

RECURSOS EDUCATIVOS PARA DIRIGENTES

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO PARA LA PROGRESIÓN PERSONAL



DNPJ-2026-039

Dirección Nacional de Programa de Jóvenes
Recursos Educativos
Herramientas de Seguimiento para la Progresión Personal
DNPJ-2026-XXX

Capítulo 1. Introducción

La intención de este documento es simple: que el dirigente tenga una guía clara para observar, conversar y recoger evidencias pequeñas que ayuden a acompañar el crecimiento de cada Protagonistas de Programa en su Rama.

Aquí vas a encontrar ideas que facilitan, pistas para diseñar Oportunidades de Aprendizaje, ejemplos de conductas observables y un banco de técnicas de seguimiento que funcionan en la vida real de cada Unidad.

La idea es que, con muy poco esfuerzo, puedas responder tres preguntas que siempre aparecen: ¿Qué está logrando cada Protagonistas de Programa?, ¿Qué necesita para dar el siguiente paso? y ¿Qué apoyo concreto puedo ofrecer como Adulto en el Movimiento?

Capítulo 2. Conductas observables: qué mirar y cómo registrarlo

Hablando de seguimiento, lo que más ayuda es tener claridad sobre qué estamos mirando. Una conducta observable es eso: una acción concreta que se ve, se escucha o se comprueba con una evidencia simple. No depende de adivinar intenciones, ni de poner etiquetas. Te deja conversar con hechos y acompañar mejor.

Una conducta observable suele tener tres piezas: **un verbo claro, un contexto y una señal verificable**. Por ejemplo: “propone acuerdos en la patrulla y los recuerda al cierre” o “pide ayuda cuando se siente sobrepasado y acepta una pausa”. Es específico, se puede notar, y además abre la puerta a un siguiente paso.

Hay tres errores que aparecen mucho y que vale la pena evitar. El primero es escribir rasgos generales (“es responsable”, “es respetuoso”, “tiene liderazgo”). Esos rasgos pueden ser ciertos, pero no te dicen qué observar.

El segundo es poner metas demasiado grandes para la edad (“gestiona sus emociones siempre”, “toma decisiones plenamente autónomas”). A veces el paso siguiente es más pequeño y más realista; y el tercero es mezclar demasiadas cosas en una sola frase. Cuando una conducta tiene tres o cuatro ideas, se vuelve difícil de observar y casi imposible de evaluar con calma.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD SCOUTING**

Las conductas observables varían de acuerdo a cada nivel de despeño. En Exploración suelen aparecer conductas de acercamiento: nombra, reconoce, intenta, pide apoyo, participa. En Aplicación se ven conductas de sostener y ajustar: cumple acuerdos, mantiene un hábito, aplica una estrategia, corrige con retroalimentación. Y en Profundización aparecen señales de transferencia: enseña a otros, toma decisiones más finas, mejora la calidad, cuida el impacto, sostiene el cambio en el tiempo.

La edad cambia la forma, no el sentido. En Cachorros una conducta observable se nota en lo cotidiano: esperar turno, pedir permiso, reconocer una emoción, cuidar un objeto compartido. En Lobatos ya aparece el “me doy cuenta” y el “lo intento otra vez”, y ayuda mucho la observación en juego y en pequeñas responsabilidades. En Scouts es natural mirar cómo funciona la patrulla: roles, acuerdos, servicio, autocuidado en salidas. En Nómadas Scout se ve el salto a proyectos, deliberación, criterio, constancia. Y en Rovers el indicador más potente suele ser la transferencia: cómo lo lleva a su vida, cómo incide, cómo acompaña a otros.

Registrar una conducta no tiene que ser una tarea pesada. Un buen estándar práctico es este: **una nota breve con fecha y contexto en la hoja de seguimiento**, y si aplica, **una evidencia pequeña**. A veces basta una línea: “Salida del sábado: asumí su rol sin recordatorios y ayudé a reorganizar el equipo cuando cambió el plan”. Esa nota, con dos o tres observaciones en un ciclo de Programa, te permite ver progreso real y tener conversaciones mucho más claras.

Capítulo 4. Técnicas de seguimiento

El seguimiento funciona mejor cuando se parece a la vida real de la Unidad: mirar con intención, recoger una evidencia pequeña y conversar lo justo para acordar un paso siguiente. Por eso ofrecemos una pequeña muestra de técnicas a manera de banco que pueden ser usadas entre Ramas, con opción de ajuste según la edad. La idea no es usarlo todo, es tener opciones y elegir con criterio.

Para facilitarte la elección, aquí las agrupamos por propósito:

4.1 Observación y registro del dirigente

Observación en acción (antes–durante–después).

Es una forma de mirar con “lupa” momentos específicos, no toda la reunión completa. Antes, te haces una pregunta sencilla (“hoy quiero ver cómo asumen roles”); durante, miras dos o tres señales; y después, anotas una idea y ya.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Funciona muy bien en Scouts, Nómadas Scout y Rovers, porque la vida en equipo deja muchas pistas. En Cachorros y Lobatos también sirve, solo que las señales deben ser más concretas (turnos, normas simples, cuidado de materiales, pedir permiso).

Sugerencia práctica: elige unas cuantas conductas observables por sesión y míralas a propósito. Con eso cambia todo.

Registro anecdótico / anecdotario (hechos concretos, sin etiquetas).

Es el instrumento más útil cuando quieres capturar un momento significativo sin llenar formatos. Se escribe como una mini escena: qué pasó, qué hizo la persona, qué resultado tuvo.

Un buen anecdotario no dice “es responsable”; dice “llegó a tiempo, revisó su lista y ayudó a que otros se organizaran”. Ese tipo de registro ayuda a conversar sin discutir opiniones. Ideal en: salidas, campamentos, servicios, conflictos, cierres de proyecto.

Registro breve de conflicto–resolución (qué pasó / qué hicieron / qué acordaron). Este registro sirve para que la convivencia no se vuelva “memoria emocional” ni chisme. Es corto y concreto: qué ocurrió, qué intentaron para resolverlo, qué acuerdo quedó.

Va muy bien desde Lobatos en adelante. En Cachorros, se adapta con frases simples (“se molestó”, “pidió su turno”, “se acordó esperar”).

Tip: si el acuerdo no cabe en una frase, está muy grande. Mejor un acuerdo pequeño que sí se cumpla.

4.2 Instrumentos simples de evaluación

Lista de cotejo (breve y visible).

Es una lista corta (3–5 ítems) con lo que importa mirar. Se usa para roles, hábitos, seguridad, pasos de una técnica o acuerdos de equipo.

En Scouts funciona excelente por patrulla. En Lobatos también, por seisena. En Cachorros puede ser con fichas, tarjetas, pinturas o dibujos.

Clave: lista corta y con verbos (“usa casco”, “lava sus manos”, “pide permiso”, “recoge material”). Si la lista parece un inventario de auditoría, pocos la usarán.

Rúbrica ligera (3 criterios).

Es una manera sencilla de describir niveles sin poner “nota”. Tres criterios bastan: lo básico, lo esperado y lo que ya muestra dominio.

Útil cuando el aprendizaje requiere calidad (comunicación, trabajo en equipo, planificación, autocuidado).

En Scouts y Nómadas Scout es muy natural. En Rovers, casi imprescindible para roles y proyectos. En Lobatos, funciona si es muy simple y con ejemplos.

Rúbrica por rol.

Cuando alguien asume una responsabilidad (guía de patrulla, responsable de cocina, vocería, seguridad, logística), esta rúbrica evita evaluaciones injustas del tipo “me cae bien / me cae mal”.

Se centra en lo observable del rol: preparación, cumplimiento, cuidado de otros, comunicación, cierre.

Rúbrica de transferencia.

Esta es clave en Profundización. No mira solo “si lo hizo”, sino si lo lleva a otro contexto: a su casa, a la escuela, al barrio, al equipo, a un proyecto real.

En Nómadas Scout y Rovers es muy potente. En Scouts también puede usarse cuando la patrulla transfiere lo aprendido a otra salida, otro rol o un servicio.

4.3 Autoevaluación y coevaluación

Autoevaluación tipo semáforo (semáforo / caritas / emojis).

Es rápida, segura y perfecta para cerrar una actividad sin extenderse. Se usa para hábitos, convivencia, participación percepción y esfuerzo.

En Cachorros y Lobatos es casi la reina porque el lenguaje visual ayuda mucho. En Scouts y Nómadas Scout sigue funcionando si se acompaña con una pregunta breve: “¿Qué te ayudó a estar en verde? O ¿Por qué no verde?”

Un cuidado importante: no se usa para exponer a nadie. Es para aprender, no para señalar.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD®
SCOUTING**

Coevaluación “2+1” (dos fortalezas y una mejora).

Es una forma amable de dar retroalimentación que no se queda en halagos, ni se vuelve crítica dura. Dos fortalezas ayudan a reconocer lo que sí funciona; una mejora aterriza el paso siguiente.

Funciona desde Scouts con mucha naturalidad (patrulla), y en Nómadas Scout y Rovers se vuelve una herramienta de equipo o grupo de trabajo muy potente. En Lobatos también sirve si se guía con frases simples (“me gustó que...”, “te propongo que...”).

Regla de oro: la mejora se dice como propuesta concreta. “Podrías probar...” o “Te parece si...” suele abrir más puertas que “deberías...”.

Coevaluación guiada por preguntas (tres preguntas cortas).

Cuando la Unidad todavía está aprendiendo a evaluar sin herir, las preguntas guían la conversación y evitan que se vaya a lo personal.

Tres preguntas que suelen funcionar en casi cualquier edad (adaptando el lenguaje):

- ¿Qué salió bien?
- ¿Qué nos costó?
- ¿Qué haríamos distinto la próxima vez?

En Cachorros se hace más simple (“¿qué te gustó?”, “¿qué fue difícil?”, “¿qué intentamos mañana?”). En Rovers puede incorporar una cuarta: “¿qué aprendimos que sirve fuera del Clan?”

4.4 Bitácoras y reflexión

Bitácora personal (preguntas cortas de ajuste).

Es una herramienta para que cada Protagonistas de Programa pueda registrar lo esencial de su aprendizaje.

No tiene que ser un diario largo. Funciona mejor con 2 o 3 preguntas fijas que se repiten, porque eso crea hábito.

Ejemplos de preguntas que suelen servir:

- ¿Qué aprendí hoy?

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

- ¿Qué me costó y cómo lo enfrenté?
- ¿Qué quiero intentar distinto la próxima vez?

En Scouts puede ser una nota corta. En Nómadas Scout y Rovers puede incluir una decisión concreta (“mi próximo paso será...”).

Bitácora de Patrulla/Equipo (acuerdos + revisión al cierre).

La bitácora de equipo es un “hilo” que conecta reuniones, salidas y proyectos. Guarda acuerdos, roles asumidos y un cierre breve.

Sirve para evitar que cada actividad comience de cero y para que el equipo vea su progreso con el tiempo. En Scouts es casi natural si se integra a la vida de patrulla; en Nómadas Scout y Rovers es muy útil para proyectos.

Nota breve de reflexión (2–3 líneas).

Este formato es oro cuando no hay tiempo: dos o tres líneas bastan para transformar una experiencia en aprendizaje.

Funciona muy bien al final de una salida o un reto: “lo que me sorprendió”, “lo que aprendí”, “lo que ajusto”.

En Lobatos puede ser oral y el dirigente lo registra. En Cachorros casi siempre será oral, con apoyo.

Mini-entrevista o conversación breve (dos preguntas de cierre).

A veces lo mejor no es escribir nada, sino conversar dos minutos con intención. Dos preguntas bien elegidas sacan reflexiones muy profundas, incluso en edades pequeñas.

Dos preguntas que suelen funcionar:

- ¿Qué fue lo más importante de lo que hiciste hoy?
- ¿Qué te gustaría intentar diferente la próxima vez?

En Profundización, una variante muy útil es: “¿Dónde más podrías usar esto?”

4.5 Evidencias y portafolio ligero

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

Carpeta de evidencias (portafolio ligero).

El portafolio funciona cuando es ligero y tiene criterio. No se trata de guardar todo. Tres evidencias por ciclo suelen ser suficientes si están bien elegidas.

En Scouts puede ser por patrulla (un sobre o carpeta). En Nómadas Scout y Rovers puede ser individual o de equipo, en físico o digital.

Buena práctica: cada evidencia tiene una línea de contexto (“esto muestra que...”). Esa línea convierte la evidencia en aprendizaje.

Evidencia visual (foto del proceso / foto del producto / antes–después).

La evidencia visual ayuda muchísimo cuando el aprendizaje es práctico: campismo, servicio, construcción, cocina, señalización, cuidado del entorno.

Para que tenga sentido, conviene acompañarla con una frase: “antes no nos organizábamos, ahora...” o “ajustamos esto porque...”.

Evidencia-producto (afiche, prototipo, mural, guía, etc.).

Aquí el aprendizaje queda materializado en algo que se puede mostrar y mejorar. Es especialmente útil desde Scouts en adelante, y muy propio de Nómadas Scout y Rovers cuando trabajan por proyectos.

Un producto sencillo, bien hecho y revisado, vale más que diez cosas a medias.

Presentación breve como evidencia (micro-presentación de 1 minuto, oral o grabada).

Es ideal para comunicación, pensamiento crítico, liderazgo, o para cerrar proyectos. No necesita diapositivas; puede ser una explicación corta ante la Patrulla/Equipo.

En Scouts se adapta como “cuéntalo en 60 segundos”. En Nómadas Scout y Rovers puede sumar un elemento de argumentación (“por qué elegimos esto”, “qué aprendimos”).

4.6 Seguimiento de hábitos y progreso

Registro de hábitos (7–14 días).

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

Sirve cuando la competencia depende de repetición: autocuidado, actividad física, lectura, orden, convivencia, higiene, manejo de tiempo.

Se usa en ciclos cortos porque es más realista. En Scouts y Nómadas Scout funciona muy bien. En Lobatos también, con apoyo y metas pequeñas. En Cachorros, mejor con apoyo familiar y formato visual.

Calendario de hábitos con stickers.

Este es el aliado perfecto para Cachorros y Lobatos: simple, motivador, visible.

Funciona mejor cuando la meta es concreta (“tomé agua”, “lavé mis manos”, “organicé mi morral”) y cuando se celebra el esfuerzo o cumplimiento de la tarea, no la perfección.

Indicadores simples / señales de avance (1–2 por competencia).

A veces basta con una señal clara para saber si hay progreso: “cumple su rol sin recordatorios”, “termina lo que empieza”, “pide ayuda a tiempo”, “mantiene un acuerdo por dos semanas”.

La clave es no convertir esto en medición fría. Es una señal para orientar el acompañamiento.

Gráfica simple de progreso (semana 1 vs semana 2).

Cuando se quiere mostrar avance de forma visual, una comparación sencilla ayuda. No es para exhibir a nadie, sino para que el equipo vea que sí mejora.

En Scouts y Nómadas Scout funciona bien para hábitos o tiempos de ejecución en técnicas.

Revisión en la reunión siguiente (check de seguimiento).

Es una técnica simple y poderosa: recordar el acuerdo, ver si se sostuvo y ajustar.

Si una Unidad hiciera solo esto con constancia, ya estaría haciendo seguimiento de verdad.

4.7 Retroalimentación externa y comUnidad

Devolución / testimonio del destinatario o tercero.

En proyectos y servicios, la mirada de quien recibe el impacto vale muchísimo. No tiene que ser un informe; puede ser una frase, una nota, un audio corto.

En Scouts puede aparecer en servicios puntuales. En Nómadas Scout y Rovers es casi natural. Pregunta clave: “¿Qué te resultó útil de lo que hicimos?”

Retroalimentación 360° (especialmente en Rovers).

Se usa cuando el rol es complejo o el proyecto tiene varias partes: el Protagonistas de Programa se escucha a sí mismo, recibe mirada de su equipo, del adulto acompañante y, si aplica, de un actor externo.

Sirve para madurar criterio y para tomar decisiones de mejora con serenidad. Se recomienda usarla pocas veces, reservarla para momentos clave, para que no se vuelva pesada.

4.8 Acuerdos y vida de Unidad

Acta simple / registro de acuerdos (asamblea, decisiones, responsables).

Un acta útil no es un documento largo. Es una nota clara de lo que se decidió, quién lo asume y cuándo se revisa.

En Scouts encaja perfecto con el Consejo de Patrulla o la Corte de Honor. En Nómadas Scout y Rovers sostiene proyectos y decisiones del Equipo. En Lobatos y Cachorros se puede hacer con dibujos o frases cortas.

Contador/tabla de acciones positivas (actos amables, gestos de cuidado).

Funciona para construir clima, especialmente en Cachorros y Lobatos, y también en Scouts cuando se quiere reforzar cultura de Patrulla.

La clave es que no se use como competencia para “ganar”, sino como recordatorio visible de lo que queremos ver más: cooperación, cuidado, respeto.

4.9 Una forma sencilla de elegir (sin cargar la mochila)

Si quieres una receta práctica para casi cualquier actividad:

1. Escoge **una conducta observable** (la que más te importa hoy).
2. Elige **una técnica** para recoger evidencia (una sola).

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 [@scoutscolumbia](https://www.instagram.com/scoutscolumbia)

 +57 3204916127

 **WORLD®
SCOUTING**

3. Cierra con **una pregunta** y un paso siguiente (“¿qué ajustamos para la próxima?”).

Con eso ya hay seguimiento. Y, lo más importante, se vuelve sostenible.

Capítulo 5. Kit mínimo por Rama

Este capítulo es para hacerlo fácil. Cada Rama tiene ritmos distintos, niveles de autonomía diferentes y formas propias de aprender. Por eso, en vez de proponer “todo para todos”, aquí va un kit mínimo: pocas técnicas, bien escogidas, que cubren lo necesario sin convertir el seguimiento en una carga.

La lógica del kit es la misma en todas las Ramas: una herramienta para **mirar**, una para **conversar** y una para **guardar evidencia**. Algunas Ramas suman una cuarta para hábitos o proyectos, cuando tiene sentido.

5.1 Familia de Cachorros (5 a 6): visual, corto, con apoyo familiar

En Cachorros el seguimiento se vive en lo cotidiano. Lo más valioso es observar hábitos pequeños, convivencia y autocuidado, y reconocer avances sin forzar autorregulación adulta.

Kit mínimo recomendado

- **Observación en acción** (momentos clave): turnos, reglas simples, cuidado de materiales, pedir permiso, expresar emoción con apoyo.
- **Semáforo o caritas** al cierre (muy corto): “¿cómo me sentí?”, “¿qué me salió?”.
- **Calendario de hábitos con stickers** (cuando se trabaja un hábito por 7–10 días).
- **Nota breve a familias** (opcional, pero muy poderosa): una línea con lo observado y una idea práctica para apoyar en casa.

Cómo se ve en la práctica

Una o dos conductas observables por semana, una evidencia visual si aplica (una foto del antes–después o del proceso), y un cierre de 30 segundos con caritas. Nada más.

5.2 Manada de Lobatos (7 a 10): simple y repetible

En Lobatos funciona muy bien sostener herramientas que se vuelven hábito. A esta edad ya pueden reflexionar, pero en formatos cortos y guiados. El seguimiento se apoya en juego, responsabilidades y acuerdos.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Kit mínimo recomendado

- **Lista de cotejo breve (3 a 5 ítems)** para roles, acuerdos o hábitos de seisena.
- **Registro anecdótico** para momentos significativos (especialmente convivencia y esfuerzo).
- **Coevaluación guiada por 3 preguntas** en cierres: “¿qué funcionó?”, “¿qué costó?”, “¿qué hacemos distinto?”.
- **Evidencia-producto o evidencia visual** cuando haya reto o servicio (una por ciclo, no todas las semanas).

Cómo se ve en la práctica

Dos registros breves en el mes (no más), una lista de cotejo que se repite, y una conversación guiada al cierre de salida o actividad importante.

5.3 Tropa de Scouts (11 a 14): Patrulla al centro, roles claros, bitácora corta

En Scouts, la Patrulla es el nicho educativo. El seguimiento se vuelve más natural cuando se integra a la Vida de Patrulla: roles, acuerdos, preparación, ejecución y cierre. Aquí ya se puede trabajar con coevaluación y reflexión breve.

Kit mínimo recomendado

- **Bitácora de patrulla/equipo** (acuerdos + revisión al cierre) como hilo conductor.
- **Coevaluación 2+1** al terminar roles, salidas o retos.
- **Rúbrica por rol** (muy simple) para funciones clave: guía, subguía, cocina, seguridad, logística, vocería.
- **Evidencia del proceso** (foto + una línea) en campismo, servicio o técnica.

Cómo se ve en la práctica

Una bitácora que se abre y se cierra, una coevaluación corta y una evidencia puntual. El dirigente no persigue papeles: acompaña decisiones y registra lo esencial.

5.4 ComUnidad de Nómadas Scout (15 a 17): proyectos con sentido, reflexión y retro externa ocasional

En Nómadas Scout el aprendizaje suele consolidarse con proyectos, deliberación y responsabilidad real. El seguimiento se beneficia de evidencias claras y de conversaciones que conecten lo vivido con decisiones.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Kit mínimo recomendado

- **Bitácora personal** (2–3 preguntas fijas) para sostener reflexión y autonomía.
- **Rúbrica ligera (3 criterios)** para calidad de ejecución en proyectos, comunicación, liderazgo o convivencia.
- **Señales de avance (1–2 indicadores simples)** cuando el aprendizaje depende de constancia (hábitos, autocuidado, acuerdos).
- **Devolución del destinatario** en servicios o proyectos comunitarios (cuando exista un “afuera” real).

Cómo se ve en la práctica

Una evidencia-producto o del proceso por proyecto, reflexión breve y una revisión de acuerdos en la reunión siguiente. Si hay servicio, una retroalimentación externa y corta que cierre con realidad.

5.5 Clan de Rovers (18 a 20): profundización integrada, transferencia y evidencia de impacto

En Rovers el seguimiento se centra en decisiones más complejas, autonomía real, asumir la vida adulta y los proyectos con impacto. Aquí conviene tener pocas herramientas, pero exigentes en calidad.

Kit mínimo recomendado

- **Rúbrica de transferencia** (muy clara) para mirar si lo aprendido se sostiene fuera del Clan.
- **Portafolio ligero** (máximo 3 evidencias por ciclo) con contexto y reflexión breve.
- **Retroalimentación 360°** en momentos clave (no todo el tiempo): proyecto integrador, rol fuerte, cierre de ciclo.
- **Indicadores simples** cuando se necesite mostrar progreso o impacto (1–2, bien escogidos).

Cómo se ve en la práctica

Un proyecto integrador con evidencias seleccionadas, una reflexión honesta y una retro externa o 360° cuando realmente aporta. Menos registros, más profundidad.

Una recomendación transversal

Si tu Unidad está arrancando o el equipo dirigente está saturado, empieza con este “mínimo mínimo” durante un mes:

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

- una conducta observable por semana,
- un registro anecdótico cada quince días,
- una conversación de cierre con 2 preguntas,
- y una revisión en la reunión siguiente.

Cuando eso se vuelve hábito, lo demás se integra solo.

Capítulo 6. Cómo organizar el seguimiento en el ciclo de Programa

El seguimiento se vuelve liviano cuando se organiza como parte del ritmo normal de la Unidad. No aparece “de la nada” al final del mes; se prepara un poco, se mira con intención durante la experiencia, y se cierra con una conversación corta. Así, la progresión deja de ser una idea bonita y se vuelve un camino visible.

Este capítulo propone una forma simple de ubicar las técnicas dentro del Ciclo de Programa. No es una receta rígida; es una estructura para que el dirigente no cargue todo sobre sus hombros.

6.1 Tres momentos del seguimiento: antes, durante y después

Antes (preparación).

Aquí el trabajo es mínimo pero decisivo. Se elige qué se quiere observar y qué evidencia vale la pena recoger. Dos decisiones bastan:

- una o dos competencias que tendrán foco,
- unas cuantas conductas observables por mirar con intención.

En Scouts, por ejemplo, puede ser “cómo asumen roles sin recordatorios”. En Lobatos, “cómo sostienen acuerdos simples en seisena”. En Nómadas Scout, “cómo justifican decisiones en un proyecto”. Esa claridad evita querer observar todo.

También es el mejor momento para escoger una herramienta simple: lista de cotejo, anecdotario o bitácora. Si esto se decide antes, durante la actividad se disfruta más y se improvisa menos.

Durante (observación en acción).

Durante la reunión, salida o proyecto, el seguimiento no interrumpe el Programa. Se integra como mirada intencionada: observar momentos clave, registrar uno o dos hechos, y listo.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD®
SCOUTING**

Dos recomendaciones prácticas ayudan mucho:

- no registrar todo; registrar lo que sea significativo,
- priorizar situaciones donde se ven decisiones reales: roles, acuerdos, convivencia, autocuidado, resolución de problemas.

En actividades técnicas o campismo, una foto del proceso y una línea de contexto suelen ser más útiles que un formato largo. En convivencia, un registro breve conflicto–resolución ayuda a sostener acuerdos.

Después (cierre y paso siguiente).

Aquí se consolida el aprendizaje. No hace falta una gran reunión de evaluación. Lo que sí importa es cerrar bien: una pregunta, una devolución breve y un acuerdo de próximo paso.

Tres formatos sencillos funcionan casi siempre:

- Semáforo o caritas (Cachorros y Lobatos, y también Scouts cuando conviene),
- 2+1 (Scouts, Nómadas Scout, Rovers),
- Dos preguntas de cierre (todas las Ramas, ajustando el lenguaje).

6.2 Frecuencia realista

La pregunta práctica no es “qué sería ideal”, sino “qué podemos sostener sin agotarnos”.

En cada reunión (o casi cada reunión):

- Un par de conductas observables en foco,
- un cierre corto (semáforo, dos preguntas o 2+1),
- y un acuerdo pequeño para la próxima.

Cada 2–3 semanas:

- unos cuantos registros anecdóticos (uno o dos hechos significativos),
- o una lista de cotejo breve (si están trabajando roles/hábitos).

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

En cada salida o actividad especial:

- evidencia del proceso o del producto,
- y un cierre con coevaluación o preguntas guía.

En proyectos (Nómadas Scout y Rovers):

- una evidencia por fase (inicio–desarrollo–cierre),
- más una reflexión breve o retro externa al final.

Esto mantiene el seguimiento vivo sin convertirlo en tarea paralela.

6.3 Cómo elegir la técnica según el tipo de experiencia

No todas las actividades piden la misma herramienta. Aquí van combinaciones que suelen funcionar:

Si la actividad es de habilidades prácticas (campismo, cocina, técnica):

- lista de cotejo breve + evidencia visual + revisión en la siguiente reunión.

Si la actividad es de convivencia o acuerdos:

- registro conflicto–resolución + coevaluación guiada por preguntas.

Si la actividad es de rol y liderazgo:

- rúbrica por rol + 2+1 + bitácora de Patrulla/Equipo (en Scouts) o de proyecto (en Nómadas Scout o Rovers).

Si la actividad es de hábitos (autocuidado, actividad física, organización):

- registro de hábitos (7–14 días) + señal simple de avance + conversación breve.

Si la actividad es de servicio/proyecto con destinatario real:

- evidencia-producto + devolución del destinatario + reflexión breve de transferencia.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

6.4 Cómo guardar evidencias sin volverse archivo

Una buena regla es “pocas evidencias, bien elegidas”. La carpeta de evidencias funciona cuando tiene un límite claro.

Sugerencia práctica por ciclo:

- **Cachorros y Lobatos:** 3 o 4 evidencias por ciclo (foto + frase).
- **Scouts:** 5 o 6 evidencias por ciclo (por patrulla o individual, según el caso).
- **Nómadas Scout:** 6 o 8 evidencias por proyecto (inicio, proceso y cierre).
- **Rovers:** máximo 8 evidencias por proyecto (seleccionadas), con reflexión de transferencia.

En digital, basta una carpeta por Unidad con subcarpetas por ciclo o por proyecto. En físico, un sobre o carpeta por Unidad y equipo natural funciona muy bien.

6.5 Cuidado y confidencialidad

El seguimiento educativo no necesita detalles íntimos ni información sensible. Lo que se registra es lo que ayuda a acompañar el aprendizaje, no la vida privada.

Buenas prácticas que protegen y, al mismo tiempo, conservan utilidad:

- registrar hechos, no juicios,
- evitar diagnósticos o etiquetas,
- no guardar datos de salud o información familiar en instrumentos pedagógicos,
- cuando aparezca una situación sensible, se maneja por las rutas institucionales y con discreción; el seguimiento educativo se queda en lo necesario para acompañar con cuidado.

En Ramas pequeñas o contextos cercanos, esto es todavía más importante. La confianza es parte del método.

Capítulo 7. Retroalimentación bienintencionada

Una buena retroalimentación no necesita ser perfecta, ni extensa. Necesita ser oportuna, clara y respetuosa. Cuando el dirigente aprende a dar devoluciones cortas pero bien enfocadas, el

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

seguimiento se vuelve natural: acompaña el avance, corrige el rumbo cuando hace falta y fortalece la confianza del equipo.

Una forma sencilla de dar retroalimentación en la vida real de Unidad, con ejemplos que se ajustan por edad se ofrece a continuación.

7.1 La estructura que casi siempre funciona: “Vi – Logró – Próximo paso”

1) Vi (hecho observable).

Nombras lo que viste, sin adornos y sin etiquetas.

2) Logró (efecto o sentido).

Conectas el hecho con su impacto: en el equipo, en la seguridad, en el resultado, en la convivencia.

3) Próximo paso (una propuesta concreta).

Acordar un ajuste pequeño, realista, que se pueda intentar pronto.

Ejemplo (Scouts):

“Vi que asumiste tu rol sin que te lo recordaran y ayudaste a reorganizar la patrulla cuando cambió el plan. Eso hizo que el equipo no se desordenara y pudiéramos terminar la actividad. Para la próxima, intentemos que al inicio digas en una frase qué necesita cada quien, así el arranque es más rápido.”

Esta estructura funciona porque no discute “personalidad”. Habla de hechos, del impacto y del siguiente paso.

7.2 Retroalimentación según el momento de progresión

En Exploración:

La retroalimentación apunta a animar el intento y a dar una pista concreta. Aquí el adulto ayuda a “descubrir” cómo se hace.

- “Me di cuenta de que lo intentaste. Para la próxima, probemos con este paso primero.”
- “Ya lo estás ubicando. Si haces esto antes, te va a salir más fácil.”

En Aplicación:

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD®
SCOUTING**

La retroalimentación se centra en consistencia, ajustes y hábitos.

- “Lo estás haciendo cada vez con más claridad. ¿Qué te ayudaría a sostenerlo?”
- “Vas bien. Si ajustas esto, la calidad sube mucho.”

En Profundización:

La retroalimentación mira transferencia, impacto y autonomía real.

- “Lo estás aplicando con criterio. ¿Dónde más podrías usarlo fuera de la Unidad?”
- “Esto ya está sólido. Ahora pensemos cómo lo compartes o lo pones al servicio de otros.”

7.3 El tono importa: firme y cuidadoso, sin sermón

En la práctica, la retroalimentación que más sirve suele sonar así:

- directa, sin ironía,
- corta,
- centrada en la acción,
- con una salida clara.

En cambio, cuando suena a juicio (“eres”, “siempre”, “nunca”), suele cerrar la conversación o activar defensas. A veces ni lo notamos. Una buena revisión interna es: ¿lo que voy a decir ayuda a la persona a saber qué hacer diferente mañana?

7.4 Algunas frases tipo por Rama (para que salga natural)

Cachorros (5–6): breve, concreto, con emoción simple

- “Te vi esperar tu turno. Eso ayudó a que todos pudieran jugar. La próxima, cuando quieras hablar, levantas la mano y yo te miro.”
- “Vi que te molestaste y pediste ayuda. Eso fue valiente. Ahora intentemos respirar juntos y lo dices con palabras.”

Lobatos (7–10): reconocimiento + propuesta sencilla

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

- “Me gustó cómo cuidaste el material. Así la seisena pudo seguir jugando. La próxima, revisemos al final si quedó todo completo.”
- “Vi que te costó el acuerdo. ¿Qué te ayudaría para cumplirlo la próxima vez? Probemos con una señal.”

Scouts (11–14): rol, equipo, decisión, consecuencia

- “Vi que asumiste tu rol en la patrulla y no te saliste del acuerdo. Eso sostuvo al equipo. Para la próxima, intentemos que dejes la instrucción más clara: una frase y un ‘¿quedó entendido?’”
- “Vi que te desconectaste cuando algo no salió. A la patrulla le pegó. La próxima, cuando te frustres, pide pausa corta y vuelve con una propuesta.”

Nómadas Scout (15–17): criterio, argumentación, ajuste, constancia

- “Vi que defendiste tu idea con argumentos y escuchaste los otros puntos. Eso mejoró la decisión del equipo. Para la próxima, incluyamos un dato simple que respalde la propuesta.”
- “El proyecto avanzó porque sostuviste tareas en el tiempo. Ahora el siguiente paso es ordenar el cierre: evidencia clara y devolución del destinatario.”

Rovers (18–20): transferencia, impacto, madurez, coherencia

- “Lo que hiciste ya muestra dominio y autonomía. Se nota en cómo priorizaste y cómo sostuviste el compromiso. El siguiente paso es llevarlo fuera del Clan: ¿cómo lo aplicas en tu vida cotidiana o en un espacio comunitario?”
- “Tu rol fortaleció al equipo. Para profundizar, te propongo documentar una decisión clave y el aprendizaje detrás: eso te deja una herramienta para futuros proyectos.”

7.5 Retroalimentación en convivencia: cuando hay que corregir

A veces toca poner un límite o corregir una conducta que afecta a otros. Aquí ayuda una fórmula muy clara y serena:

- “Esto que pasó... (hecho).”
- “Eso afecta... (impacto).”
- “En esta Unidad cuidamos... (marco).”

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

- “Lo que esperamos ahora es... (acción concreta).”

Ejemplo (Scouts):

“Escuché burlas cuando alguien se equivocó. Eso baja la confianza y rompe el equipo. En la patrulla cuidamos el respeto. Lo que esperamos ahora es que se repare: una disculpa clara y que en la próxima actividad se use un lenguaje que construya.”

No es castigo; es cuidado del ambiente educativo.

7.6 Cerrar la retroalimentación con un paso pequeño

El seguimiento mejora cuando el “próximo paso” es pequeño y rápido de intentar. Dos buenas preguntas para cerrar son:

- “¿Qué vas a intentar diferente la próxima vez?”
- “¿Qué apoyo necesitas para lograrlo?”

Con eso, la conversación se vuelve un puente hacia la acción, no un discurso que se pierde.

Capítulo 8. Ética y cuidado en el seguimiento

El seguimiento de la progresión personal se basa en confianza. Y la confianza se cuida con decisiones pequeñas: qué registramos, cómo lo registramos, dónde lo guardamos y quién lo puede ver. Cuando esto se hace bien, el seguimiento se vuelve una herramienta educativa segura. Cuando se hace mal, se vuelve invasivo o genera miedo. Nadie quiere eso.

Este capítulo reúne criterios simples para que el uso del Archivo Base de Oportunidades de Aprendizaje sea respetuoso, protector y útil.

8.1 Qué se registra (y qué no)

Se registra lo educativo.

Acciones observables, acuerdos, evidencias del aprendizaje, avances en hábitos, participación, liderazgo, trabajo en equipo, autocuidado en contextos de actividad scout. Es información que ayuda a acompañar el crecimiento.

Se evita registrar lo íntimo o sensible.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

No se registran detalles de salud, situaciones familiares, historias personales delicadas, diagnósticos, ni temas íntimos. Si aparece una situación que requiere cuidado especial, se maneja por las rutas institucionales correspondientes y con la reserva del caso. El instrumento pedagógico no es el lugar para guardar eso.

Una forma sencilla de decidir: si no es necesario para acompañar una conducta educativa y un paso siguiente, no hace falta escribirlo.

8.2 Cómo se registra: hechos claros, sin etiquetas

El registro más útil suele tener este tono:

- “observé esto”, “pasó esto”, “acordamos esto”, “logró esto”.

Y evita frases que etiquetan o sentencian:

- “es problemático”, “es irresponsable”, “siempre...”, “nunca...”.

No porque haya que “hablar bonito”, sino porque el registro debe ser verificable y educativo. Además, las etiquetas se quedan pegadas y dañan relaciones.

8.3 Dónde se guarda y quién lo ve

Lo ideal es que el seguimiento tenga un lugar claro y limitado:

- carpeta física por Unidad / patrulla / equipo, o
- carpeta digital con acceso restringido al equipo adulto responsable.

En ambos casos, conviene acordar tres cosas:

1. quién registra,
2. quién puede leer,
3. cuánto tiempo se conserva.

Mientras menos circula la información, más se protege la confianza. Y al mismo tiempo, el dirigente puede acompañar con continuidad.

8.4 Evidencias

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Cuando se usan fotos o evidencias visuales, es importante cuidar:

- que no se compartan sin necesidad,
- que no se usen para exponer o ridiculizar,
- que tengan un propósito educativo claro.

En Cachorros y Lobatos, donde las familias están más presentes, conviene ser todavía más cuidadosos: evidencias simples, sin sobreexposición, y con un uso claro.

8.5 Conversaciones sensibles

Hay prioridades educativas que tocan temas delicados: cuerpo, límites, relaciones, identidad, seguridad, cuidado emocional. El seguimiento aquí no consiste en “saber más” de la vida personal. Consiste en cuidar el ambiente, ofrecer orientación educativa apropiada y asegurar que existan adultos de confianza y rutas claras.

En estas conversaciones ayuda mantener tres criterios:

- lenguaje respetuoso y adecuado a la edad,
- foco en cuidado y límites,
- posibilidad de pedir ayuda a un adulto responsable cuando sea necesario.

8.6 Reparación y convivencia

Cuando hay conflicto, el registro breve de conflicto–resolución sirve para sostener acuerdos y mejorar la convivencia. El énfasis está en:

- qué pasó,
- qué intentaron para resolver,
- qué acuerdo quedó,
- cuándo se revisa.

Este tipo de registro protege a la Unidad de la “memoria borrosa” y ayuda a que los aprendizajes de convivencia no se repitan como si fueran nuevos cada semana.

Capítulo 9. Oportunidades de Aprendizaje fuera del movimiento

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

La progresión personal no ocurre solo cuando la Unidad se reúne. Muchas veces, el aprendizaje más fuerte llega en la vida real: una conversación difícil en casa, una decisión en el colegio, una frustración en el deporte, un reto con amistades, una responsabilidad inesperada, una situación en lo digital que exige criterio. Son experiencias que aparecen sin libreto, y justamente por eso valen tanto.

Este capítulo propone una forma sencilla de acompañar esas experiencias externas para que se conviertan en aprendizaje y, con el tiempo, fortalezcan Competencias Educativas. No se trata de “rastrear la vida” del protagonista. Se trata de ayudarlo a leer lo vivido, sacar un aprendizaje claro y probar un próximo paso.

9.1 La vida cotidiana como escenario educativo

Cuando un protagonista aprende a resolver un conflicto sin lastimar, a pedir ayuda a tiempo, a sostener un hábito, a organizarse, a decir “no” con respeto, a cuidar su cuerpo, a ser justo con otros, a corregir un error y seguir... ahí hay competencias en acción. Y esas competencias no nacen solo de actividades planificadas: se forman también en el día a día, con lo que toca vivir.

La Unidad ofrece un marco, un lenguaje y una comunidad de apoyo. Las experiencias externas aportan realidad: consecuencias, emociones auténticas, decisiones que importan. Cuando ambos mundos se conectan, la progresión se vuelve más significativa y más sólida.

9.2 Qué entendemos por “experiencias externas al movimiento”

Son situaciones reales que ocurren fuera del espacio scout: hogar, escuela, deporte, arte, trabajo, comunidad, grupos de amistad, vida familiar, entorno digital. Muchas son espontáneas; no fueron diseñadas como actividad educativa. A veces son pequeñas, otras grandes. A veces son bonitas, otras incómodas.

Suelen tener al menos uno de estos rasgos: te exigen decidir, te mueven emocionalmente, ponen a prueba una relación, te obligan a organizarte, te confrontan con un límite, te invitan a asumir responsabilidad, te muestran una consecuencia. En otras palabras, son vida en acción.

Lo valioso es poder mirirlas con calma y convertirlas en aprendizaje. Ahí es donde el ciclo de aprendizaje experiencial se vuelve útil: le da forma a lo vivido y ayuda a que esa experiencia termine fortaleciendo una Competencia Educativa.

9.3 Tres puertas de entrada para reconocer experiencias externas sin invadir ni perseguir

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Las experiencias externas no se recolectan. Se escuchan cuando aparecen. Y para que aparezcan, hace falta un ambiente seguro: preguntas abiertas, tono tranquilo y cero presión. La idea es muy simple: abrir una conversación corta donde el protagonista tenga el control de lo que comparte, hasta dónde llega y qué quiere cuidar.

Estas puertas de entrada ayudan porque no piden detalles íntimos, no exigen explicaciones largas y no ponen al dirigente en el papel de investigador. Son invitaciones suaves para que el protagonista traiga una experiencia que tenga valor educativo.

Antes de preguntar, interioriza estas tres conductas de cuidado que ayudan mucho:

- **Ofrece elección:** “Si quieres compartir...” o “Si te nace contarlo...”
- **Delimita el propósito:** “Para ver qué aprendizaje te deja” o “para pensar un próximo paso”
- **Cuida la privacidad:** “Sin entrar en detalles que no quieras”

Con ese marco, estas tres puertas suelen funcionar muy bien:

Puerta A: Un momento que te marcó

Esta puerta busca experiencias con carga emocional o significado personal. No porque queramos “emociones”, sino porque ahí suelen aparecer decisiones, valores, límites y autocuidado.

Pregunta base:

“¿Te pasó algo recientemente que te movió, para bien o para mal?”

Preguntas de seguimiento (opcionales):

- “¿Qué fue lo más importante de ese momento?”
- “¿Qué te hizo pensar de ti o de los demás?”
- “Si lo tuvieras que resumir en una frase, ¿cuál sería?”

Cómo usarla sin invadir:

Aquí conviene quedarse en el sentido y no en los detalles. A veces basta con que el protagonista diga “me pasó algo con un amigo” o “tuve una discusión en casa”. No necesitas saber más para acompañar el aprendizaje. Lo valioso suele ser: qué sintió, qué decidió y qué haría distinto.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Puerta B: Un reto que apareció

Esta puerta es excelente para conectar con Competencias Educativas porque se centra en situaciones que exigen acción: decidir, organizarse, sostener un hábito, pedir ayuda, resolver un conflicto, manejar presión, cuidar límites.

Pregunta base:

“¿Hubo alguna situación afuera que te exigió decidir, aguantar, pedir ayuda o resolver?”

Preguntas de seguimiento (opcionales):

- “¿Qué parte fue la más difícil?”
- “¿Qué intentaste primero?”
- “¿Qué te hubiera ayudado en ese momento?”

Cómo usarla sin invadir:

Aquí el foco es el proceso, no el contexto íntimo. El dirigente acompaña haciendo visible el aprendizaje: “ahí se ve autocuidado”, “ahí se ve convivencia”, “ahí se ve pensamiento crítico”. Y luego aterriza a un próximo intento: una acción pequeña que pueda probarse la próxima vez que un reto parecido aparezca.

Puerta C: Algo que salió distinto

Esta puerta busca progreso. A veces el protagonista no trae “un problema”, trae un cambio: hizo algo mejor, reaccionó diferente, se preparó, sostuvo un hábito, se atrevió, pidió ayuda, puso un límite. Es una puerta muy buena para fortalecer motivación, porque celebra avances reales sin exagerarlos.

Pregunta base:

“¿Notaste que hiciste algo mejor que antes, o diferente a como lo hacías?”

Preguntas de seguimiento (opcionales):

- “¿Qué fue lo que cambió?”
- “¿Qué hiciste tú para que saliera distinto?”

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD
SCOUTING**

- “¿Cómo podrías repetirlo cuando vuelva a aparecer una situación parecida?”

Cómo usarla sin invadir:

Aquí conviene convertir el logro en aprendizaje transferible. No es solo “qué bien”. Es: “¿qué ingrediente hizo la diferencia?” y “¿cómo lo sostienes?”. Esa conversación suele llevar directo a un grado de Profundización, porque ayuda a que el Protagonista de Programa no dependa de la suerte, sino de decisiones y hábitos.

Un cierre útil para cualquiera de las tres puertas

Cuando el Protagonista de Programa comparte una experiencia, el dirigente puede cerrar con una pregunta que abre camino sin presionar:

- “¿Qué te gustaría llevarte como aprendizaje de esto?”
- “¿Qué podrías intentar diferente la próxima vez?”

Con eso se mantiene el respeto, se protege la privacidad y la experiencia externa se convierte en material de trabajo para afianzar Competencias Educativas.

9.4 Conectar experiencias externas con Competencias Educativas

Una experiencia externa puede tocar muchas cosas a la vez. Si intentamos abarcar todo, se vuelve confuso. Por eso ayuda hacer una conexión limpia: una experiencia, una Competencia Educativa principal. A lo sumo dos, cuando sea realmente necesario.

La conexión se reconoce por la pregunta: “¿Qué Competencia Educativa se está poniendo en juego aquí?” A veces es autocuidado, convivencia, pensamiento crítico, toma de decisiones, espiritualidad vivida en valores, ciudadanía, comunicación. Luego se elige una conducta observable como foco. Esa conducta funciona como un faro: te dice qué mirar y qué apoyar en el próximo intento.

Y aquí hay un cuidado importante: no sobreinterpretar. No hace falta explicar toda la vida del Protagonista de Programa. Trabajamos con lo que se ve y con lo que la persona elige compartir, y desde ahí se acuerda un paso siguiente.

9.5 Convertir experiencia en aprendizaje usando el ciclo de Kolb

Cuando una experiencia externa se acompaña bien, no se queda en anécdota. Se vuelve aprendizaje. Una forma de hacerlo, sin complicarlo, es recorrer cuatro momentos.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Primero, la **experiencia concreta**: qué ocurrió, qué pasó en términos simples. Solo ubicar el hecho.

Luego viene la **observación reflexiva**: qué sintió, qué pensó, qué notó de sí mismo y de otros. Aquí aparece lo humano. Muchas veces esta parte ya es aprendizaje, porque ayuda a nombrar emociones y a reconocer patrones.

Después, la **conceptualización**: qué idea, criterio o principio se lleva. No tiene que sonar académico. Puede ser algo muy sencillo: “cuando me apuro, me equivoco”, “si no pido ayuda, me estrello”, “cuando hablo duro, cierro la conversación”, “si me preparo antes, todo fluye”. Esa frase es oro, porque transforma lo vivido en comprensión.

Y finalmente, la **experimentación activa**: qué intenta diferente la próxima vez que aparezca una situación parecida. Aquí el aprendizaje se vuelve conducta. El paso siguiente se define pequeño y observable, para que se pueda probar de verdad.

Cuando estos cuatro momentos ocurren, la experiencia externa deja de ser solo un episodio. Se convierte en un escalón real de progresión y fortalece Competencias Educativas con autenticidad.

9.6 Evidencias ligeras y proporcionales

Para integrar experiencias externas a la progresión personal no hace falta pedir pruebas ni convertir al protagonista en reportero de su vida. Lo que se busca es una señal mínima que sostenga la conversación y permita ver avance con el tiempo.

A veces basta un relato breve del aprendizaje. O una señal de avance clara: una frase observable que el protagonista pueda reconocer (“pude pedir ayuda”, “me detuve antes de responder”, “sostuve el acuerdo”, “me preparé y llegué a tiempo”). Cuando hay un producto real —algo hecho en el colegio, en casa, en un proyecto personal— puede servir como evidencia o producto, siempre que no exponga de más. Y cuando existe un destinatario o un tercero implicado, una devolución externa breve puede cerrar el aprendizaje con realidad, pero solo si es pertinente y respetuoso.

La regla es sencilla: evidencia pequeña, sentido claro, y siempre proporcional a la edad y al tipo de experiencia.

9.7 Ajustes por Rama

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

En **Cachorros**, las experiencias externas se recogen con mediación adulta y lenguaje simple. Lo importante es reconocer hábitos y convivencia cotidiana, y acompañar con señales visuales y acuerdos simples.

En **Lobatos**, funciona bien el relato corto y el acuerdo concreto. La reflexión existe, pero guiada y ligera, sin pedir explicaciones largas. La evidencia suele ser una frase y un gesto observable.

En **Scouts**, las experiencias externas ya se pueden conectar con rol, pertenencia y decisiones. Aquí el acompañamiento se enfoca en autonomía guiada: que el protagonista identifique lo vivido para que el adulto ayude en la conexión con una Competencia Educativa y defina un próximo intento claro.

En **Nómadas Scout**, muchas experiencias externas tienen que ver con proyectos personales, presión social, decisiones y constancia. Aquí conviene apoyar el criterio: qué aprendió, por qué lo aprendió, y cómo lo prueba en la siguiente situación similar.

En **Rovers**, la clave es la transferencia a vida adulta y coherencia. Las experiencias externas pueden ser trabajo, estudio, relaciones, liderazgo, ciudadanía, proyecto de vida. El acompañamiento se centra en decisiones con impacto, sostenibilidad del cambio y aprendizaje que se puede llevar a otros ámbitos.

9.8 Cuidado, confidencialidad y límites

Las experiencias externas como Oportunidades de Aprendizaje sólo tienen validez si se protege la confianza. Las experiencias externas se trabajan desde la libertad y con respeto. Nadie está obligado a compartir detalles. El dirigente acompaña sin invadir, y registra solo lo educativo: hechos, aprendizajes y próximos pasos.

Capítulo 10. Preguntas frecuentes

1) ¿Tengo que usar todas las técnicas del Archivo Base de Oportunidades de Aprendizaje?

No. El Archivo Base de Oportunidades de Aprendizaje es un banco de opciones, no una lista de tareas. Lo más útil es escoger una o dos técnicas que se ajusten a tu realidad y sostenerlas con constancia. Con el tiempo, cuando ya son parte del ritmo de Unidad, puedes sumar alguna más en momentos clave, como salidas, campamentos o cierres de proyecto.

2) ¿Tengo que hacer seguimiento de todas las prioridades educativas al mismo tiempo?

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

No hace falta. En la práctica, funciona mejor trabajar por foco: elegir una competencia principal para el ciclo o para una parte del ciclo, y sostenerla con observación y evidencia. Las otras prioridades van apareciendo de forma natural, pero el seguimiento se hace más claro cuando no intentamos abarcarlo todo de una vez.

3) ¿Cada cuánto debo registrar evidencias?

Depende de la Rama y del tipo de actividad, pero en general conviene pensar en “pocas y buenas”. Una evidencia por salida o por momento significativo suele ser suficiente. En proyectos (Nómadas Scout y Rovers), una evidencia por fase (inicio–desarrollo–cierre) ayuda mucho. En Cachorros y Lobatos, una evidencia visual ocasional y una nota breve suelen bastar.

4) ¿Qué pasa si no hay evidencia “bonita” (foto, producto, documento)?

No pasa nada. La evidencia más valiosa muchas veces es una observación bien registrada o una conversación breve con un acuerdo claro. Si hubo aprendizaje, siempre hay una señal que se puede captar: una decisión distinta, un hábito sostenido, una mejor forma de resolver un conflicto, un rol asumido con más claridad.

5) ¿Esto es para calificar o poner “nota”?

El seguimiento busca orientar el crecimiento, no clasificar personas. Por eso usamos conductas observables, retroalimentación corta y acuerdos de siguiente paso. En algunas Ramas se usan rúbricas, pero como guía de calidad y progresión, no como calificación.

6) ¿Cómo evito que esto se vuelva burocrático?

Hay dos decisiones que ayudan muchísimo:

- limitar el número de conductas observables por sesión o por actividad importante,
- usar una sola herramienta de evaluación por vez (lista breve, anecdotario, semáforo, 2+1, bitácora corta).

Cuando el seguimiento se mantiene simple, se sostiene. Cuando se vuelve una lista larga de formatos, se abandona.

7) ¿Quién llena estos registros: el dirigente o los Protagonistas de Programas?

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Depende de la edad y del tipo de técnica. En Cachorros y Lobatos, la mayor parte la registra el dirigente y el protagonismo está en la experiencia y en el cierre oral. En Scouts ya aparece bitácora de patrulla y coevaluación con apoyo adulto. En Nómadas Scout y Rovers, la bitácora personal, las evidencias de proyecto y la reflexión tienen mayor participación directa de los Protagonistas de Programas.

8) ¿Qué hago si un Protagonistas de Programa no quiere escribir o se bloquea con la reflexión?

No todos reflexionan bien por escrito, y está bien. Puedes usar alternativas: conversación breve, reflexión oral registrada por el adulto, semáforo con una pregunta, o una micro-presentación de un minuto. La idea es que la reflexión exista, no que todos la hagan del mismo modo.

9) ¿Cómo se usa esto si mi Unidad es pequeña o muy cambiante?

En Unidades pequeñas conviene usar herramientas que sirvan “para todos” sin complicación: observación en acción, anecdotario y un cierre corto. En Unidades muy cambiantes ayuda sostener un mínimo común: acuerdos claros, roles simples y revisión en la reunión siguiente. El seguimiento, en esos casos, se apoya más en constancia que en cantidad de instrumentos.

10) ¿Cómo se conecta esto con reconocimientos, insignias o progresión simbólica?

El seguimiento ayuda a que la progresión tenga evidencia y coherencia educativa. Los reconocimientos se fortalecen cuando están respaldados por conductas observables, experiencias y reflexiones. No se trata de llenar requisitos; se trata de ver el crecimiento real y celebrarlo de forma justa y significativa.

11) ¿Qué hago si hay desacuerdo entre lo que dice el Protagonistas de Programa y lo que observa el dirigente?

Primero, escuchar. Muchas veces ambos tienen parte de razón, porque miran cosas distintas. Aquí ayudan dos herramientas: una evidencia concreta (producto, foto, registro de acuerdos) y una pregunta clara: “¿Qué te hace pensar eso?” Luego se aterriza el siguiente paso: un acuerdo observable que permita ver avance en la próxima actividad.

12) ¿Se puede usar esto en campamentos, salidas o actividades masivas?

Sí, y suele ser un buen lugar para observar el progreso. La clave es preparar el foco antes: una conducta observable por patrulla/equipo y una técnica breve (lista de cotejo o anecdotario). En actividades masivas, vale más registrar momentos clave que intentar abarcarlo todo.

13) ¿Cómo cuido la confidencialidad y la información sensible?

Registrando lo educativo y evitando lo íntimo. Si surge una situación sensible, se maneja por las rutas institucionales y con discreción. Las evidencias (sobre todo fotos) se guardan con cuidado, con acceso limitado y con un propósito educativo claro.

14) ¿Qué hago si siento que “no estoy viendo progreso”?

A veces el progreso no es espectacular, es pequeño y acumulativo. Ayuda volver a lo concreto:

- escoger una conducta observable muy específica,
- ajustar el reto (ni muy fácil ni demasiado grande),
- sostener un hábito por dos semanas,
- y revisar en la reunión siguiente.

Cuando el paso siguiente es realista, el progreso empieza a aparecer con más claridad.

15) ¿Cuál es el mínimo indispensable para decir “estamos haciendo seguimiento”?

Si solo pudieras hacer tres cosas, estas tres bastan:

- elegir una conducta observable por actividad,
- registrar un hecho o una evidencia pequeña,
- cerrar con una pregunta y un acuerdo de próximo paso.

Con eso ya hay seguimiento útil, coherente y sostenible.

Capítulo 11. Una frase que sirve como brújula

El seguimiento busca acompañar a cada Protagonistas de Programa para que avance con dignidad, cuidado y responsabilidad. Si una técnica, un registro o una evidencia no aporta a eso, conviene simplificarla o descartarla.

Cuando aparece un tema sensible, se cuida la reserva y se usan las rutas institucionales correspondientes. El seguimiento pedagógico nunca es un archivo de intimidades, se mantiene en lo que ayuda a crecer con dignidad y seguridad.

Glosario

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD® SCOUTING**

Progresión personal: Camino de crecimiento de cada Protagonista de Programa, que se vive a su ritmo y se acompaña con experiencias, reflexión y próximos pasos.

Protagonista de Programa: Niño, niña, adolescente o joven que vive el Programa de Jóvenes y es el centro del proceso educativo.

Dimensión Educativa: En Cachorros, forma de expresar el desarrollo por grandes ámbitos, con lenguaje propio para la edad.

Competencia Educativa: Capacidad que el Protagonista integra y aplica en su vida: combina saber, saber hacer y forma de ser/relacionarse.

Oportunidad de aprendizaje: Experiencia concreta (en reunión o fuera del movimiento) que permite desarrollar una Competencia Educativa.

Conducta observable: Acción concreta que se puede ver o escuchar y que sirve para acompañar el progreso sin suposiciones.

Exploración: Momento de primer acercamiento: probar, nombrar, intentar, con apoyo visible del adulto.

Aplicación: Momento de uso más autónomo: sostener, ajustar, cumplir acuerdos y mejorar calidad.

Profundización: Momento de integración y transferencia: aplicar con criterio, sostener en el tiempo y llevarlo a otros contextos.

Facilitación: Acciones del dirigente para crear condiciones: seguridad, motivación, claridad del reto y acompañamiento adecuado.

Evidencia: Señal mínima que muestra aprendizaje (nota, producto, foto, devolución externa), sin sobrecargar.

Registro anecdótico: Nota breve de un momento significativo: qué pasó, qué hizo, qué resultado tuvo.

Retroalimentación: Devolución breve y respetuosa basada en hechos, impacto y próximo paso.

Retroalimentación externa: Devolución de un destinatario o tercero cuando hay servicio/proyecto con impacto real.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 +57 3204916127

 **WORLD**
SCOUTING

Transferencia: Capacidad de llevar lo aprendido a otros entornos: casa, escuela, comunidad, trabajo, vida digital.

Ciclo de programa: Ritmo de planificación, acción, revisión y ajuste que sostiene el aprendizaje en el tiempo.

Anexos

Anexo 1: Archivo Base de Oportunidades de Aprendizaje

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 [@scoutscolombia](https://www.instagram.com/scoutscolombia)

 +57 3204916127

 **WORLD[®]
SCOUTING**

El Archivo Base de Oportunidades de Aprendizaje está pensado como un mapa de consulta rápida. No es un formato para llenar todo el tiempo; es una guía para ayudarte a entender y decidir qué observar, qué proponer y cómo acompañar el siguiente paso de cada Protagonistas de Programa.

Cada pestaña corresponde a una Rama. Dentro de cada pestaña vas a encontrar las Dimensiones y Competencias organizadas en una secuencia común, y para cada una aparece una propuesta por nivel de progresión. En Cachorros, Lobatos, Scouts y Nómadas Scout se trabaja con tres momentos (Exploración, Aplicación y Profundización). En Rovers se presenta directamente Profundización, porque el enfoque es más integrado y con mayor autonomía.

Cuando mires una Dimensión o Competencia, vas a ver cuatro bloques de información. Se leen así:

Facilitación para Oportunidades de Aprendizaje. Aquí tienes pistas para el acompañamiento en el momento educativo: qué conviene cuidar, qué tipo de ambiente ayuda, qué rol toma el adulto y qué señales te indican que el grupo está listo para avanzar. Es la parte que te orienta “en la cancha”, durante la vida de Unidad.

Aplicación en Reuniones. Este bloque te propone formas sencillas de convertir la competencia en experiencias concretas: retos, juegos, salidas, proyectos, servicios, conversaciones guiadas. No busca darte “la actividad perfecta”, sino ideas de estructura para que puedas adaptarlas a tu realidad, al territorio y al ritmo del equipo.

Conductas observables. Aquí está el corazón del seguimiento. Son acciones concretas que se pueden ver o escuchar: cómo se relaciona, qué decisiones toma, cómo cuida de sí y de otros, qué hábitos sostiene, cómo resuelve un problema. Sirven para evitar suposiciones y para que el acompañamiento se base en hechos.

Herramientas de evaluación. Este bloque te sugiere instrumentos simples para recoger evidencia sin sobrecargar: lista de cotejo breve, bitácora corta, anecdotario, autoevaluación tipo semáforo, coevaluación con preguntas guía, evidencia del producto, retroalimentación de un destinatario. La idea es elegir una opción que encaje con la edad, el momento y el tipo de actividad.

Un consejo práctico: no intentes usar todo al tiempo. Para una misma competencia, basta con escoger unas cuantas conductas observables que vas a mirar con intención y una herramienta sencilla para recoger evidencia. Con eso ya puedes hacer seguimiento de verdad, conversar con el Protagonistas de Programa y acordar un paso siguiente claro.

Anexo 2: Formato de Seguimiento a la Progresión Personal.

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 info@scout.org.co

 +57 3204916127

 @scoutscolumbia

 **WORLD®
SCOUTING**

CNC-028-1

Asociación Scouts de Colombia

 www.scout.org.co

 @scoutscolombia

 info@scout.org.co

 +57 3204916127