



GUIA PARA TUTORES DE FORMACION (Sección Scout)

LA LABOR DEL TUTOR

La labor del tutor Scout, además de compartir conocimientos, es la de orientar y apoyar al Dirigente Scout durante el proceso de aprendizaje.

En la tarea a ser llevada adelante, el tutor puede y debe profundizar en las capacidades individuales de cada uno de sus tutorados, en sus actitudes e intereses, para intentar mejorar su trayectoria en la Experiencia de formación.

Para que la tutoría sea eficaz, es conveniente que el tutor se informe sobre el Dirigente que va a tutoriar, puede consultar su historia de servicio en el Movimiento Scout, consultar con otros Dirigentes que lo conozcan, para así formarse una opinión clara sobre esa persona que acompañará en la Experiencia que les toque compartir, logrando así un mejor apoyo en su proceso de aprendizaje.

HABILIDADES Y CUALIDADES QUE SE ESPERAN EN UN PROCESO DE TUTORÍA EXITOSO, por parte del tutor y tutorado.

ASERTIVIDAD

Ser asertivo es mantener una conducta equilibrada, significa expresar pensamientos y sentimientos de forma honesta, directa y correcta. Implica respetar los pensamientos y creencias de otras personas, a la vez que se defienden los propios. Expresar adecuadamente los sentimientos y deseos requiere de una importante habilidad personal e interpersonal. En nuestras interacciones con otras personas, ya sea en el Grupo, en una experiencia de formación, con tutorados o compañeros de equipo, la asertividad puede ayudarnos a expresarnos de forma clara, abierta y razonable, sin menoscabar por ello a los demás.

¿Cómo ser asertivos?

- Ser asertivo significa ser **abierto** para expresar pensamientos, deseos y sentimientos. Anima también a los demás a hacer lo mismo.
- La asertividad implica **comunicar** tu punto de vista sin que nadie te pase por encima, y **respetar** al mismo tiempo a los demás.
- No dejes que te ofendan o te amenacen. Evita de esta forma situaciones que te causen estrés o ansiedad. La asertividad actúa como una **coraza** contra las situaciones negativas y las situaciones humillantes, es una **actitud hacia el éxito**.
- Para ser una persona asertiva debes escuchar las opiniones y los consejos de los demás. Si los **consejos** son buenos para ti, acéptalos. Si no es así, recházalos con delicadeza y no ofenderás a nadie.
- No dejes que otras personas te **impongan** ordenes si estas van en contra de tus principios o deseos. Evita que te manipulen.

Conductas que refuerzan esta habilidad

Acepta responsabilidades y delega.

Felicita regularmente a los demás por lo que hacen. Admite tus errores y pide disculpas cuando te equivoques.

No seas conformista, busca nuevas experiencias y alternativas para mejorar tu formación y habilidad de transmitir.



EMPATIA

La empatía es la capacidad que tenemos para saber captar y entender que siente o piensa otra persona, o incluso ponerte en su lugar.

La capacidad empática existe en todas las personas en un mayor o menor grado, pero lo positivo es que esta habilidad puede ser desarrollada o mejorada si lo deseamos.

RECOMENDACIONES PARA DESARROLLAR NUESTRA CAPACIDAD EMPÁTICA.

No todo el mundo es capaz de tener una atención sostenida en el tiempo mientras los demás nos transmiten o comunican sus pensamientos e ideas, atender a lo que nos dicen ayudara a poder captar no solo la globalidad del mensaje, sino los detalles y matices implícitos en el mismo, siendo así mayor nuestra comprensión.

Hay que tener conciencia de que ante un mismo hecho las personas podemos pensar o sentir de manera distinta.

Hay que esforzarse por comprender que nuestra interpretación de los hechos no tiene por qué ser siempre la mejor, y de que existe una gama amplia de ellas, esto nos cuidará de no imponer nuestros criterios e ideas exclusivamente.

Debemos ser capaces no solo de captar el mensaje verbal, sino también los mensajes no verbales. El tono, la mirada, la intensidad de la voz, etc., son solo algunos de los factores que pueden modificar un determinado mensaje. No es lo mismo que alguien te hable con un tono tranquilo que a gritos, o bien, que te transmita un mensaje sin mirarte a los ojos que con una mirada directa.

Expresar nuestros propios sentimientos así como nuestras emociones, y tener la comprensión y entendimiento por parte de los otros, nos permitirá entender mejor que se siente cuando uno es escuchado y comprendido. Ello te animara a desarrollar con los demás esta habilidad.

Los actores de un proceso de tutoría deben estar familiarizados con saber claramente diferenciar el DESCRIBIR COMPORTAMIENTOS, y EXPRESAR SENTIMIENTOS.

Se debe dar la misma importancia a la visión de los problemas como ellos los consideran, que a la mirada que tu tengas de esos mismos problemas. No minimizar su relevancia. Con ello no queremos decir que sufras y te desvivas igual que el otro, pero no debemos menospreciar el grado de importancia con el que la persona percibe su problema, pues si no lo valoramos desde el nivel de afectación que tiene para él, será difícil empatizar.

Ser tolerantes con lo que el otro piensa, dice o hace. Es cierto que las personas en ocasiones realizamos actos o decimos cosas que no son del todo correctas, pero juzgarlos y sepultarlos no les servirá de ayuda. Podemos mostrar nuestra desaprobación, pero debemos hacerlo bajo una actitud de respeto, aportando argumentos y ofreciendo alternativas, lo que evitara que la otra persona se sienta juzgada.

Evitar los prejuicios y/o estereotipos es de vital importancia, pues si juzgamos a la persona por nuestras propias ideas, en ocasiones erróneas, la empatía desaparecerá.

Realizar preguntas mientras el otro nos transmite su información aumentara su confianza en nosotros, pues de esta manera le demostraremos nuestro interés y preocupación respecto a lo que nos cuenta.



Saber diferenciar cuando alguien simplemente espera de nosotros que le escuchemos para desahogarse, o además de ello, necesita que le aportemos nuestro punto de vista. Es muy frecuente que en ocasiones las personas no necesiten consejos o pautas a seguir. Si así lo interpretamos, debemos evitar transmitirles información que no desean escuchar, salvo que lo consideremos imprescindible.

La empatía permite llegar al otro y comprender el mundo desde una perspectiva mucho más global que no encarna nuestra única interpretación.

DIALOGO DEL TUTOR

DIALOGO:

Un dialogo describe a una conversación entre dos o más individuos, que exponen sus ideas o afectos de modo alternativo para intercambiar posturas. En ese sentido, un dialogo es una forma presente tanto en el discurso oral como en el escrito en donde se comunican entre sí dos o más personas. Se trata de un recurso valido y adecuado para intercambiar ideas por cualquier medio, ya sea directo o indirecto. Suele hablarse del dialogo como una exposición e intercambio de pensamientos donde se aceptan las posturas de interlocutor y los participantes están dispuestos a modificar sus propios puntos de vista.

Es importante el dialogo formativo como un canal de comunicación fundamental para enriquecer el apoyo, acompañamiento y seguimiento entre Tutor y Tutorado.

Asimismo, el establecimiento de este dialogo formativo permitirá analizar, cuestionar reflexionar el desarrollo de la Tutoría.

También permite descubrir las necesidades del Tutorado y colaborar más profundamente en la mejora de su práctica, debe existir comprensión y tolerancia, también se debe compartir la experiencia de formación entre Tutor y Tutorado.

COMPARTIR EXPERIENCIAS

EXPERIENCIA:

La experiencia es el conocimiento directo que una persona logra por haber realizado, vivido, sentido o sufrido algo ella misma. Es un conocimiento obtenido de manera individual, no es transferible o enseñado.

La experiencia en las actividades Scouts depende de la interacción que tenga una persona con la realidad de cada jornada de actividad, por eso no está asociada necesariamente a los años que una persona dedica a una actividad, los niveles de formación o los puestos de responsabilidad que ha desempeñado.

La experiencia es "eso que me pasa", lo cual supone, en primer lugar, que es subjetiva, es a mí que me pasa, no a otra persona; en segundo lugar, es un movimiento de ida y vuelta, es algo que sale de mí y termina afectándome; en tercer lugar, es algo que pasa a mis palabras, ideas, sentimientos, representaciones, es decir que la experiencia me forma y transforma. Se requiere pues vivir un proceso para que pueda afirmar: "he tenido una experiencia".

La experiencia es como una travesía que hacemos, en diferentes ocasiones, en el camino de la vida, este es el recorrido que solemos hacer, de una forma u otra:



1. Me pongo en contacto vital con la realidad, la percibo y me interesa, la realidad son los hechos, situaciones, sentimientos, reacciones, descubrimientos, intuiciones, relaciones, encuentros, luchas, esfuerzos, etc. Lo que normalmente calificamos como vivencias (vivencia: el hecho de vivir o experimentar algo)
2. Tomo conciencia, es decir, trato de comprender y de descifrar lo que me está pasando en esta interacción concreta con la realidad. Gracias a que reflexiono e interpreto lo vivenciado, es como llego a tener experiencia.
3. Considero las vivencias como algo que me está pasando a mí, a nadie más. Lo que vivo en esta experiencia forma parte de mí ser. La experiencia, pues, van configurando mi identidad personal.
4. Siento necesidad de compartir, comunicar, narrar la novedad que he vivido en la experiencia, a mí mismo y a las personas con las que convivo. El narrar la experiencia me ayuda a percibirla como más real, clara y creíble para mí y para quienes la escuchan.

“El hombre contemporáneo escucha más a gusto a los que dan testimonio que a los que enseñan o si escuchan a los que enseñan, es porque dan testimonio”

VINCULO TUTORADO / TUTOR SCOUT

El vínculo en una relación tutorial deberá ser especial, una relación amistosa donde se va a acompañar y orientar a una persona en aspectos que son relevantes para su progresión personal, para lograrlo se requiere de LA CONFIANZA, LA COMUNICACIÓN, LA COMPRENSION Y EL RESPETO DE AMBAS PARTES donde el tutor debe revisar sus actitudes y sentir hacia los tutorados, una relación amena donde la comunicación siempre deberá ser asertiva. La relación TUTORADO / TUTOR SCOUT es el encuentro de dos personas, cada uno con su propia historia de vida, con sus características, pensamientos, sentimientos, expectativas, aspiraciones, fracasos y temores, matrices de aprendizaje, etc.

Establecer este vínculo implica una relación donde pueden ponerse en juego varios aspectos:

- La propia vida Scout
- Las experiencias de cada uno
- Las matrices de aprendizaje sobre este rol

En el desempeño de este vínculo pueden surgir otros aspectos:

- Poder
- Omnipotencia
- La identificación
- Las ansiedades
- Los miedos
- Acerca de cómo esto estructura la relación, dándole un tinte y una connotación especial a la misma.

OBJETIVOS EN LA LABOR DE UNA TUTORIA

- Conocer las inquietudes, preocupaciones, temores, intereses, gustos y preferencias de los tutorados.
- Comprender que cada tutorado es una persona independiente y autónoma que tiene su propia individualidad y personalidad.
- No dejar que el tutorado tome las decisiones de acuerdo a sus criterios, **AYUDELO** a encontrar mejores decisiones.
- No pretender cambiarle la vida, ayudarlo a vivenciar de la mejor manera su servicio en la realidad en la cual la desarrolla.



- Ser sincero con su tutorado, incluso cuando lo que tenga que decirle sea duro y difícil de aceptar, ayudarlo a ser fuerte para enfrentar sus limitaciones haciendo hincapié en sus fortalezas.
- El tutor no es un padrino, ni pariente, debe cumplir una función específica, en ese caso **una función formativa**, por lo tanto debe entenderse que entre él y el tutorado existe un objeto transicional: las técnicas de aprendizaje, las intervenciones grupales, la comunicación, la formación Scout, etc., que lleven a cumplir con los objetivos propuestos, **QUE EL TUTORADO APRENDA A APRENDER.**

TUTOREO POS CURSO Curso Avanzado de la Insignia de Madera

TRABAJO PREVIO DEL DIRIGENTE

El Tutor le solicitará al Dirigente a evaluar (tutorado) que realice un DIAGNOSTICO DE SU SECCIÓN, le presente el trabajo de Planificación y Programación (ciclo de programa / ciclo anual), además, un detalle de la realidad social del entorno donde sirve como Dirigente, sus expectativas y deseos, un detalle de la relación "Consejo de grupo - ella/el", fortalezas, debilidades de su equipo (si lo hubiere) y propias, las instalaciones con que cuenta o desearía contar, de donde obtiene recursos o ayuda, las realidades que viven sus Scouts, toda información que crea relevante (Scoutismo de extensión, nivel social, etc.)

Con este material el tutor acordará con el Dirigente tutorado una fecha para ser testigo de sus actividades y le enviara la "**ENCUESTA / DIAGNOSTICO**" la cual el tutorado tendrá completada para esa fecha, el tutor presenciara las actividades (aplicación del sistema de patrullas, marco simbólico, etc.) programadas para ese día (fundamentadas en la progresión de los jóvenes, implementación de los objetivos educativos de la rama, etc.), al término del mismo tendrán una reunión de **trabajo / evaluación** donde evaluado el material previo y la Encuesta / diagnostico, el tutor expondrá su evaluación y observaciones del trabajo presentado por el tutorado así como lo observado en el desarrollo de las actividades del día, poniendo de manifiesto claramente las correcciones pertinentes para una aplicación correcta de los saberes obtenidos en el Avanzado de la Insignia de Madera.

Estas correcciones se darán de forma respetuosa y correcta para una mayor comprensión del tutorado, usando la Encuesta / Diagnostico se podrá sugerir cambios viables o cambios necesarios para lograr mayor aplicación del Método Scout y su programa.

EVALUACION FINAL

Luego de las evaluaciones realizadas por el tutor, este junto al tutorado en base a su experiencia y vivencias ayudará a resaltar los cambios necesarios para cumplir los ideales buscados, haciendo ver al tutorado los objetivos alcanzados, las correcciones realizadas, las necesidades inmediatas y colaborar en un nuevo plan de acción en la forma de llevar adelante las actividades en su Grupo.

El Tutor a lo largo del proceso de evaluación procurará informarse por distintos medios idóneos, de los avances del participante y de su desempeño, consultando al Jefe de Grupo, Auxiliares Distritales, solicitando videos, conversando telefónicamente con el tutorado, etc.

Terminado todo el proceso de tutoría final, en un tiempo que normalmente no debería superar los seis meses, el Tutor completara la Evaluación de Participantes / Tutorado para presentar a la Dirección Nacional de Formación de la Hermandad Scout Argentina, con la recomendación de aprobar o no el otorgamiento de la Insignia de Madera.



ENCUESTA / DIAGNOSTICO (Sección Scout)

1-¿Cómo se trabaja el aprendizaje en la Sección Scout?

1. La mayoría de las actividades no llevan a un aprendizaje concreto, sino que solo se busca la diversión
2. Las actividades son organizadas por los Dirigentes, teniendo los Scouts una participación pasiva (son observadores) por ser exposiciones teóricas de los Dirigentes.
3. La mayoría de las actividades son promovidas por los Scouts sobre temas de su interés.
4. La mayoría de las actividades son promovidas por los Scouts sobre sus intereses, siendo ellos quienes dirigen y buscan ampliar sus experiencias de aprendizaje. A esto se suman las actividades propuestas por los Dirigentes sobre temas que surgen en la actualidad de la Sección
5. Otros

2-¿Cómo se conforman las Patrullas?

1. Los Dirigentes armamos las Patrullas por no tener los Scouts el criterio para ello.
2. Los Dirigentes indicamos en que Patrulla ingresan los nuevos integrantes de la Sección Scout, manteniéndose el resto en aquella que estaba el año anterior.
3. Los educadores promovemos actividades que permitan a los nuevos Scouts conocer cada Patrulla y así elegir libremente.
4. Los Dirigentes promovemos actividades que permitan a los nuevos Scouts conocer cada Patrulla y así elegir libremente. Solo intervenimos en la conformación de las Patrullas cuando vemos que las cantidades de integrantes es dispar.
5. Otros

3-¿Resultan las Patrullas un espacio donde el Scout encuentra apoyo para desarrollar su Progresión Personal?

1. No, porque entendemos que las Patrullas sirven para otras actividades.
2. No, porque no tienen elementos o madurez suficiente para realizar este apoyo.
3. Algunas veces se prestan apoyo mutuo, siempre que los Dirigentes lo promovamos (no surge naturalmente de ellos).
4. Las Patrullas son espacios donde el Scout comparte naturalmente lo que se propuso en su Progresión Personal.
5. Otros.

4-¿Cómo determinan el inicio de la Progresión Personal de un Scout que recién ingresa a la Sección Scout?



1. Todos los Scouts que ingresan a la Sección Scout inician su Progresión Personal desde la primer etapa
2. Todos los Scouts ingresan a la etapa de Progresión Personal que corresponde con su edad biológica.
3. Todos los Scouts ingresan en la Sección, viven un periodo introductorio y continúan en la etapa que se corresponde con su edad biológica.
4. Todos los Scouts que ingresan en la Sección, viven un periodo introductorio, y continúan en la etapa que le corresponda según la adquisición de los Objetivos Educativos de la Sección Scout según el plan de adelantos que seguimos.
5. Otros.

5-¿Cómo participan los integrantes de la Patrulla en el Consejo de Patrulla?

1. No hay participación en el Consejo de Patrulla porque todo se define en el Consejo de Sección o en Asamblea.
2. Hay participación pobre porque los Scouts solo deciden pequeñas cuestiones de forma que hacen a la Patrulla.
3. Hay participación parcial porque aún no aprovechan el espacio para decidir todas las actividades que desean realizar y evaluar su funcionamiento.
4. Todos los integrantes de la Patrulla participan plenamente para decidir las actividades que realizaran y que propondrán al resto de la Sección, además de evaluar su funcionamiento interno.
5. Otros.

6-¿Qué tipo de actividades realiza la Patrulla?

1. Ninguna porque todas las actividades las realizamos como Sección.
2. Las Patrullas realizan muy pocas actividades propias porque no se planifican momentos para esto.
3. Las Patrullas hacen pocas actividades propias porque no tienen ideas sobre qué hacer.
4. Cada Patrulla realiza actividades propias, de acuerdo a sus intereses, dentro del Ciclo de Programa.
5. Otros.

7-¿Tiene cada integrante de la Patrulla una tarea definida dentro de la misma?

1. Solo tienen una tarea definida los Guías y Sub Guías de Patrulla porque no tiene funcionalidad que cada uno tenga una responsabilidad definida.
2. Todos los integrantes de la Patrulla tienen una tarea definida pero no tiene funcionalidad porque las actividades propuestas no permiten su aprovechamiento.
3. Excepto los Guías de Patrulla, los restantes integrantes tienen tareas mínimas y circunstanciales a la actividad que se desarrolla en el momento.
4. Todos los integrantes de la Patrulla tienen una tarea definida que es aprovechada en la mayoría de las actividades desarrolladas en la Sección scout.
5. Otros.

8-¿Qué importancia tienen las Patrullas dentro de las actividades de la Sección Scout?

1. No realizamos ninguna actividad por Patrulla. Toda nuestra actividad es en conjunto como Sección.
2. Realizamos pocas actividades por Patrulla porque los Scouts no tienen interés en trabajar de esta forma.
3. Realizamos algunas actividades por Patrulla siempre que los Scouts tengan interés en trabajar de esta forma.



- 4 Realizamos actividades que en su mayoría fomentan el desarrollo de los Scouts a través de la utilización del Sistema de Patrullas.
- 5 Otros.

9-¿Es utilizado el Marco Simbólico en las actividades de la Sección?

- 1 No lo utilizamos por ni resultar atractivo a los Scouts.
- 2 El Marco Simbólico se utiliza en situaciones aisladas (como ser las ceremonias) desvinculado de los demás elementos del programa Scout.
- 3 Es utilizado en distintas actividades, aunque aún mantenemos símbolos que no se relacionan directamente con el Marco Simbólico (ejemplo: el nombre de la Rama).
- 4 Es utilizado en todas las actividades y símbolos como referencia e invitación a vivenciar los valores de la Ley Scout.
- 5 Otros.

10-¿Cómo es utilizado el Marco Simbólico?

- 1 No lo utilizamos por no encontrarle una funcionalidad dentro de nuestras actividades.
- 2 El uso es muy poco porque no podemos enmarcar las actividades y hacer una transferencia que les permita a los Scouts ver la relación con la realidad. Por eso solo lo utilizamos con elementos físicos o visuales.
- 3 Utilizamos el Marco Simbólico (tanto en actividades como en elementos visuales) pero falta la relación con ideas concretas para los Scouts.
- 4 Utilizamos el Marco Simbólico (tanto en actividades como en elementos visuales) y promovemos una transferencia simbólica que permite a los Scouts pasar del Marco Simbólico a una idea concreta de su realidad.
- 5 Otros.

11-¿Realiza cada Patrulla un diagnostico al inicio del Ciclo de Programa?

- 1 No, porque los dirigentes no vemos la utilidad en que lo hagan. Ese diagnóstico de cada Patrulla lo realizamos nosotros.
- 2 Realizan un diagnostico al inicio del año, pero resulta incompleto por no tener herramientas para hacerlo.
- 3 Todas las Patrullas hacen un diagnóstico, aunque resultan dispares entre sí porque no todos tienen claro los elementos para su confección.
- 4 Cada Patrulla hace un diagnostico al inicio del Ciclo de Programa el cual refleja una evaluación integral (intereses y necesidades).
- 5 Otros.

12-¿Qué motivación tienen los Scouts para trabajar sobre su Progresión Personal?

- 1 Ninguna. No les interesa.
- 2 Les interesa para obtener una insignia que visibilice su crecimiento.
- 3 Les interesa para tener nuevos aprendizajes.
- 4 Les interesa la idea de desarrollarse en lo que se propongan.
- 5 Otros.

13-¿Cómo se presentan los Objetivos Educativos?



- 1 Los Dirigentes no realizamos ninguna actividad para presentarlos por no acordar con esta propuesta de trabajo.
- 2 Tenemos imágenes que hablan al respecto (como ser afiches) pero no realizamos alguna actividad en especial.
- 3 Se presentan los Objetivos Educativos al principio de año por medio de alguna actividad para que se apropien de ellos, pero después no se le da continuidad al tema.
- 4 Los Dirigentes presentamos los Objetivos Educativos por medio de distintas actividades para que se apropien de ellos y es reforzado a lo largo del año a medida que trabajamos la Progresión Personal.
- 5 Otros.

14-¿Se promueve la vivencia de los valores de la Ley y Promesa Scout en las actividades que se realizan dentro de la Sección Scout?

- 1 Las actividades que planteamos los Dirigentes solo tienen como fin la diversión de los Scouts.
- 2 Las actividades que realizamos rozan los valores propuestos de manera indirecta, sin mayor planificación o recupero de la experiencia.
- 3 Las actividades promueven los valores propuestos de una manera explícita desde la planificación, aunque en el recupero de la experiencia notamos que el contexto social de cada Scout hace que les resulte casi ilusoria su vivencia plena.
- 4 Las actividades promueven los valores propuestos de una manera explícita desde la planificación y en el recupero de la experiencia notamos un esfuerzo para su vivencia pese al contexto social.
- 5 Otros.

15-¿Cómo aprovechar las actividades al aire libre (salidas, campamentos, etc.)?

- 1 No se realizan actividades al aire libre.
- 2 Sirven para que les resulten más atractivas las actividades en general.
- 3 Sirven para volver atractivo el Ciclo de Programa, aunque las actividades allí realizadas no guarden relación con otras (es decir, no hay un hilo conductor).
- 4 Sirven para trabajar actividades propuestas dentro del Ciclo de Programa de una forma más atractiva o diferente para los Scouts.
- 5 Otros.

16-¿Cómo se trabaja dentro de la Sección Scout para alcanzar la Misión del Movimiento Scout?

1. No trabajamos la Misión del Movimiento Scout por no conocerla.
2. La Misión se concreta de forma indirecta por la propia dinámica de la Sección Scout.
3. En la mayoría de las actividades la Misión es considerada desde el momento de la planificación, aunque muchas veces queda tapada por centrar la mirada en lo lúdico y no en lo educativo de las actividades.
4. En todas las actividades la Misión es considerada desde el momento de la planificación, buscando que estas sean educativas y divertidas a la vez.
5. Otros.

17-¿Tiene cada Scout un Dirigente que lo acompañe en su Progresión Personal?

1. No tiene un Dirigente que lo acompañe en su desarrollo personal porque no nos organizamos para esto.
2. No lo podemos hacer porque no tenemos la cantidad suficiente de Dirigentes.
3. Cada Scout tiene un Dirigente que lo acompaña en su desarrollo, pero no en forma constante.



4. Cada Scout tiene un Dirigente que lo motiva en su desarrollo personal en forma constante.
5. Otros.

18-¿Qué intervención tiene el Scout en la evaluación de su Progresión?

1. Ninguna. La evaluación es el resultado de la aprobación de contenidos fijados por parte de los Dirigentes.
2. Ninguna. Los Dirigentes somos quienes realizamos la evaluación de los objetivos. No es necesaria la intervención del Scout.
3. Los Dirigentes realizamos la evaluación junto a los Guías de Patrulla, según los criterios fijados en la Corte de Honor. La autoevaluación suele quedar limitada por la opinión del adulto.
4. Se promueve una autoevaluación de la Progresión Personal, complementando con la evaluación de los Dirigentes, su Patrulla y quienes rodean al Scout por fuera del Movimiento.
5. Otros.

19-¿Se aprovechan las especialidades para trabajar la Progresión Personal?

1. No, porque no resulta de interés para los Scouts su desarrollo.
2. No, porque no vemos la relación entre la Progresión Personal y las especialidades.
3. En parte, porque los Scouts no tienen constancia para desarrollar todas las etapas de una especialidad.
4. Se alienta el desarrollo de especialidades como forma de trabajo sobre la Progresión Personal.
5. Otros.

20-¿Es la Corte de Honor un espacio de conducción de la Sección y de apoyo a las Patrullas?

1. No se valoriza este espacio porque las decisiones que hacen a la conducción de la Sección son tomadas por los Dirigentes. En tanto que el apoyo a las Patrullas es informal e individualizado por fuera de este órgano.
2. Solo se toman algunas decisiones de forma y se les dan indicaciones a los Guías de Patrulla.
3. Se toman algunas decisiones que complementan a las tomadas por la Sección y se busca apoyar el funcionamiento de cada Patrulla.
4. Es el espacio donde Scouts y Dirigentes comparten la conducción de la Sección, se escuchan y aconsejan entre los Guías en cuestiones relacionadas con la vida de las Patrullas, y se trabaja en la Progresión Personal de cada Scout.
5. Otros.

21-¿Se planifican actividades que permitan a los Scouts desarrollar los objetivos educativos que se propusieron en su Progresión Personal?

1. No se planifican actividades para desarrollar los objetivos educativos porque ellos no se plantean objetivos.
2. No, porque los Dirigentes fijamos aquellos que deben desarrollar los Scouts.
3. Por la cantidad de Scouts y la diversidad de intereses y necesidades que presentan, nos resulta muy complejo considerarlo en las actividades.
4. Se planifican actividades que permitan a los Scouts desarrollar sus objetivos personales, considerando aquellos contenidos sugeridos en los documentos específicos.
5. Otros.

22-¿Qué relación tiene el equipo de Dirigentes con quienes rodean a los Scouts (familia, escuela, amigos, etc.)?

1. No tenemos relación por no conocerlos.



2. Solo mantenemos un dialogo puntual con los padres, en aquellos casos que vemos que un Scout necesita un apoyo particular.
3. Mantenemos una relación fluida a nivel general con todos los padres, pero no tenemos reuniones particulares.
4. Tenemos una relación fluida con quienes rodean a los Scouts y a menudo hablamos con ellos sobre sus avances y su realidad.
5. Otros.

23-¿Cómo surge el diagnóstico de la Sección Scout?

1. No realizamos un diagnóstico de la Sección Scout por no saber cómo hacerlo.
2. No realizamos un diagnóstico de la Sección Scout por no considerarlo necesario y útil.
3. El diagnóstico es realizado por el equipo de Dirigentes sin observar actividades previas.
4. Tras la realización de distintas actividades, el diagnostico surge del aporte de cada Patrulla y consensuado en Asamblea.
5. Otros.

24-¿Cómo se trabaja el Ciclo de Programa?

1. No utilizamos el Ciclo de Programa porque no conocemos la herramienta.
2. Conocemos el Ciclo de Programa, pero no lo aplicamos porque no lo entendemos.
3. Conocemos el Ciclo de Programa, y lo armamos los Dirigentes teniendo en cuenta las propuestas de los Scouts.
4. Conocemos el Ciclo de Programa y lo armamos junto a los Scouts de acuerdo a sus propuestas.
5. Otros.

25-¿Se planifican actividades fijas y variables dentro del Ciclo de Programa?

1. No conocemos la diferencia entre actividades fijas y variables.
2. No encontramos sentido a la planificación de actividades fijas y variables.
3. En nuestras planificaciones hay mayormente actividades de un determinado tipo.
4. Se busca un equilibrio entre las actividades fijas y variables según el momento del Ciclo de Programa.
5. Otros.

26-¿Los Dirigentes realizan una planificación anual?

1. No utilizamos la planificación anual por no conocer la herramienta.
2. No utilizamos la planificación anual por no considerarla útil y necesaria.
3. Si, realizamos una planificación anual que considera las propuestas y necesidades de cambio no detectadas por los Scouts, pero no se le da seguimiento a lo largo del año.
4. Si, realizamos una planificación anual que considera las propuestas y necesidades de cambio no detectadas por los Scouts y es considerada en cada Ciclo de Programa.
5. Otros.

27-¿Se considera un equilibrio entre las actividades de las Patrullas y de la Sección Scout?

1. No, todas las actividades que planificamos son para realizar toda la Sección junta.



2. Las actividades que planificamos son para toda la Sección por no haber un interés de parte momentos propios.
3. Hay un equilibrio entre actividades de Patrulla y de Sección.
4. Se priorizan las actividades de cada Patrulla en el Ciclo de Programa.
5. Otros.

28¿Con que frecuencia se reúne el equipo de Dirigentes a planificar y evaluar?

1. No nos reunimos por no tener disponibilidad horaria.
2. Nos reunimos muy pocas veces por no tener disponibilidad, aunque buscamos otros medios para mantenernos comunicados y organizados.
3. Nos reunimos pero no llegamos a abordar todos los temas con el tiempo y la profundidad necesaria.
4. Nos reunimos con mucha frecuencia para planificar y evaluar la marcha de la Sección.
5. Otros.

29-¿Qué apoyo recibe el equipo de Dirigentes de parte del Consejo de Grupo?

1. En los Consejos de Grupo solo se abordan temas que hacen a todo el Grupo en general, pero no tratamos cuestiones relativas a la implementación del programa en las Secciones (aunque no habría problema en que se plantee)
2. Los equipos de Sección un suelen compartir temas sobre el desarrollo del Programa de su rama.
3. Son llevadas al Consejo de Grupo solo las evaluaciones de las actividades, o aquellas cuestiones que exceden a la organización propia de la Sección.
4. Frecuentemente, dentro del Consejo de Grupo se plantean distintos temas relacionados con el Programa de la Sección para trabajar la coherencia en la propuesta educativa del Movimiento Scout.
5. Otros.

30-¿Qué tipo de apoyo recibe la Sección Scout de parte de la entidad patrocinante para el desarrollo del Programa de la Sección?

1. No tenemos entidad patrocinante.
2. El Grupo Scout no tiene ninguna relación con la entidad patrocinante.
3. El Grupo Scout solo recibe apoyo de la entidad patrocinante facilitando las instalaciones.
4. El equipo de Dirigentes recibe apoyo de la entidad patrocinante para desarrollar distintas actividades (EJ. charlas, momentos de reflexión, ceremonias, actividades solidarias o comunitarias).
5. Otros.



HERMANDAD SCOUT ARGENTINA
- Región Buenos Aires - Balcarce 48 -
- 2812 - Capilla del Señor - Exaltación
de La Cruz - Buenos Aires - Argentina

Este documento de Encuesta y Diagnostico, fue tomado en gran parte de un valioso trabajo de la Dirección de Programa de Scouts de Argentina A.C. a quienes agradecemos esta valiosa herramienta de análisis.