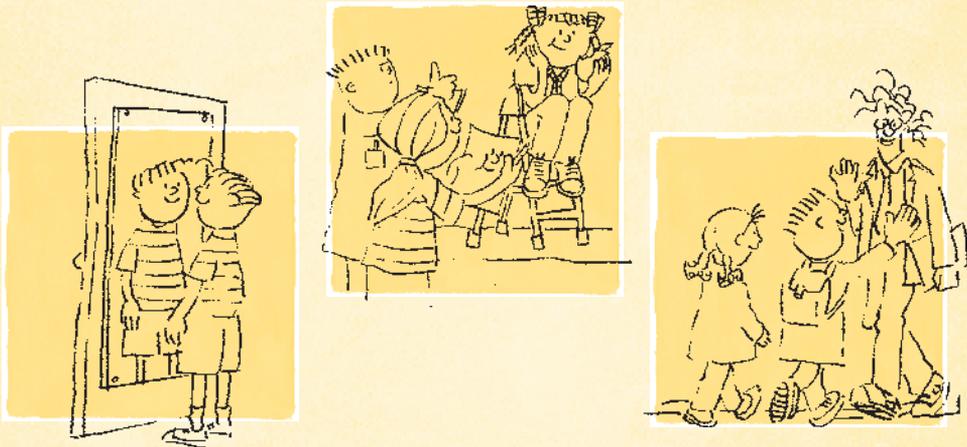


capítulo **16**

# Evaluación de la



# Progresión personal

# La evaluación de la progresión personal es un proceso

## que forma parte de la vida de la Manada

Hemos reiterado que a medida que se observa el desarrollo de una actividad, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan los niños y comprobar los cambios que experimentan.

De ahí que la evaluación de la progresión personal sea un proceso sistemático y continuo que forma *parte de la vida de grupo de la Manada* y que recoge y acumula información, lo que permite mejorar la participación del niño o niña en la Manada, elevar el nivel de logro de sus objetivos y determinar el grado de identificación o discrepancia existente entre su conducta y los objetivos que se ha propuesto.

Es un subsistema dentro del sistema de la Manada, que integrado en las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.



**Cabe advertir que cuando hablamos de "progresión personal" nos referimos al avance o progreso que un niño logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Como este progreso comprende todos los aspectos de su personalidad, debe entenderse en un sentido amplio, incluyendo las ideas de crecimiento y desarrollo. Estos dos conceptos afines, si bien tienen matices que los diferencian, en esta Guía han sido empleados, sin mayores distinciones, como sinónimos de progresión personal.**

## El desarrollo de un niño

### sólo se evalúa observando

Los objetivos educativos de la Manada, que al final del período introductorio los niños convierten en sus objetivos personales, proponen lograr conductas que se refieren a la obtención de un conocimiento (saber), a la interiorización de una actitud (saber ser) o a la adquisición de una habilidad (saber hacer). En algunos casos es fácil distinguir o separar estas conductas entre sí, pero generalmente están entremezcladas y casi siempre una misma conducta comprende esos tres aspectos.

De ahí que el desarrollo armónico de un niño, conformado por tantos componentes subjetivos que admiten un amplio grado de aplicabilidad y valoración, es un asunto que sólo podemos evaluar por observación.

Algunas dimensiones de ese desarrollo, como el aumento de la masa corporal o la adquisición de un determinado conocimiento, son posibles de medir, pero hacerlo de esa manera nos conduciría al manejo de instrumentos enteramente ajenos al ambiente de la Manada, obligaría a que los dirigentes dispusieran de conocimientos que no necesariamente deben tener e implicaría el riesgo de derivar en una obsesión por evaluaciones calificativas o numéricas de dudosa utilidad. Se debe aceptar que no es posible medir lo no medible.

El hecho que un dirigente sea médico o profesor, circunstancia que podría habilitarlo para practicar profesionalmente las mediciones que hemos puesto como ejemplo, no cambia absolutamente en nada la situación, ya que el método scout no varía en función de las especialidades de sus dirigentes.

La observación del crecimiento se produce en todos los momentos de la vida de la Manada y por medio de todas las formas que esta misma vida provee. A cada momento los niños entregan señales que permiten al dirigente percibir la manera en que naturalmente se desarrollan y progresan hacia el logro de sus objetivos.



**Debemos reiterar que la tarea de la Manada y de los dirigentes consiste en *contribuir* al desarrollo de los niños *colaborando* con los otros agentes educativos, pero no asumiendo las funciones que a esos agentes corresponden.**

**Por ejemplo, los dirigentes podemos observar que un determinado niño presenta dificultades para mantener hábitos que le proporcionen una alimentación equilibrada y suficiente, y en la vida de la Manada mucho podemos hacer para ayudar a resolver esa situación, pero son los padres quienes tienen la responsabilidad final por la superación de esa dificultad.**

**Igual situación respecto de los conocimientos específicos sobre una materia determinada, cuya medición, cuando es posible y útil, corresponde a la escuela, no obstante que en la Manada podamos observar el grado de desarrollo intelectual de un niño y compartir nuestras inquietudes con los profesores.**

# Observando

## con tiempo y amor

La evaluación por observación requiere de un ambiente especial, que no es otro que la vida de grupo de la Manada: un ambiente simpático, lleno de cosas interesantes por hacer y de estímulos para que los niños se manifiesten; y una atmósfera cálida y sincera, en que niños y dirigentes mantienen relaciones intensas y profundas y confían plenamente entre sí, sin temor a compartir asuntos personales.

Para eso los dirigentes necesitan cultivar ciertas cualidades, como visión, tiempo, paciencia, amor.

**Se requiere una cierta visión** que permita darse cuenta de la importancia de la tarea educativa en que se está comprometido, en todo su alcance y en toda su amplitud. Acompañar a un niño en su crecimiento no es algo trivial, es un privilegio y una responsabilidad, de cuya magnitud y posibilidades hay que tomar conciencia. Educar es mucho más que evaluar el logro de objetivos.

**Se necesita tiempo**, tiempo de calidad, sin prisas ni pausas. Tiempo para compartir con el niño o niña durante las reuniones habituales de Manada, pero también para multiplicar y enriquecer los contactos, tanto en las horas de reuniones como fuera de ellas, con la familia, con sus amigos, visitando su escuela, conversando con sus profesores, practicando un deporte o afición común. Un tiempo que nos permita hablar de todo lo que hay que hablar, escuchar todo lo que se necesita escuchar, pensar en lo que hay que decir y decir lo justo, con oportunidad y respeto. Un tiempo para acompañar, ya que el proceso es tan importante como el resultado: no sólo se trata de averiguar si el niño alcanzó o no el objetivo, sino también de saber cómo lo alcanzó.

Por eso también **es necesaria la paciencia**. No es posible sacar conclusiones permanentes de un acto aislado del que hemos sido testigos por accidente. Para formarse criterios válidos, sobre todo tratándose de personas, hay que conocer, mirar, escuchar, seguir, relacionar, acumular información, deducir con fundamentos.



**Practicar un examen o aplicar un test, son asuntos que dependen del manejo de las habilidades técnicas respectivas. En cambio, acompañar constantemente a un niño en su desarrollo, es un asunto de entrega generosa y voluntaria -a los niños y a la tarea- por el simple interés en ayudar, sin más argumento que el deseo de hacerlo. Y eso supone querer la felicidad de los demás tanto como la de uno, actitud que reconocemos como propia del amor.**



Reiteramos que cada dirigente debe asumir el seguimiento de la progresión personal de hasta un máximo de 6 niños o niñas. No es posible evaluar con efectividad la progresión personal si esa tarea debe hacerse respecto de un número mayor de niños.

Tampoco es apropiado que todos los dirigentes evalúen indiscriminadamente a todos los niños de la Manada. Ese tipo de observación sólo conducirá a apreciaciones generales, que bien pueden complementar una opinión fundada en antecedentes más sólidos, pero que por sí mismas son insuficientes para determinar el logro de objetivos.

Para que el dirigente realice su trabajo con efectividad, debe observar y compartir con el niño durante un tiempo relativamente prolongado. Como la información que acumula es muy valiosa y representa un tiempo invertido, no es recomendable que este dirigente cambie, rote o se alterne en períodos de corta duración. Por eso es recomendable que se mantenga en esa función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen su cambio.

Al producirse un cambio, debe hacerse progresivamente, con mucha atención a los sentimientos del niño; y al dirigente reemplazante debe transferírsele toda la información acumulada, la que de manera resumida se ha puesto por escrito en la carpeta individual del niño.

## Evaluar también es acompañar, apoyar, animar,

La evaluación, como ya dijimos, es un proceso que no sólo recoge y acumula información para determinar el grado de identificación o discrepancia existente entre la conducta de un determinado niño o niña y los objetivos que se ha propuesto; también tiene por objeto mejorar la participación del niño o niña en la Manada y elevar el nivel de logro de sus objetivos. De ahí que toda evaluación debe ser realizada de modo tal que eleve la autoestima del niño, aun en los momentos en que se le señala un error.

Como hemos visto en los párrafos anteriores, es un proceso estrechamente vinculado al desarrollo de las actividades y a la vida de la Manada, por el cual se acompaña, apoya, anima y corrige.

Por el mismo motivo, decimos que es *un proceso constante* y no un acto que tiene lugar al final de un ciclo de programa. Por supuesto que sus conclusiones se determinan en ese momento, pero ellas son el resultado de un

## ¿Cuándo se evalúa

### la progresión personal?

No obstante que se trata de un proceso constante, se producen algunos hitos que es necesario mencionar:

- **Al momento del ingreso de un niño o niña, en que se determina su "nivel de entrada"**

Es la evaluación que se hace al ingresar un niño a la Manada, durante su *período introductorio*, y en la cual, luego de la presentación de los objetivos y del diálogo que mantiene con el dirigente encargado, ambos se ponen de acuerdo sobre el nivel inicial de logro en que se encuentra respecto de esos objetivos. Culmina con la determinación de la etapa de progresión en que será ubicado.

- **Durante el desarrollo de un ciclo de programa, en que se recoge información sobre el avance del niño y se le acompaña, apoya, anima y corrige**

Como al ingresar a la Manada el niño o niña se incorporó de inmediato a las actividades, una vez terminado el período introductorio su participación en la vida común continúa normalmente. En ese momento comienza a operar esta evaluación, que "durante" el desarrollo del ciclo de programa, recoge información, apoya al niño y, si corresponde, propone correcciones. Culmina con las conclusiones que se adoptan al término del ciclo.

- **Al término de un ciclo de programa, en que el proceso de evaluación saca conclusiones sobre los objetivos logrados por el niño durante el ciclo**

Al finalizar un ciclo, de común acuerdo entre el dirigente y el niño se determinan los objetivos que se pueden considerar conquistados durante el ciclo, se entregan al niño los autoadhesivos correspondientes a esos objetivos y éste los pone en su Cartilla. Culmina con la fiesta de fin de ciclo y, si corresponde, se entrega también la insignia de una nueva etapa.

- **Después del término de un ciclo, al concluir las evaluaciones de los ciclos siguientes, en que se evalúa la "permanencia" de las conductas logradas**

Este momento del proceso coincide con la evaluación que se hace al término de un ciclo, en la que no sólo se evalúan los objetivos logrados durante ese ciclo, sino que también se tiene la oportunidad de constatar cuánto de lo logrado en los ciclos anteriores ha permanecido en el tiempo.

## ¿Quién evalúa el crecimiento personal de un niño o niña?

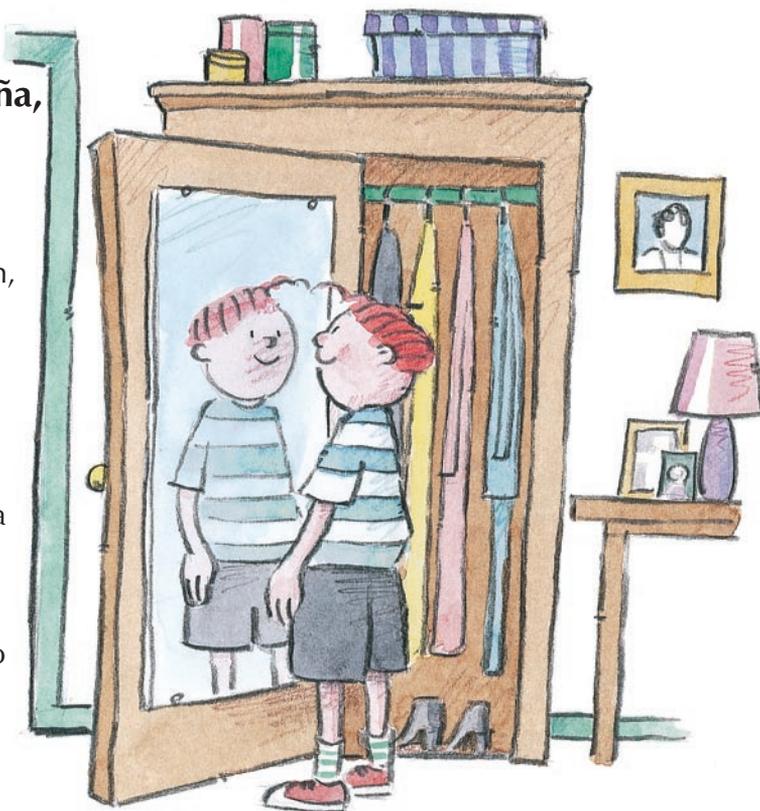
Como hemos visto al examinar los distintos momentos de un proceso de evaluación, el niño y el dirigente son los actores fundamentales, pero también hay otras personas que intervienen y cuyas opiniones se entrelazan. Examinemos con cierto detalle las distintas situaciones:

### El propio niño o niña, que se autoevalúa

La evaluación por el propio niño, o autoevaluación, es la parte más importante del proceso de evaluación de la progresión personal. El niño examina en su Cartilla sus objetivos personales, los confronta con la opinión que tiene de sí mismo y manifiesta el estado de avance en que estima que se encuentra.

Poco antes del término de un ciclo de programa, el dirigente encargado de su seguimiento invita al niño a hacer esta autoevaluación y a conversar sobre los resultados en una reunión individual. Se promueve que con anterioridad el niño piense un poco, tome notas en su Cartilla y, si lo desea, intercambie opiniones con sus amigos, papás o con quien estime conveniente.

Durante el proceso, en varias oportunidades y de una gran diversidad de maneras, sin necesidad de motivación, la mayoría de las veces en forma no consciente, cada niño habrá tenido reflexiones y pensamientos críticos sobre sí mismo que pueden ser considerados como autoevaluaciones espontáneas. Con eso basta. No es conveniente durante el proceso promover ninguna otra autoevaluación, ya que no es atractivo ser presionado constantemente para autoexaminarse y no existe ninguna ventaja educativa en generar en el niño una obsesión autoevaluativa.





## Los demás niños de la Manada, que emiten opiniones sobre el avance de sus compañeros y compañeras

La evaluación por los demás integrantes de la Manada, que normalmente se hará por seisena o grupo de amigos, es de carácter alternativo y siempre debe hacerse con posterioridad a la autoevaluación y antes de la última conversación del niño con el dirigente que evalúa su progresión. Esta evaluación debe ser breve y no es recomendable efectuarla en reuniones de toda la Manada.

Puede originarse de distintas maneras: • porque alguno de los integrantes de la seisena la solicitó o hizo sentir que la necesitaba, lo que no será lo más frecuente; • porque la seisena, con acuerdo de todos sus integrantes, tomó la iniciativa de actuar de esa forma, lo que será más habitual en las seisenas antiguas o formadas por niños más grandes; o • porque los dirigentes la motivaron, lo que puede suceder en muchas circunstancias: se desea resolver problemas de relaciones antes de concluir una evaluación, se busca obtener información del grupo de pares o se quiere que un determinado niño escuche las opiniones de aquellos que son sus mejores amigos.

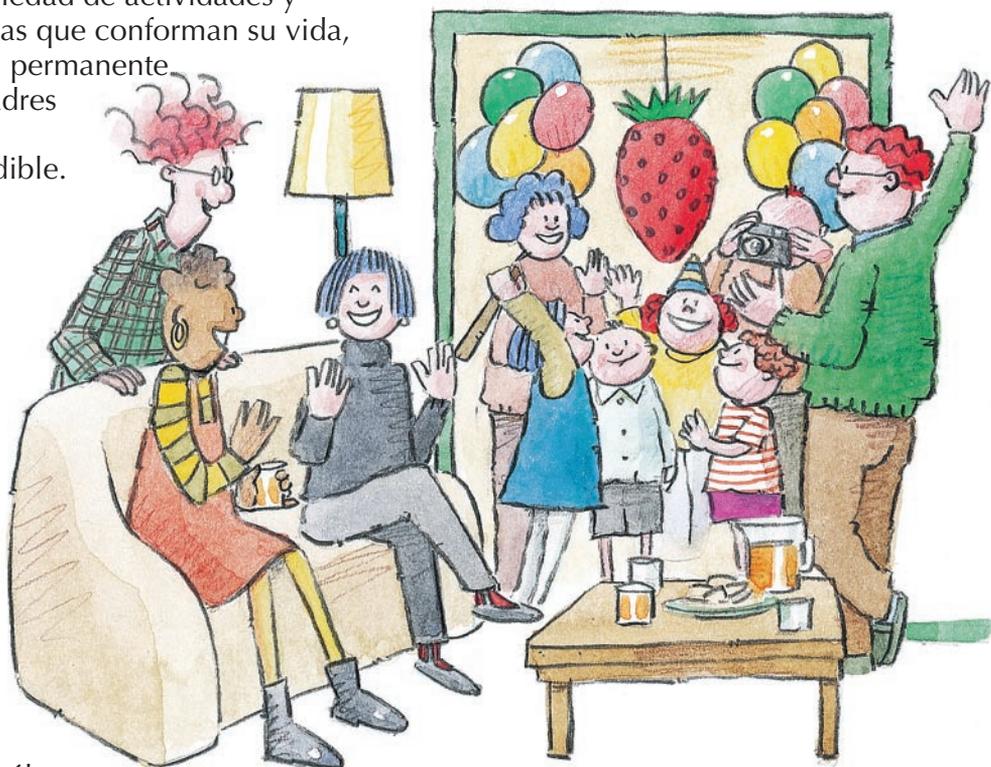


Esta evaluación aporta a los dirigentes información valiosa sobre la forma en que los niños perciben a sus compañeros. Para los niños puede ser muy útil porque los acostumbra a apoyarse y a reconocer mutuamente sus méritos, sin embargo podría derivar en discusiones y enfrentamientos, especialmente debido a la variedad de opiniones que se emitirán y a los distintos tonos que probablemente usarán los niños.

De ahí que es recomendable que siempre esté presente un dirigente, el cual sólo intervendrá para regular la espontaneidad y la agresividad, procurando que las opiniones sean respetuosas de la intimidad de los otros, refiriéndose a los logros o carencias de los demás en un tono constructivo y siempre señalando aspectos que se pueden superar.

## Los padres, testigos del impacto de la Manada en sus hijos

Los padres, principales educadores de sus hijos, son fundamentales en el proceso de evaluación de lobatos y lobeznas. Además, al establecerse que los objetivos se logran por los niños no sólo en el ambiente scout, sino a través de la gran variedad de actividades y experiencias que conforman su vida, la relación permanente con sus padres se hace imprescindible.



Por otra parte, y hablando sólo

desde el punto de vista de la evaluación, son habituales ciertas circunstancias especiales en que se necesita el contacto con los padres:

- para que estén presentes en la Manada en momentos especiales de la progresión del niño;
- para ayudarlo a superar aspectos de su desarrollo que le son particularmente difíciles;
- para enfrentar problemas que pudieran requerir la intervención de especialistas.

No obstante que es insustituible para conocer el contexto en que se desenvuelve un niño y los cambios que en él se experimentan, desde el punto de vista de la Manada la evaluación de los padres es complementaria, lo que significa que influye de manera importante, pero no sustituye el consenso entre el dirigente y el niño, del cual luego hablaremos.

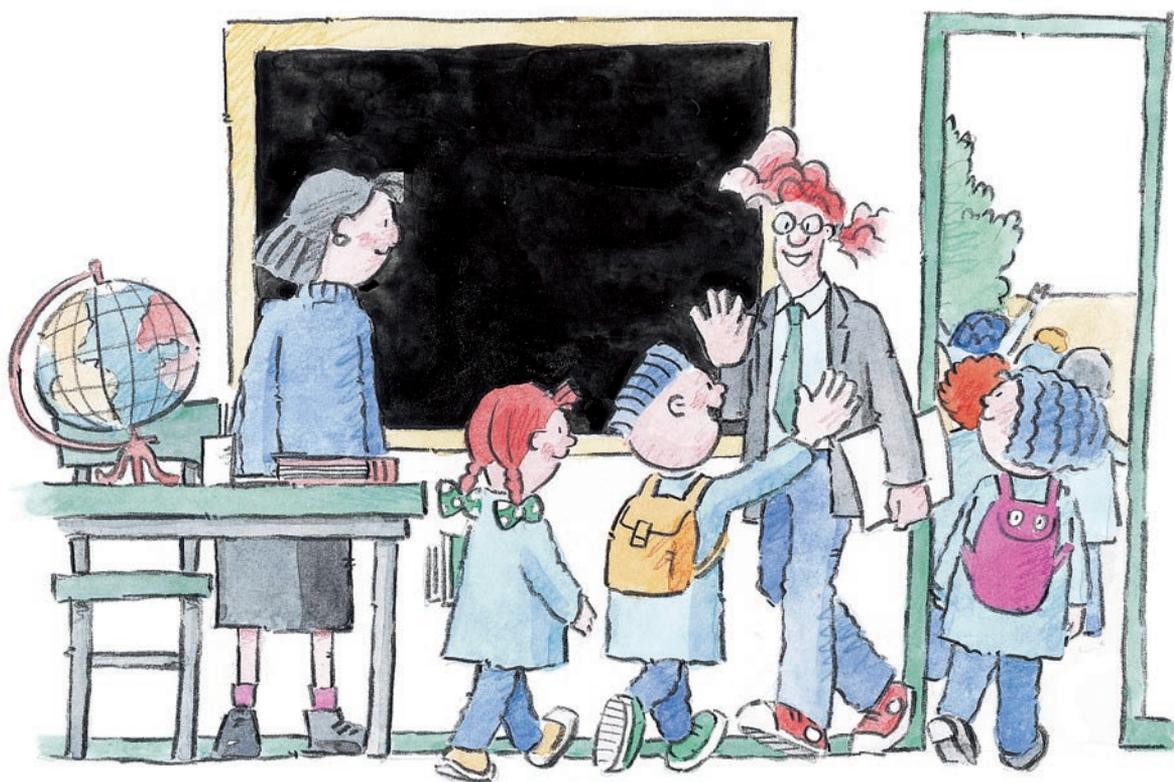
Para que esta evaluación funcione con fluidez, el dirigente debe acercarse previamente a los padres, conocerlos, darse a conocer, establecer vínculos y entrar poco a poco en el ambiente familiar. Los padres no consentirán fácilmente en dialogar sobre sus hijos con una persona en quien no hayan depositado previamente su confianza.

### **Otras personas, especialmente los profesores de los niños, que contribuyen aportando igual experiencia sobre los cambios que experimentan sus alumnos**

La evaluación por otras personas, o evaluación por terceros, sólo es necesaria cuando esas personas tienen una influencia significativa en la educación y desarrollo del niño o niña de que se trata.

En este caso se encuentran especialmente el profesor o los maestros de la escuela a la que el niño asiste o las autoridades religiosas de la iglesia en que participa con su comunidad de fe.

Esta evaluación también es complementaria, ya que si bien entrega información valiosa y en muchos casos será determinante en la aprobación de algunos objetivos, no sustituye el consenso entre el niño y el dirigente como eje central que determina los objetivos que pueden considerarse logrados.



Al igual que en el caso de la evaluación por los padres, en la evaluación por terceros se necesita que con anterioridad el dirigente haya establecido un contacto con esas personas, validándose como agente importante en el desarrollo del niño de quien se habla. Esta condición es básica en el caso de la escuela, cuyos profesores, especialmente si el Grupo Scout no es parte de esa comunidad escolar, tendrán más dificultades en aceptar que una persona que colabora voluntariamente, no necesariamente profesional de la educación, está en condiciones de aportar al crecimiento del niño y puede sentarse a dialogar con ellos. No obstante, hay que vencer esa resistencia, y hacerse parte de esa comunidad escolar.

**Los dirigentes,  
que procuran llegar a un consenso con los niños,  
concluyendo la evaluación de un ciclo e iniciando otra**



La evaluación de los dirigentes, que culmina en un consenso con cada niño, es el paso final en este proceso. Como ya vimos, los dirigentes evalúan al ingreso de un niño a la Manada y durante todo el desarrollo del ciclo de programa. Como resultado, convienen con el niño los objetivos que inicialmente se considerarán logrados y luego apoyan, animan y sugieren al niño o niña correcciones destinadas a mejorar su participación y a elevar el nivel de logro de sus objetivos.

En esos dos momentos de la evaluación, los dirigentes también recogen y acumulan información, a la que luego agregan las opiniones de los demás niños y, cuando corresponde, las impresiones de los papás y de otras personas, todo lo cual les permite, poco antes del término del ciclo de programa, tener una opinión más o menos formada sobre los objetivos que un niño ha logrado durante el respectivo ciclo.

En una conversación final, el dirigente encargado de su evaluación comparte con el niño las observaciones que ha recogido y le da a conocer sus opiniones. Luego ambos intercambian puntos de vista y tratan de llegar, como conclusión del proceso de evaluación, a un consenso sobre los objetivos que ambos estiman que se lograron durante ese ciclo de desarrollo.

Esta conversación es una más de las muchas que el dirigente y el niño han sostenido durante el ciclo, por lo que no será difícil realizarla de manera relajada. El equipo de dirigentes fija los criterios en base a los cuales se evaluará, pero en el diálogo con cada niño el dirigente que sigue su progresión debe tener libertad para llegar al consenso que estime conveniente.

Desde luego que la opinión del dirigente tendrá una incidencia importante en el consenso al que se llegue, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, el dirigente siempre debe estar dispuesto a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que, en caso de discrepancia, reforzará más al niño aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

## Ojo a los cambios de Cartillas y objetivos

Al pasar de la etapa del Lobo Pata Tierna a la del Lobo Saltador; o de la etapa del Lobo Rastreador a la del Lobo Cazador, no hay cambio de objetivos, pero sí de Cartilla, por lo que deberán suministrarse al niño autoadhesivos suficientes para que vuelva a registrar, ahora en la nueva Cartilla, los objetivos logrados que se habían registrado en la anterior.

Al pasar de la etapa del Lobo Saltador a la del Lobo Rastreador, no sólo hay cambio de Cartilla sino también de objetivos, lo que obliga a un proceso de presentación, diálogo y consenso sobre los nuevos objetivos, tal como se hizo en el período introductorio.

**En la Manada siempre hay motivos, o pretextos, para celebrar y hacer una fiesta. A propósito, ya estamos llegando al final de esta Guía y no nos vendría mal hacer una, y si no hay otra alternativa, por lo menos hablar de cómo son las fiestas en la Manada.**

