carrera, aunque todavía no están claras en lo que quieren, ni en lo que les conviene, algunas trabajan y lo que ganan igual se lo gastan en ropa, en discos compactos o revistas y no ahorran nada.

Las Guías Mayores son introspectivas, examinan el por qué hicieron algo, cómo se sienten y qué debieron hacer. La mayoría de ellas escriben sus pensamientos y sueños más escondidos, de esta manera pueden aprender y revelar más acerca de sí mismas en una forma que no es amenazante para ellas.

Desarrollar un planteamiento significativo de los intereses y valores es una cuestión importante para ellas, normalmente están interesadas en su apariencia personal y en su forma de vestir, pasan mucho tiempo viendo televisión y compartiendo con sus amigas, casi siempre hablando de muchachos. Algunas practican deportes y pertenecen a equipos, la familia continúa jugando un rol importante en sus vidas y comparten muchas actividades con ellas, los grupos de amigos se convierten en parte fundamental. Ser reconocidas y aceptadas por ellos es esencial, algunas comienzan a tener citas y algunas también comienzan a tener relaciones íntimas, por esta razón muchas veces se encuentran atrapadas entre lo que les exigen sus padres (u otra autoridad) y los que sus amistades esperan de ellas, este conflicto puede causar sentimientos de ansiedad y culpabilidad.

Las Guías Mayores se caracterizan por un sentido de invulnerabilidad y ganas de tener aventuras, estas cualidades pueden motivar a las muchachas a probar nuevas actividades,

pero podría también ser causa de tomar grandes riesgos sin el cuidado necesario y sin medir las consecuencias de sus actos.

Otras veces muestran desidia y falta de perseverancia en cuanto a las metas trazadas y actividades propuestas, allí está tu labor como Guiadora. Tienes que motivar a las Guías Mayores para que no decaigan, recuérdales siempre que son suyos los proyectos y el gran provecho que sacaran de ellos.

Por otra parte muchas veces se acercan a ti a plantearte problemas y contarte cosas que no les cuentan a sus padres, este es el momento de demostrarles que eres su amiga, su hermana mayor, la adulta que puede aconsejarlas y orientarlas para tomar la decisión más acertada.

Entendiendo las presiones y posibilidades que confrontan las adolescentes de hoy, tú como Guiadora puedes ayudarlas haciendo que su experiencia como Guía Mayor sea única y les ayude a conseguir su camino.

CARACTERÍSTICAS DE LAS EDADES

Actualmente, tomando en cuenta que aceptamos Guías Mayores desde los 14 años y medio hasta los 18 años, tenemos dos grupos de edades que difieren bastante entre sí: el primero de los 14 a los 16 años y el segundo: de los 16 a los 18 años.

En el primer grupo las Guías Mayores cursan el segundo o tercer año de bachillerato, los padres no les dan permiso de salir a reuniones por las noches, siguen la voz de los líderes naturales y muchas veces no tienen criterio propio, la elección de una carrera o planificación de su vida pertenece a un futuro muy lejano.

El segundo grupo es ya pre-universitario, tiene que definirse en cuanto a la elección de carrera, estudios superiores o escoger un trabajo, se sienten presionadas por la competencia de las demás, les pasa por la cabeza la posibilidad de fundar una familia y elegir libremente su destino. Legalmente ya van a llegar a la mayoría de edad, para obtener permiso para conducir, casarse sin autorización de los padres, votar, tener cierto grado de independencia, ya son pre-adultas que deben saber programarse, aceptar responsabilidades y explorar todas las posibilidades para ser adultos integrales.

Como Guiadora debes estar consciente de estas diferencias y debes compaginar estos dos grupos de edades para que trabajen armónicamente (sistema hermana mayor-hermana menor).

Además tenemos objetivos que realizar con estas jóvenes:

Sus acciones ya tienen:

- Intencionalidad
- Objetivos conocidos
- Autoanálisis

Y queremos lograr que sean:

- Felices (autodirectivas)
- Capaces de autorealizarse
- Autoconocimiento y autoaceptación (imagen real de sí mismas)

EL TRABAJO CON LAS GUÍAS MAYORES

La forma de trabajo con esta unidad en particular es diferente a las demás. Se trabaja con jóvenes que se están convirtiendo en adultas y son capaces de tomar sus propias decisiones con respecto a qué quieren hacer, por qué y cómo van a llevar a cabo sus actividades. La Guiadora dentro de la Compañía ejerce una función de orientadora, facilitadora y canalizadora de las ideas, planteamientos y acciones de las guías mayores. Ella no es la que “manda”, sino la persona que guía, como lo dice su nombre. El gobierno de la unidad es 100% democrático y las decisiones son tomadas por mayoría simple.

El método de trabajo utilizado es el “Método Guía” que consiste en aprender haciendo, en contacto con la Naturaleza, adquiriendo progresivamente conocimientos, desarrollando habilidades y destrezas, basándose en los principios contenidos en la Ley y la Promesa, en compañía de una adulta comprometida que provee a las Guías Mayores de oportunidades para conocerse a sí mismas, para valorar sus capacidades y limitaciones, motivándolas a trabajar en equipo, ayudándolas a desarrollar habilidades de liderazgo y consiguiendo así un crecimiento integral de las jóvenes.

Para trabajar bien con ellas debes analizar: qué les gusta y darles las herramientas de trabajo para que aprendan a planificar y programar, procurarles facilidades para conseguir información, promover mesas redondas, visitas a sitios de interés, actividades de campismo, etc. Qué aptitudes tienen: Destreza física, inteligencia, creatividad, capacidad para expresarse. Si satisfacen sus expectativas de vida: Qué valores tienen, valores que buscan y ayudarlas a descubrirlos. *Realidad particular:* Quieren estudiar o necesitan trabajar, buscan apoyo de los padres.

Hay que recordar que no siempre la madurez psicológica de la joven va de acuerdo con su madurez cronológica.

La rebeldía viene del deseo de cambiar, esto hay que saber canalizarlo, la Guía Mayor quiere cambiar lo que está mal, recuerda que la frustración genera agresividad.

La Guiadora de Guías Mayores es una amiga que merece respeto, el que se da a sí misma, nunca debe haber intimidación total entre Guiadora y Guías, esto puede ocasionar que las Guías Mayores la consideren su igual, le pierdan el respeto y no la vean como a la adulta que les da el consejo y la orientación que necesitan debido a esta camaradería mal entendida.

LA GUÍA MAYOR Y LA COMPAÑÍA

Desde el momento de su nacimiento la joven pertenece a un grupo, que es la familia, y recibe de ella poderosas influencias a la vez que ella misma las modifica sustancialmente. El aprendizaje de la vida social comienza en la familia, y se continúa luego en el seno de otros pequeños grupos de vínculos emocionales menos intensos y más amplios, tales como el grupo de amigos, los compañeros del liceo, la Compañía de Guías Mayores, etc.

Una buena educación social, tan importante para el equilibrio y el crecimiento espiritual de la muchacha, dependerá de las oportunidades que se le ofrezcan para participar en grupos y de las características y calidades que tales grupos posean. Allí radica la importancia de la calidad de las actividades y relaciones que deben existir dentro de la Compañía de Guías Mayores, ya que toda nuestra vida siempre girará en torno a diferentes grupos y “la capacidad para la vida en grupo se aprende a su vez en los grupos: si éstos no son sanos, el aprendizaje sufrirá un deterioro”. La influencia de la Unidad en la Guía Mayor se manifiesta en diversos aspectos, concernientes tanto al aprendizaje intelectual como a la vida emocional.

Toda Compañía que sea altamente cohesiva, cuando está frente a una frustración, actúa hacia la meta de la Unidad manteniendo su esfuerzo con gran vigor y eficacia. Cuando las Guías compiten por sus propias metas individuales que hacen imposible el esfuerzo cooperativo, se hace difícil la comunicación de las ideas, la coordinación de los esfuerzos y sufre la amistad y el sentimiento de pertenencia a la Unidad, que son básicos para la armonía y la efectividad de la Compañía.

El clima o estilo de vida de la Compañía puede tener una influencia importante sobre la personalidad de las Guías. Si examinamos las características de los miembros de otros grupos de trabajo, podemos encontrar que dependiendo del estilo de vida de esos grupos se pueden desarrollar diferentes tipos de personas: tramposas, hostiles, sumisas, sin capacidad creadora; otros estilos podrán producir personas que van a la deriva, confusas, sin objetivos, envidiosas; y otros estilos, finalmente, podrán moldear personas con espíritu de grupo, cooperadoras, flexibles, que conocen sus fines y respetan al prójimo.

Debes recordar que la Guiadora tiene el importante papel de orientar a las Guías, mostrarles los distintos caminos que pueden seguir, permitirles aprender que tienen gran capacidad para tomar sus propias decisiones y dirigir de la mejor manera sus vidas, estimular su autoestima e incentivar el liderazgo compartido, ayudándolas a comprender la importancia del trabajo en grupos, el cual constituye un excelente medio de integración comunitaria de la personalidad infantil y juvenil, un eficaz procedimiento de educación social y de educación para la cooperación, donde se satisface la necesidad de intercambio, de comunicación y de participación.

Como todas las muchachas tienen personalidades y gustos diferentes, la Guiadora puede aprovecharse de las tendencias espontáneas de mancomunarse, en vista de que las Guías buscarán unirse tomando en cuenta sus relaciones sociales naturales (amistad, vecindad, vivencias de simpatía, similitud de gustos, preferencias deportivas, etc.); todo esto por supuesto, orientado a un Plan de Adelanto común y a una serie de actividades y sentimientos que buscan alcanzar un mismo fin.

ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA

La Compañía de Guías Mayores es la Unidad del grupo formada por muchachas con edades comprendidas entre 15 y 18 años, que siguen un Plan de Adelanto, acompañadas por 1 ó 2 adultas llamadas Guiadoras que tienen un estilo de vida propio basado en la filosofía del Guidismo contenida en la Ley y la Promesa Guía.

La Compañía de Guías Mayores está estructurada bajo un sistema democrático, las decisiones son tomadas por mayoría simple o por consenso y son acatadas por todas las integrantes de la Unidad, es decir: aspirantes, promesadas, investidas y guiadoras.

Existen diferentes niveles de adelanto:

- **Aspirantes:** Son aquellas muchachas con edades comprendidas entre 15 y 18 años que entran por primera vez al movimiento, están haciendo las pruebas para su promesa.
- **Promesadas:** Son aquellas guías que pasan de guías menores o las aspirantes que cumplidos los requisitos previos hicieron su promesa y se encuentran realizando las pruebas de investidura.
- **Investidas:** Son las guías que han realizado su investidura y están sacando las barras.

EL CONSEJO DE COMPAÑÍA

En esta reunión las Guías Mayores tienen la oportunidad de planificar, programar actividades, proyectos, evaluar el cumplimiento de su Plan de Adelanto, establecer metas individuales y grupales y tratar cualquier otro asunto de interés para la Compañía; a esta reunión asisten todos los miembros de la Unidad; las aspirantes y las promesadas **con voz**, las investidas **con voz y voto** y las guadoras **con voz, voto y veto**.

En estas reuniones se tratan asuntos relacionados con la unidad de Guías Mayores. Se debe conversar sobre ellos y tomar decisiones que satisfagan a todas, lo ideal es llegar a un acuerdo por consenso de toda la compañía (todas de acuerdo).

Los miembros del Consejo de Guías Mayores deberán elegir a una secretaria de actas que llevará la Agenda de todas las reuniones, nota de los puntos tratados, las decisiones tomadas y acuerdos alcanzados. Cada Consejo debe nombrar una moderadora, que es rotativa, no necesariamente es siempre la guadora. La Secretaria del Consejo debe llevar un archivo y control de todas las actas de los Consejos firmadas por las asistentes (Libro de actas).

Estas reuniones deben realizarse con la frecuencia y la duración que las Guías Mayores acuerden. En algunas compañías se hacen cada 15 días y con una duración de 2 horas, pero esto debe adaptarse a las características, necesidades y a la Agenda de cada Consejo.

El Veto

Una Guiadora de Guías Mayores tiene como principal objetivo ser guía de las acciones y actividades de las Guías Mayores a su cargo, sin llegar a interferir y evitar ser un obstáculo dentro del crecimiento y desarrollo de cada Guía Mayor y del Plan de Adelanto de autoformación progresiva. Una Guiadora se encuentra en una constante evaluación y detección de necesidades en las muchachas y evaluando las consecuencias de las actividades propuestas por las Guías. Cuando la Guiadora considere que alguna actividad no es provechosa para las Guías Mayores, o algún aspecto de esta, debe considerar las ventajas y desventajas de los detalles y de la actividad en general. Luego debe plantearlo ante las guías mayores y analizarlo junto con ellas para que entiendan y decidan reconsiderar la actividad.

El derecho al veto en la Guiadora debe ser ejercido con mucho cuidado, nunca debe ser usado de manera autoritaria, la Guiadora debe tener la habilidad de hacer ver lo que esta mal y llevar a las muchachas a cambiar su decisión planteándoles razones válidas. En caso que las Guías Mayores persistan en su posición de llevar a cabo la actividad, la Guiadora deberá vetar la decisión del consejo y dar las razones correspondientes.

Sin embargo esto no quiere decir que a las guías se les debe dejar hacer todo lo que quieran, es bueno que ante toda decisión las muchachas siempre reflexionen acerca de los pro y los contras. De igual manera es importante que la Guiadora nunca pierda su rol de *dirigente* de la Unidad, en algunos casos las guías Mayores se sienten autosuficientes por el poder de tomar decisiones que se les da, esto en la mayoría de los casos es tan peligroso como ser una Guiadora impositiva o autoritaria, hay que tener mucho cuidado con eso.

En la Unidad de las Guías Mayores, existen además del Consejo de Compañía otros tipos de reuniones:

Reuniones de Investidas

Reúne a las Investidas y a las Guadoras. Tiene como objetivo fundamental conversar aspectos relacionados con el Adelanto de sus ahijadas (las aspirantes y promesadas). Cada

Guía Mayor aspirante y promesada debe tener una madrina, que debe ser una Guía Mayor Investida. En esta reunión se organizan y planifican las investiduras, se toman algunas decisiones, se discuten problemas de la Unidad, donde las investidas aportan ideas para mejorar el desenvolvimiento de la Compañía. Estas reuniones son propias para incentivar el liderazgo compartido entre Guiadoras y Guías Mayores. Deben realizarse periódicamente, cada vez que lo consideren necesario.

Reuniones Ordinarias

Estas reuniones son las realizadas semanalmente en el sitio usual de reunión de la Compañía y participan las Guías Mayores y sus Guiadoras. Tiene como objetivo principal desarrollar el Plan de Adelanto, presentación de barras, alguna actividad especial, etc.

Reuniones Extraordinarias

Son aquellas que se llevan a cabo fuera del sitio de reunión usual, pueden implicar participación en actividades con otras unidades, otros Grupos, Compañías de Guías Mayores, eventos de Grupo, de Entidad, Regionales, Nacionales, paseos excursiones, campamentos, etc.

LA ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD

Cada Compañía establece, de acuerdo a su experiencia, tamaño y características generales, las distintas funciones que tendrán las Guías Mayores para las actividades administrativas de la Unidad. Lo ideal es que sea un trabajo en equipo, que todas tengan acceso a los controles administrativos, pero que existan responsables.

En línea general los cargos son los siguientes:

Secretaria: Es responsable de llevar los registros y datos personales de cada Guía Mayor, mantener al día un archivo de todos los programas de la unidad, llevar la Agenda y las actas de los Consejos de Guías Mayores.

Tesorera: Es responsable por llevar al día la contabilidad de la unidad en un libro de Caja, debe llevar la asistencia y la cancelación de la cuota de la unidad, la cual es fijada por todas las Guías Mayores.

Intendente: Debe llevar un control (inventario) de todas las pertenencias de la Compañía, en donde se especifique la cantidad, descripción de los artículos de campismo y su ubicación física.

Primeros Auxilios: Es responsable de mantener equipado el Maletín de Primeros Auxilios, revisarlo periódicamente, eliminar las medicinas vencidas y sustituirlas por nuevas, debe llevar un registro de todas las fichas médicas de las integrantes de la Unidad, así como tener "siempre listo" el maletín cada vez que salen de excursión o campamento o para cualquier eventualidad que se presente y tener conocimientos de como aplicar primeros auxilios en caso de emergencia.

Pueden existir otros cargos opcionales como ambientadora, anfitriona u otros que la Compañía considere necesarios.

Todas estas responsabilidades deben ser supervisadas regularmente por la Guiadora de la Compañía y sugerir al Consejo que los cargos se roten cada cierto tiempo, para que todas tengan la oportunidad de ejercer los diferentes cargos.

La Guiadora tiene la responsabilidad de llevar las Planillas con los datos personales de cada Guía Mayor, copia de la Ficha de Salud, el cuadro de metas General de la Unidad, un archivo con los programas de actividades de la Unidad, el programa de Grupo, de Entidad y Nacional para asegurar la participación de las Compañía en estas actividades, además del Registro Anual de la Asociación de Guías Scouts de Venezuela.

TIPS PARA TRABAJAR CON GUÍAS MAYORES

- Acepta a la Guía Mayor como es, con sus fortalezas y debilidades.
- Recuerda que tú eres el modelo a seguir de las Guías mayores, actúa como quisieras que ellas se comportaran.
- Fomenta la autoestima positivamente ayudando a cada Guía Mayor a aprender acerca de sí misma y a expresar sus talentos y habilidades. Las experiencias exitosas son importantes en el desarrollo de los sentimientos de autovaloración.
- Ayúdala a fijarse metas realistas.
- Trátalas individualmente. No generalices.
- Enfoca las habilidades y características especiales de cada Guía Mayor en vez de criticar sus fallas; aprueba su comportamiento deseable y refuérzalo, así su comportamiento indeseable se irá debilitando.
- Ayuda a desarrollar el sentido de pertenencia de cada Guía Mayor al grupo.
- Usa técnicas como la lluvia de ideas y otras para motivar a las Guías Mayores a participar en la planificación y resolución de problemas.
- Escucha atentamente lo que las Guías Mayores tienen que decir y motívalas a escucharse y a respetarse unas a otras.
- Busca tiempo para reflexionar acerca de los cambios que las Guías Mayores están experimentando. Las sesiones de discusión les permite descubrir cosas acerca de los pensamientos, sentimientos y experiencias que ellas comparten.
- Se cuidadosa en no presentar tus sugerencias en una forma demasiado condescendiente, ni tampoco dictatorial. Las Guías Mayores pueden, muchas veces rechazar tu punto de vista, no porque estén en desacuerdo contigo, sino por la manera como se lo presentaste.
- Anímalas a aprender con independencia, ofrece tu ayuda sólo cuando sea absolutamente necesaria para evitar el fracaso o la desmotivación. Por supuesto debes detenerlas de inmediato si su seguridad y bienestar se ven comprometidos.
- Demuestra respeto por los valores y actitudes que expresan las Guías Mayores, aunque sean diferentes a los tuyos.
- Incentívalas a desarrollar actividades físicas, ésta es una manera positiva de aliviar tensiones y de mantenerse en forma.

- No esperes que cada Guía Mayor participe en todas las actividades, anímalas a participar, (sin insistir demasiado) provéelas una atmósfera cálida y tranquila donde ellas se sientan cómodas y no fracasadas cuando cometen errores.
- Anímalas a trabajar en parejas o en pequeños grupos, llevar a cabo actividades con sus pares (iguales), por ser personas con las cuales se identifican por la similitud de sus características y puntos en común, forma parte importante de la vida de una Guía Mayor.
- Evita hacer comparaciones y competencia entre las Guías Mayores; decir: “ hiciste un excelente discurso” es mejor que decir: “ Tu discurso es el mejor que hemos tenido”.
- Anima a las Guías Mayores a establecer nuevas reglas y esforzarse por cambiar las viejas cuando sea necesario. Asegúrate de que las reglas sean justas para todas y cada una de ellas.
- Ayúdalas a desarrollar el sentido de la responsabilidad y las habilidades para la toma de decisiones, pues éstas son tareas altamente importantes para las Guías Mayores.
- Mantente alerta sobre los aspectos positivos y negativos de la presión de grupo. Ayuda a las muchachas a sentirse verdaderamente identificadas con sus propios valores y a no dejarse llevar a hacer cosas que crean que están mal.
- Hazles saber que esta bien decir “NO”, principalmente cuando la proposición que se les hace va en contra de sus principios o su parecer y a desaprobar el comportamiento inadecuado de sus amistades.
- Reconoce que tú no tienes todas las respuestas y que no sabes hacer absolutamente todo. Muéstrate como un ser humano en proceso de aprendizaje y en todas las ocasiones posibles aprende con las Guías Mayores alguna habilidad o destreza nueva.
- Pide consejo y ayuda a otras Guiadoras con más experiencia que tú, para enriquecer con nuevas ideas los programas de las Guías Mayores.
- Involucra, cuando sea posible, a las familias de las Guías Mayores en las actividades, el apoyo de la familia puede ayudarte a llevar más exitosamente las experiencias del Guidismo.
- Comparte tus éxitos y problemas con otras Guiadoras, pídeles que te inviten a alguna reunión con sus Guías Mayores y trata de sacar nuevas ideas e intercambiar recursos.
- Conoce la realidad social donde tu Compañía esta inmersa y elaboren juntas planes y proyectos económicos que les permitan realizar todas las actividades que planifiquen. No permitas que una actividad se caiga por falta de fondos.
- Orienta a las Guías Mayores a pensar y créelo tú firmemente, que todo lo que ellas se propongan, con empeño y perseverancia, siempre podrán lograrlo. Así mismo si la primera vez no lo logran, siempre habrá una segunda oportunidad.
- Propicia el acercamiento de las Guías mayores a los demás jóvenes de su comunidad, lleven a cabo proyectos en conjunto, las Guías no son un grupo selecto y secreto, motívalas a involucrarse, como los otros jóvenes en los problemas de su comunidad y a que se den a conocer por los demás.

- Descubre y aprovecha las habilidades y destrezas profesionales de los miembros adultos de tu Grupo, de los representantes y amigos de las Guías Mayores, ellos podrán servirte de sinodales para cualquier actividad en la que los requieras.
- Es muy importante que conozcas a las Guías Menores próximas a pasar a tu Unidad, conversa con las Guías Mayores e incentívalas a tener un acercamiento real con las futuras integrantes de la Compañía.
- Trata de lograr una comunicación efectiva con la Guiadora de Guías Menores y planifiquen actividades en conjunto para que las Guías Menores sientan deseos de pasar a la Compañía de Guías Mayores.
- Refuerza el verdadero significado del lema "SERVIR", fomentando la buena programación de servicios, que dejen un beneficio real, tanto a las Guías Mayores como a quienes se les preste. Ayúdalas a comprender a los demás miembros del Grupo y a la comunidad, que entiendan que lo que se espera de ellas es que realicen servicios efectivos y no de servilismo.
- Ayuda a las Guías Mayores a sensibilizarse ante los problemas de los más necesitados y a tomar acciones en beneficio de ellos, esto las ayudará a sentirse útiles y solidarias con el prójimo.
- Descubre y utiliza las fichas de actividades que están a tu disposición en la Oficina Nacional, elabora junto a las Guías Mayores las fichas de sus actividades e intercámbienlas con las de otras Compañías de Guías Mayores.
- Incentiva a cada Guía Mayor para que vaya elaborando su " Libro de Estrella" desde el momento que ingresa a la Unidad. Hacer esto evita el pedir la prolongación del tiempo innecesariamente.

COMO RECONOCER QUE ALGO ANDA MAL

Algunas veces no todo marcha bien dentro de la unidad o fuera de ella, esto siempre afecta a sus miembros. Es importante como Guiadora estar alerta siempre para identificar cualquier problema y buscarle la mejor solución para no interrumpir el desarrollo armónico de la compañía.

Una de las formas en que puedes ayudar a las guías es siendo capaz de reconocer los signos que ellas muestran cuando tienen problemas.

Los siguientes son signos de que algo ocurre:

- Abandono de las metas y reducción de las ambiciones.
- Alejamiento del Grupo, del Liceo y de las actividades familiares.
- Desmejoramiento en los trabajos que esta realizando en el Grupo.
- Cambios bruscos de comportamiento o humor, por ejemplo: actitudes que varían entre el comportamiento violento y la apatía total.
- Descuido en la apariencia personal y la higiene.
- Desidia crónica, flojera todo el tiempo.
- Síntomas físicos como fatiga, pérdida de peso y moretones.

Cuando alguno de estos signos se presentan en una Guía Mayor, discútelos con las investidas para ver que perciben ellas (sin la muchacha implicada por supuesto) busquen soluciones juntas, involúcralas, esto fortalecerá la unidad. No menosprecies a las muchachas pensando que como aún no son adultas no tienen la capacidad de ayudar a resolver problemas, al

contrario ellas son quienes están más cerca de la muchacha y la entienden mejor.

AYUDANDO A LAS JÓVENES EN CRISIS

El Guidismo puede y hace la diferencia en la vida de las jóvenes. Como guiadora juegas un papel muy importante al ayudar a las Guías Mayores a desarrollar su potencial, conocimientos, habilidades y fortalezas que necesita para luchar contra las tensiones y las crisis en su vida. Aquí encontraras algunos consejos que pueden ayudarte:

- Provéeles de una atmósfera de apertura, libertad y confianza en la que ellas puedan sentirse cómodas cuando expresan sus sentimientos y buscan consejo en ti.
- Lleva a cabo sesiones de discusión que les permita a ellas compartir sus puntos de vista con el grupo y contigo, así las conocerás un poco más. Escucha con mucha atención lo que dicen y sienten.
- Utiliza métodos creativos como juegos de simulación en los que tengan que desempeñar roles ficticios para saber que hay en sus mentes y que están experimentando en sus vidas.
- Al pasar pruebas, dales información real en términos apropiados, ellas necesitan estar bien informadas para contrarrestar los mitos que han escuchado siempre acerca del suicidio, la pubertad, la anorexia, bulimia, el abuso sexual y las relaciones de pareja.
- Sé sensible ante las diferencias culturales, étnicas, religiosas, sociales, costumbres, etc., de las Guías Mayores.
- Ayuda a las Guías a ser asertivas y hazles saber que esta bien decir “NO” en los momentos de presión negativa del grupo.
- Motívalas a hacer actividades que relacionen su Plan de Adelanto con otras actividades de su interés, que les ayuden a manejar la tensión, que suban su autoestima, que desarrollen su habilidad para tomar decisiones, para resolver problemas y solventar conflictos, **ninguna actividad debe realizarse sin tener un objetivo**, hasta las canciones sirven para aprender o transmitir algo.
- Ayuda a las muchachas que tienen problemas severos, propónles cuándo, cómo y dónde buscar ayuda profesional, si la necesitan.

EL PLAN DE ADELANTO

El Plan de Adelanto constituye un instrumento importante en el funcionamiento de la Compañía de Guías Mayores, en él se proveen una serie progresiva de conocimientos y pruebas que dan oportunidades a estas jóvenes para su desarrollo integral.

“Cuando creas que estás ensanchando tus horizontes, mira todavía más allá”
Baden Powell

El Plan de Adelanto oficial de la Guía Mayor en Venezuela está basado en tres fundamentos:

- El Propósito del Guidismo
- Objetivos y expectativas de la Guía Mayor
- Meta de las Guías Mayores en Venezuela

El Propósito básico del Guidismo: es aportar al desarrollo de individuos íntegros y bien equilibrados para que se desempeñen como ciudadanos del mundo conscientes de sus

responsabilidades.

Expectativas: Ser líderes responsables, llenas de recursos y miembros activos de la sociedad.

Objetivos:

- Desarrollar los valores personales de respeto a sí mismas y hacia los demás.
- Desarrollar el respeto hacia la Naturaleza.
- Descubrir la importancia del trabajo en equipo.
- Adquirir habilidades prácticas y desarrollar su potencial de liderazgo.
- Aprender a tomar decisiones responsablemente.
- Desarrollar su habilidad y deseos de ayudar.

La Meta de las Guías Mayores en Venezuela: es desarrollar su máximo potencial como individuo y contribuir activamente al futuro de su comunidad.

El Plan de Adelanto de la Guía Mayor incluye dieciséis (16) áreas de desarrollo, de las cuales diez (10) son exigidas para la obtención del máximo adelanto “La Estrella de Guía Mayor” y seis son opcionales. Para aprobar las barras se debe realizar como mínimo una tercera parte del área. (Plan de Adelanto de la Guía Mayor)

Dentro de las áreas exigidas existen dos (2) que son indispensables: Servicio y Promesa y Ley.

Cada área cubierta se simboliza con una barra de color que la Guiadora irá colocando en la parte superior del bolsillo izquierdo de la blusa, a medida que la Guía Mayor las obtenga.

Las dieciséis barras están ubicadas dentro de las seis áreas del Proyecto Educativo que son las siguientes:

- Desarrollo de Espiritualidad
- Desarrollo Personal y Social
- Desarrollo Corporal
- Desarrollo del Carácter
- Desarrollo de la Afectividad
- Desarrollo de la Creatividad

PRUEBAS DEL PLAN DE ADELANTO

Promesa y Ley	Servicio
Liderazgo	Relaciones Interpersonales
Nuestro Futuro	Nuestra Herencia
Salud y Mejoramiento Físico	Excursionismo
Campismo y Técnica	Las Artes
Habilidades Domésticas	Emergencias
Comunidad	Rol de la Mujer
Medio Ambiente	Internacional

Para poder poner en práctica y aplicar exitosamente el Plan de Adelanto a la Compañía, tanto individual como grupalmente, la Guiadora debe:

- 1) Conocer la Compañía que dirige: motivación, edad, madurez, nivel de vivencia guía, intereses, etc.
- 2) Conocer el ambiente en el que vive la Guía: familia, escuela, amigos, etc.
- 3) Tener en cuenta el nivel educativo, las habilidades y conocimientos de las Guías.

- 4) Conocer su nivel socioeconómico.
- 5) Dar a conocer a las Guías Mayores su Plan de Adelanto, motivándolas y orientándolas para llevarlo a cabo.
- 6) Exigirle a la Guía Mayor en la medida de sus condiciones. Nunca realizar el trabajo por ella.
- 7) No fallarle en el pase de sus pruebas y hacerle sentir los logros que alcanza.
- 8) Llevar un registro del Plan de Adelanto alcanzado por la Compañía e indicarle a las Guías que guarden sus trabajos para realizar posteriormente el informe para la obtención de la Estrella de Guía Mayor.

Una Compañía de Guías Mayores que no implemente correctamente el Plan de Adelanto, no funcionará bien y a la larga tenderá a alejarse de los objetivos planteados por el Movimiento y como consecuencia se tendrá una Compañía con problemas. El entusiasmo, fuerza y rendimiento está en el adelanto de las Guías que conforman la Compañía.

El Plan de Adelanto bien implementado por la Guiadora permitirá, entre otras cosas:

1. Enseñar a las Guías a ser responsables.
2. Desarrollar los valores personales y el respeto a sí misma y hacia los demás.
3. Enseñar a amar la naturaleza y a respetarla.
4. Tener vivencias continuas al aire libre.
5. Aprender a ser críticas y a tomar decisiones.
6. Aprender a trabajar en equipos (Sistema de Patrulla).
7. Desarrollar habilidades de liderazgo.
8. Desarrollar deseos de cooperar, servir, ayudar.
9. Transmitir entusiasmo y acción a la Compañía.
10. Desarrollar el compañerismo.
11. Reforzar la autoestima.
12. Formar progresivamente mujeres preparadas y más completas.
13. Formar personas más creativas.

REQUISITOS PARA LA PROMESA:

En primer lugar, está la parte técnica guía, donde la joven deberá demostrar que tiene conocimientos claros de Tercera Clase (Según el Manual de Tercera Clase para la Guía Menor), adecuando las pruebas y tomando en cuenta la edad de la muchacha, el tiempo, si ha sido Guía Menor previamente, etc. se sugiere que las pruebas que coinciden con las de investidura no las pasen dos veces, sino una sola.

Asistir a un número determinado de reuniones: Generalmente se habla de tres meses seguidos y regulares en asistencia, observando puntualidad y empeño de aprender, esto no quiere decir que eventualmente pueda faltar una vez, lo importante es que se vea la responsabilidad, interés y deseos de asistir. Este tiempo permite a la compañía conocerla y decidir si quiere integrar a este nuevo miembro (podría darse el caso de que la muchacha no armonice con el resto y por consiguiente el grupo se desequilibre y si no se adapta siempre traerá problemas). La aspirante debe adaptarse e integrarse al grupo ya formado y no a la inversa.

Participar en una actividad al aire libre que implique aventura: La vida de la Guía Mayor está íntimamente ligada con la naturaleza, con la cual interactúa. Es muy importante que en este período de prueba, hagamos sentir a la muchacha la necesidad de aprender a querer su medio ambiente y preservarlo, y lo maravilloso que es compartir momentos al aire libre. Nada mejor para esto que la Compañía

programe alguna salida de excursión, preferiblemente a algún sitio que la muchacha no conozca, e incentivarla a que participe activamente.

Participar en un acto de servicio hacia alguien: Como la vida de una Guía Mayor es un incesante servir, debemos en esta etapa hacer comprender a la joven el significado real de un servicio y diferenciarlo del servilismo, es importante que lo hagan de corazón y enseñarle las herramientas básicas para llevarlo a cabo. La Compañía cuando estén programando el servicio correspondiente a ese mes (bimestre o trimestre, según como trabajen la unidad) se encargarán de enseñarle a las aspirantes los pasos a seguir para programarlo, por supuesto, luego debe ser llevado a cabo con su correspondiente evaluación.

Marcarse una meta personal y cumplirla: Esto es para enseñar a las Guías Mayores la importancia de superarse continuamente, de trabajar siempre pensando en mejorarse, se plantean y alcanzan metas, de una forma regular. La joven deberá marcarse una meta personal que sea alcanzable, pero que constituya a la vez un reto para ella, la madrina la guiará y enseñara como hacerlo, como identificar necesidades, plantear objetivos, etc. y apoyarla en su gestión.

Aprender una nueva habilidad: Debemos ayudar a la joven a identificar y desarrollar sus habilidades, destrezas y limitaciones, orientarla siempre a ser imaginativa y creativa.

Conocer algo, hacer algo, ir a algún sitio totalmente nuevo: Este punto es tan amplio y nos brinda tantas opciones que podemos aprovechar al máximo. Ir a ver una ópera, un concierto para piano o violín, una exposición de pintura, ir a un sitio nuevo, inventar un juguete especial para niños impedidos, ir a conocer el Instituto para Niñas Ciegas y aprender su método de escritura, etc.

Aprender algo acerca de las tradiciones e historias de las Guías Mayores en Venezuela y en tu Grupo en particular: Todos los Grupos y Entidades tienen sus propias tradiciones y formas de hacer las cosas. Trata de ver si estas historias o formas consuetudinarias existen por escrito, como los Libros de Vida, para que lo compartan con las muchachas y ver fotos guías antiguas. También pueden buscar a las que fueron Guías Mayores para que cuenten sus aventuras dentro del Grupo y como han progresado en la vida. Motiva a las Guías Mayores a crear un Libro de Vida para su Unidad y que en él se plasmen por escrito y con fotos, la historia y anécdotas de todas las que por allí pasen (Puede haber una de ellas que se llame Guardián de Leyendas y tenga la responsabilidad de mantener y guardar el libro).

Algunas Compañías también tienen otros requisitos previos para permitir la Promesa de la aspirante, los cuales deben ser cumplidos. La Guiadora deberá velar porque estos requisitos sean realmente necesarios para el mejor desarrollo de la muchacha y que no vayan a entorpecer o retardar el camino hacia la Promesa.

Es muy importante que todas las Guías Mayores investidas sientan el compromiso de colaborar y servir de “tutoras” a las aspirantes. Esto te servirá de mucho apoyo a ti Guiadora, y también será para la Aspirante más fácil escoger entre las Investidas a su madrina.

Si es una Compañía nueva y no hay Investidas, se comienza desde “cero”, y las jóvenes aspirantes podrán elegir entre su guiadora y las demás Guiadoras del grupo, a su madrina.

Si la aspirante viene de la calle, una vez cumplidos los requisitos exigidos, se debe realizar su Ceremonia de Promesa. Debes recordar la importancia de trabajar con los padres o representantes de las muchachas, a los cuales sería conveniente invitar a esta Ceremonia (y a cualquier otra Ceremonia de la cual su hija sea la protagonista), explicándoles previamente la importancia de la misma, siempre y cuando estés segura que ellos entienden y respetan el proceso que se está llevando a cabo.

REQUISITOS PARA LA INVESTIDURA:

Oración de la Guía Mayor: Es muy importante que la Guía entienda el significado real de la oración y la internalice.

Baden Powell - Filosofía del Movimiento: Indagar más de lo que la Guía sabe acerca de este tema. Podemos incentivar a la Guía para que revise libros, folletos, etc., visite la Oficina Nacional, hable con personas de mucha experiencia en el movimiento, etc.

Historia del Movimiento Guía Nacional y Mundial: La guía mayor debe profundizar más sus conocimientos sobre la historia del Guidismo, y tratar de conocer personas con muchos años en el movimiento que la orienten (mirar más allá).

Conocer el ceremonial de Banderas: No es sólo saber como izar o bajar la bandera. Es también buscar en lo más íntimo de su espíritu patriota y hablar de pertenencia, arraigo a la tierra que nos vio nacer, identificación de valores, etc.

Presentar un proyecto de servicio: con un mínimo de seis horas y cumplirlo una vez aceptado por el Consejo de Compañía; presentar luego informe y evaluación del mismo, siendo aprobado de haber cumplido los objetivos previos: La muchacha con asesoría de su madrina y bajo observación de su Guiadora, deberá elaborar un proyecto de servicio viable, preferiblemente a realizarse en la Comunidad donde vive, y llevarlo a cabo según lo descrito. Recordar la importancia de internalizar el significado del Lema "Servir".

Después de cumplidos todos estos requisitos y cualquier otro que la Compañía considere necesario (como probada puntualidad, responsabilidad en los compromisos adquiridos, espíritu guía, internalización de principios y lema, etc.), se procederá a realizar la Ceremonia de Investidura, donde la madrina tendrá un papel fundamental.

PLANIFICACIÓN Y PROGRAMA

PLANIFICACIÓN:

"Un proceso sistemático, racional y continuo de previsión, organización y uso de los recursos disponibles de un país, una región, una empresa, o una familia, con miras a lograr objetivos y metas en un tiempo y espacio reflejado."

PROGRAMACIÓN:

La programación de actividades es la herramienta o instrumento técnico que permite racionalizar la acción buscando el máximo cumplimiento de los objetivos que persigue toda organización.

CONDICIONES DE UNA PROGRAMACIÓN:

- Debe ser continua.
- El producto de la programación debe ser ampliamente difundido.
- Debe ser diversificado pero coherente (objetivos comunes).
- Proceso real de toma de decisiones.
- Relación entre los objetivos y los medios.

DIMENSIONES DE LA PROGRAMACIÓN:

Dimensión política:

Constituida por el conjunto de decisiones, llamadas estrategias y que constituye la orientación superior que emana de los centros de poder de la organización. Estas decisiones son tomadas por la autoridad superior.

Dimensión económica:

Conjunto de decisiones que tienen su punto de partida en el momento de tener que asignar los recursos económicos.

Dimensión ejecutiva:

Decisiones ejecutivas que se deben aportar al momento de tener que determinar responsabilidades, implementar el programa y ejecutarlo.

Las tres dimensiones deben actuar en forma organizada y coherente. Solo así podrá ser llevado a la práctica el plan de acción formulado en la programación.

DIMENSIÓN POLÍTICA	DECISIONES ESTRATÉGICAS
DIMENSIÓN ECONÓMICA	DECISIONES ECONÓMICAS
DIMENSIÓN EJECUTIVA	DECISIONES OPERATIVAS

MARCOS DE LA PROGRAMACIÓN:

Son un conjunto de pasos afines programados en el proceso, que configuran un todo orgánico y proporcionan todos los antecedentes a distintos niveles de avance del proceso.

MARCO GLOBAL	Conjunto de antecedentes generales que conforman la estrategia para enfrentar una situación problemática. Su instrumento es el Plan.
MARCO ESPECIFICO	Conjunto de antecedentes que conforman el detalle de las actividades o medios que se utilizarán para la ejecución de un Plan. Sus instrumentos son el Programa y el Proyecto.
MARCO OPERATIVO	Ordenamiento integrado de las distintas actividades que han sido definidas por todos los proyectos integrantes de un plan de acción, con el objeto de producir organización y coordinación en su ejecución. Instrumentos gráfico de Programación.

CONCEPTOS BÁSICOS DE LA PLANIFICACIÓN:

LA MISIÓN:	Es el resultado primordial que la organización busca lograr.
OBJETIVOS:	Son los fines deseados en la ejecución de los programas y las funciones gerenciales.
METAS:	Son los resultados deseados expresados en forma precisa, medible y limitada en tiempo con relación a un calendario de trabajo.
PROGRAMAS:	Son conjuntos de actividades que comparten un objetivo común.
TAREAS:	Son las acciones concretas diseñadas para lograr las metas.

VISIÓN: Es el plan integral a largo plazo.

ESTRATEGIA: Los conjuntos o las secuencias de medios prioritarios para impulsar la organización hacia el logro de la visión.

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA:

- Debe ser flexible: Las Guías Mayores aprenden y desarrollan habilidades que afianzan su capacidad para resolver nuevas situaciones.
- Debe tomar en cuenta al individuo: Estimula a que los niveles de calidad establecidos se alcancen mediante el debido aprovechamiento de las capacidades individuales.
- Debe ser motivante: Propuesto por las Guías Mayores con actividades atractivas, novedosas, ingeniosas y actuales.
- Debe ser libre: La Guía Mayor participa por voluntad propia, así como determina su propio plan de adelanto y lo relaciona con las actividades que programa la compañía.
- Debe permitir la autoexpresión: Las Guías Mayores expresando sus opiniones llegan a acuerdos que satisfacen a todas.
- Debe tener objetivos claros y específicos: Las Guías Mayores deben saber qué quieren, para qué, cómo, quién, cuándo, donde, con qué y por qué lo quieren.
- Debe ser evaluable: Midiendo los resultados las Guías Mayores pueden ver sus logros y fallas para futuras actividades.
- Debe ser progresivo: Las Guías Mayores captan con mayor facilidad el aprendizaje obtenido y su superación personal.

ELEMENTOS DE LA PROGRAMACIÓN

La programación o planificación operativa está compuesta por tres elementos básicos que van de lo más general a lo más específico:

PLAN	PROGRAMA	PROYECTOS
PLAN:	Fija metas y objetivos generales. Identifica y ordena las principales líneas de acción que se proponen. Consta de un conjunto de objetivos, metas y la identificación de los medios o líneas de acción que se utilizarán para la obtención de los objetivos generales	
PROGRAMA:	Instrumento destinado a facilitar el logro de los objetivos y metas definidas por el plan general, por medio de objetivos y metas de carácter específico, que serán alcanzados mediante la ejecución de un conjunto de acciones integradas llamadas Proyectos.	
PROYECTO:	Es la unidad menor en la que se pueden separar las acciones concurrentes para el cumplimiento de los objetivos y metas de un Programa.	

A principio de cada año guía, la compañía en consejo debe hacer su planificación anual y del primer trimestre o semestre, tomando en cuenta lo siguiente:

- El Plan anual de la Asociación de Guías Scouts de Venezuela para estar al tanto de las metas que fije la institución y participar en las actividades de Guías Mayores durante ese año.
- El Plan anual de la Entidad a la que pertenece, para participar activamente en las actividades de entidad.
- El Plan anual del Grupo para participar en las actividades grupales ese año, como el campamento anual de grupo, el aniversario o cualquier actividad que el grupo realice para sus miembros.
- Las metas de la compañía para el nuevo año que las fijan ellas mismas.
- Los objetivos que pretenden lograr.
- El plan de Adelanto de la Guía Mayor.
- La programación individual de su adelanto que incluye sus metas y sus objetivos individuales. (Cuadro de metas)
- Un calendario.
- Hojas de rotafolio y marcadores.

La programación la realizan ellas mismas con tu supervisión y orientación, pero si es una compañía con poca experiencia en programación, tu labor como guiadora es un poco más complicada, debes lograr que ellas sean los motores de acción en este proceso, que tengan iniciativa, que tomen sus propias decisiones, que lleguen a acuerdos que satisfagan a todas, que concreten lo que están haciendo, que todas participen activamente, deben estar involucradas al máximo y motivadas a hacerlo, aunque sea un proceso lento no te preocupes esto ira mejorando con el tiempo, cuando adquieran la experiencia necesaria.

SUGERENCIAS PARA EL PLAN ANUAL:

Lo primero que se debe hacer es detectar las necesidades de la Unidad, pueden hacer un análisis de la situación actual de la Unidad, las fallas que tienen los miembros de la compañía, las cualidades o aptitudes del grupo, el adelanto individual, lo que quieren llegar a ser en un futuro, los recursos materiales y humanos con los que cuentan o pueden conseguir.

- De esta manera se tiene el diagnóstico de la unidad, éste es un buen comienzo.
- Después del análisis se deben colocar los resultados por prioridades, cuál o cuáles son las cosas más urgentes o importantes y se van planteando los objetivos dentro de cada una de esas prioridades para saber cuales son los resultados o metas que se esperan cumplir para solucionar esas prioridades.
- Luego se definen las acciones que van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos planteados. En este momento puedes motivarlas a realizar una lluvia de ideas en la que expongan las actividades que se les ocurra realizar para alcanzar los objetivos y metas planteadas. Que sea una de ellas la que escriba las ideas en la hoja de rotafolio y todas las demás participen.

- Después van depurando la lista de actividades que hicieron y se escogen las que se harán para alcanzar cada objetivo o meta, de esta manera estimulas su imaginación y las actividades serán realmente atractivas e interesantes para ellas.
- El siguiente paso es la calendarización de las actividades, se les pone fecha. Para el programa trimestral es importante colocar la responsable de cada actividad, aquí cada una expone su cuadro de metas y se ponen de acuerdo las que quieran trabajar en pequeños grupos según lo que tienen planificado.

Si sobran actividades se dejan para el siguiente trimestre.

Recuerda que cada una de ellas debe realizar individualmente y con anterioridad al consejo, su cuadro de metas personal y luego vaciarlo en el programa trimestral de la compañía.

Es muy importante que las actividades se lleven a cabo. Todavía no ha finalizado el proceso sigue la Evaluación.

EVALUACIÓN

La evaluación es parte del proceso de planificación y programación. Debe ejecutarse lo planeado ya que se hizo para eso. Por esta razón los objetivos y acciones propuestas deben ser realistas, viables y flexibles para que puedan ser ejecutadas.

Durante la evaluación que debe ser permanente se hacen los ajustes necesarios.

En el proceso final se analizan los resultados obtenidos en el Plan, se identifican los logros y las fallas que servirán para corregir la calidad del trabajo.

La evaluación al igual que la planificación y programación la hacen las Guías Mayores con la supervisión de la Guiadora, cuando evalúen trata de determinar cuan inmersas se encuentran la Ley y la Promesa en las actividades del programa.

Puedes usar la siguiente lista como base de partida para evaluar si la Compañía que diriges está funcionando bien:

Asistencia:

¿Son puntuales en las actividades?

¿La mayoría de las Guías Mayores asisten a todas las actividades?

Responsabilidad Social:

¿Muestran respeto por las necesidades, opiniones y bienes ajenos?

¿Toman responsabilidades con respecto a las necesidades de su Institución patrocinadora, de su Grupo y de su Entidad?

Cooperación en la Planificación:

¿Trabajan todas juntas para determinar qué actividades quieren realizar?

¿Hablan de "nuestros" logros en vez de " mis logros?"

Aceptación de las diferencias:

¿La compañía acepta muchachas que son diferentes a los miembros que la integran?

¿Las Guías trabajan en actividades pluralistas y multiculturales?

Resolución de conflictos:

¿Las diferencias de valores y actitudes son expresadas de una forma madura?

¿Son capaces de comprometerse aunque no estén de acuerdo con la decisión de la mayoría?

Decrecimiento de la necesidad del líder adulto:

¿Muestran las Guías mayores que están ejerciendo las habilidades de liderazgo, o siguen ciegamente a la Guiadora sin mostrar iniciativa y creatividad?

¿Buscan las muchachas oportunidades de liderazgo como talleres, pertenecer a otros grupos de jóvenes en donde lidericen, quieren ser Cadetes y futuras Guiadoras?

PROMESA

“Yo prometo por mi honor,
hacer cuanto de mí dependa,
para cumplir con mi deber,
hacia Dios y mi Patria,
ser útil al prójimo en todo momento,
y obedecer la Ley Guía”.

Es la ceremonia más importante para toda guía, debe ser simple, sencilla, sincera y solemne.

La promesa guía se hace una sola vez en la vida, es un compromiso que se adquiere y se asume como un estilo propio de vida, la hacen solo las *aspirantes* a Guía Mayor que vienen de afuera y que nunca han sido guías. Cuando se recibe a una guía menor promesada no repite su promesa, se espera a la ceremonia de investidura en donde la amplía.

Al hacer la promesa no prometemos ser perfectas, o no equivocarnos nunca, solo prometemos *hacer cuanto de nosotras dependa para cumplir nuestros deberes hacia Dios y nuestra patria, para ser útiles a los demás y para tratar de obedecer la Ley guía.*

La importancia de este momento radica en el hecho que la aspirante concientice el paso que está dando al asumir un compromiso de por vida.

Además de las pruebas que exigen en la preparación de la aspirante, es aconsejable hacer una reflexión en donde la aspirante haga un análisis de la Promesa y la Ley con el resto de las Guías Mayores promesadas, esto le ayudará a comprender mejor el significado del paso que va a dar.

...“ La promesa es una fuerza, una dirección que das a tu esfuerzo. Y el esfuerzo te conducirá de esfuerzo en esfuerzo, a través de la vida, hasta la meta que te has fijado”... “...” cuando la hayas hecho no serás mejor, serás más fuerte...”

Del libro de Lézard

ORIENTANDO A LA GUÍA MAYOR HACIA SU PROMESA:

La joven que desea ser Guía Mayor es llamada *Aspirante*. Ella deberá cumplir con una serie de requisitos para poder realizar su Promesa.

Como Guiadora debes estar consciente de que cada joven es un individuo con sus propias limitaciones, fortalezas y conocimientos, diferente a las demás, por eso tienes que observarlas a cada una individualmente. Observa a la muchacha para entender el por qué y cómo hace sus cosas, como piensa y como siente, tratarlas por igual a todas es un error porque su familia, sus vivencias previas y su entorno hacen de ella un ser único al que hay que respetar.

Algunas podrán tomarse más tiempo del que se requiere con frecuencia para pasar una prueba, esto es normal porque cada cual sigue su propio ritmo y la unidad (guías y guiadora) debe ayudarlas a adecuarse a su nuevo estilo de vida. Tu trabajo como Guiadora será mucho más fácil y dinámico si enseñas a todas las integrantes de la Compañía que cada nuevo miembro es responsabilidad de todas y que juntas deben emprender el camino y saltar los obstáculos. De esta manera ayudas mejor a integrarse a la nueva joven y ella se dará cuenta que es muy bien recibida por todas sus compañeras.

Como Guiadora no debes permitir jamás que ninguna Aspirante sea tratada en forma humillante y evitar que sea llamada de alguna otra forma. Igualmente, esto debe ser inculcado a toda la compañía, siempre respetando a las nuevas y dándoles la importancia que se merecen.

CEREMONIA DE PROMESA:

La Compañía se forma en herradura o fila, de acuerdo con el número de integrantes de la Unidad (recomendable: máximo 12 Guías Mayores) siguiendo con este orden de izquierda a derecha, de la investida más antigua a la promesada más reciente (las aspirantes no asisten a la ceremonia de promesa a menos que sea la suya) entre las promesadas se colocan de acuerdo a su adelanto.

La Guiadora espera al frente de la Compañía. La madrina lleva a la aspirante hasta la guiadora, quien permanecerá en ese sitio durante toda la ceremonia.

La Guiadora le hará las siguientes preguntas a la aspirante: “¿Conoces la Ley Guía?”...“¿Sabes lo que significa?”...“¿Sabes el compromiso que estás adquiriendo con esta promesa?”...

La guía es invitada por la Guiadora a hacer su promesa, entrelazando las manos izquierdas con la pañoleta y con la mano derecha a la altura del hombro, haciendo el saludo guía. La aspirante dirá su promesa mientras el resto de la Unidad saluda con la mano a la altura del hombro en posición de atención.

A continuación se le impone el Pin Mundial (en el cuello de la camisa, del lado derecho) como símbolo de pertenencia a una hermandad mundial, (este pin lo utilizan todas las guías del mundo) luego el Pin Promesa Nacional (en el cuello de la camisa, del lado izquierdo, este pin lo utilizan todas las Guías de Venezuela), con lo cual se hace miembro de la Asociación de Guías Scouts de Venezuela y por ultimo se le coloca la pañoleta del Grupo y se le explica el significado de los colores de la misma, con lo cual pasa a ser miembro de un Grupo Guía.

Mientras se le colocan los pines y la pañoleta, la Compañía canta en voz baja la canción de la Promesa, al finalizar la ceremonia, la nueva guía saluda a la Compañía y pasa a ocupar su lugar en la formación.

INVESTIDURA

ORIENTANDO A LA GUÍA MAYOR HACIA SU INVESTIDURA:

Una vez que la guía ha realizado su Promesa, comenzará a pasar las pruebas de investidura. Si ya estaba promesada al entrar a la Unidad comenzará a pasar las pruebas para investirse inmediatamente y algún otro requisito que la Compañía considere necesario como: puntualidad, asistencia a todas las actividades programadas, responsabilidad en los compromisos contraídos, espíritu guía, puesta en práctica de los valores guías, la

internalización de los principios, lema, etc.

Para este momento la guía debe haber escogido entre las investidas (o las Guiadoras, si no existen investidas en la Compañía) a su madrina, quien tendrá la responsabilidad de asesorarla en sus pruebas y guiarla en la preparación para su investidura.

Después de cumplidos todos los requisitos se hará la Investidura, organizada por la madrina con la ayuda de la guiadora y el resto de la unidad. Esta ceremonia debe ser conocida **sólo por las investidas**, el elemento sorpresa es importante en este caso, la futura investida no debe saber nada hasta momentos antes de realizarla. En la organización de la ceremonia deberán tomar en consideración el carácter, los sentimientos y la manera de ser de la muchacha. La ceremonia debe ser espontánea dentro de un ambiente de misticismo y hermandad guía.

Como la Promesa, ésta es una ceremonia sencilla, sincera, simple y solemne.

CEREMONIA DE INVESTIDURA:

Para esta ceremonia se utilizan los siguientes elementos:

- La Bandera de las guías Scouts de Venezuela y el Tricolor Nacional: Como presencia de los símbolos patrios y de la hermandad guía.
- El Agua: Que representa la pureza con que comienza esta nueva etapa de su vida como guía Mayor.
- El Fuego: Como el calor que siempre debe mantener en su corazón para compartirlo con los demás y la luz que la ha de llevar por el buen camino.
- La Copa y el Vino tinto: Como símbolo de unión y hermandad con el resto de las investidas. El vino tinto porque el rojo es el color de las Guías Mayores
- El Scalp: De cuatro (4) colores: verde, marrón, amarillo y rojo, como representación de las cuatro unidades en las guías: " Las hermanas mayores cuidan, ayudan y protegen a las hermanas menores".
- El Aro doble: Aro doble color dorado que simboliza el doble compromiso: su promesa y el servicio a la comunidad.

Estos son los únicos elementos esenciales para realizar la Ceremonia de Investidura. Si en algún momento la Compañía de Guías Mayores decide agregar algún elemento que forme parte de las tradiciones de la Unidad, puede hacerlo mientras no se desvirtúe el verdadero significado de la investidura: "Agregarle demasiados elementos puede causar distracción del objetivo que se busca".

La investidura debe hacerse preferiblemente de noche, con un fuego alto y pequeño o en su lugar puede haber una lámpara, una mesa en donde se colocan todos los implementos que se van a utilizar: la jarra con agua, el pañito para secarse las manos, la copa, la botella de vino tinto y el scalp.

La madrina tiene una responsabilidad especial, ella es prácticamente quien la lleva a cabo, a excepción de la promesa que la recibe la Guiadora.

En algún lugar, (puede ser una pared, si están bajo techo) o un árbol (si se encuentran al aire libre) se colocan las banderas.

Las investidas se forman en herradura (de la más antigua a la más reciente) se pueden incluir a los padres o invitados especiales que la Guía Mayor quiera que estén presentes, y la Guiadora al frente de la formación.

Mientras tanto la guía próxima a investirse y su madrina se encuentran conversando sobre

la importancia que tiene el paso que va a dar y la responsabilidad que ello conlleva. Cuando está todo listo, la madrina conduce a la muchacha ante la Unidad y la coloca al frente de la Guiadora, quien se encuentra detrás del fuego. La madrina le dice a la Guiadora que su ahijada está lista para investirse, ésta la recibe y le pregunta si está realmente preparada y si entiende el significado de su investidura. Las palabras de la Guiadora en ese momento serán espontáneas, pero dentro del ámbito de la importancia que reviste este nuevo paso.

La madrina le lava las manos explicándole lo que significa. Después de secarle las manos la coloca de nuevo ante el fuego y con las manos izquierdas (de Guiadora y Guía) entrelazadas sobre la fogata, la Guiadora le explica el significado del calor... y la invita a decir su Promesa, para lo cual la joven deberá decir al final de la promesa (... como Guía Mayor amplió mi promesa al servicio de la comunidad.”) en este momento todas saludan a la altura del hombro, en posición de alerta.

Luego la madrina le coloca el scalp (en la trabilla de la blusa del hombro izquierdo) explicándole su significado. La Guiadora le cambia el aro simple de la pañoleta por el aro doble informándole que esto representa el doble compromiso adquirido.

La nueva investida saluda a sus compañeras y todas unen sus manos en torno al fuego, que es el calor que llevan todas las Guías Mayores en sus corazones como símbolo de hermandad. Alrededor del fuego se va pasando la copa de vino* para que todas beban de él, (cada una bebe un trago como símbolo de unión), este momento puede aprovecharse para darle los mejores deseos. Luego todas la felicitan y celebran por este nuevo adelanto. Así culmina la ceremonia.

*No se debe abusar del vino, recuerda que es una ceremonia.

ORACIÓN DE LA GUÍA MAYOR

**Dame Señor un corazón vigilante
que ningún pensamiento aparte de ti,
Un corazón noble que ningún afecto indigno rebaje,
Un corazón recto que ninguna intención malévola desvíe,
Un corazón fuerte que ninguna adversidad quebrante,
Un corazón libre que ninguna pasión esclavice
Y un corazón puro para siempre servirte**

ASÍ SEA

Como es de notar esta oración esta redactada de una manera muy general y la puede recitar cualquier persona sin importar la religión que practique. Está hecha de esta manera porque el movimiento guía esta abierto a toda clase de culto religioso y debemos velar por que no existan diferencias entre las guías de distintos credos o diferente fe.

La oración de la Guía Mayor no sólo se aprende de memoria, sino que se siente y se vive. Para lograr que las guías internalicen la oración, se debe hacer un análisis profundo de ella, llegando a conclusiones válidas para la vida de cada muchacha, para qué les sirve y por qué la rezan. De esta manera debe ser enfocado el pase de esta prueba.

Es una oración que nos da fuerza para seguir adelante, que nos muestra el camino recto a seguir, en ella están encerrados los valores que deben llevar en alto las mujeres que queremos ayudar a formar como responsables ciudadanas del mundo.

LEMA

El lema de la Guías Mayores es **"SERVIR"**. La vida de la Guía Mayor es un constante servicio: al prójimo, a su comunidad y a su patria, debe trabajar activamente en el progreso de su comunidad y de su país, comprometiéndose a hacerlo de corazón, sin esperar ninguna recompensa.

El servicio a la comunidad es una expresión real de los principios del movimiento. Aprender sirviendo es una forma de conocimiento de sí misma, de integración social efectiva, de estimulación de valores tales como la justicia, el respeto a los derechos de los demás y la solidaridad.

A través del servicio, las Guías Mayores dan curso al compromiso que tienen con la comunidad, identificándose con los problemas de su entorno y buscando, junto con las personas directamente afectadas, las soluciones más efectivas a sus problemas, además les brinda la posibilidad de canalizar sus inquietudes de solidaridad con un enfoque educativo.

Una actividad de servicio puede generarse dentro del programa o responder a una necesidad espontánea, lo que requiere una acción rápida y eficiente.

En el caso de la actividad programada, las Guías Mayores deben tomar en cuenta lo siguiente:

- Detectar las necesidades concretas del grupo de personas o la comunidad a quien va dirigido, asesorándose por los interesados.
- Realizar un servicio que esté acorde con la realidad y las necesidades de la comunidad.
- Considerar la capacidad de la Compañía para realizarlo, los recursos humanos y materiales necesarios, así como su disponibilidad de tiempo para realizar el servicio.
- Involucrar a la comunidad en la planificación, ejecución y supervisión del servicio para que éste sea realmente efectivo.
- Dejar a personas de la comunidad encargadas de seguir adelante con el trabajo, una vez que ellas se hayan retirado.
- Establecer en la planificación el resultado esperado del servicio.
- Evaluarlo una vez finalizado.

Siempre debemos tener presente que "servir" no sólo implica una acción visible por la comunidad; el servicio anónimo es tan importante como cualquier otro.

Es importante no confundir "servicio" con "servilismo", a veces las personas malinterpretan la actividad de servicio en la unidad mayor, piensan que es su deber encargarse de las unidades menores, o limpiar la basura del local, o acompañarles en servicio en todas sus actividades. Eventualmente la unidad mayor puede ayudar a las Guiadoras cuando salen de campamento o acantonamiento con las guías o haditas, o la Guía Mayor puede tener programada una actividad con otra de las unidades del Grupo Guía, pero recuerda que la Guía Mayor tiene su propio proceso de autoformación, tiene sus actividades programadas y su tiempo comprometido con su Plan de adelanto, la compañía de Guías Mayores es una unidad más del Grupo, un servicio a otra unidad nunca debe interferir con las actividades propias de la compañía.

EL UNIFORME DE LA GUÍA MAYOR

El uniforme oficial de la Guía Mayor es falda azul con dos bolsillos al frente, blusa blanca con trabillas en los hombros y bolsillo en el lado izquierdo (en el que porta cosida la insignia oficial de Guía Mayor), medias azul marinas hasta la rodilla, cinturón oficial de cuero marrón y zapatos oscuros.

INSIGNIAS EN EL UNIFORME DE LA GUÍA MAYOR:

Pin mundial: Pin de color azul marino con el trébol mundial en el centro. Se usa del lado derecho prendido al cuello de la camisa.

Pin Nacional: Trébol plateado con la bandera nacional en medio. Se usa del lado izquierdo prendido al cuello de la camisa.

Insignia de la Asociación de Guías Scouts de Venezuela: Cinta de color blanco, con el nombre de la Asociación bordado en rojo. Se usa cosida al borde de la manga derecha de la blusa.

Insignia de la Entidad: Cinta de color blanco, con el nombre de la Entidad bordado en rojo. Se usa cosida al borde de la manga izquierda de la blusa. Su costura es de igual forma que la cinta de A.G.S.V.

Números de Grupo: Cuadrados de color rojo, con los números del Grupo bordado en blanco. Se usan cosidos, en el centro de la manga izquierda de la camisa, cuatro dedos por debajo de la cinta de Entidad.

Insignia oficial de la Guía Mayor: Círculo de color blanco, con el mapa de Venezuela bordado en rojo y al centro de éste una estrella dorada, en su parte superior dice "siempre listas" y en la parte inferior "Servicio". Se usa cosida en el centro del bolsillo de la blusa.

Cuando la Guía Mayor es investida porta el scalp de cuatro colores (verde, marrón, amarillo y rojo que simboliza las 4 unidades de nuestro movimiento) en la trabilla del hombro izquierdo de la blusa y cuando ha obtenido barras, éstas se colocan en la blusa por encima del bolsillo. (para mayor información ver P.O.R.)

PROYECTOS DE SERVICIO Y DESARROLLO COMUNITARIO

El servicio es uno de los puntos en que hizo énfasis Baden Powell en el movimiento, al correr de los años el servicio prestado por las guías ha evolucionado, partiendo de la buena acción hasta abarcar Proyectos de Servicio y de Desarrollo a largo plazo.

Hoy en día muchos de los miembros del movimiento abordan temas de actualidad a través de los Proyectos de Desarrollo Comunitario y amplían sus conocimientos sobre el tema mediante la educación para el desarrollo.

La acción Comunitaria (a través de los Proyectos de Servicio Comunitario y de Desarrollo, así como la educación para el desarrollo), es la mejor manera de lograr el objetivo que la AMMGMS (Asociación Mundial de Muchachas Guías y Muchachas Scouts) plantea para sus miembros.

Al ayudar a los demás las Guías adquieren una mayor confianza en sí mismas, se vuelven más conscientes y aprender a aceptar la responsabilidad que tienen en el futuro de sus Comunidades.

Cada proyecto por pequeño que sea, puede ayudar a difundir conocimientos y a provocar los cambios en la actitud y en las acciones de las personas.

EL IMPACTO DE UN PROYECTO:

Todo proyecto emprendido por una compañía de Guías Mayores debe tener un doble efecto:

1. El proyecto deberá mejorar la calidad de vida de la comunidad, responder a sus necesidades y fomentar la independencia. De esta forma los integrantes de la comunidad lograrán una mejor comprensión de sus propias circunstancias y la importancia de la educación y el desarrollo más amplio.
2. La actividad de Desarrollo Comunitario deberá beneficiar y educar a las Guías Mayores participantes, ampliando sus conocimientos de la comunidad con la que trabajan y los problemas que la afectan. Esto les permitirá comprender mejor sus propias circunstancias y ponerlas en perspectiva con las de los demás. El proyecto les permitirá conocer a los dirigentes vecinales locales y a sensibilizarse con la vida de los desvalidos de esa comunidad.

¿ES SERVICIO COMUNITARIO O ES DESARROLLO COMUNITARIO?

Si estás interesada en definir un proyecto de esta manera, analiza las siguientes preguntas y decide a que columna se parece más.

SERVICIO COMUNITARIO

DESARROLLO COMUNITARIO

DINÁMICA DE GRUPO

¿QUE ES LA DINÁMICA DE GRUPO?

Es un campo de estudio, una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como se comporta. Estas fuerzas constituyen el *aspecto dinámico del grupo*: movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc.; y se distinguen de los aspectos relativamente estáticos, tales como el ambiente físico, el nombre, la finalidad, la constitución, etc.

Entre los individuos que forman un grupo se producen múltiples fenómenos (atracción, repulsión, tensión, compulsión, etc.) las corrientes que se establecen entre los elementos del grupo y entre los elementos y el grupo, determinan un movimiento, una "*dinámica*", que proyecta en cierto modo al grupo hacia adelante, como si poseyera la facultad de crear su propio movimiento.

Es difícil predecir la conducta de una joven dentro de la Compañía de Guías Mayores; sus reacciones dependerán en última instancia de la interacción entre su personalidad y la personalidad de los demás miembros de la Unidad: serán un "fenómeno de grupo".

En forma sintética podemos decir que la Dinámica de Grupo - disciplina moderna dentro del campo de la Psicología Social- se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de derivar **Técnicas** que aumenten la eficacia de los mismos.

LA COMPAÑÍA DE GUÍAS MAYORES VISTA DESDE EL CONCEPTO DE "GRUPO":

Podemos decir que un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles están estrechamente intervinculados.

La Compañía de Guías Mayores es un Grupo Primario, en el cual todas las integrantes interaccionan directamente, cara a cara, son conscientes de la existencia de la Unidad y de su pertenencia a ella, y de la presencia de las otras Guías Mayores. Las integrantes se hallan ligadas por "lazos emocionales cálidos, íntimos y personales"; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo. Otros ejemplos de grupos primarios son la familia, el círculo de amigos, la pandilla, etc.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN DE LA COMPAÑÍA DE GUÍAS MAYORES, COMO GRUPO PARTICIPATIVO:

Como guía y orientación para el aprendizaje del trabajo de grupo, y la más adecuada aplicación de sus Técnicas, debemos seguir los siguientes principios:

1. Ambiente:

La Compañía debe actuar dentro de un ambiente físico favorable, cómodo, propicio para el tipo de actividad que ha de desarrollarse. Debe ser dispuesto de modo que contribuya a la participación, la espontaneidad y la cooperación de todas las Guías. El local no debe ser demasiado grande (sensación "grano de arena en el desierto") ni demasiado chico (sensación "lata de sardinas"). Las guías deben poder verse cómodamente para intercambiar ideas cara a cara.

2. Reducción de la Intimidación:

Las relaciones interpersonales deben ser amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración. Cuando las Guías deben actuar dentro de su compañía, se pueden producir sentimientos de temor, inhibición, hostilidad, timidez, que se engloban en el concepto de intimidación. La reducción de las tensiones favorece el trabajo y la producción en la Compañía. Las Guías Mayores y sus Guiadoras deben conocerse lo mejor posible, ser tolerantes y comprensivas. Cuando se está cómoda y tranquila, a gusto con las demás, la tarea resulta más provechosa y gratificadora, y el solo hecho de estar juntas es valioso.

3. Liderazgo Distribuido:

Toda Compañía de Guías Mayores requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de sus objetivos; pero esa conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todas sus integrantes tengan la oportunidad de desarrollar sus correspondientes capacidades. Por otra parte, el liderazgo compartido favorece la acción y la capacidad de la Compañía.

4. Formulación del Objetivo:

Deben establecerse y definirse con la mayor claridad los objetivos de las actividades de la Unidad. Pero esto debe hacerse con la participación directa de todas las Guías, pues de tal modo se incrementa la conciencia colectiva, el sentido de "nosotras" indispensable para el buen funcionamiento de la Compañía. De esta manera, se sentirán más unidas y trabajarán con mayor interés en el logro de estos objetivos.

5. Flexibilidad:

Los objetivos establecidos deben ser cumplidos de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido y siguiendo el Plan de Adelanto. Pero si nuevas

necesidades o circunstancias aconsejan una modificación de los mismos, debe existir en la Unidad una actitud de flexibilidad que facilite la adaptación constante a los nuevos requerimientos.

6. Consenso:

La Unidad debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea, que evite los antagonismos, la polarización, los “bandos”; y que haga posible, en cambio, llegar a decisiones o resoluciones mediante el acuerdo mutuo entre todos los miembros (consenso).

7. Comprensión del Proceso:

La Unidad debe aprender a distinguir entre el contenido de su actividad y la actividad en sí misma, entre “lo que se dice” y la forma “cómo se lo dice”. El desarrollo de la actividad en sí misma, la forma como se actúa, las actitudes y reacciones de las Guías, los tipos de interacción y de participación, constituyen el proceso del grupo. Debe prestarse atención no sólo al tema que se está tratando, sino también a lo que ocurre en la Compañía en el transcurso de la tarea: roles que desempeñan las Guías, reacciones, tensiones, inhibiciones, ansiedad, manera de enfocar los problemas, resolución de conflictos, etc. La comprensión del proceso favorece una participación efectiva y oportuna, facilita el logro de objetivos, y permite ayudar a las Guías que en un momento dado lo necesiten.

8. Evaluación Continua:

La Compañía de Guías Mayores necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a las conveniencias e intereses de sus miembros. Para ello requiere una evaluación continua que indague hasta qué punto la Unidad se halla satisfecha y el programa ha sido cumplido. Esto permite introducir cambios de acuerdo con el principio de la flexibilidad antes expuesto. La propia Compañía elegirá las técnicas que considere más apropiadas para realizar esta evaluación.

Una advertencia final: La Dinámica de Grupo no debe ser entendida como un “*método didáctico*” y ni siquiera como un método. Es un cuerpo de *conocimientos teóricos* que permite esclarecer los fenómenos grupales enriqueciendo las posibilidades docentes, del cual se derivan técnicas grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje.

TÉCNICAS GRUPALES

¿QUE SON LAS TÉCNICAS GRUPALES?

Las investigaciones realizadas en el campo de la Dinámica de Grupo han permitido establecer un cuerpo de normas prácticas o “conocimientos aplicados”, útiles para facilitar y perfeccionar la acción de los grupos. Algunos llaman a esta tecnología “Dinámica de Grupo Aplicada”, pero al hablar de Dinámica de Grupo es necesario distinguir entre el cuerpo de conocimientos básicos y la tecnología que de los mismos se deriva.

Las Técnicas Grupales, son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo. Son aquellos procedimientos que tienen el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo.

Las técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitirles las personas que la utilizan. Han de ser “vivificadas” por el espíritu creador de quien las maneje: su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen sentido y don de la oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso las normas a las circunstancias y conveniencias del momento (el aquí y ahora). Una técnica no es por sí misma ni buena ni mala; pero puede ser aplicada eficazmente, indiferentemente o desastrosamente...

COMO ELEGIR LA TÉCNICA ADECUADA

Las diversas técnicas de grupo poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias. Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

- 1. Según Los Objetivos que se persigan:** Las técnicas grupales varían en su estructura de acuerdo con los objetivos o metas que la Unidad pueda fijarse. La elección ha de hacerse considerando los requerimientos propios de la finalidad que se busca, para lo que se necesita que esta finalidad haya sido claramente establecida previamente.
- 2. Según la madurez y entrenamiento de la Compañía:** Las técnicas varían en su grado de complejidad y en su propia naturaleza. Algunas son fácilmente aceptadas por las jóvenes y otras provocan al principio ciertas resistencias por su novedad, por ser ajenas a los hábitos y costumbres adquiridos, por promover actitudes poco desarrolladas, etc.
- 3. Según el tamaño de la Unidad:** El comportamiento de las Compañías depende en gran medida de su tamaño. Como casi siempre las Compañías no exceden de 10 muchachas, se da una mayor cohesión e interacción, existe más seguridad y confianza, las relaciones son más estrechas y amistosas, y se llega más fácil al consenso.
- 4. Según el ambiente físico:** Cuando se elige una técnica deben tenerse en cuenta las posibilidades reales de local y de tiempo. Unas técnicas llevan más tiempo que otras, a veces necesitan un local más amplio, etc. Esto deberá tenerse en cuenta, pues la tarea de la Compañía se resiente cuando se actúa bajo la presión del “cierre del local”, o el “tenemos que irnos”. Por otra parte, algunas técnicas requieren el uso de elementos auxiliares: pizarrón, láminas, grabador, mesas, escenario, altoparlantes, etc.
- 5. Según las características del medio externo:** Se trata del ambiente o clima psicológico de la institución o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo. Cualquier innovación, cualquier actividad que venga a romper con hábitos y costumbres establecidos o con la rutina, necesita para lograr imponerse contar con la aprobación o la aceptación del medio (autoridades, colegas, padres, comunidad en general) en el cual se pretende introducir.
- 6. Según las características de los miembros:** Las Compañías varían, claro está, de acuerdo con las características de sus miembros: edades (es diferente un grupo de muchachas aspirantes de 15 años, a un grupo de Investidas de 18 años), nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencias, grupo familiar y social donde se han desenvuelto, etc. También influye altamente en cada Compañía, las características de sus Guiadoras.
- 7. Según la capacitación de la Guiadora:** El uso de las técnicas grupales requiere el estudio analítico de las mismas y el entrenamiento o experiencia en su aplicación. Es importante que la Guiadora conozca bien el valor y el mecanismo de la técnica, y actuar

con prudencia en los comienzos de su aplicación, siguiendo las normas establecidas para el procedimiento.

TÉCNICAS DE GRUPO APLICABLES

Enumeraremos las distintas Técnicas Grupales que podemos utilizar en diferentes momentos, y daremos algunas características, pero las invitamos a que estudien el Libro Dinámica de Grupos y Educación de Cirigliano y Villaverde, donde se les explicará paso por paso el procedimiento a seguir para llevar a cabo exitosamente cada una de estas técnicas. Y si desean conocer sobre "Técnicas Grupales para la Expansión de la Conciencia", no dejen de estudiar el Libro de "Detonantes", de Marta Ghelman.

1. SIMPOSIO:

Cuando se desea obtener o impartir información fehaciente y variada sobre un determinado tema o cuestión, vistos desde sus diferentes ángulos o aspectos, se debe recurrir a esta técnica, en la cual un equipo de expertos desarrollará diferentes aspectos sobre el tema o problema escogido, en forma sucesiva ante la Compañía. Es muy útil porque los expositores no defienden "posiciones", sino que "suman" información al aportar los conocimientos propios de su especialización. Así por ejemplo, el tema general "La Sexualidad en la Adolescencia Femenina", puede ser tratado en un Simposio donde los expertos desarrollarán sucesivamente los aspectos: familiar, social, religioso, jurídico, psicológico, biológico, etc.

2. MESA REDONDA:

Se utiliza esta técnica cuando se desea dar a conocer a un auditorio los puntos de vista divergentes o contradictorios de varios especialistas que defienden su "posición" sobre un determinado tema o cuestión. La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá a la Compañía obtener una información variada y ecuánime sobre el asunto que se trate, evitándose así los enfoques parciales, unilaterales o tendenciosos, posibles en toda conferencia unipersonal. La Guiadora deberá dirigir o coordinar la misma, y no deberá extenderse su duración más allá de los 50 minutos, para permitir luego las preguntas que se deseen formular.

3. PANEL:

Cuando deseamos trabajar con un Panel, debemos reunir el equipo de expertos que lo conformará, el cual discutirá el tema escogido previamente, no en forma de confrontación, sino más bien en forma de diálogo o conversación ante las Guías Mayores. La conversación es básicamente informal, y debe seguir un desarrollo coherente, razonado, objetivo sin apreciaciones demasiado personales. La Guiadora o Guía Mayor que esté pasando alguna prueba podrá cumplir la función de moderadora, y deberá presentar el Panel ante el auditorio, ordenar la conversación, intercalar algunas preguntas aclaratorias, controlar el tiempo, etc. Una vez finalizado el Panel (una hora más o menos), la conversación o debate puede pasar al auditorio y la moderadora puede seguir conduciendo esta segunda parte de la actividad grupal bajo la modalidad de "Foro".

4. DIALOGO O DEBATE PÚBLICO:

Muy parecido al Panel, pero sólo es entre dos expertos ante un auditorio. Consiste en una intercomunicación directa entre dos personas, que conversan de un tema específico ante las demás personas, y permiten obtener datos diversos de dos "fuentes" y a la vez, hace reflexionar a los espectadores, y por su propio desarrollo y flexibilidad mantiene despierta la

atención del auditorio. Luego de esto, la Guiadora podrá decidir terminar con alguna otra técnica para afianzar los conocimientos adquiridos.

5. ENTREVISTA O CONSULTA PÚBLICA:

La entrevista consiste en un interrogatorio realizado por un grupo o una persona capacitada o especialista en un tema o actividad. La entrevista previene los riesgos de una disertación o conferencia que pudiera ser monótona, fría, desconectada de los intereses de la Unidad, fuera de nivel, etc. Las Guías interrogadoras son las que orientan el desarrollo, proponen los puntos de interés, enfatizan los aspectos deseables y obligan en cierto modo al interrogado a referirse a aquello que el grupo desea conocer. Se deben tener muy en cuenta las cualidades como cordialidad, facilidad de expresión, seguridad, agilidad mental, etc. También deberá existir una moderadora. Muchas veces nuestras Guías utilizan esta técnica cuando van a presentar un tópico.

6. DEBATE DIRIGIDO O DISCUSIÓN GUIADA:

Es una técnica de aprendizaje por medio de la participación activa, la cual consiste en un intercambio informal de ideas e información sobre un tema, realizado por la Compañía bajo la conducción estimulante y dinámica de su Guiadora o persona escogida, que hace de guía e interrogadora. Es importante tomar el tiempo de cada intervención y que no se usen frases demasiado “fuertes” o que se tome de manera “personal”.

7. PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSIÓN:

Es cuando un pequeño grupo de personas se reúne para intercambiar ideas sobre un tema de manera informal, aunque con un mínimo de normas, con una distribución “cara a cara”, buscando resolver un problema, tomar una decisión o adquirir información por el aporte recíproco. Todo ello dentro de un máximo de espontaneidad y libertad de acción y limitado por el cumplimiento más o menos flexible de algunas normas generales que favorecen el proceso. Esta técnica es muy utilizada cuando realizamos Consejos de Compañía.

8. PHILLIPS 66:

Si estamos en presencia de un gran número de Guías Mayores (como cuando se reúnen varias Compañías en Talleres, en los eventos de Entidad o Nacionales), esta técnica nos será de gran ayuda. Consiste en dividir un grupo grande en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los subgrupos se extrae luego la conclusión general. El nombre de esta técnica se deriva de su creador, J. Donald Phillips, del Michigan State College, y del hecho de que 6 personas discuten un tema durante 6 minutos. Esta técnica permite y promueve la participación activa de todas las Guías, por muy grande que sea el grupo participante. Puedes obtener opiniones de todas en un tiempo muy breve, y llegar a la toma de decisiones acerca de un problema.

9. CUCHICHEO (Diálogos Simultáneos):

Cuchichear significa hablar en voz baja a una persona de modo que otros no se enteren. La técnica del Cuchicheo consiste en dividir al grupo de muchachas en parejas, que tratan en voz baja (para no molestar a las demás) un tema o cuestión del momento. De este modo todas trabajan simultáneamente sobre un mismo asunto, en grupos mínimos de dos, y en pocos minutos puede obtenerse una opinión compartida sobre una pregunta formulada al conjunto. Podría decirse que es una forma reducida del Phillips 66, con la diferencia de que en lugar de seis son dos las que dialogan y el tiempo se reduce de seis a dos o tres minutos.

10. FORO:

En el foro tienen oportunidad de participar todas las presentes en una reunión, organizada para tratar o debatir un tema o problema determinado. El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador. El Foro suele realizarse a continuación de una actividad de interés general observada por el auditorio: la proyección de una película, una representación, teatral, una conferencia, un experimento, etc. También se puede constituir en la parte final de una Mesa Redonda, Simposio, Panel, etc. La finalidad del Foro es permitir la libre expresión de ideas y opiniones de todas las integrantes de la Unidad, en un clima informal de mínimas limitaciones.

11. CLÍNICA DEL RUMOR:

Es una experiencia de grupo mediante la cual se demuestra cómo se crean los rumores y se distorsiona la realidad a través de testimonios sucesivos. Es muy importante que las Guías puedan vivir esta experiencia, ya que el rumor se produce en las relaciones interpersonales. Es una experiencia muy útil para enseñarle a las Guías a prevenirse de informaciones distorsionadas o erróneas, de inexactitudes a veces intencionales, y a veces inconscientes, de prejuicios y prevenciones que perjudican a las buenas relaciones humanas. Suele hacerse con dos tipos de estímulos: uno gráfico y otro verbal. Las "actrices" de la prueba deben transmitir lo que han visto u oído, de una a otra, lo cual da finalmente un testimonio bastante desfigurado. La Guiadora podrá implementar esta técnica como más lo crea conveniente, de una forma muy dinámica.

12. COMISIÓN:

La Comisión es un grupo pequeño que actúa por delegación del grupo grande. Su objetivo es debatir un tema, proyecto o problema con el objeto de elevar las conclusiones o sugerencias al grupo que le ha designado. Los integrantes de una Comisión se eligen tomando en cuenta sus dotes para tratar los problemas correspondientes. La Comisión se reúne fuera del grupo total, con horarios según su conveniencia, y posteriormente pasa sus conclusiones al grupo grande. Esto podemos verlo por ejemplo, cuando se designa una o dos Guías Mayores por cada Grupo para que se reúnan y discutan algo por Entidades y luego pasen sus observaciones a las demás compañeras. También cuando se comisionan dos muchachas para que vayan a solicitar algún permiso ante alguna autoridad. Si vamos a hacer un campamento por ejemplo, muchas veces se comisionan dos Guías que se encargarán de todo lo que tenga que ver con el Menú, otras que tendrán que ver con el transporte, otras que responderán por el lugar y sus condiciones, otras que sacarán todos los permisos o autorizaciones, etc. Es de gran utilidad y fomenta el Liderazgo Compartido o Distribuido y la Guiadora debe coordinar el esfuerzo.

13. SEMINARIO:

Tiene por objeto la investigación o estudio intensivo de un tema en reuniones de trabajo debidamente planificadas (workshops), recurriendo a fuentes originales de información. Puede decirse que constituye un verdadero grupo de aprendizaje activo, pues las personas integrantes no reciben la información ya elaborada, sino que la indagan por sus propios medios en un clima de colaboración recíproca. Generalmente, los Seminarios podrán ser organizados por la Guiadora, pero debieran ser supervisados por especialistas que despacharán las consultas necesarias. Dado un tema específico, las Guías se reunirán en pequeños grupos de trabajo, e indagarán, buscarán información, consultarán fuentes bibliográficas y documentales, recurrirán a expertos y asesores, discutirán en colaboración, analizarán a fondo datos e informaciones, confrontarán puntos de vista, hasta llegar a

formular las conclusiones del grupo sobre el tema. Todo esto siguiendo el plan de trabajo formulado en la agenda aprobada por el grupo general. Al final la persona organizadora dará a conocer las conclusiones que han sido escritas previamente. Estas se debaten hasta lograr un acuerdo y se realiza un resumen general de las conclusiones. Finalmente, se lleva a cabo la evaluación de la tarea, en forma oral y escrita.

14. SERVICIO DE ESTADO MAYOR:

Tiene este nombre porque se deriva de una actividad específica de la vida militar y su principal finalidad consiste en producir entrenamiento para la toma de decisiones. Para llevarse a cabo se necesita que un pequeño grupo asesore a uno de los miembros, el cual como responsable de ese grupo deberá tomar una decisión final. Puede darse el caso de que la Guiadora tenga que tomar una decisión muy importante y necesite "consejos"; entonces convoca a Servicio de Estado Mayor y sus Investidas la asesorarán desde sus puntos de vista, cuáles serán las oportunidades y caminos a seguir. Finalmente, la Guiadora como responsable será la que tome la decisión final, y esta decisión no se somete a debate, debe ser aceptada.

15. LA TÉCNICA DEL RIESGO:

En ella un grupo expresa los eventuales riesgos que podrían derivarse de una nueva situación y discute la realidad de los mismos. Muchas veces, las Guías ante la perspectiva de tener que enfrentar una nueva situación de cambio, sienten algunos temores. Si la mayoría de las Guías tienen temores (algunos determinados y otros netamente vagos), cada una de ellas puede ayudar a la otra manifestando en voz alta los temores que puede localizar y comunicar. De este modo, la expresión colectiva de la Unidad servirá para clarificar esos temores y al mismo tiempo crea una situación en la cual resulta aceptable dicha expresión pública. Bajo este ambiente, muchos de estos miedos resultan clarificados y posteriormente, se logra la eliminación de muchos de ellos, resultando una sensación de tranquilidad y/o seguridad.

16. TORBELLINO DE IDEAS (Brainstorming):

También llamado "tormenta cerebral", "promoción de ideas", "discusión creadora" o "lluvia de ideas", tiene como objetivo desarrollar y ejercitar la imaginación creadora (capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos o integrarlos de una manera distinta), fuente de innovaciones, descubrimientos o nuevas soluciones. Esta técnica de grupo parte del supuesto básico de que si se deja a las personas actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurra -sea esto razonable o extravagante, real o imaginario- existe la posibilidad de que, entre el cúmulo de cosas imposibles o descabelladas, aparezca una o varias ideas brillantes que justifique todo lo demás. Este es su objetivo precisamente, crear un clima informal, permisivo al máximo, despreocupado, sin críticas, que las personas digan todo lo que se les ocurra sobre el tema o pregunta, con libre vuelo de la imaginación, a veces hasta un poco "irracional", buscando las ideas novedosas y las posibles soluciones. Así impulsaremos a nuestras Guías Mayores a actuar con autonomía, con originalidad y con personalidad. Es muy importante que la Compañía conozca el problema, tema o área de interés sobre el cual se va a trabajar, con cierta anticipación, con el fin de informarse y pensar sobre él.

17. PROYECTOS DE VISIÓN FUTURA:

También llamado "Ingeniería Creadora", consiste en desarrollar el arte del "Ingeniero Imaginativo", que es en suma, una cátedra de ciencia-ficción aplicada. Por ejemplo, se le

pide a las Guías que piensen en un proyecto que se realizará en el futuro, por ejemplo, como serán los Campamentos, Servicios (o cualquier cosa que se les ocurra) de las Guías Mayores venezolanas de la Entidad XXX en el año 2500, y se les deja que ellas discutan e imaginen todo, inclusive que realicen un programa de la actividad completa (que busquen información sobre presupuestos para viajar a un Encuentro Nacional de Guías Mayores en Marte, etc.). Como puede verse, se trata de estimular la producción de ideas nuevas, se busca el desarrollo de la imaginación creadora, desconectando en lo posible a la muchacha de la realidad "hecha" que la circunda. Un trabajo de esta naturaleza permite a las Guías Mayores liberarse de ideas preconcebidas y escapar de la realidad. De este modo su imaginación cobra vuelo y adquiere preparación para nuevos enfoques que respondan al permanente cambio tecnológico y social de nuestra época. Es muy importante que sea la Guiadora siempre la que proponga el tipo de proyecto a elaborarse, para eso ella misma tendrá que aplicarse una dosis de imaginación creadora.

18. ROLE-PLAYING (Desempeño de Roles):

Corrientemente, cuando se desea que alguien comprenda lo más íntimamente posible una conducta o situación, se le pide que "se ponga en el lugar" de quien la vivió en la realidad. Pero si en lugar de evocarla mentalmente se asume el rol y se revive dramáticamente la situación, la comprensión íntima resulta mucho más profunda y esclarecedora. En esto consiste el Role-Playing: representar (dramatizar) una situación típica (un caso concreto) con el objeto de que se torne real, visible, vívido, de modo que se comprenda mejor la actuación de quien o quienes deben intervenir en ella en la vida real. La representación escénica despierta el interés y la participación activa y espontánea, provocando una vivencia común con la cual es posible discutir el problema con cierto conocimiento directo generalizado y conseguir la posible solución al mismo. Esto requiere alguna habilidad y madurez grupal. La Guiadora debe conocer muy bien la técnica para poder aplicarla y debe coordinar la acción y estimular a la Unidad. Si no la conoce bien, mejor recurrir a un experto.

INTEGRACIÓN DE LAS TÉCNICAS

Finalmente podemos decir que las diversas técnicas de grupo admiten ser utilizadas en forma complementaria, integrándose recíprocamente en el desarrollo de una actividad o reunión de la Unidad. Por ejemplo, después del Simposio, Mesa Redonda, Panel, Entrevista, etc., podemos seguir las de técnicas más participativas como Foro, Phillips 66, Cuchicheo, etc., o también a mitad de alguna, podemos intercalar otra si vemos que es necesario o conveniente.