



Evaluación del Crecimiento Personal en la Manada

Siempre que se trazan objetivos surge la necesidad de determinar si ellos efectivamente se cumplieron. En el caso de las actividades educativas ello resulta evidente, pero no siempre es posible distinguir entre los resultados de la actividad propiamente tal y los efectos que produjo en quienes la realizaron. Este módulo está orientado a entregar los principios fundamentales de esa distinción e indica cómo realizar efectivamente la evaluación del crecimiento personal de los niños en la Manada.

Para poder evaluar el crecimiento personal de los niños, es necesario que los dirigentes manejen previamente algunos conceptos sobre la forma en que opera el sistema progresivo de objetivos y actividades, y sobre la amplitud y el sentido que le otorgamos al concepto de evaluación dentro de ese sistema. Esta información básica debe ser obtenida por los participantes en forma previa a la realización de este módulo, pero se incluye aquí de manera general para que los capacitadores refuercen estos conceptos, asegurando un nivel equivalente entre los asistentes.

1. Los conceptos básicos

a. Los objetivos educativos y las actividades educativas

Como ya se ha explicado en los módulos correspondientes a la progresión en base a objetivos, un objetivo educativo es un conjunto de conductas que una persona se esfuerza voluntariamente por alcanzar. Así, un objetivo es una **conducta deseable**, lo que implica que las acciones a seguir para lograrla tienen un propósito o intencionalidad precisa.

El Movimiento Scout confronta sus principios fundamentales con los intereses y necesidades de los jóvenes y de la comunidad.

Los objetivos que resultan de esta confrontación, agrupados por área de crecimiento, se fijan como objetivos a lograr al término del proceso educativo scout: son los objetivos terminales.

Para obtener que los jóvenes se aproximen progresivamente a los objetivos terminales de acuerdo a las características del período de desarrollo que están viviendo, en cada rango de edad se establecen comportamientos posibles de obtener con miras al objetivo terminal respectivo: son los objetivos intermedios.

Los objetivos, pues, proponen alcanzar las metas expresadas para cada área de crecimiento en todos los rangos de edad establecidos.

Los objetivos intermedios consideran distintos tipos de conducta. Algunos proponen el aprendizaje de un determinado contenido (saber), otros promueven el logro de una actitud (saber ser) y otros motivan una acción específica (saber hacer).

Al formular objetivos surge la necesidad de determinar procedimientos para alcanzarlos; es en este contexto que el método scout recurre a las **actividades educativas**, las que tienen por objeto lograr que los jóvenes vivan experiencias que les permitan incorporar en su comportamiento las conductas deseables que los objetivos proponen.

Para realizar actividades que conduzcan a la obtención de los logros esperados se requiere de la participación activa de los jóvenes. Este carácter activo es una lógica consecuencia del aprendizaje por la acción, elemento del método scout en virtud del cual se tiende a que los jóvenes hagan cosas por sí mismos, favoreciendo el logro de los objetivos educativos a través de la experiencia personal.

Usado con mucho más frecuencia en los sistemas no formales de educación que en la educación formal, el aprendizaje por la acción despierta en los jóvenes una mayor motivación por realizar acciones o tareas que los conduzcan al logro de los objetivos.

Las actividades educativas crean de ese modo situaciones que permiten a los jóvenes experimentar y practicar la conducta prevista en el objetivo.

La actividad es lo objetivo, lo que ocurre externamente, la acción que se desarrolla entre todos. La experiencia es lo subjetivo, lo que ocurre en cada persona, lo que cada uno obtiene de la acción desarrollada. La actividad es el instrumento, la experiencia es el resultado que se busca. Una actividad puede provocar diversas experiencias, las que surgen al enfrentar la situación generada por la actividad.

La experiencia es la conducta específica que se produce al enfrentar una situación determinada, una interacción entre el joven y la vida misma, una relación personal con la realidad. La actividad es el medio que genera esas situaciones.

Una actividad puede ejecutarse de manera impecable y ser colectivamente muy exitosa, pero puede que para algunos jóvenes no haya producido los resultados previstos, e incluso haya generado experiencias que les hayan motivado conductas contrarias a las deseables.

Por el contrario, puede que una actividad no sea evaluada como exitosa y sin embargo haya producido experiencias conducentes a la adquisición de la conducta deseable.

Como la experiencia es una relación personal del joven con la realidad, los dirigentes no pueden intervenirla, manipularla, ni preverla con certeza. Pero sí pueden actuar sobre las actividades, para que éstas susciten o permitan experiencias conducentes a la obtención de la conducta prevista en el objetivo.

Es necesario considerar que gran parte de los objetivos han sido diseñados pensando en contribuir a su logro a través de diversas actividades educativas. Sin embargo, hay muchos cuya obtención no resultará sólo de experiencias inducidas por las actividades, como también hay otros que no requieren actividades para su obtención o sencillamente que no son susceptibles de lograrse a través de actividades.

Cuando se trabaja en base a objetivos, no se trata sólo de realizar actividades scouts, sino de verificar si esas actividades, y todas las otras que los jóvenes desarrollan fuera del Movimiento, contribuyen a producir las conductas deseables contenidas en los objetivos.

Sin embargo, trabajar educativamente en base a actividades que permiten suscitar experiencias que conducen al logro de determinados objetivos educativos, será una acción que contribuirá al logro de la realización personal, estableciendo una línea conductora en medio de todas las influencias.

b. La evaluación

Antes de abordar las características específicas y distintivas de la evaluación del crecimiento personal de los niños entre 7 y 11 años, se hace necesario repasar el concepto de evaluación propiamente tal.

La evaluación es comúnmente asumida como una actividad continua y sistemática, que se integra dentro del proceso educativo y que tiene por finalidad principal entregar la mayor cantidad posible de información para mejorar este proceso, a la vez que facilitar la tarea de ayuda y orientación a los jóvenes.

El concepto de evaluación es más amplio y, por cierto, mucho más complejo que la simple "medición". No consiste sólo en comparar una cierta medida con una norma estadística ya establecida o con determinados patrones de conducta; se trata en este caso de un juicio de valor sobre una descripción cualitativa.

Características de la evaluación:

- es una actividad sistemática y continua, como el mismo proceso educativo.
- es un subsistema integrado dentro del propio sistema educativo scout.
- tiene como misión principal recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto.
- ayuda a mejorar el propio proceso y dentro de él a las técnicas de aprendizaje, metodologías, recursos, etc.
- ayuda a elevar la calidad del aprendizaje de los jóvenes.

La evaluación puede referirse

- al niño (evaluación del crecimiento personal individual)
- al instrumento (las actividades)
- al proceso (evaluación del proceso de aprendizaje)
- al dirigente (evaluación de su acción)

c. El Ciclo de Programa

El ciclo de programa es fundamental para determinar el momento en que se llega al consenso entre las diferentes evaluaciones del crecimiento personal de los niños, como veremos más adelante.

Un ciclo de programa es un período determinado en el cual la Manada planifica, organiza, ejecuta y evalúa un conjunto de actividades. De esas actividades, las variables han sido escogidas por los propios niños en la mayoría de los casos, e idealmente han sido propuestas y preparadas con la intervención de ellos mismos. Las actividades fijas han sido organizadas por los dirigentes y preparadas entre todos.

Como los objetivos de la Manada contienen conductas susceptibles de ser logradas en plazos más breves y son por lo común más fáciles de observar por los dirigentes que en el caso de las Ramas Intermedias y Mayores, la duración de un ciclo de programa en este caso es de aproximadamente 3 meses. Sin embargo, cada Manada debe adaptar esa duración ideal a sus características y necesidades particulares.

El trabajo en ciclos de programa coincide con la afirmación de que la relación entre actividades y objetivos es indirecta y progresiva. Así pensado, sólo transcurrido un tiempo es posible determinar si las actividades desarrolladas por los niños, dentro y fuera del Movimiento, han contribuido a que esos niños logren las conductas previstas en los objetivos.

Transcurrido ese tiempo, pues, niños y dirigentes se detienen a revisar el estado de avance en el cumplimiento de los objetivos por parte de cada lobato o lobezna.

2. Evaluación de objetivos educativos = evaluación del crecimiento personal

Cuando nos referimos a la evaluación de la progresión de los niños, nos referimos a la evaluación del logro, completo o parcial, de la conducta ideal planteada en los objetivos de su Rama.

La evaluación de objetivos, referida al niño o niña de manera siempre personalizada (individual), debe entenderse como un medio para orientar su participación en la Manada, para elevar el nivel de logro de sus objetivos y para estimular su capacidad de obtener resultados.

Así entendida, la evaluación del crecimiento personal de niños y niñas no puede mantenerse al margen de las diversas instancias en que cada uno de ellos se desenvuelve y de las experiencias que adquieren en cada uno de los ambientes en que actúan.

No sólo las actividades realizadas en la Manada contribuirán al logro de los objetivos educativos. La escuela, la relación que establece con su familia y con los amigos de su vecindad, la participación en otras organizaciones (sociales, recreativas, deportivas, etc.) la participación en la iglesia en que el niño o su familia profesan su fe, serán ambientes ricos en experiencias diversas que por cierto contribuirán al logro de los objetivos y, más aún, darán a cada uno de esos logros características distintivas que lo diferencien del logro de los demás niños de la Manada respecto del mismo objetivo.

En este contexto, las especialidades tienen un carácter complementario, puesto que en cualquier punto del eje central que representan los objetivos educativos, la especialidad implica una profundización, un esfuerzo adicional del niño o niña que complementa y enriquece su proceso educativo global.

Las especialidades, entonces, al igual que todas las actividades internas y externas que realizan los niños, no pueden ser evaluadas en forma autónoma, sino que el desempeño de los niños en ellas es considerado en el conjunto de los elementos que se contemplan en la evaluación del crecimiento personal de lobatos y lobeznas.

Los agentes de la evaluación; cuándo y cómo intervienen

Para sistematizar el proceso de la evaluación de los niños entre 7 y 11 años en la Manada, es preciso hacer algunas distinciones que en su mayoría serán válidas también en el caso de las Ramas Intermedias y Mayores.

En primer lugar, hay que precisar quiénes son los agentes de evaluación, es decir, determinar quiénes están en condiciones o tienen la posibilidad de evaluar el logro de las conductas previstas en los objetivos educativos.

Una vez definidos los agentes de evaluación, es necesario determinar en qué momentos ellos realizan esta tarea, es decir, cuándo evalúa cada uno de ellos.

Finalmente, cuando ya se ha determinado quiénes evalúan y cuándo deben hacerlo, definimos los medios que esos agentes emplean para desarrollar su evaluación.

A continuación nos referiremos a cada uno de los agentes que intervienen en la evaluación personal de los niños, indicado cuándo y cómo ellos actúan.

¿Quiénes son los agentes de la evaluación del crecimiento personal de los niños?

a. Los propios niños (autoevaluación)

Para ayudar a los niños a hacerse responsables de su propio crecimiento; porque creemos que son capaces de evaluar por sí mismos sus propios resultados y porque este proceso también es parte de la educación, motivamos a los niños a que, en la medida de lo posible y en su propio lenguaje, evalúen su avance tomando como referencia los objetivos que aparecen en la cartilla de la etapa que están viviendo dentro del Movimiento y comparándolos con la opinión que tienen sobre sí mismos.

- **Cuándo**

- * Al término de cada ciclo de programa (aproximadamente cada tres meses), los niños se detienen a revisar su avance, en compañía de sus dirigentes.
- * Durante el ciclo de programa, los niños pueden expresar espontáneamente diversas opiniones sobre sus resultados, las cuales los dirigentes recogerán con especial atención.

- **Cómo**

- * Al término de cada ciclo de programa, los niños revisarán los objetivos propuestos en su cartilla, y en conjunto con los dirigentes determinarán cuántos y cuáles de ellos pueden considerarse logrados.

Las herramientas de que disponen son simplemente la observación de las propias acciones mientras son desarrolladas y la reflexión y análisis de las mismas, una vez transcurrido cierto tiempo. Desde luego los conceptos de observación y reflexión deben ser simplificados para los niños y probablemente llegarán a ellos en términos tales como: “¿qué opinas?”, “¿qué te ha parecido?” ¿que crees tú acerca de ...?”, etc.

La decisión final será producto de un consenso o acuerdo entre el niño o niña y el dirigente. (ver evaluación de los dirigentes)

b. Los demás lobatos y lobeznas de la Manada

Los demás niños también tienen algo que decir sobre los logros de sus amigos de la Manada. Ellos comparten juegos y actividades; en consecuencia, tienen muchas oportunidades de formarse una opinión sobre la conducta de sus compañeros.

No siempre es necesario que esta evaluación se produzca, normalmente se hará por seisena o grupo de amigos y siempre es posterior a la autoevaluación y antes de la última conversación del niño con el dirigente que evalúa su progresión. Puede ser motivada por distintas razones:

- porque el propio niño lo solicitó o hizo sentir que lo necesitaba (no es frecuente)
- porque los dirigentes la motivaron (para ayudar a resolver problemas de relación, por ejemplo)
- porque la seisena así lo decidió, con el acuerdo de todos.

- **Cuándo**

- * Al término de un ciclo de programa o al término de una actividad de larga duración en la que se intercambien opiniones sobre el desempeño de cada niño en esa actividad en particular.
- * Después que la autoevaluación de los niños fue expresada, privada o públicamente; nunca antes, para evitar que la opinión de cada niño sobre sí mismo sea influida por los demás.

- **Cómo**

- * Los niños observan naturalmente las conductas y actitudes de sus compañeros, sin que los dirigentes los motiven a hacerlo. Es necesario insistir en que esta observación no debe ser motivada como forma permanente de evaluación en la Manada, para evitar la sensación de vigilancia y control permanente sobre cada una de las acciones que los niños desarrollan por parte de sus propios compañeros, lo que por cierto resultaría odioso.

El papel de los dirigentes es el de cuidar que las opiniones de los demás niños sobre uno de sus compañeros sean siempre respetuosas, en un tono constructivo y refiriéndose siempre a aspectos susceptibles de ser mejorados. Para ello, es recomendable que siempre esté presente un dirigente, el cual sólo intervendrá para regular la espontaneidad y la agresividad.

c. Los padres y la familia

Los padres u otros miembros del grupo familiar también tienen una voz en la evaluación del crecimiento personal de los niños.

Ellos, más que nadie, comparten con sus hijos y son testigos de sus avances y dificultades. Sin embargo, para los efectos de la evaluación de la que hablamos, su aporte resulta complementario (no determinante), pero debe ser siempre considerado al momento de evaluar.

Para obtener esta evaluación, es necesario que los dirigentes establezcan un contacto fluido y permanente con los padres u otros adultos responsables de la educación de los niños. De esa manera, será posible establecer la confianza necesaria para que ellos acepten abrirse al diálogo sobre sus hijos.

La evaluación de los padres adquiere especial relevancia en los siguientes casos:

- para complementar la información de los dirigentes
- para contribuir en la superación de las dificultades particulares de cada niño.
- para enfrentar posibles problemas que requieran de la intervención de profesionales y que escapen al ámbito de acción de los dirigentes.

- **Cuándo**

- * En todo momento, de manera progresiva, la evaluación de los padres debe ser consultada. Con ese fin que los dirigentes habrán establecido un diálogo permanente con ellos.

- **Cómo**

- * Aun cuando no es fácil que los dirigentes intervengan en esta forma de evaluación, se puede decir que la evaluación de los padres se produce por observación, por el diálogo constante que mantienen con su hijos y como resultado de la diaria convivencia con ellos.

d. Terceros

La evaluación por terceros, aunque no es frecuente, puede producirse cuando esos terceros juegan un papel determinante en la educación de los niños.

Es el caso de los maestros, o de las autoridades religiosas de la iglesia en que el niño o la niña profesan su fe.

De características similares a la evaluación de los padres, esta también es una evaluación complementaria, ya que entrega información adicional a la recopilada por los dirigentes con los agentes antes mencionados.

Al igual que en el caso anterior, para obtener esta información, es necesario que los dirigentes hayan establecido un contacto previo con estas personas, validando su aporte al desarrollo integral de los niños.

- **Cuándo**

- * De manera permanente, cada vez que los dirigentes estimen conveniente conocer sus opiniones.

- **Cómo**

- * En el caso de los maestros, se referirá a evaluación por observación y por medición, por cuanto normalmente ellos se referirán tanto a las conductas de los niños como a su rendimiento escolar.
- * En el caso de las autoridades religiosas, se referirá normalmente a la percepción que ellos tienen mediante la observación de las características, conductas y actitudes de los niños.

e. Los dirigentes

Junto a los niños, los dirigentes juegan el papel principal en la evaluación del crecimiento personal de los primeros.

Ya que la función principal de los dirigentes es de acompañar y facilitar el proceso educativo de los niños en el Movimiento, su evaluación resultará determinante para señalar el logro de los objetivos educativos y el paso de una etapa a otra como consecuencia de ese logro y de la consideración de los diversos factores que en ese logro intervienen.

Los dirigentes motivarán el seguimiento y evaluación de la progresión personal de lobatos y lobeznas, fomentarán ese seguimiento a través del uso de las cartillas, y la adquisición de las experiencias a través del estímulo para participar en las actividades previamente escogidas, planificadas y desarrolladas en la Manada, y en otras actividades fuera de ella.

Se recomienda que cada 6 niños de una Manada exista un dirigente adulto, por lo que para una manada de 24 niños debe considerarse la presencia de al menos 4 dirigentes (un responsable y 3 asistentes).

Lo anterior cobra especial importancia, ya que el seguimiento y la evaluación del crecimiento personal de los niños y niñas de la Manada debe distribuirse entre los dirigentes, de modo de facilitar un seguimiento más estrecho y una relación más profunda entre ciertos dirigentes con ciertos niños, de manera de garantizar la evaluación certera de cada uno de ellos y la atención de sus necesidades e intereses particulares.

Así entendido, cada dirigente se hará cargo del seguimiento y la evaluación de la progresión personal de un número máximo de 6 niños, a quienes prestará especial atención durante el desarrollo de cada ciclo de programa, con cuyos padres y maestros se relacionará de modo más estrecho y con quienes realizará, finalmente, la evaluación de su crecimiento personal.

Lo anterior no significa que los dirigentes se desentiendan del seguimiento y la evaluación de los demás niños de la manada. El dirigente de lobatos y lobeznas jamás perderá la visión de conjunto de la Unidad y colaborará en el seguimiento y la evaluación de todos, cuando sea necesario.

- **Cuándo**

- * Cuando un niño ingresa a la manada, los dirigentes hacen una evaluación durante el "período introductorio" que cumple la función de diagnóstico de su "nivel de entrada", destinado a determinar cuántos y cuáles de los objetivos propuestos para el rango de edad en que se encuentra el niño, se encuentran logrados. Culmina con la determinación de la etapa de progresión en que corresponde que el niño prosiga su participación en la Manada.
- * En todo momento, durante la realización de todo tipo de actividades en la manada, y particularmente en el caso de aquellos niños cuya progresión personal cada dirigente sigue y evalúa.
- * Al término de cada ciclo de programa, en una conversación relajada y familiar con el niño cuyo crecimiento esté siendo evaluado.
- * Con posterioridad al término de un ciclo de programa, cuando naturalmente se establezca la permanencia de una determinada conducta o habilidad adquirida, al evaluar una actividad posterior o un nuevo ciclo de programa.

- **Cómo**

- * **Observando**, escuchando, poniendo atención a cada detalle, a cada conducta, a cada actitud que muestren los niños.

- * Eventualmente “midiendo” los resultados obtenidos por cada niño. Aunque esta evaluación es muy poco frecuente, es posible cuando se trata de conocimientos o habilidades específicas (técnicas) que se propone que los niños adquieran. En este caso, es preciso cuidar que la evaluación no recurra a las técnicas comúnmente utilizadas en los sistemas formales de educación, para evitar la “escolarización” del sistema propuesto.
- * Escuchando las opiniones de los demás niños y niñas de la manada, cuando éstas son expresadas, como ha sido indicado anteriormente.
- * Intercambiando opiniones con los padres y otros adultos comprometidos en la educación de los niños.
- * Tomando en consideración todos los puntos anteriores para la conversación que se sostiene con cada niño al término de cada ciclo de programa. En esa conversación, se llega a un acuerdo en que se dan por logrados algunos de los objetivos fijados para el rango de edad respectivo, apoyándose en la formulación de tales objetivos que aparece en la cartilla correspondiente. Cuando un objetivo se dé por logrado, el dirigente o el propio niño pegará un adhesivo en el espacio correspondiente, que sirva de signo y estímulo para los niños. En el caso contrario, se formulará un compromiso entre niños y dirigentes para lograr los objetivos faltantes, en el que estos últimos ofrecerán todo su apoyo.

3. La Evaluación del Crecimiento Personal y las Etapas.

Como una forma de motivación del crecimiento personal, y para que tanto los dirigentes como los niños lleven un control sobre su avance, se proponen 2 insignias de progresión para cada rango de edad y cuatro para todo el ciclo de desarrollo que abarca la Manada.

Por consiguiente, cada cartilla va acompañada de una insignia de progresión, lo que da en promedio una insignia por aproximadamente cada año de permanencia en la Manada.

Sin embargo, una misma casilla de objetivos corresponde a dos etapas. Esto es, lobatos y lobeznas en las etapas del lobo "pata tierna" y "saltador" comparten los mismos objetivos educativos, al igual que lobatos y lobeznas en las etapas del lobo "rastreador" y "cazador".

Esto se produce debido a que existe una relación de progresión entre ellos, con miras a un mismo objetivo terminal. La conducta que se busca es la misma, pero con más elementos o con mayor complejidad, conforme los niños crecen y son capaces de asumir mayores desafíos.

Para los dirigentes es importante conocer el momento en que un niño o niña comienza a trabajar en una columna de objetivos distinta, pero también lo es el hecho de determinar cuándo pasa de una etapa a otra, trabajando siempre en la misma casilla de objetivos educativos.

La primera etapa de un rango se puede considerar lograda cuando el niño o la niña, mediante el consenso con el dirigente, da por cumplido aproximadamente entre un 30 y un 50 % de los objetivos respectivos en cada área de desarrollo.

La segunda etapa, desde luego, se considerará superada con el logro de la totalidad o casi totalidad de los objetivos de la columna.

Sin embargo, es necesario considerar la edad de los niños y buscar un equilibrio entre ambos criterios. Es decir, un niño de 10 años, aun cuando no haya logrado todos los objetivos de la casilla 7-9 años, no puede mantenerse en la manada en la etapa del lobo "pata tierna", a riesgo de menoscabar peligrosamente su autoestima y de debilitar la confianza en sí mismo para lograr lo que se propone.

Las etapas deben actuar como estímulo. Por esa razón, las insignias se entregan al comienzo de cada etapa, junto con la cartilla respectiva, cumpliendo una función de motivación a los niños para asumir los desafíos que allí se proponen.

El logro de cada objetivo es señalado en la cartilla con un adhesivo en el lugar que corresponda. Al momento de cambiar de cartilla, los adhesivos serán trasladados, si se trata del paso de la etapa del lobo "pata tierna" a "saltador" o de "rastreador" a "cazador".

Evaluación de los objetivos educativos

Esquema Básico

QUIÉN	CUÁNDO	CÓMO
Autoevaluación	* al término de un ciclo de programa * al término de una actividad de larga duración	* por observación
Los demás niños	* cuando sea solicitada, después que se haya hecho la autoevaluación de los niños	* por observación
Los dirigentes	* cuando un niño entra a la manada “nivel de entrada” * en todo momento, durante el ciclo de programa * al término de cada ciclo de programa * con posterioridad al término de cada ciclo (evaluación de permanencia)	* por observación * muy rara vez por medición, incluso en aquellas conductas que suponen un conocimiento o técnica específica tiene escasa utilidad o necesidad * recopilando información de los demás agentes
Los padres o familiares	* de manera complementaria pero habitual, cuando los dirigentes lo estimen conveniente	* por observación
Terceros	* de manera complementaria y ocasional, cuando los dirigentes lo estimen necesario	* por observación * eventualmente por medición