

**PROCESO DE PARTICIPACIÓN Y PRÁCTICA  
DEL NIVEL AVANZADO**

**Objetivo:**

Orientación en la tarea durante la práctica del Curso Avanzado.

El objetivo de la tutoría del Nivel Avanzado es que la guiadora o el dirigente logre *Perfeccionar su formación para que se desempeñe con excelencia en la animación del programa de jóvenes en una Rama y tenga una visión transversal del funcionamiento del método y del programa de jóvenes.*

**Proceso**

Para lograr el objetivo la Dirección de Métodos Educativos (DME) orienta al participante en su tarea, evalúa para ampliar su aprendizaje y comparte la reflexión del proceso vivido. Se distinguen algunos momentos que se interrelacionan entre sí, los que presentamos a continuación. Algunos suceden durante el desarrollo del curso y otros con posterioridad a él.

**DURANTE EL CURSO**

**Plan de Acción**

Durante el desarrollo del Curso Avanzado cada participante debe completar y confeccionar su Plan de Acción, el que le permite reflexionar y confrontar lo aprendido y vivido con la realidad de su propia Unidad, Grupo o Territorio. La plantilla del Plan de Acción para el Nivel Avanzado contiene siete partes, que considera los temas abordados en las sesiones del curso: **Misión; valores; gestión del voluntariado; participación; progresión personal; desarrollo personal; responsabilidad, riesgo y seguridad.**

La plantilla debe completarse progresivamente. Así, las dos primeras columnas se contestan después de cada tema de trabajo durante el curso, en donde la retroalimentación y orientación del Director y del equipo de dirección es vital. Por último, las dos últimas columnas se completan al final del curso.

**Proceso de evaluación del participante**

Durante el curso el participante vive las dinámicas de aprendizaje y el proceso del curso en general en compañía de su equipo o grupo de trabajo (seisena, colonia, patrulla, comunidad o equipo). La incorporación a su equipo es vital pues de ello depende, entre otras cosas, facilitar su proceso de aprendizaje.

Desde la sesión de inicio el participante conocerá como será evaluado en el proceso del Nivel Avanzado. Para ello se le presenta la siguiente pauta de observación:

	1	2	3	4
<b>1. ACTITUD O DISPOSICIÓN AL CURSO Y SUS ACTIVIDADES</b>	<i>Parece asistir poco dispuesto. Critica el curso y apenas acepta su venida al mismo.</i>	<i>Asiste con actitud expectante y normal. No se observa disposición negativa ni especialmente positiva.</i>	<i>Se le ve bien dispuesto. Señala que espera aprovechar el curso. Por lo general colabora.</i>	<i>Actitud francamente positiva. Expresa que desea el curso. Casi siempre colabora activamente.</i>
<b>2. PERCEPCIÓN DE SU CAPACIDAD DE ASIMILACIÓN</b>	<i>Se aprecia poca capacidad de asimilación, pero parece comprender algo.</i>	<i>Su capacidad de asimilación parece normal. Se estima que puede alcanzar una capacitación de tipo medio.</i>	<i>Se aprecia buena capacidad de asimilación. Superior al término medio.</i>	<i>Se percibe muy buena capacidad de asimilación. Pudiera alcanzar una capacitación óptima y actuar con autonomía.</i>
<b>3. PARTICIPACIÓN</b>	<i>Participa poco y con bajo éxito. Hay que exigirle para lograr su participación.</i>	<i>Su participación es normal, espontánea y suficiente para el curso.</i>	<i>Tiene una participación muy activa. Supera a la mayoría en este sentido.</i>	<i>Su participación es óptima. Destaca por su iniciativa y aporte.</i>
<b>4. RESPUESTA AL RITMO Y EXIGENCIA DEL CURSO</b>	<i>Manifiesta alguna dificultad para responder al ritmo y exigencia del curso.</i>	<i>Su respuesta es normal. Está a tono con el ritmo y exigencia del curso.</i>	<i>Ha mostrado buena respuesta al ritmo y exigencia del curso y supera al promedio en este sentido.</i>	<i>Muestra responder con comodidad al ritmo y exigencias del curso y destaca en este sentido.</i>

5. LIDERAZGO	<i>Su forma de actuar y de plantear las cosas no favorece la generación de confianza ni facilita las tareas de conducción.</i>	<i>Por momentos se manifiesta como líder, aunque parece faltarle algo de credibilidad y habilidad de conducción.</i>	<i>Parece poseer condiciones para la conducción y para inspirar confianza.</i>	<i>Habitualmente manifiesta habilidades para la conducción e inspira credibilidad.</i>
6. TRABAJO EN EQUIPO	<i>Hay una tendencia marcada al individualismo.</i>	<i>Acepta trabajar en equipo aunque habitualmente trata de imponer sus ideas.</i>	<i>Muestra que trabaja en equipo aunque a veces le cuesta delegar y aceptar tareas que no son de su agrado.</i>	<i>Demuestra trabajar bien en equipo y potencia tanto las relaciones como el logro de los objetivos.</i>
7. CAPACIDAD PROYECTADA COMO ANIMADOR	<i>Aunque parece poseer los conocimientos, la actitud es poco adecuada para enfrentar el trabajo de un animador.</i>	<i>Parece poseer algunas de las características requeridas. Su aporte puede ser aceptable.</i>	<i>Demuestra poseer las características para ser un adecuado animador.</i>	<i>Demuestra poseer la mayor parte de las características de animador.</i>

Pudiendo los equipos de dirección agregar un octavo indicador de evaluación.

En torno a esta pauta, los equipos de dirección deben contemplar un tiempo al finalizar el día, para que cada participante realice una autoevaluación de su participación y la socialice o comparta posteriormente con su pequeño grupo. De esta forma se desarrollan tres procesos importantes:

- la Autoevaluación
- la Coevaluación
- la evaluación del equipo de dirección

#### Autoevaluación

Es la que ejercita el propio gestor de las acciones y es la más importante. Con la ayuda de una malla de autoevaluación, el participante podrá evaluarse durante todo el curso frente al alcance de los aspectos a observar.

La autoevaluación le permitirá cada día tomar conciencia de sus enfoques, sus dificultades, sus fuerzas y en consecuencia reorientar en seguida su trabajo.

#### Coevaluación

A pesar de ser indispensable en todo proceso de evaluación, el participante no puede ser el único actor. Integrado a un equipo durante el curso, debe contar con la ayuda de sus compañeros para evaluar su proceso de formación. Para eso dispone de una evaluación cotidiana con su equipo de trabajo, en que comparten colectivamente sus observaciones de los puntos de la pauta.

Lo importante es que los compañeros de quien está siendo evaluado no señalen sólo una cifra. Por el contrario, **son más valiosos como insumos para el evaluado los comentarios, aportes, sugerencias y recomendaciones que puedan hacer del observado.**

La plantilla de vaciado de la autoevaluación y coevaluación diaria puede ser la siguiente:

Coevaluación	Día 1		Día 2		Día 3		Día 4	
	Personal	Colectivo	Personal	Colectivo	Personal	Colectivo	Personal	Colectivo
1. Actitud o disposición al curso y sus actividades								
2. Percepción de su capacidad de asimilación								
3. Participación								
4. Respuesta al ritmo y exigencias del curso								
5. Liderazgo								
6. Trabajo en equipo								
7. Capacidad proyectada como animador								
8.								

### Evaluación del Equipo de Dirección

El equipo de dirección también se suma a la observación de los participantes. Para ello se complementan dos acciones o mecanismos que permiten una mejor visión de lo que sucede con los participantes.

Una es la incorporación de un formador en cada equipo o grupo de trabajo constituido por los participantes, con el fin de facilitar más cercanamente el proceso de aprendizaje y captar una visión más directa de los aspectos a observar de acuerdo a la pauta de observación ya mencionada.

La otra acción es compartir la visión de cada facilitador respecto de la evolución de los integrantes de su equipo facilitado con el resto del equipo de dirección. De esta forma se evitan imágenes distorsionadas, falsas impresiones, estereotipos o malas interpretaciones del resto que no acompañó a un grupo en particular.

Todo sistema de evaluación pretende entregar la mayor información de manera que:  
Permita superar la unilateralidad de la subjetividad, conservando la responsabilidad en la toma de decisión; y proporcione la información necesaria para que el propio participante **descubra** sus necesidades y **tome conciencia** de sus intereses y capacidades.

### Cierre del Plan de Acción

Al final del curso se destinará un tiempo para que cada uno cierre las metas que se propondrá para su plan de acción (tercera columna del modelo de Plan de Acción) y, de ser posible, defina plazos para ellas. El equipo de dirección debe estar atento para orientar el proceso de definición de metas, colaborar en la redacción de las metas propuestas por cada participante, y ser capaces de determinar si corresponden con las deficiencias que quiere mejorar de acuerdo a su plan.

Una vez terminado el curso y de vuelta en sus lugares de origen, los participantes tendrán tiempo de afinar su plan de acción a la luz de la reflexión posterior y en “frío” de lo vivido y aprendido, de los insumos recogidos de la coevaluación y de la retroalimentación y refuerzo entregado por el equipo de dirección en las conversaciones durante el curso. Una vez hecho eso, **deben enviarlo al Director de su curso, junto con la plantilla de coevaluación.**

En un tiempo prudente (alrededor de dos meses) el equipo de dirección del curso termina el proceso de evaluación de los participantes e informa de los resultados del curso.

### CON POSTERIORIDAD AL CURSO

#### Proceso de práctica

Recién ahora se inicia el proceso de práctica para la obtención del Nivel Avanzado. Pero ¿Qué se debe hacer?

1. Definición por consenso de acompañantes que harán las veces de tutores. **Al menos uno de ellos debe ser de la misma rama que el practicante y al menos uno de ellos debe ser Nivel Avanzado.**
2. Definición de un verificador del proceso, entre el territorio, el equipo de dirección y la Dirección de Métodos Educativos.
3. Presentación del Plan de Acción al verificador y compartirlo con los acompañantes.
4. Inscripción de la práctica en el territorio.
5. Planificación de la práctica, timing o cronograma.
6. Presentación del cronograma al verificador.
7. Diseño y preparación de las acciones o actividades conducentes a las metas propuestas.
8. Ejecución del trabajo y revisión periódica del Plan y su desarrollo con el verificador y tutores (al menos un par de veces en el transcurso de la práctica).
9. En el transcurso del punto anterior, recopilación permanente de evidencias, antecedentes, evaluaciones, descripción de actividades y testimonios que revelen el trabajo desarrollado (portafolio).
10. Cierre de la práctica y presentación del portafolio con el verificador.
11. Chequeo final y procedimientos respectivos (informe solicitud de nivel). En este paso al menos deben participar el practicante, el verificador y Coordinador Zonal de Formación correspondiente.

## El Portafolio

El portafolio es **un instrumento que le permite a una persona recoger información sobre el desarrollo de su proceso de aprendizaje, para apreciar no solo un puntaje, sino evidencias respecto de la trayectoria de dicho proceso.** Con estos antecedentes se facilita la evaluación haciéndola más fiable y veraz.

A través de la compilación de diferentes insumos que aportan evidencias sobre sus conocimientos, habilidades, disposición para actuar en determinadas situaciones y lo que piensa frente al desafío del trabajo propuesto es posible evaluar el proceso completo y su desarrollo en el tiempo.

Cada participante debe presentar un portafolio, ya sea en formato material o digital. **El portafolio debe contener evidencias escritas o audiovisuales sobre lo que significó la planificación, preparación y ejecución del proceso para su Unidad, Grupo o Territorio.**

La muestra de materiales contenida en el portafolio debe cubrir un período significativo de tiempo, idealmente no menos de seis meses ni más de un año, de manera tal que sea posible analizar el grado de desarrollo del participante en un cierto período específico para observar el proceso completo.

Por lo mismo, se entiende que el desarrollo del Plan de Acción comprende la realización de varios Ciclos de Programa sucesivos.

Los contenidos del portafolio deben considerar los temas trabajados durante el desarrollo del Curso.

Los materiales que contenga el portafolio tienen que estar **en concordancia con los objetivos del tema y el diagnóstico y metas de su plan de acción.**

Reiteramos que el portafolio debe comprender la presentación de: resúmenes de acciones, informes de investigación, fotografías, videos , dibujos, manualidades, entre otros, desarrollados durante la práctica que sean significativos o representativos de alguna situación específica para el logro de las metas del Plan de Acción.

El desarrollo del portafolio permitirá:

- Adquirir una visión de educación centrada en dirigente/guidadora "*participante reflexivo*".
- Dotar de sentido al trabajo realizado.
- Facilitar la comunicación sobre el trabajo realizado.
- Relacionar el aprendizaje con el contexto más amplio, a cómo son abordados los temas en el Curso Avanzado.
- Promover procesos meta cognitivos.
- Revalorizar el trabajo del día a día realizado por la guiadora o dirigente en su Unidad, Grupo o Territorio.
- Concientizar al participante que la evaluación es un proceso que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

## Entrevistas

Durante el proceso de la práctica, el participante contará con entrevistas de acompañamiento y seguimiento de su proceso de práctica por parte de quien realice la verificación.

La entrevista debe constituirse en una herramienta de contacto periódico del verificador con el participante durante su período de práctica. Por lo tanto, es necesario que estén previamente programadas y que tanto verificador como participante las preparen debidamente, elaborando para cada una de ellas una pauta con los puntos que se van a tratar.

La entrevista debe desarrollarse en un ambiente informal que dé confianza y permita el diálogo. Durante su desarrollo, el participante en práctica debe tener la posibilidad de exponer sus logros, expresar las dificultades que ha encontrado y solicitar el apoyo que requiere para superarlas.

Por su parte, el verificador entregará su visión del desempeño del participante en práctica, tanto de sus logros como de sus carencias, y definirá con él los ajustes y el apoyo que sea necesario para las nuevas metas convenidas.