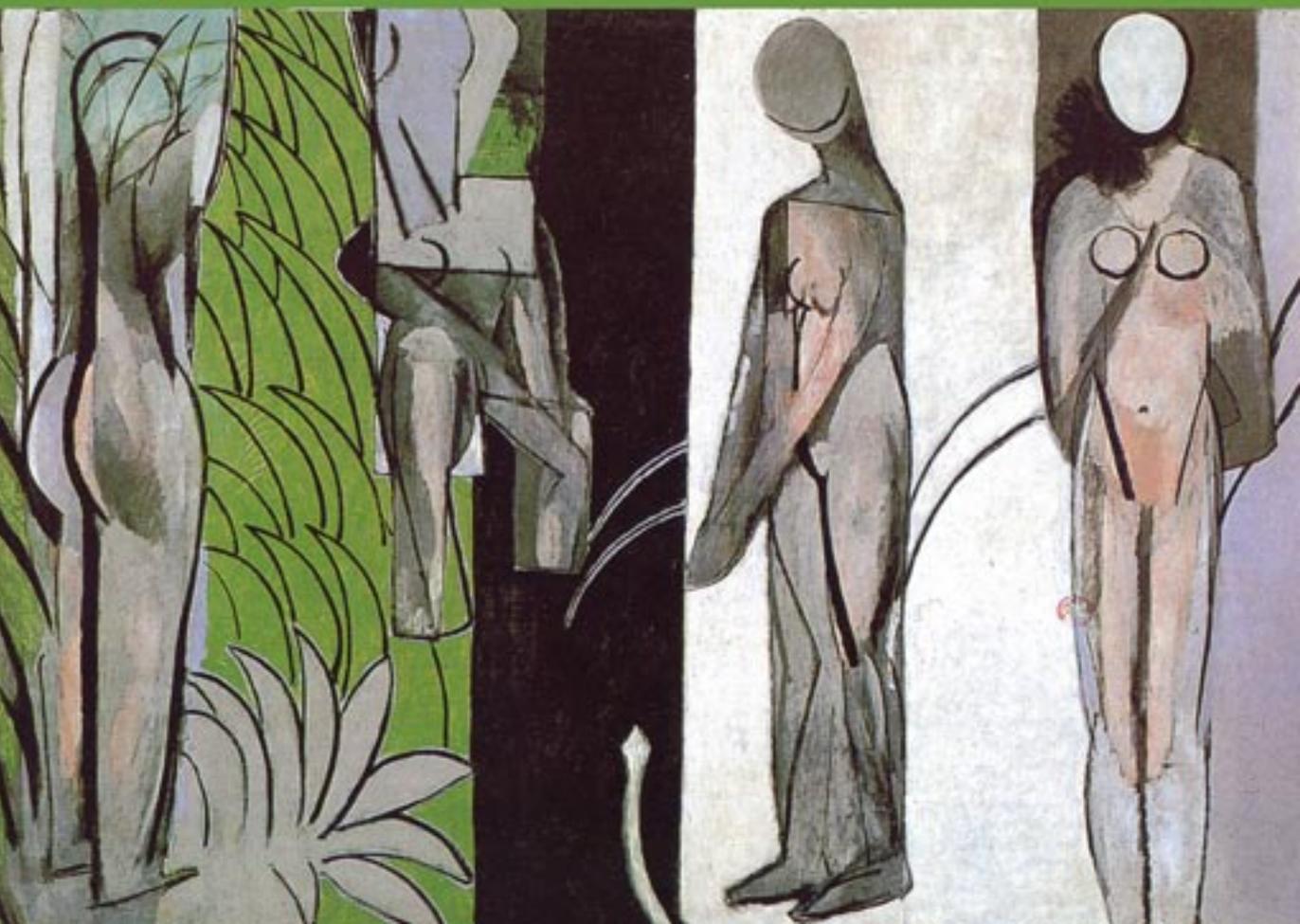
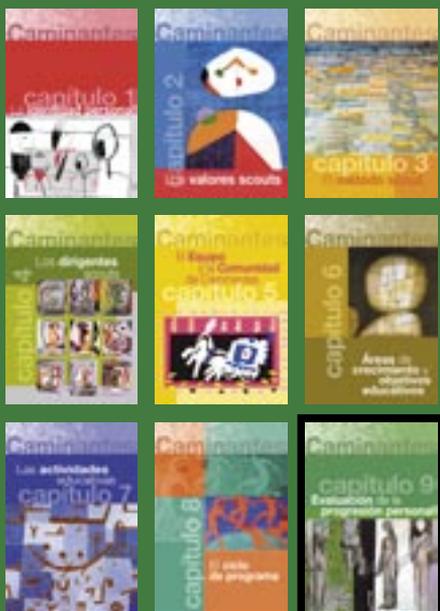


Caminantes

capítulo 9

Evaluación de la progresión personal





Capítulo 9

Evaluación de la progresión personal

Para estimular su creatividad, el pintor francés **Henri Matisse** (1869-1954) hace acopio de recuerdos durante sus viajes. Años más tarde, “da forma a esos recuerdos” utilizando la memoria como instrumento para decantar lo real hasta llegar a la abstracción. Sus viajes a Marruecos y Tahití le dan la ocasión para realizar, muchos años después, esto que más le gusta, es decir, fusionar la abstracción con la realidad.

Las jóvenes tangibles a la vez que evanescentes de su obra **Muchachas en el río** (1916), una de las primeras obras en que Matisse realiza esta conexión, viene en nuestro auxilio para ayudarnos a significar el concepto de evaluación, ese otro “proceso de limpieza del recuerdo” que conecta mutuamente las experiencias vividas y su valoración.



Contenido

El período introductorio

página 383

El seguimiento de la progresión personal

página 394

Conclusiones de la evaluación de la progresión personal

página 401



El período introdutorio

En forma paralela al desarrollo de actividades y proyectos y a la adquisición de competencias, durante el ciclo de programa tiene lugar otro proceso que es parte del anterior y que consiste en la evaluación del crecimiento personal de los jóvenes. Este proceso comienza con una evaluación de entrada al momento del ingreso de los jóvenes -ya sea colectivo o individual- se desarrolla por medio del seguimiento, pone en común las conclusiones al término de un ciclo y se reinicia junto con el comienzo de un nuevo ciclo.



El primer paso es la evaluación de entrada, que consiste en un *período introductorio*, que se inicia con la incorporación del joven y culmina con la entrega de la insignia de la etapa en la cual comenzará su progresión. Aun cuando se incorpore a la Comunidad un nuevo equipo o varios jóvenes en diferentes equipos, este período *es personal*, por lo que cada cual lo vive individualmente.

Los jóvenes ingresan a la Comunidad por distintos caminos



Un joven o una joven puede ingresar a la Comunidad como miembro de un nuevo equipo que se constituye en el momento de su ingreso, o incorporándose a un equipo preexistente. En el primer caso el ingreso es *colectivo* y en el segundo es *individual*.

Como el grupo de amigos en esta edad tiende a ser selectivo, la cohesión del equipo se basa en la profundidad de la relación y el liderazgo pasa a ser menos gregario, lo apropiado sería conformar *equipos horizontales*, de edades relativamente similares. A diferencia de la patrulla, por la cual “pasan” jóvenes de diferentes edades manteniéndose ésta como parte de la estructura de la Unidad Scout, en esta Rama lo más frecuente será que el equipo “pase” por la Comunidad de Caminantes y salga de ella para ingresar en la Comunidad Rover, coincidiendo con el crecimiento de sus integrantes, como se analizó en el capítulo respectivo.

El ingreso es *colectivo* en los siguientes casos:

- Cuando de la Unidad Scout del mismo Grupo –o de las Unidades Scouts, si son varias o están separadas por sexo- egresa una generación o varios Guías y Subguías de Patrulla, que por propia voluntad se constituyen en uno o varios equipos de la Comunidad. Hay que recordar que estos jóvenes ya actuaban juntos en su Consejo de Unidad y que por la naturaleza de sus funciones han creado vínculos entre ellos y ellas.
- Cuando un grupo informal de amigos o amigas, previamente contactados o por propia motivación, deciden como grupo “entrar en la Comunidad”. En este caso también nace un nuevo equipo que probablemente carezca de experiencia scout.
- Cuando jóvenes participantes en un grupo de trabajo creado para la realización de un proyecto y provenientes de fuera de la Comunidad, deciden durante su desarrollo, o a su término, solicitar su ingreso en la Comunidad como equipo. El conocimiento que tienen de la Comunidad es el que han obtenido durante la ejecución del proyecto, pero para ellos debe haber sido suficientemente atractivo, puesto que han solicitado su ingreso como equipo.

El ingreso es *individual* cuando se produce alguna de las siguientes situaciones:

- Porque ingresa un joven o una joven proveniente de una Unidad Scout del mismo Grupo y, con acuerdo de sus integrantes, opta por un equipo ya existente. En este caso se trata de un nuevo miembro que conoce a la mayoría de los Caminantes.
- Porque es amigo o amiga de uno o varios miembros de un equipo, ha mantenido contactos anteriores y, de común acuerdo con los demás miembros del equipo, ha tomado la decisión de incorporarse. En esta modalidad de ingreso se trata también de un nuevo integrante de un equipo preexistente, que necesita aclimatarse en la Comunidad y que puede o no tener un conocimiento anterior del Movimiento.
- Porque un joven o una joven que participó en un grupo de trabajo solicita su ingreso en un determinado equipo con acuerdo de sus integrantes. En este caso el conocimiento mutuo se origina en el proyecto realizado.
- Porque llega motivado por sus padres, o porque le ha sido sugerido por un tercero o simplemente por propia decisión, ya sea debido al prestigio adquirido por el Grupo Scout en la comunidad local o porque ha visto lo que hacen los Caminantes y quiere ser uno de ellos. En estos casos es posible que el nuevo integrante no tenga amigos ni en el equipo ni en la Comunidad, por lo que su incorporación e integración dependerán del ambiente que su iniciativa encuentre en la Comunidad.

Tanto en el ingreso colectivo como en el individual, los jóvenes se incorporan de inmediato en las actividades que se están realizando, sin diferencias de ningún tipo respecto de los demás y cualquiera sea la fase del ciclo de programa que esté transcurriendo. El propósito es que lo antes posible se sientan parte de la Comunidad o del equipo en su caso.

Sin embargo, las características del período introductorio varían si se trata de un ingreso individual o de un ingreso colectivo. Veamos primero el ingreso individual, que tiene más detalles que considerar.



Si el ingreso es individual, la responsabilidad del período introductorio se comparte entre el equipo y el dirigente encargado del seguimiento



Paralelamente a la participación del nuevo integrante en las actividades, tanto el equipo como la Comunidad y sus dirigentes inician con él o ella un diálogo más intenso que lo habitual. Este diálogo, que constituye el *período introductorio*, no representa una etapa de progresión, se prolonga como máximo un período de 3 meses y tiene como objetivos fundamentales:

- *Integrar al joven o a la joven en el equipo y en la Comunidad, según sea la situación individual.*
- *Determinar el nivel inicial de logro de los objetivos y decidir la etapa en que le corresponde dar comienzo a su progresión, ya que los jóvenes no sólo ingresan a los 14 ó 15 años, sino también a cualquier edad entre 14 y 17 años.*
- Presentar al nuevo integrante los aspectos del programa que singularizan a la Comunidad: proyectos, competencias y grupos de trabajo.

En el ingreso individual la responsabilidad del período introductorio se comparte entre el Consejo de Equipo y el dirigente encargado de hacer el seguimiento:

- La integración del joven en el equipo y la presentación de la propuesta de objetivos, son tareas del Consejo de Equipo con apoyo del dirigente encargado del seguimiento.
- La determinación de los objetivos que se pueden considerar logrados con anterioridad y la decisión de la etapa en que le corresponde al joven o a la joven iniciar su progresión, son funciones del dirigente encargado del seguimiento de común acuerdo con él o ella.



¿Qué pasa durante este período desde el punto de vista del joven?

- Se hace amigo de los miembros del equipo, se interioriza de su estructura, roles y cultura interna y “crea su espacio” en relación a los demás. Este proceso puede ser más lento cuando el recién ingresado no tiene vínculos de amistad previos, por lo que requerirá más apoyo de los dirigentes para facilitar la integración.
- Establece una relación de confianza con el dirigente encargado del seguimiento.
- Toma contacto con la vida de grupo de la Comunidad, su estructura, visión, objetivos anuales, énfasis, actividades y proyectos en curso, símbolos y tradiciones.
- Se familiariza con el sistema de objetivos: sellos, etapas, insignias y Agenda.

¿Qué pasa desde el punto de vista del equipo?

- Integra al joven a las actividades y lo estimula para que participe en el Consejo de Equipo.
- Ajusta sus equilibrios internos a la presencia de un nuevo integrante, refuerza los lazos de amistad existentes y lo vincula con aquellos miembros que no lo conocían.
- Lo pone en contacto con la información básica que debe conocer sobre el equipo, la Comunidad y el Grupo Scout, si corresponde.
- Le da a conocer el sistema de objetivos y le ayuda a formarse una opinión sobre su propio avance respecto de los objetivos propuestos para su edad.

¿Qué pasa desde el punto de vista del dirigente que acompaña el crecimiento de los integrantes del equipo?

- Establece lazos de amistad con el joven o la joven y se presenta a su familia, iniciando la relación con sus padres.
- Trata de conocer lo mejor que puede al joven o a la joven y a su ambiente, observando su comportamiento y manteniendo un contacto frecuente. Este conocimiento es más necesario cuando el joven o la joven no ha tenido amistad previa con otros jóvenes del equipo o de la Comunidad.
- Apoya al Coordinador de Equipo en la integración del joven en el equipo y en la información que se le proporciona sobre el sistema de objetivos.
- Se forma una opinión personal sobre su estado de avance respecto del logro de los objetivos.

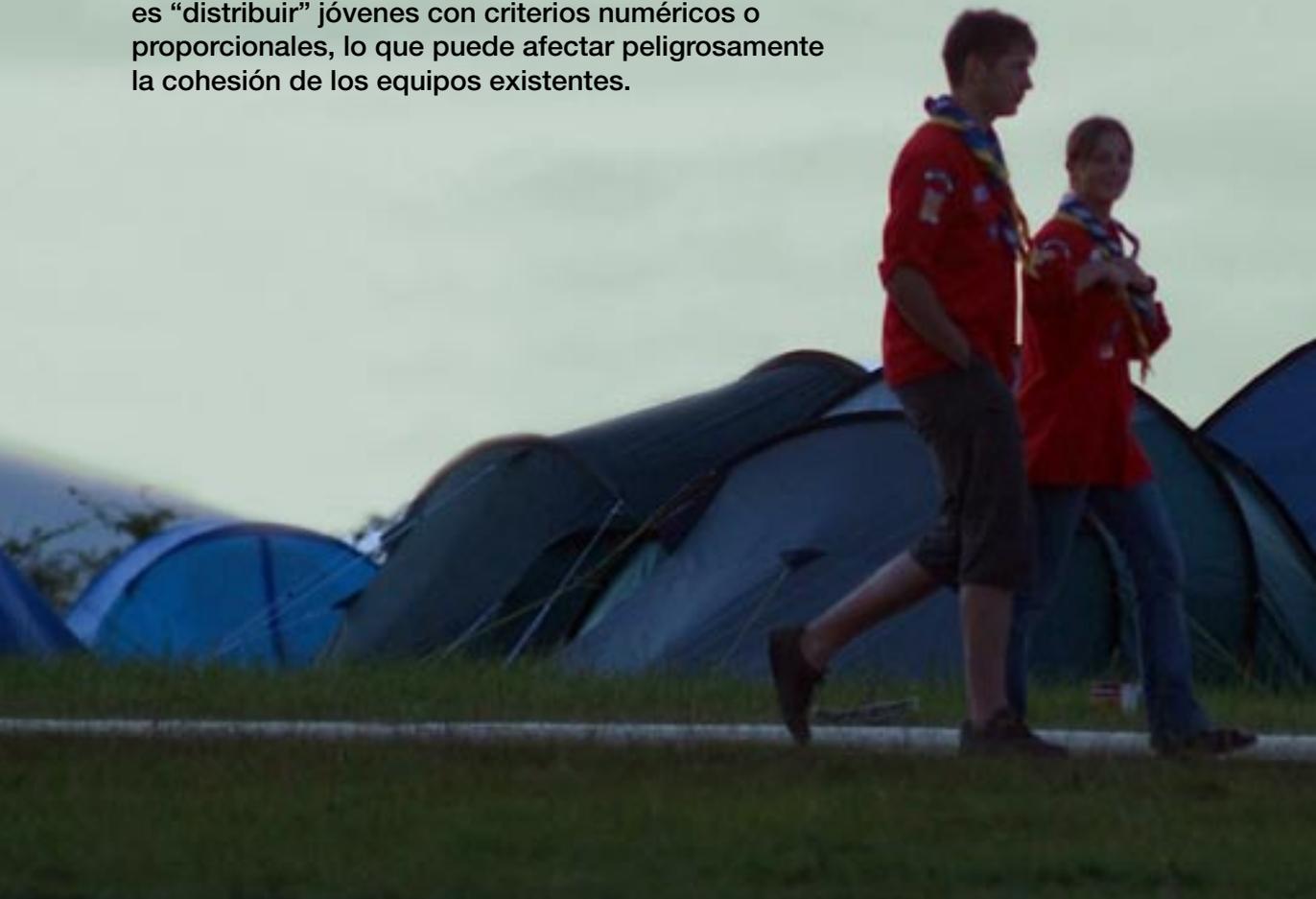


Al ingresar desde la Unidad Scout también existe un período introductorio

Cuando el nuevo integrante proviene de la Unidad Scout, todos los procesos anteriores se facilitan en razón de la pertenencia anterior al mismo Grupo. Aun así, salvo la información sobre el sistema de objetivos -con el cual el joven o la joven estaba familiarizado en la Unidad- se necesita poner igual cuidado en el desarrollo de este período.

Cuando “el paso” de la Unidad a la Comunidad comprende al mismo tiempo un grupo numeroso de scouts, reiteramos que lo más apropiado será constituir uno o más equipos nuevos, operando en base a las recomendaciones que se dan para el ingreso colectivo. Si por cualquier causa no se pudieran formar nuevos equipos, en este caso el egreso numeroso se podría hacer más complejo, como ocurre cuando varios scouts desean ingresar a un mismo equipo en razón de los “prestigios” creados en el Grupo Scout o de las afinidades previas que los jóvenes hubiesen establecido con algunos de sus miembros. Lo mismo ocurriría en la situación inversa, cuando un equipo tiene “fama” de complicado o aburrido y se presenta poco atractivo.

Lo que en cualquier circunstancia se debe evitar es “distribuir” jóvenes con criterios numéricos o proporcionales, lo que puede afectar peligrosamente la cohesión de los equipos existentes.



En el ingreso individual, la presentación de los objetivos se realiza en el equipo



La *presentación* y *diálogo* sobre los objetivos se viven en el interior del equipo con el refuerzo esporádico del dirigente que hace el seguimiento. El dirigente no reemplaza al equipo en esa tarea y sólo interviene para apoyar al Coordinador de Equipo, aclarar determinados aspectos, reforzar la comprensión o evitar desajustes.

Al ingresar al equipo, el nuevo integrante se incorpora también a la comunidad de aprendizaje que funciona en su interior: participa en los Consejos de Equipo, observa la evaluación mutua, observa la Agenda de sus compañeros, descubre los sellos que se ponen en la Agenda, ve las insignias de progresión puestas en los uniformes y más de una vez preguntará cuándo será el momento en que él o ella entre en ese juego.

De ahí que para presentar los objetivos y dialogar sobre ellos no se necesita una charla ni una sesión formal. Presentación y diálogo ocurren con naturalidad y se producen por medio de la observación y de una secuencia de preguntas, respuestas y conversaciones que se encadenan entre ellas.

Es un subproceso espontáneo dentro del proceso introductorio y su resultado natural es la comprensión del sistema de objetivos. Cuando el joven o la joven proviene de la Unidad Scout, esta comprensión se limita al conocimiento de los objetivos intermedios de los Caminantes, ya que conoce el sistema por haberlo aplicado antes.



Las decisiones sobre objetivos se toman de común acuerdo entre el joven y el dirigente encargado de su seguimiento



En un determinado momento, que requerirá de una reunión o conversación especial, el diálogo desemboca en el *consenso* entre el joven y el dirigente encargado de acompañar su progresión.

El consenso se produce en torno a 2 hechos:

- La *personalización de los objetivos* de crecimiento contenidos en la propuesta, lo que requiere que cada joven adapte a su realidad personal -con sus particulares necesidades, intereses, aspiraciones, capacidades y potencialidades- la propuesta general contenida en los objetivos intermedios de los Caminantes. Esto lo logra asumiendo los objetivos contenidos en la propuesta, modificándolos o agregando otros, lo que el joven o la joven hará en su Agenda. Producida esta adaptación, los objetivos propuestos para la edad se habrán convertido en los objetivos *personales* de ese o esa joven.
- El *acuerdo sobre la etapa* en que iniciará su progresión, lo que depende de la coincidencia entre el joven y el dirigente sobre el número de objetivos de los Caminantes que pueden considerarse logrados. En el capítulo relativo a los objetivos, al hablar de las etapas de progresión, se mencionan los criterios generales al respecto. El acuerdo se obtiene compartiendo opiniones, y si hubiere discrepancias, el dirigente aceptará la opinión que ha resultado de la autoevaluación del joven o de la joven.

Según el número de objetivos que de común acuerdo se consideren logrados, el dirigente aprobará la etapa en que el joven o la joven comenzará su progresión, procediéndose luego a la entrega de la insignia correspondiente por parte del Comité de Comunidad.



En el ingreso colectivo, el dirigente encargado del seguimiento asume mayores funciones

En este caso, que será el más frecuente, el proceso introductorio está entregado sólo a la responsabilidad del dirigente que se designe para el seguimiento del nuevo equipo. Sus características particulares son las siguientes:

- Como se trata de un nuevo equipo de jóvenes, el desafío no es la integración de un nuevo joven en el equipo, sino la integración del nuevo grupo, como equipo, en la Comunidad.
- En consecuencia, el período introductorio comprende además la asesoría al equipo para que se estructure como tal: roles, nombre, local, Libro del Equipo y demás componentes propios de su identidad. Esto es más fácil cuando los jóvenes provienen del mismo Grupo Scout. Cuando provienen de fuera, se deberá actuar con prudencia frente a los elementos de identidad preexistentes en el grupo informal, algunos de los cuales pueden no ser del todo coincidentes con el estilo de la Comunidad.
- También comprende la supervisión de la progresiva interacción de este equipo con los demás. En este aspecto los Coordinadores de los otros equipos ejercen un papel clave creando un ambiente de acogida.

Poco a poco el dirigente es reemplazado en estas tareas por el Coordinador que el equipo elegirá en un momento determinado, el cual, desde que asume esta función, entra a formar parte del Comité de Comunidad y recibe una formación más intensa que los demás jóvenes, como se ha indicado en varias partes de esta Guía.

En el ingreso colectivo, el dirigente que acompaña el seguimiento es responsable de la presentación de los objetivos



Cuando se forma un nuevo equipo, se mantiene la finalidad de observar en cada joven el nivel de logro inicial de los objetivos. En el ingreso colectivo este proceso transcurre mediante un diálogo personal de todos los jóvenes del equipo con el dirigente designado para hacer el seguimiento.

El dirigente es libre para conducir el proceso de acuerdo a su experiencia y a las características y reacciones del grupo informal que ha ingresado o del equipo que se ha constituido. Puede apoyarse en el Comité de Comunidad, pidiéndole a otros dirigentes y a los Coordinadores de los demás equipos que le ayuden en tareas puntuales.

Como los nuevos integrantes que provienen de fuera del Grupo Scout vienen llenos de preguntas y a medida que participan en las actividades van adquiriendo la información a fragmentos, será difícil mantener una cierta secuencia en el proceso. Esta falta de estructuración ayudará a su espontaneidad y evitará las presentaciones teóricas colectivas.

No hay que apurar el ritmo natural. Lo primordial es la participación en las actividades y la integración a la Comunidad. A medida que los jóvenes ven actuar a los otros equipos, sin necesidad de motivación especial se interesarán en conocer sobre el sistema de objetivos.



El consenso sobre los objetivos pone término al período introductorio

En ambos tipos de ingreso, producido individualmente con cada joven el consenso sobre los objetivos, se considera concluido su período de introducción. Esto genera algunos hechos importantes y visibles:

- El joven o la joven deja constancia en su *Agenda* de aquellos objetivos que se han considerado logrados, para lo cual pega en cada caso un sello del área respectiva, en la forma que se explica al hablar de las etapas de progresión.
- Un registro parecido se lleva en la *Hoja de control de la progresión*, que los dirigentes mantienen en la carpeta personal de cada joven.
- El Comité de Comunidad, en la ceremonia respectiva, hace entrega al joven o a la joven de la insignia de la etapa en la cual se ha convenido que iniciará su progresión.

- Cuando un joven proviene del exterior del Grupo Scout, o el equipo se ha creado en base a un grupo informal que proviene de fuera, en cualquier momento del período de introducción se puede realizar una breve Ceremonia de Investidura, en que los jóvenes reciben por primera vez la pañoleta del Grupo Scout al que pertenece la Comunidad. La entrega de la pañoleta no es necesaria cuando el nuevo equipo se crea en base a jóvenes que provenían de la Unidad Scout, porque seguramente la recibieron durante su permanencia en ella.

Esta ceremonia puede realizarse de manera sencilla al término de una reunión habitual, o de un modo más formal con la participación de los padres de los jóvenes a quienes se está dando la bienvenida.



Algunas Comunidades hacen de esta celebración una ocasión propicia para que todo el Grupo Scout se encuentre y festeje. Con esa intención sólo realizan investiduras de tiempo en tiempo, cuando se reúnen varios miembros que están ingresando en las distintas secciones del Grupo. En este caso la fiesta adquiere proporciones mayores, participan todos los padres de los jóvenes que ingresan o han cambiado de Rama, se invita a autoridades de la institución patrocinadora y de la Asociación, se ornamenta un lugar especial, la entrega de símbolos puede enmarcarse dentro de una celebración religiosa y se culmina en una fiesta en que todo expresa la alegría por el crecimiento del Grupo Scout. Aun cuando se invista a varios jóvenes en una misma celebración, el momento de la investidura es individual y debe tener características que lo hagan *personal*.

Concluido el período de introducción, en cualquier momento el joven o la joven puede renovar su Promesa o hacerla por primera vez si así corresponde. La única condición para realizarla es que desee hacerlo y pida la aceptación del Consejo de Equipo. Como se señala en el capítulo relativo a los valores scouts, la Promesa y su renovación no están ligadas a las etapas de progresión y no se debe discutir la pertinencia de este compromiso cuando ha sido solicitado.

No obstante todos estos efectos que se producen al cierre del período de introducción, se recuerda que los jóvenes son miembros de la Comunidad desde su ingreso a ella y que desde ese momento participan con todos los derechos en el Consejo de Equipo y en el Congreso de Comunidad, con la única diferencia que quienes vienen de fuera del Grupo Scout usan su uniforme sin pañoleta hasta que sean formalmente investidos.

El seguimiento de la progresión personal



Una vez que un joven o una joven ha terminado su período introductorio, inicia su progresión personal a partir de la etapa en que ha sido ubicado.

Salvo la determinación de la etapa, para él o ella nada ha cambiado desde el momento en que se incorporó a la Comunidad: continúa participando en el equipo y en las actividades que se realizan de la misma manera en que lo hacen todos los demás jóvenes.



La evaluación de la progresión personal es continua y forma parte de la vida de la Comunidad



A medida que se observa el desarrollo de las actividades, es inevitable apreciar la forma en que se desempeñan los jóvenes y comprobar los cambios que experimentan. De esta manera, la evaluación de la progresión personal es un proceso continuo, un *subsistema* dentro del sistema aplicado. Integrado en todas las cosas que pasan, transcurre junto con ellas.



Dar seguimiento a la progresión personal y acompañar el desarrollo de los jóvenes son un mismo proceso

Entendemos por “progresión personal” el avance que un joven logra paulatinamente en la obtención de las conductas previstas en sus objetivos. Comprende todos los aspectos de su personalidad e incorpora las ideas afines de crecimiento y desarrollo. Aun cuando estas expresiones tienen matices que las diferencian, solemos usarlas como sinónimos de progresión personal.

El “seguimiento”, por su parte, no consiste sólo en recoger y acumular información con el objeto de determinar el grado de identificación o discrepancia entre la conducta de un joven y sus objetivos personales. Es un proceso amable que acompaña el desarrollo, promueve la participación del joven en la Comunidad, eleva su autoestima y lo ayuda a mejorar el nivel de logro de sus objetivos. Es acompañamiento y no control.

El desarrollo de los jóvenes se evalúa observando



Hemos dicho que los objetivos personales de los jóvenes proponen el logro de conductas que se refieren a todos los aspectos de su personalidad. Esto significa que el desarrollo armónico de un joven también está integrado por componentes subjetivos que admiten un amplio grado de valoración.

Medir o calificar aspectos subjetivos es bastante más complejo que determinar si se conoce o no un determinado teorema. Muchas mediciones simplemente no son practicables y otras exigen el uso de instrumentos técnicos o el empleo de personal especializado.

De ahí que para evaluar el desarrollo de un joven lo hacemos *por observación*, lo que coincide con la naturaleza subjetiva de la progresión personal. También es congruente con el propósito complementario del método scout respecto de otros agentes educativos y con el carácter voluntario de nuestros recursos humanos. No se debe pensar por eso que la evaluación por observación sea una evaluación de menor categoría. Por el contrario, es la más apropiada a un proceso educativo que comprende toda la persona.

En la atmósfera de la Comunidad, a cada instante los jóvenes entregan señales que indican si progresan o no hacia el logro de sus objetivos. Si los dirigentes están preparados para actuar como educadores de tiempo libre, sabrán percibir esas señales, su observación será confiable y suficiente, y podrán prestar el apoyo requerido en el momento oportuno.

Evaluar por observación requiere tiempo, paciencia y disposición generosa hacia los jóvenes



Para evaluar por observación se necesita tiempo. Tiempo para compartir con los jóvenes y enriquecer la relación, conocer a su familia y amigos, entrevistarse con sus profesores y con los expertos de los grupos de trabajo en que participa, practicar juntos 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 evaluar si se logró una determinada conducta, sino también saber cómo se logró o por qué no se ha logrando aún.

Para formarse criterios válidos que enriquezcan el apoyo que se presta a los jóvenes hay que tener paciencia. Se necesita escuchar todo lo que se quiere decir y de la manera en que se quiere decir. Observar sin prisa, analizar con fundamentos, no desanimarse fácilmente ni buscar éxitos rápidos, que en educación son improbables.

Por último, evaluar por observación demanda capacidad de entrega. Practicar un examen o aplicar un test, son materias que dependen del manejo de las habilidades técnicas respectivas, pero acompañar constantemente a un joven en su desarrollo supone una disposición generosa hacia los jóvenes.



Un dirigente acompaña a todos los integrantes de un equipo, por lo menos durante un año



Por las razones anteriores recomendamos que un dirigente asuma el seguimiento de un máximo de seis jóvenes, idealmente todos del mismo equipo, lo que le permitirá conocer a cada uno y tener a la vez una visión de todos como grupo, apreciando los efectos de sus interacciones. Es poco probable que una responsabilidad como la indicada en los párrafos anteriores pueda desarrollarse con efectividad respecto de un número mayor de jóvenes.

Igualmente, es más apropiado que el seguimiento sea asumido por dirigentes del mismo sexo del joven o la joven a quien se acompaña en su crecimiento. En caso que el equipo sea mixto, el seguimiento puede ser compartido por dirigentes de diferente sexo: un dirigente para los jóvenes y una dirigente para las jóvenes, actuando ambos como equipo.

No es apropiado que todos los dirigentes evalúen indistintamente a todos los jóvenes de una Comunidad. Eso conduciría a apreciaciones generales, insuficientes para determinar el tipo de apoyo que es necesario prestar en un momento determinado, con lo cual los jóvenes no dispondrían de la atención personalizada que necesitan.

El acompañamiento debe hacerse durante un tiempo relativamente prolongado. Para hacer un buen seguimiento se necesita reunir información y obtener la confianza del joven, lo cual no es posible si el dirigente que apoya el crecimiento cambia continuamente o se alterna con otro por períodos breves. Es recomendable que los dirigentes se mantengan en esta función por lo menos durante un año, pudiendo continuar en ella por más tiempo, a menos que existan causas que justifiquen el reemplazo. Al producirse un cambio éste debe ser progresivo, considerando cuidadosamente los sentimientos del joven o la joven.

La evaluación del dirigente recoge la opinión de otros agentes educativos



Los diferentes agentes educativos que actúan en torno a la vida de un joven proporcionan al dirigente una información muy valiosa.

Los padres

Por ser los principales educadores de sus hijos y en atención a que los objetivos son logrados por los jóvenes en su vida entera y no sólo en la Comunidad, los padres son fundamentales en el proceso de evaluación de un joven. A su vez, ellos deben valorar y confiar en la formación que se entrega en la Comunidad.

Para que la interacción entre el dirigente y los padres opere con fluidez, el dirigente debe acercarse a los padres, conocerlos y darse a conocer, crear 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. Sugerimos consultar el capítulo 4, relativo a los dirigentes, donde se profundiza este tema.

Los profesores

Los profesores del joven o de la joven pueden entregar información importante sobre su comportamiento. Para eso también es necesario que el dirigente haya establecido un contacto anterior con esos educadores, más aún si el Grupo Scout no es parte de la respectiva comunidad escolar. Es preciso advertir que los profesores se resistirán a reconocer el rol educativo de una persona que colabora voluntariamente y que no es necesariamente profesional de la educación. Hay que aprender a vencer esa resistencia y validarse como interlocutor educativo.

Otros agentes

En este caso se encuentran personas tales como los expertos que apoyan la adquisición de una competencia, los participantes externos en un mismo proyecto o grupo de trabajo, los demás dirigentes del Grupo Scout, los amigos no scouts, las autoridades de la comunidad de fe a la que el joven pertenece. La opinión de estas personas es útil cuando mantienen un contacto permanente con el joven o tienen una influencia significativa en su educación y desarrollo.

Todas estas opiniones son complementarias, contribuyen a que el dirigente tenga una visión más amplia, pero en ningún caso sustituyen el consenso entre el dirigente y el joven.

La opinión del joven es la evaluación más importante



Los jóvenes de esta edad reflexionan continuamente sobre sí mismos, la mayoría de las veces en forma no consciente, y examinan sus actos, su vida, sus sueños, la actitud de sus amigos. Esta mirada suele contener pensamientos críticos sobre su modo de ser, ya que el adolescente

tiende a ser muy exigente consigo mismo y muy sensible a la relación con sus pares, incluso con riesgo de su autoestima, lo que a menudo debe ser compensado por los dirigentes con refuerzos positivos, que le ayuden a apreciar lo valioso que él o ella es y la importancia de su participación en el grupo.

Apoyándose en esta tendencia del joven, cada cierto tiempo, con motivo de una actividad o de encuentros más personales, el dirigente encargado del seguimiento lo invita a darle una mirada a los objetivos que se ha propuesto y a confrontarlos con la opinión que tiene de sí mismo. Las conclusiones que el joven obtenga de este ejercicio puede compartirlas luego con su equipo, o ponerlas por escrito en su Agenda, lo que le permitirá observar avances cuando más adelante repita el ejercicio.

Los jóvenes deben percibir el amable interés del dirigente por la opinión que ellos o ellas tienen de sí mismos. Esto facilita y hace consciente la autoevaluación y los ayuda a ser los primeros interesados en su crecimiento. No olvidemos que el método scout es básicamente un sistema de autoeducación.

Salvo las sugerencias esporádicas propuestas y los diálogos espontáneos más o menos frecuentes, durante el proceso no es necesario hacer nada más. El resto hay que dejarlo a la propia iniciativa del joven, a la acción natural de los pares y a los resultados del método utilizado, particularmente del clima educativo de la Comunidad. Los jóvenes no deben sentirse presionados y no existe ventaja educativa alguna en generar en ellos obsesiones de cualquier tipo.

Esta autoevaluación del joven es la base del consenso que se producirá al momento de las conclusiones, al final de un ciclo de programa.

Los pares contribuyen a la opinión que el joven se forma de su avance



La evaluación de sus pares influye con fuerza en la opinión que los jóvenes tienen de sí mismos. En un grupo de amigos esta opinión se manifiesta informalmente de varias maneras, desde las bromas hasta las conversaciones más personales. Los jóvenes son muy sensibles, y aunque no siempre lo expresen, con facilidad detectan la opinión implícita que hay en cada gesto o actitud de sus compañeros.

A través de la vida interna del equipo, el método scout procura que esta opinión se manifieste como un apoyo, reduzca al máximo su agresividad y sea contribuyente al aprendizaje. Recordemos el rol que los pares cumplen como mentores, mediadores y tutores, al que ya nos hemos referido en el capítulo quinto y en otros.

Como los dirigentes no participan en la vida interna del equipo, ellos perciben la opinión de los pares observando la relación entre los jóvenes. El único medio más formal que tienen para conocerla es el diálogo con el Coordinador de Equipo respectivo y su participación en los análisis que se hacen en el Comité de Comunidad. A través de estos medios, y del contacto directo con el joven, el dirigente encargado del seguimiento procura matizar la opinión de los pares y motivar en el joven una consideración objetiva de las causas posibles de esas opiniones, contrarrestando o reforzando los eventuales efectos negativos o positivos que se hayan producido.



Conclusiones de la evaluación de la progresión personal



El Comité de Comunidad fija los criterios para concluir la evaluación de la progresión personal



Poco antes del final de un ciclo de programa, el Comité de Comunidad considera las orientaciones generales en base a las cuales se concluirá la evaluación de la progresión personal de los jóvenes y los plazos en que ello tendrá lugar. No se debe olvidar, como ya se indicó, que sólo transcurrido un cierto tiempo se puede determinar si las actividades desarrolladas han servido para que un joven demuestre avances en el logro de sus objetivos.

Fijar criterios de evaluación no significa recrear las reglas del sistema. Su único objeto es unificar modos de actuar y evitar posibles disparidades que pudieran darse entre los dirigentes encargados del seguimiento.

Esta tarea está muy relacionada con el diagnóstico de la Comunidad, particularmente con el desarrollo equilibrado de los jóvenes en las distintas áreas de crecimiento, con la atención individual que se ha prestado a cada joven y con el nivel de logro de los objetivos que se demuestra en general. Algunos ejemplos permitirán comprender la naturaleza de estos criterios:

- Si durante el ciclo de programa que termina se ha puesto énfasis en actividades de servicio, una atención especial deberá ponerse también en la evaluación de los objetivos del área sociabilidad. Esto permitirá apreciar el nivel de resultados que produjo en los jóvenes el énfasis dado al ciclo.
- Si en general se observan avances importantes en el logro de los objetivos, las conclusiones de la evaluación tenderán a reconocer el esfuerzo demostrado. Paradójicamente, si hay falta de motivación, también podría hacerse lo mismo, pero en este caso como una manera de reforzar positivamente la autoestima de los jóvenes.
- Si en el ciclo se desarrollaron actividades de larga duración que concentraron la atención de los dirigentes y no se destinó el tiempo necesario al acompañamiento de los jóvenes, las conclusiones deberán dilatarse, ya que se necesitarán conversaciones más profundas o prolongadas.

La reunión en que el Comité de Comunidad fija estos criterios debe realizarse antes de aquella en que hace el diagnóstico de la Comunidad y fija el énfasis para el próximo ciclo. De esta forma se da tiempo suficiente para concluir la evaluación de la progresión personal, antes de que se formule la propuesta de actividades para el ciclo siguiente, como se ha visto en el capítulo anterior.

En los Consejos de Equipo se confronta la autoevaluación con la opinión de los pares



Fijados los criterios que enmarcarán las conclusiones, cada Consejo de Equipo se reúne con el único propósito de intercambiar opiniones sobre el avance de sus integrantes. En esta reunión se evalúan individualmente los avances de los jóvenes a partir de la autoevaluación de cada uno de ellos.

La forma, duración e intensidad con la cual una equipo realiza esta reunión dependen de la cultura interna del equipo. En cualquier caso es necesario un ambiente de intimidad y mutuo apoyo, el que se logrará con más facilidad si el Coordinador fija la pauta, controla la agresividad, anima a los tímidos y modera a los muy entusiastas u hostiles.

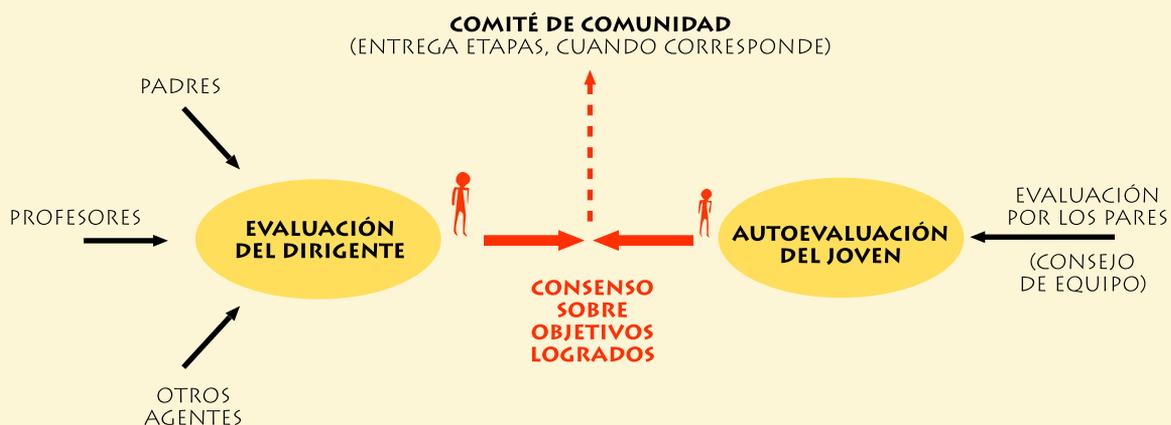
Los resultados de esta evaluación quedan en manos de cada joven, quien a partir de ellos podrá reconsiderar o no la evaluación inicial que ha hecho de sí mismo.

La evaluación concluye en un consenso entre el joven y el dirigente encargado de su seguimiento



Para establecer este consenso es conveniente que el joven y el dirigente encargado de su seguimiento tengan un encuentro destinado sólo a determinar los objetivos que se considerarán logrados durante el ciclo.

Esta reunión es una más de las tantas ocasiones en que el dirigente y el joven se encuentran, por lo que no será difícil obtener un ambiente relajado. Con esta conversación concluye para ese joven el proceso de evaluación de sus objetivos personales durante el ciclo.



En esta conversación el joven o la joven expresa su autoevaluación, la que se ha nutrido con la opinión de sus compañeros o compañeras de equipo, indicando los objetivos que considera que ha logrado durante el ciclo que termina. El dirigente comparte con el joven su opinión, la que a su vez se ha alimentado con las observaciones que ha recogido de otros agentes evaluadores.

Además de convenir los objetivos que se considerarán logrados, este encuentro servirá para apoyar y animar al joven en su crecimiento, sugiriéndole correcciones destinadas a mejorar su participación y elevar el nivel de logro de sus objetivos. La reunión también servirá para evaluar la “permanencia” de las conductas antes logradas, esto es, constatar en conjunto cuánto de lo avanzado en ciclos anteriores ha permanecido en el tiempo.

Durante el diálogo, manteniéndose dentro de los criterios fijados por el Comité de Comunidad, el dirigente es libre para llegar al consenso que estime más conveniente para el desarrollo del joven o de la joven.

La opinión del dirigente es importante para el joven, pero en ningún caso debe primar por el solo hecho de ser la suya. Al contrario, el dirigente debe estar siempre dispuesto a cuestionarse sus puntos de vista, teniendo presente que reforzará más al joven aceptando las conclusiones de su autoevaluación que insistiendo en sus propios criterios.

Si existieren discrepancias que no pudieran resolverse, siempre primará la autoevaluación. Es preferible que el joven se exceda en la estimación de sus logros y no que se afecte su autoestima o se le desanime para seguir adelante porque se impuso el punto de vista del dirigente.

Al término de la reunión, el dirigente invitará al joven a que pegue en la Agenda los sellos correspondientes a los objetivos que se consideraron logrados y luego estampará el timbre de la Comunidad o del Grupo Scout, en la forma en que se acostumbre según se indicó al hablar de las etapas de progresión, al final del capítulo destinado a los objetivos. Ejemplares de los sellos puede aportarlos el dirigente o el joven, lo que es indiferente.

Si en virtud de los objetivos aprobados y aplicando los criterios generales descritos cuando nos referimos a las etapas de progresión, el joven o la joven estuviera en condiciones de cambiar de etapa de progresión, el dirigente aprobará el cambio en ese mismo momento y así se lo comunicará al joven. De la misma manera debe informarlo al Comité de Comunidad para que programe la entrega de la insignia de la etapa respectiva en la ceremonia que con ese objeto se realiza al final del ciclo.



El cambio de etapa no implica cambio de objetivos

A diferencia de lo que ocurre en la Rama Lobatos y Lobeznas y en la Rama Scout, en la Rama Caminantes la malla de objetivos propuestos tiene una sola columna, por lo que los objetivos personales que un joven se fija en el período introductorio tienen vigencia para todo el tiempo que permanece en la Comunidad. Por el mismo motivo la Agenda del Caminante le es útil durante todo el período en que es Caminante. Lo anterior no impide que en cualquier momento de su progresión un joven o una joven introduzcan cambios en los objetivos personales que definió en el período introductorio.

