

Evaluar scouts: mejorar para educar

EDITA:

ASDE - FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE SCOUTS DE ESPAÑA

COLABORA:

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. POR SOLIDARIDAD. OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL.

COORDINADOR:

Daniel Gómez Pinchetti - Responsable del Equipo de Desarrollo de la Política de Recursos Humanos Adultos.

COLABORADORES:

Juani Caro Marín – ASDE - Scouts de Castilla La Mancha.

Luis Prisco Marcos García Conde – ASDE - Scouts de Galicia.

Francisco Javier Molleda – ASDE - Exploradores de Murcia

Emilio Verche Borges – ASDE - Scouts de Canarias

Francisco Martínez Lorente – ASDE - Exploradores de Murcia

Juan Torcuato Fernández García – ASDE - Scouts de España

Zara Mateo Arribas – Técnico de ASDE - Scouts de España

COORDINACIÓN GENERAL DE EDICIÓN:

Área de Relaciones y Comunicación de ASDE

REVISIÓN:

Servicio Federal de Recursos Humanos Adultos y Crecimiento de ASDE.

DISEÑO E ILUSTRACIÓN: Jorge del Barrio

ISBN : 84-935559-8-3

DEPÓSITO LEGAL:

Este material ha sido elaborado por hombres y mujeres y va destinado a educadores y educadoras. Para redactar los textos hemos utilizado el masculino genérico, intentando hacer un uso del lenguaje sencillo que deseamos implique un rechazo del sexismo en la información.

Índice

CAPÍTULO 1: Introducción.....	4
CAPÍTULO 2: Fin del ciclo de vida del Scouter	8
CAPÍTULO 3: ¿Qué es la evaluación?	12
CAPÍTULO 4: ¿Para qué evaluamos?	14
CAPÍTULO 5: ¿Quién evalúa?	16
CAPÍTULO 6: ¿Cómo evaluamos? Los principios de la evaluación	18
SECCIÓN 6.1 Positivo, de reflexión y de crecimiento personal.....	19
SECCIÓN 6.2 Objetivo, concreto y medible.....	19
SECCIÓN 6.3 Justo, todos en igual forma y momento, o todos o ninguno.....	19
CAPÍTULO 7: La herramienta de evaluación: indicadores de evaluación	20
CAPÍTULO 8: Áreas de evaluación del Scouters	24
SECCIÓN 8.1 Ley y Promesa Scout	25
SECCIÓN 8.2 Servicio y relación con los demás.....	25
SECCIÓN 8.3 Motivación	25
SECCIÓN 8.4 Formación scout.....	25
SECCIÓN 8.5 Su labor	25
SECCIÓN 8.6 Trabajar en equipo.....	26
SECCIÓN 8.7 Participación y responsabilidades	26
SECCIÓN 8.8 Evaluación	26
SECCIÓN 8.9 Medios materiales.....	26
SECCIÓN 8.10 Tiempo y dedicación	26
CAPÍTULO 9: Herramienta de evaluación.....	28
Anexo I: Herramienta de control.....	36

Capítulo 1

Introducción





Los Scouters estamos acostumbrados a evaluar una infinidad de cosas. Una de ellas es la progresión de los educandos dentro de su proceso educativo. El Sistema de Programas incluye indicadores de progresión para evaluar si los educandos han interiorizado los contenidos trabajados.

También estamos acostumbrados a evaluar grandes (Campamentos, festivales, San Jorges, etc.) y pequeñas actividades (juegos, dinámicas, etc.), usando algunas técnicas normalmente heredadas o aprendidas de cuando éramos educandos, desde el “Crítico-Felicito-Propongo” hasta las fichas con indicadores.

Sin embargo, somos bastante inoperantes a la hora de evaluarnos a nosotros mismos, a los Scouters. Y es que claro, es muy “fácil” evaluar a un niño o a una actividad, pero cuando se trata de nosotros, nos entra el pánico.

La evaluación de los Scouters ha estado en general muy mal enfocada desde siempre, no siendo éste un problema (creemos) exclusivo del Escultismo, sino probablemente de cualquier colectivo de personas. Se utilizan posiblemente más criterios personales, sentimentales, de amistad o animadversión personal, que criterios objetivos como trabajo en equipo, ejemplo personal, etc.

A veces comentamos con los otros Scouters anécdotas sobre, por ejemplo, un lobato que para evaluar la progresión de otro dice *“Yo creo que Susanita se lo merece porque el otro día me dio medio bocadillo”*. Nos hace gracia el criterio del lobato para evaluar la progresión, pero habría que ver nuestros criterios para evaluar a otros Scouters.

Alguna vez incluso se escucha alguna amenaza velada del tipo *“Ya evaluaremos...”* de un Scouter a otro, manifestando el desacuerdo con

alguna decisión o acción, aunque lo intentamos disimular delante de los educandos. Y claro, luego vamos a evaluar preparados como si fuéramos a la guerra.

Y es que la evaluación de los Scouters, se convierte en un temido momento. Parece en ocasiones el sitio donde nos vamos a desahogar y a saldar cuentas con los demás. Cuentas que normalmente son más roces de la convivencia del día a día, con toda su carga de subjetividad, que criterios objetivos.

Sin embargo, es absolutamente necesario evaluarnos como Scouters para saber si lo hacemos bien, y tratar de mejorar lo que no hagamos tan bien. Nuestra responsabilidad como educadores scouts es enorme. Somos modelos de comportamiento, queramos o no, para nuestros educandos que nos van a imitar.

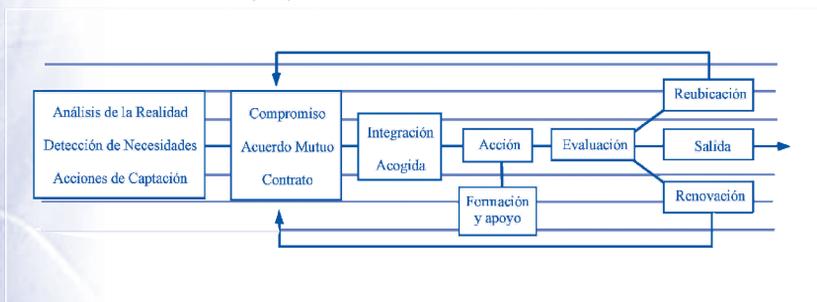
Bueno, pues el documento que tienes en tus manos tratará de ayudarte a redirigir tus evaluaciones a criterios lo más objetivos posibles.

Capítulo 2

FIN DEL CICLO DE VIDA DEL
SCOUTER



Desde las políticas y directrices aprobadas en la III Conferencia de ASDE “Recursos Humanos Adultos” y de la IV Conferencia ASDE “Ser Scouter en ASDE”, las redes de trabajo del Equipo de Desarrollo de la Política de Recursos Humanos Adultos han editado numerosas publicaciones centradas en el denominado Ciclo de Vida del Scouter que puedes ver a continuación.



Dicho ciclo de vida plantea la necesidad de evaluar al finalizar el periodo de tiempo establecido desde el punto de vista de los compromisos y los acuerdos que adquirió el Scouter con el Grupo Scout al inicio del ciclo, pero también de los compromisos y acuerdos que adquirió el Grupo Scout con el Scouter.

De ahí la importancia de que esas expectativas, las del Grupo Scout con el Scouter y las del Scouter con el Grupo Scout, queden claras desde el principio, pues serán los criterios que luego se utilizarán para evaluar.

En este sentido, la publicación de “Mejor Compromiso, Mejores Scouters: Reflexiones sobre el compromiso” de ASDE nos permite previamente acotar las obligaciones, derechos y responsabilidades de cada una de las partes, así como fijar la duración y los objetivos de las tareas y la evaluación posterior de éstos.

Este ciclo de vida plantea tres posibles soluciones después de la evaluación:

.- Renovación

La renovación del compromiso con la responsabilidad o cargo que se llevaba hasta ahora implica dos cosas:

- a.- El grupo está satisfecho con la labor que ha realizado o confía en que mejore y le propone continuar.
- b.- El Scouter se encuentra a gusto con la responsabilidad que está ejerciendo y quiere continuar. Ha aprendido de su experiencia y pretende mejorar.

.- Reubicación

La reubicación significa el cambiar de responsabilidad o de cargo:

- a.- El grupo propone ubicarnos en otro puesto o responsabilidad necesaria para el grupo, y que podemos desarrollar con eficacia.
- b.- El Scouter está dispuesto y motivado para cumplir con el nuevo cargo y es compatible con sus posibilidades.

.- Salida

La salida no debe de ser ningún trauma. Tanto si es un paréntesis (por descanso, disponibilidad, otras obligaciones, etc.) o una salida definitiva, debe afrontarse con serenidad. Deben primar los valores de gratitud, serenidad y continuidad de la labor emprendida. No tiene por qué suponer un alejamiento del Grupo Scout o del Escultismo. El grupo seguirá funcionando sin nosotros, y nosotros seguiremos adelante con nuevos proyectos. Los valores de la Ley y la Promesa irán con nosotros donde estemos ya que, lógicamente, el Escultismo no se desarrolla sólo en los Grupos Scouts.

Lo importante es salir de la manera más correcta posible, intentando que no sea a mitad de Ronda Solar. Además, desde el punto de vista del Grupo Scout, tenemos que aprender a gestionar las salidas de los Scouters. Éste es probablemente uno de nuestros peores defectos.

Suele ocurrir que cuando un Scouter decide dejar el Grupo Scout, el proceso acaba en disgusto por su parte y por parte del Grupo Scout. En algunos casos se ve como una traición o una falta de compromiso. Esto no ayuda a nadie en nada, y la relación se corta en muchos casos definitivamente. El grupo pierde una posible ayuda, pues el Scouter no está dispuesto a volver ni en broma, se va con un mal recuerdo y hablando mal del grupo. Hemos conseguido perder un posible recurso y hemos ganado una mala imagen externa. Además hemos mandado inconscientemente al resto de Scouters el mensaje de cómo vamos a tratar su trabajo en el futuro.

Parece mentira que en vez de ver los años, el esfuerzo y el trabajo, que esta persona ha dejado en el grupo como voluntario, veamos simplemente los claroscuros de su salida. Esto no puede ser.

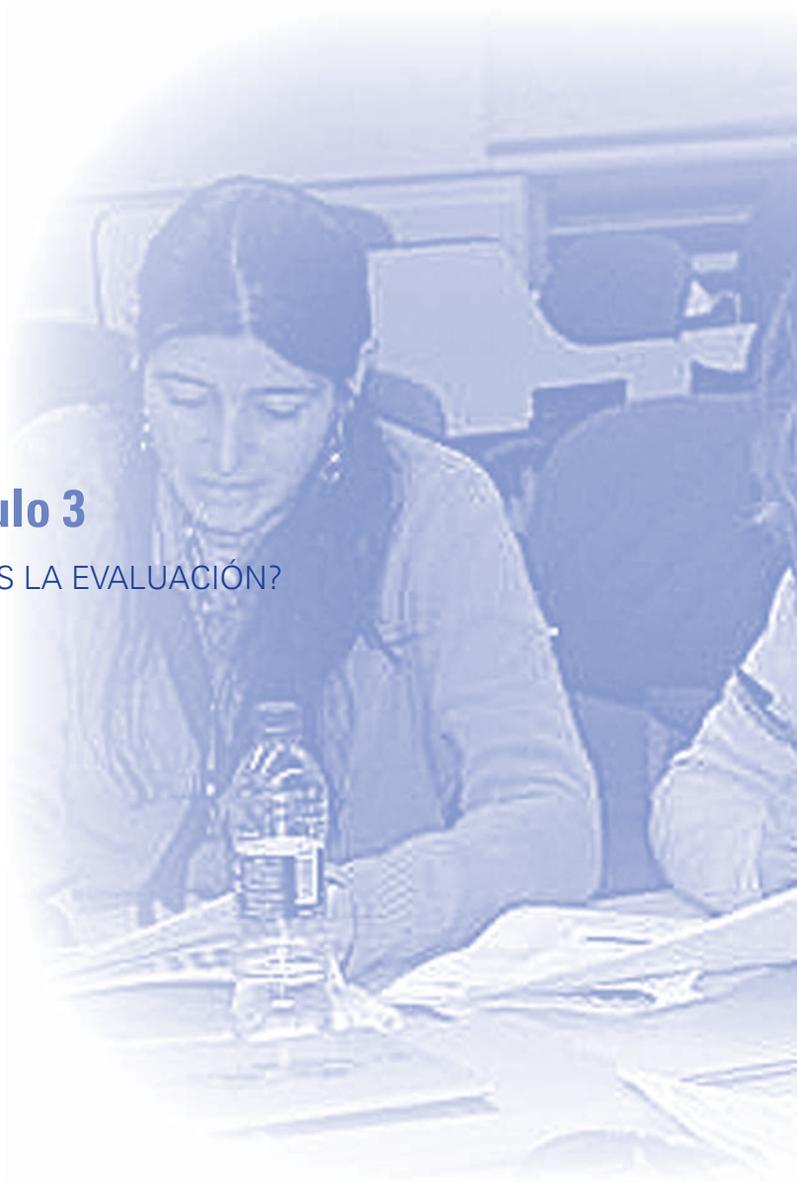
En la salida hay que saber agradecer todo el tiempo que ha trabajado con nosotros como voluntario, hacerle saber que siempre tendrá en el grupo su lugar, y proporcionarle una salida digna y reconocida.

Esta manera, además de ser justa para el Scouter, proporciona beneficios al Grupo Scout: el Scouter que sale se puede plantear en un futuro seguir apoyando o volver al Grupo Scout, ya que le es fácil salir y volver, y además, habla bien de nosotros y proyecta una imagen externa positiva.

Cualquiera que sea la conclusión, renovación, reubicación o salida, debemos llegar a ella a través de una evaluación con criterios claros, objetivos y conocidos por todos previamente, referidos a los compromisos explicitados al principio del ciclo.

Capítulo 3

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN?





Evaluar es verificar el cumplimiento de los objetivos trazados. Es tomar conciencia del valor de las cosas de acuerdo a unos referentes determinados, es decir, de los resultados obtenidos en relación a los objetivos propuestos.

La evaluación es un proceso de reflexión y análisis sobre nuestra práctica educativa. Evaluar consiste en revisar todo el proceso desde que se inicia hasta que finaliza el mismo.

Es muy importante entender la evaluación de forma continua, como un proceso en el cual todas las partes implicadas tienen algo que decir para que podamos cumplir en mayor medida los objetivos buscados

Capítulo 4

¿PARA QUÉ EVALUAMOS?

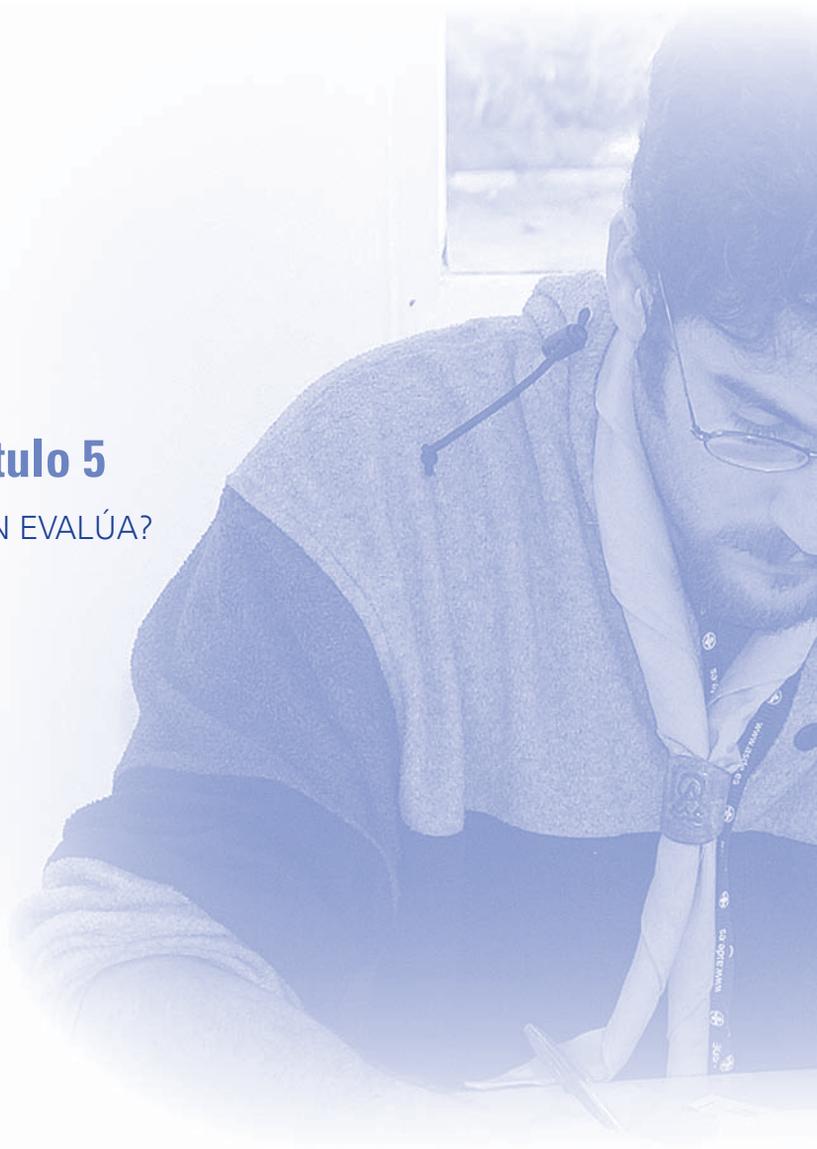




Sirve para valorar el trabajo realizado, destacando los fallos y aciertos. Y para sugerir nuevas actuaciones o modificaciones para mejorar la eficacia en la labor desempeñada.

Capítulo 5

¿QUIÉN EVALÚA?





Nuestra propuesta es utilizar la herramienta primero en una autoevaluación personal, y luego debatida entre todos, siempre con carácter positivo y como medio de mejora. De esta manera, cada persona puede saber dónde cree que se encuentra y dónde le ven los demás y plantearse mejoras.

Es importante que todas las personas conozcamos la herramienta previamente para saber dónde situarnos, pudiendo usarse desde el principio de Ronda Solar como “línea base” sobre la que crecer.

Posteriormente es interesante usarla con cierta frecuencia en las evaluaciones (trimestralmente, por ejemplo), cuidando que todos los Scouters dispongan de una copia para su uso.

Asimismo, las personas que desarrollan labores tales como la coordinación de sección, tutoría de formación, coordinación del grupo y, en general, cualquier tarea que se lleve a cabo en equipo, tiene la oportunidad de usarla personalmente con cada uno de los que lo componen.

Capítulo 6

¿CÓMO EVALUAMOS?
LOS PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN





Los principios que a continuación se enuncian, están enfocados para que la evaluación sea un proceso, caracterizado por ser:

SECCIÓN 6.1.- Positivo, de reflexión y de crecimiento personal, de mejora, de propuesta de nuevos retos y desafíos, de nuevos objetivos de crecimiento. Todos los criterios propuestos en la herramienta de evaluación, están definidos en positivo. Es importante transformar la evaluación de un momento negativo, tenso y desmotivador que suele acabar en la salida de algún Scouter cada año, a un momento positivo, relajado y motivador en el que los Scouters salgan de él con nueva ilusión para afrontar los retos futuros.

SECCIÓN 6.2.- Objetivo, concreto, “medible”, en el que los criterios estén explicitados desde el principio, desde el compromiso mutuo entre la persona y el grupo. Esto último es muy importante, el compromiso del grupo, porque los criterios no sólo se deben basar en el Scouter sino también en lo que el grupo se ha comprometido a proporcionarle (formación, recursos, etc.) y a apoyarle (compañeros de sección, etc.).

SECCIÓN 6.3.- Justo, todos en igual forma y momento, o todos o ninguno, en el que cuando nos evaluemos lo hagamos todos, evitando linchamientos, ensañamiento y adjetivación personal. A esto jugamos todos.

En definitiva, es importante controlar el fondo pero también las formas de la evaluación, el ambiente y las condiciones, para que no se nos escape de las manos y cause efectos no deseados.

Capítulo 7

LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN: INDICADORES DE EVALUACIÓN



La herramienta está compuesta por las siguientes diez áreas de evaluación:

1. Ley y Promesa Scout.
2. Servicio y relación con los demás.
3. Motivación
4. Formación Scout
5. Labor del Scouter
6. Trabajo en equipo
7. Participación y responsabilidades
8. Evaluación
9. Medios materiales
10. Tiempo y dedicación

Cada una de estas áreas está dividida en cuatro niveles. Cada nivel se alcanza cuando se cumplen todas las indicaciones que definen el nivel. Si un Scouter alcanza la mayoría, pero no todas, debe mejorar en este aspecto.

De esta forma, la evaluación se convierte en una lista de “comportamientos deseables” y usada con cierta frecuencia, permite dar pautas de comportamientos.

Así, si una persona no consideramos que alcanza el punto 1 C de Ley y Promesa (*Es capaz de entablar conversaciones sobre estos aspectos en un ambiente de intimidad. Destaca por su comportamiento y actitud. Suele reconocer que es Scout y está orgulloso de ello. Tiene conciencia del sentido de su trabajo*), porque no suele reconocer que es Scout, le estamos indicando que si quiere superar este punto, ése debe ser su comportamiento. Y no sólo es una apreciación personal, si no que los demás Scouters, podemos ayudarle a tener oportunidades para que realice este reconocimiento (por ejemplo, representando al Grupo Scout ante un organismo no scout o participando en una campaña de captación).

También puede hacerse, y en algunos casos es adecuado, proponerse llegar a determinados comportamientos. Por ejemplo, en Ley y Promesa tener C, en Servicio y relación con los demás, B, en Motivación D, y así sucesivamente.

Para evaluar el progreso de los Scouters, analizaremos la situación en la que se encuentra cada uno de ellos, en relación a los indicadores de evaluación propuestos.

Para ello, se pueden emplear múltiples técnicas de evaluación como la observación sistemática, el análisis del trabajo realizado, etc. En esta publicación se proponen una serie de ítems, para cada uno de los cuales se han definido cuatro indicadores de evaluación.

Para recoger y analizar los resultados extraídos de la cumplimentación de este cuestionario utilizaremos un instrumento que nos permita constatar de manera individualizada el resultado de la aplicación de los indicadores. Este instrumento nos asegura un seguimiento personalizado de cada Scouter. Está constituido por una tabla en la que se muestran los resultados de acuerdo a dos coordenadas:

- En el eje vertical están recogidas las áreas de evaluación: Ley y Promesa Scout, Servicio y relación con los demás, Motivación, Formación Scout, Su Labor, Trabajo en Equipo, Participación y responsabilidades, evaluación, medios materiales y tiempo y dedicación.
- En el eje horizontal se registra el nivel alcanzado, el nivel objetivo propuesto y los criterios a conseguir.

Capítulo 8

ÁREAS DE EVALUACIÓN DEL SCOUTER



Pues aquí vamos con lo difícil, responder a la pregunta ¿Qué evaluar? Pues bien, hemos llegado a la conclusión de que las áreas que debemos evaluar en un Scouter, adulto scout voluntario, son las siguientes:

SECCIÓN 8.1.- Ley y Promesa Scout

Los valores positivos que buscamos al evaluar son la interiorización de la Ley y la Promesa y su capacidad para transmitirla y explicarla a los educandos, la actitud y el comportamiento de una persona como ejemplo, y la identificación de ésta con el Movimiento Scout, mostrando orgullo de pertenencia y sentido a su labor desde un punto de vista trascendente.

SECCIÓN 8.2.- Servicio y relación con los demás

Se evalúa el respeto y la relación que mantiene con los demás compañeros del Consejo de Grupo. Asimismo, se observa la ayuda y disposición al servicio a los demás, en general.

SECCIÓN 8.3.- Motivación

Las cuestiones a evaluar en esta área están referidas a la motivación que las personas imprimen a su trabajo, la que transmite a los demás, sobre todo cuando las cosas se ponen difíciles, la capacidad de saber reconocer el trabajo ajeno y de crear buen ambiente de trabajo.

SECCIÓN 8.4.- Formación Scout

Se evalúa la formación que tiene el Scouter, su carácter de aprendizaje continuo y su actitud de autoformación. Se valora su esfuerzo por aprender y participar en actividades formativas y cursos, además de su capacidad para transmitir a los demás Scouters sus conocimientos y esa actitud de “explorador”.

SECCIÓN 8.5.- Su labor

Básicamente lo que se va a evaluar es el trabajo que realizamos, si se hace de manera organizada, teniendo siempre presente los

objetivos, y contando con las evaluaciones de los educandos sobre la labor del Scouter.

SECCIÓN 8.6.- Trabajo en equipo

Se evalúa el esfuerzo que realiza la persona por trabajar en equipo, si sabe coordinar equipos de trabajo, es capaz de delegar adecuadamente y además ayuda a los demás en sus tareas, no limitándose exclusivamente a sus compromisos.

SECCIÓN 8.7.- Participación y responsabilidades

En este punto, evaluamos la capacidad de participar y de asumir responsabilidades con facilidad, así como su grado de preparación para aceptar nuevos compromisos.

SECCIÓN 8.8.- Evaluación

Se valora su capacidad crítica y su habilidad para proponer mejoras. Es importante utilizar elementos de refuerzo positivo, felicitando los comportamientos deseados y no centrándose en los aspectos más negativos.

SECCIÓN 8.9.- Medios materiales

Se evalúa si la persona usa de forma adecuada los medios materiales que el grupo pone a su disposición, valorando que se comporte de manera responsable y cuide y haga cuidar el material. Además, se valora especialmente que este comportamiento se haga de manera austera y económica.

SECCIÓN 8.10.- Tiempo y dedicación

Los valores positivos que buscamos al evaluar esta área se basan en que se puede contar con el Scouter y no suele fallar, pero también conoce sus límites y sabe decir que no cuando no puede comprometerse para no hacer perder el tiempo a los demás.

Capítulo 9

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN





La herramienta que aquí te proponemos sólo trata de indicar por dónde debe ir enfocada cada una de las áreas de evaluación. Es un ejemplo, y tiene un carácter abierto porque entendemos que, además de orientar la evaluación con unos criterios, es necesario mucho, pero mucho diálogo, para aclarar y puntualizar cada caso en particular, las circunstancias personales, etc.

1. Ley y Promesa Scout

a) Conoce la generalidad de la Promesa y la Ley Scout. Tiene algunas actitudes adecuadas aunque a veces su comportamiento no sea el más adecuado.

b) Conoce y es capaz de explicar la Promesa y la Ley Scout a los chavales, adaptándola a las edades (Ley y Promesa del Castor, Ley y Promesa del Lobato). Su actitud es adecuada, aunque no destaca especialmente. Da sentido, a veces, a su trabajo

c) Es capaz de entablar conversaciones sobre estos aspectos en un ambiente de intimidad. Destaca por su comportamiento y actitud. Suele reconocer que es Scout y está orgulloso de ello. Tiene conciencia del sentido de su trabajo.

d) Participa en conversaciones con cualquiera sobre los valores y la espiritualidad Scout. Lee con frecuencia y se informa sobre estos temas. Es un ejemplo a seguir para todos los que le rodean. Reconoce abiertamente que es Scout y suele comentarlo con las personas más próximas. Ayuda a los demás a encontrar sentido a su trabajo.

2. Servicio y relación con los demás.

a) Da ayuda a requerimiento de los demás. Se relaciona con los que más conoce, principalmente. Suele ser respetuosa.

- b) Suele ayudar, aunque a veces hay que pedirselo. Se relaciona con todos, especialmente con algunos. Es respetuosa en su comportamiento.
- c) Ayuda a los demás normalmente y suele comprometerse en otros ámbitos. Suele relacionarse con todos aunque le cueste. Suele preocuparse por los que más le rodean. Es respetuosa y establece relaciones de afecto con los demás.
- d) Es ejemplo de servicio a los demás. Comprometida socialmente. Es amiga de todos y sabe trabajar con cualquiera. Se preocupa por todos y especialmente por los que más lo necesitan (nuevos, con problemas o dificultades, etc.) Cuida y mantiene relaciones de afecto con todos.

3. Motivación

- a) Suele necesitar apoyo y evaluación continua para saber que hace las cosas bien. Tiene ilusión, principalmente cuando las cosas salen bien. Suele ser alegre.
- b) Suele mantener la motivación alta sin necesitar ayuda. A veces tiene desilusiones, pero con ayuda logra superarlas. Hace las cosas con alegría generalmente.
- c) Suele mantener la motivación alta a pesar de que las cosas no salgan bien. Suele ser admirada por su motivación e ilusión por quienes le rodean. A veces reconoce el trabajo de los demás. Hace las cosas con alegría y buen humor.
- d) Es una fuente de motivación por quienes le rodean, motivando a todos especialmente cuando las cosas no van bien. Reconoce el trabajo de los demás con frecuencia. Anima a los demás, creando un buen ambiente donde se trabaja con alegría y buen humor.

4. Formación Scout

- a) Tiene un nivel básico de formación adquirido en su Grupo Scout a partir de las explicaciones de otros Scouters. Posee la información mínima para hacer su labor.

- b) Posee la Etapa Formación Común (equivalente al de Ayudante de Sección). Posee la información adecuada para hacer su labor.
- c) Posee la Etapa de Formación Específica de Scouters y la Insignia de Madera. Posee la información adecuada para hacer su labor, transmitiéndosela, a veces, a los demás. Recaba la información que necesita. A veces, busca formación por su cuenta.
- d) Posee otra formación en áreas como Coordinación de Grupo. Forma parte habitualmente de jornadas y participa en actividades de formación. Posee la información necesaria para ayudar a los demás y sabe dónde encontrarla. Suele ser referencia para los demás en este aspecto. Practica la autoformación, leyendo y estando atenta a las enseñanzas de los demás.

5. Su labor

- a) Realiza su labor, necesitando la tutorización de una persona más experta con cierta frecuencia. No destaca en las evaluaciones de los chavales.
- b) Conoce los objetivos de su trabajo. Tiene autonomía, sólo necesitando puntualmente alguna supervisión. Suele ser bien evaluada por los chavales.
- c) Conoce sus objetivos y los ha comentado con la coordinación de grupo. Sabe realizar su labor y suele hacerla sin necesidad de supervisión. Se coordina adecuadamente con los demás. Es evaluada positivamente por los chavales.
- d) Conoce sus objetivos y los de los demás. Los comenta y los tiene presentes habitualmente. Hace su labor adecuadamente. Ayuda a los demás, estando pendiente, con frecuencia, de sus necesidades. Es evaluada muy positivamente por los chavales.

6. Trabajo en equipo

- a) Tendencia a centrarse en realizar su labor. En las reuniones de coordinación suele escuchar y conocer lo que se espera de ella. Suele recibir confianza y responder bien, en general.
- b) Tendencia a centrarse en su labor y en la de los demás para evitar solapamientos.

Suele aportar alguna vez en las reuniones de equipo y coordinarse de forma personal con otra persona. Responde a la confianza y a la responsabilidad que se le da.

- c) Coordina un equipo de forma adecuada, repartiendo tareas y asumiendo su parte. Apoya a los demás. Suele dar confianza y delega algunas responsabilidades.
- d) Trabaja en equipo, apoyando y ayudando al resto del equipo. No sólo se coordina internamente sino con otras áreas o equipos de trabajo (Secciones). Da confianza a su equipo y delega adecuadamente.

7. Participación y responsabilidades

- a) Participa mínimamente en reuniones de coordinación a niveles superiores al de su tarea (Consejo de Grupo para Scouters de Sección). Generalmente no asume responsabilidades, ni suele expresar su opinión.
- b) Suele participar con regularidad en reuniones de coordinación, y si se le pide reiteradamente puede asumir responsabilidades. Expresa su opinión de vez en cuando.
- c) Participa activamente en reuniones de coordinación, expresa su opinión con regularidad y asume las responsabilidades con facilidad.
- d) Está siempre dispuesta. Participa expresando opiniones con racionalidad, sin acaparar y haciendo reflexionar a los demás. Si no aparece nadie, asume gustosa la responsabilidad que sea.

8. Evaluación

- a) Suele expresar sus evaluaciones en los momentos adecuados aunque tiende a resaltar los aspectos negativos.
- b) Suele expresar sus evaluaciones en los momentos adecuados. Equilibra

aspectos positivos y negativos. A veces, felicita.

- c) Expresa las evaluaciones adecuadamente. Felicita personalmente a los que lo hacen bien en las evaluaciones. A veces propone mejoras.
- d) Suele felicitar los aciertos en cualquier momento. Sus críticas suelen ayudar a mejorar. Propone mejoras y cuida que se mantengan

9. Medios materiales:

- a) Cuida los materiales propios de forma adecuada. Suele ajustarse a lo que le marcan en materia presupuestaria
- b) Se hace responsable de los materiales propios y generalmente los de otros. Los cuida y generalmente previene su deterioro. Arregla generalmente los sitios y las cosas usadas. Suele elaborar un presupuesto y administrarlo más o menos bien.
- c) Se hace responsable del cuidado de todos los materiales a su cargo y los ajenos. Previene su deterioro siempre y deja las cosas mejor que las encontró. Elabora un presupuesto y lo administra adecuadamente.
- d) Cuida los materiales, previene su deterioro, es responsable de que otros los cuiden. No derrocha y sabe hacer las cosas de forma austera. Deja, y hace dejar a los demás, las cosas mejor que las encontraron. Administra adecuadamente el dinero y hace que los demás lo usen igual.

10. Tiempo y dedicación

- a) Generalmente, tiene un tiempo dedicado que no suele sobrepasar. No suele comprometerse fuera de ese tiempo.
- b) Suele dedicar más tiempo del previsto. Trabaja “fuera de horario” preparando actividades. Puede comprometerse a veces, aunque no siempre responde a lo que asume.

- c) Suele dedicar más tiempo del previsto. Ayuda a los demás en sus tareas. Suele comprometerse más de la cuenta y a veces no sabe decir que no a aquellas cosas que no puede hacer.
- d) Se puede contar con ella en cualquier momento, y no suele fallar. Sabe decir que no, si no puede comprometerse.

Proponemos una herramienta de control que nos valore el nivel alcanzado en la última evaluación, el nivel objetivo a alcanzar en la siguiente y por tanto los criterios de mejora que tenemos que conseguir. En el ejemplo que ponemos más adelante, vemos que hay algunas áreas de mejora, otras que sólo necesita mantener y proponemos aquellos criterios a mejorar para conseguir el nivel objetivo.



Anexo 1

HERRAMIENTA DE CONTROL



ÁREAS DE EVALUACIÓN	NIVEL ALCANZADO	NIVEL OBJETIVO	CRITERIOS A CONSEGUIR
Ley y Promesa Scout	B	C	Destaca por su comportamiento y actitud
Servicio y relación con los demás	C	C	
Motivación	A	B	Hace las cosas con alegría generalmente
Formación Scout	D	D	
Su labor	C	D	Conoce los objetivos de los demás. Los comenta habitualmente.
Trabajo en equipo	D	D	
Participación y responsabilidades	C	C	
Evaluación	B	C	Felicita personalmente a quienes lo hacen bien en las evaluaciones
Medios materiales	A	B	Arregla generalmente los sitios
Tiempo y dedicación	C	C	

ÁREAS DE EVALUACIÓN	NIVEL ALCANZADO	NIVEL OBJETIVO	CRITERIOS A CONSEGUIR
Ley y Promesa Scout			
Servicio y relación con los demás			
Motivación			
Formación Scout			
Su labor			
Trabajo en equipo			
Participación y responsabilidades			
Evaluación			
Medios materiales			
Tiempo y dedicación			