

Manual del Consejero de la Comunidad



**Progresión
Personal**

Comité Nacional de Comunidades

7-PROGRESIÓN PERSONAL

Contenidos:

- **Definición y características**
- **Seguimiento de la Progresión Personal**
- **Etapas de Progresión**
- **Anexos**
 - **Procedimiento para optar por la Insignia de Reto**
 - **Procedimiento para optar por la Insignia de Servicio**
 - **Procedimiento para optar por la Rosa de los Vientos**



Definición y características

Uno de los elementos del Método Guía y Scout es el sistema de aprendizaje progresivo e individual, el cual está totalmente relacionado a lo que llamamos Progresión Personal. Podemos definir la Progresión Personal como un proceso gradual de crecimiento y adquisición de conocimientos vividos por cada joven, a partir de todas sus experiencias de vida.

En esta definición tenemos palabras claves que caracterizan el proceso, es importante revisar:

•**Personal:** a pesar de que en la Comunidad les ofrecemos diferentes experiencias a los jóvenes de acuerdo a sus necesidades, cada uno de ellos, (conforme a su experiencia de vida, conocimientos y actitudes), interpreta y aprende en las actividades aquello que llama su atención, o considera importante o interesante. Está centrada en la persona que aprende. No todos valoran la experiencia de la misma manera, ni adquieren los conocimientos o destrezas de la misma forma, a pesar de compartir un mismo grupo de experiencias. También influyen en este proceso personal las demás actividades que cada joven vive fuera del Movimiento, con su familia, amigos, lugar de estudios o trabajo.



•**Gradual:** se trata de un proceso paulatino en donde se construye con base en lo que anteriormente se ha aprendido, es decir, evoluciona de lo simple a lo complejo. Por ejemplo, antes de que el joven llegue a hacer grandes construcciones, primero es necesario el dominio de los nudos básicos que le permitirán después pasar a algo más grande (si no tiene el conocimiento básico de nudos, difícilmente logrará buenos resultados en la construcción de una mesa). En este proceso se requiere la puesta en práctica de lo aprendido, el “*manos a la obra*” que permita reforzar el conocimiento y generar la seguridad necesaria para luego construir sobre el conocimiento adquirido. A través del tiempo se podrá pasar de actividades de corta duración a proyectos de mediano plazo, por ejemplo.

•**Acumulativo:** acumular experiencias es un proceso incremental, que le permite al joven adquirir conocimientos o competencias poco a poco, de acuerdo a su conveniencia o necesidad. No por haber vivido una



reunión donde se habló sobre primeros auxilios básicos en accidentes de la cocina, el joven adquiere todos los conocimientos de una sola vez, sin embargo, lo más probable es que recuerde cómo proceder la próxima vez que se quemó cocinando, pues ya ha vivido una experiencia similar. Si en otra actividad posterior se repasa el tema o se aplica lo aprendido periódicamente, con seguridad podrá recordar más cosas de lo que recordaba la primera vez.

•**Integral:** el Movimiento Guía y Scout busca promover el desarrollo integral de los jóvenes, hasta abarcar las seis áreas de crecimiento de igual manera, sin menospreciar ninguna de éstas. Como se analiza en el fascículo **“Áreas de Crecimiento y Objetivos Educativos”**, en conjunto, estas áreas permiten al joven diferenciar las dimensiones de su personalidad a fin de conocerse a sí mismo, y proponen objetivos con el fin de lograr una oportunidad de asumir sus propios objetivos de crecimiento.

Los objetivos educativos son conocimientos, actitudes o habilidades deseables en el joven. Proponen el aprendizaje de saberes (saber), valores (saber ser) y procedimientos (saber hacer). Estos pueden ser asumidos, modificados o complementados, y así se convierten en objetivos del proyecto personal de los jóvenes.

•**Proceso y producto:** es un proceso en la medida en que nunca termina de comple-

mentarse, pues cada nueva acción permite al joven evaluarse y crecer. El producto permite observar acciones concretas que manifiestan una forma particular de ser y un aumento en el nivel del compromiso y responsabilidad de la persona. Se está en un **constante ciclo personal**, el cual define cuáles serán sus objetivos, selecciona y diseña actividades, las desarrolla y luego las evalúa.

•**El joven es el protagonista:** él o ella definen un curso de acción a partir de sus experiencias de logro. La progresión invita al joven a construirse como persona autónoma, capaz de tomar decisiones éticas, poseer estabilidad física y emocional, y ser capaz de generar un cambio personal y comunitario en los ambientes en que se desarrolla.

En este proceso el joven:

- Participa en las actividades de la Comunidad y en las actividades de su día a día.
- Reflexiona sobre lo acontecido en su vida.
- Interioriza los resultados de su reflexión.
- Acumula experiencias que servirán de base para luego tomar sus decisiones.
- Crece al aplicar una y otra vez este proceso.

Podemos decir también que la Progresión Personal es el “avance de un joven o una joven en el logro de su Proyecto Personal y de los objetivos educativos que se ha propuesto.” (Oficina Scout Mundial Región Interamericana, 2009)



El Movimiento Guía y Scout desarrolla un sistema de aprendizaje progresivo e individual, el cual busca ayudar a cada joven a asumir consciente y activamente su propio “Plan de Progresión Personal” (PPP).

Para que este sistema funcione, es necesario que cada joven esté consciente de su nivel de desarrollo y se sienta estimulado a progresar. Para ello el Movimiento presenta una serie de objetivos que encaminan de manera progresiva al cumplimiento del Proyecto Educativo (se recomienda la revisión del fascículo de Áreas de Crecimiento y Objetivos Educativos).

Los objetivos, metas, sueños y retos que el joven se propone trabajar (en un período de tiempo definido por él mismo), son plasmados en su herramienta de progresión personal, llamada Plan Personal de Acción (PPA).

Es importante que los consejeros conozcamos y entendamos el PPA, para poder motivar a los jóvenes de nuestras Comunidades a utilizarlo, una vez que cada uno de ellos haya realizado su Compromiso (primera etapa del PPP). Recordemos que a esta ceremonia el joven llega por voluntad propia y se compromete a trabajar su Proyecto de Vida, a vivir su Ley y Promesa y hacer lo mejor posible por su Comunidad. A partir de entonces debe utilizar esta herramienta hasta que realice su ceremonia de Frente a la Vida.

Al igual que con el Ciclo de Programa, a nivel personal el joven realiza primero una evaluación de sí mismo (analiza sueños, retos, fortalezas y aspectos a mejorar) y se



propone objetivos además de actividades a desarrollar en un tiempo determinado, con el fin de mejorar y avanzar en su propio proyecto de vida.

Los invitamos a revisar detalladamente la herramienta del PPA que se tiene en la Memoria, en los fascículos: Áreas de Crecimiento, Elaboro mi PPA y Mi PPA, para que pueda apoyar a sus jóvenes en este gran reto.

Seguimiento de la Progresión Personal

La progresión personal se observa y acompaña constantemente. En este proceso interfieren varias personas que apoyan y motivan al joven: sus pares, sus consejeros, sus familiares, entre otros. Sin embargo hablamos en la Comunidad de un Equipo Asesor de Progresión Personal (EAPP) que está compuesto por:

- El joven que lleva su progresión personal.
- Su Madrina, Padrino o ambos (no más de dos jóvenes, pueden ser dos Madrinas o dos Padrinos si así lo quiere el joven).
- El consejero o consejera que lo apoyará en su proceso.

Cada uno de estos actores posee responsabilidades, empecemos por definir las del joven. Anteriormente hablamos sobre la forma en que este crece, por eso es de suma importancia que una vez que se compromete, empiece a utilizar su PPA. Es responsabilidad del joven:

- **Citar a su EAPP** para montar su primer PPA y cada vez que concluya su ciclo personal.

- **Llevar la herramienta** impresa o el fascículo *de Mi PPA* el día en que se reunirá con su Equipo Asesor. Si ya tiene varios PPA, es importante que los lleve para revisarlos si es necesario.

- Al **preparar su PPA**, debe tomarse el tiempo para evaluar y proponer metas alcanzables por medio de actividades ordenadas en un cronograma de trabajo.

- Sobra decir que en sus manos queda la **realización de las actividades** que indicó desarrollaría durante su PPA. Esto por supuesto tomará tiempo, esfuerzo y motivación. Por eso es importante el papel que juegan los otros miembros del Equipo Asesor.

El trabajo del consejero se puede resumir en lo siguiente:

- **Observa** el desarrollo de cada uno de los jóvenes de la comunidad durante las actividades y en las oportunidades que tenga ajenas al Movimiento. Esto no es una tarea rápida, requiere tiempo y disposición. Por medio de la observación se pueden detectar los cambios que realiza una persona, para esto es necesario conocer al joven, a su familia y los grupos en los que se desen-

vuelve, tener disposición para escucharlo y compartir con él o ella; asumir una relación de hermano mayor. Es importante tener paciencia y poder decir lo que se quiere de la mejor manera.

- **Orienta** a los jóvenes (cuando estos lo permiten) desde su experiencia de vida.

- **Motiva** al joven a seguir adelante con su Plan Personal de Acción, especialmente si se han presentado situaciones que “frenan” o desvían los esfuerzos del joven por alcanzar lo que se ha propuesto.

- **Apoya** el esfuerzo, el trabajo, el compromiso del joven con su progresión personal.

- **Facilita** la toma de decisiones, recordando al joven los principios que prometió cumplir al realizar su Promesa y la vivencia de su Ley. También facilita la ejecución de las acciones que debe realizar el joven para lograr lo propuesto en su PPA.

- **No interfiere** en los procesos personales, le permite al joven asumir sus responsabilidades para que también pueda aprender de sus desaciertos, siempre que estos no atenten con su vida o seguridad personal.





Como el acompañamiento es vital para el joven en la Comunidad, recomendamos al consejero acompañar, a lo sumo, a ocho jóvenes para brindar a cada uno de ellos el tiempo necesario en el desarrollo, de la mejor manera, de este proceso personal.

Los jóvenes deben llevar su progresión personal, por ello recomendamos al consejero, al reunirse para dar seguimiento a cada uno de ellos, preparar una hoja resumen (una hoja como la indicada puede ubicarla en la “Caja de Herramientas” de este manual) y así tener claro qué y cómo se propone trabajar cada joven. Si el consejero lleva el seguimiento de esta manera, se le facilitará el trabajo a la hora de valorar si el joven merece o no su Rosa de los Vientos y llenar la boleta correspondiente (ver boleta en la “Caja de Herramientas”).

En el caso de las Madrinas y Padrinos, éstos también tienen responsabilidades, tener un ahijado implica que se compromete con él o ella a:

- **Apoyarlo** tanto en la elaboración de su PPA como durante la ejecución del mismo.
- **Motivarlo** a que se proponga retos que le permitan mejorar y crecer.
- **Orientarlo** en caso de que pierda su norte o desvíe su esfuerzo hacia cosas que no le convienen.
- **Acompañarlo** durante el tiempo necesario.

Resulta de vital importancia que el joven seleccione como Madrina o Padrino a otro joven de su Comunidad, con el cual tenga la confianza para compartir sus sueños y



retos, conocerlo tanto como para saber también cuáles son sus debilidades y este pueda hacer recomendaciones como un hermano. Esto no es tarea fácil, implica asumir un trabajo extra al de su propia progresión personal con su ahijado; por lo que, se recomienda que un joven asuma esta responsabilidad a lo sumo con otros dos compañeros.

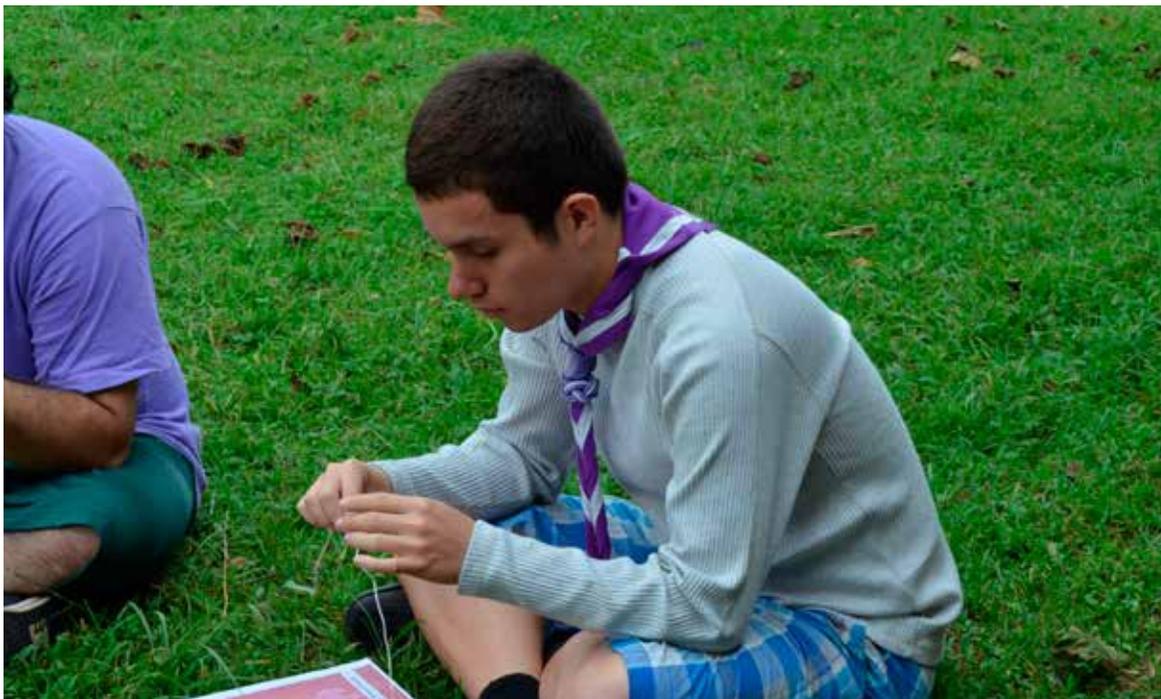
Las etapas de progresión en la Comunidad

En la Comunidad contamos con dos etapas de Progresión Personal: la etapa de **Decisión** y la de **Compromiso**. Se espera que la primera no sea muy larga, que tome, para un joven que viene de Wak, entre dos y tres meses. Para un joven que anteriormente no ha pertenecido al Movimiento, puede que requiera de un tiempo mayor, pero esperamos que no supere los seis meses.

El objetivo de esta etapa es que el joven conozca a los miembros de la Comunidad: quiénes son y cuáles son su misión y visión, cómo están organizados, cuáles son las reglas que rigen la Comunidad (parte de esto lo puede hacer estudiando La Carta de la Comunidad), aprender la oración de

las Guías Mayores y Rovers y su lema. Para el joven que viene de fuera del Movimiento, aparte de lo anterior, también debe tomar tiempo para comprender y analizar la Ley y la Promesa Guía y Scout, aprender sobre el estilo de vida que nos identifica y las cosas que hacemos.

Una vez que el joven tiene claro que **las Guías Mayores y los Rovers son una hermandad de reto, servicio y vida al aire libre**, deberá decidir si quiere mantenerse en esta hermandad o si desea salir. Al aceptar el reto de seguir adelante en la Comunidad, por medio de una ceremonia, pasará a la etapa de Compromiso, en la cual, como su nombre lo indica, se compromete a trabajar en su Comunidad, a vivir su Ley y Promesa y esforzarse por cumplir su Proyecto de Vida, mediante su PPA.





A cada joven de la Comunidad se le propone una “ruta”, cuyo objetivo es motivarlo como protagonista del Programa Educativo durante su paso por la última sección. Esta ruta inicia con la Ceremonia de Bienvenida e Investidura ya sea que el joven provenga de la Wak o no. Se recomienda ver el fascículo “Ceremonias” de este manual, en él se detallan cada una de las ceremonias, su objetivo y desarrollo.

Etapa de Decisión



Ceremonia de Bienvenida e Investidura

- Integrarse
- Conocer al Grupo
- Darse a conocer
- Decidir

Etapa de Compromiso

- Plantea una primer visión del Proyecto de vida

Ceremonia de Compromiso



Ceremonia de Confirmación



Ceremonia entrega Insignia de Servicio



Ceremonia entrega Rosa de los Vientos



Ceremonia Frente a la Vida



Cuando lo considera pertinente, el joven expresa el deseo de realizar su **Ceremonia de Compromiso** y, en coordinación con su Padrino y Madrina, en la Asamblea de Comunidad se calendariza la ceremonia. A partir de esta ceremonia el joven deja su faceta de **Decisión** e inicia su última etapa, la de **Compromiso**. Como esta es más larga, se brinda al joven la oportunidad de realizar diferentes cosas, las cuales podrían o no ir en el orden en que se exponen.

El joven se dedica a trabajar en su PPA, cuando termina de plasmar en blanco y negro su primer PPA, se le da la oportunidad de portar en su uniforme el **pin de PPA**, como señal de que él o ella está trabajando en su Plan Personal de Acción. Si por alguna razón deja a un lado su PPA, el consejero, su Padrino o Madrina, pueden solicitar al joven que retire el pin de su uniforme. El joven, en su etapa de Compromiso, deberá preparar un segundo PPA: esta vez deberá darle seguimiento y

evaluarlo antes de serle permitido utilizar nuevamente su pin de PPA. Mientras esté trabajando con sus PPAs podrá portar su pin en el uniforme.

Existe otro pin, el **pin de Padrino o Madrina**. El joven lo podrá portar en su uniforme si está apoyando a un ahijado en el desarrollo de su progresión personal. Si en algún momento deja de tener ahijados, también deberá retirar su pin del uniforme.

Durante el desarrollo de sus PPAs, el joven puede identificar algún reto que requiera de su total concentración, y dedicarse por un tiempo a resolver lo relacionado con este asunto con tal de vencer la dificultad o situación que le atañe. En ese caso, deberá incluirlo en su PPA y enfocar todo su esfuerzo en vencer dicho obstáculo. El reto debe ser conocido y aprobado por el EAPP, estos deben estar de acuerdo en que verdaderamente se trata de un reto para esa persona, un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo y por eso, constituye un estímulo y un desafío para el joven que debe afrontarlo.

Si el joven logra cumplir satisfactoriamente el reto, su EAPP debe presentar, en una Asamblea de Comunidad, un acta en la que detallan cuál fue el reto y la forma en que el joven afrontó el desafío, luego debe solicitar la aprobación de la entrega de su **Pin de Reto** (ver detalle del procedimiento establecido para solicitud de este pin en el anexo "Procedimiento para optar por la Insignia de Reto").



Antes de su ceremonia de Confirmación, se recomienda que el joven realice un **Campamento en Soledad** (CES) (revisar fascículo al respecto), el cual permite meditar sobre el compromiso adquirido y la forma de vida que implica ser Guía y Scout, así como si estaría dispuesto a vivir siempre de la mejor manera con sus principios, su Ley y su Promesa, aún cuando no sea más protagonista del Programa Educativo.

También, durante la etapa de Compromiso, se propone al joven realizar su **Ceremonia de Confirmación**, en esta le pedimos que ratifique su deseo de ser siempre ejemplo de vivencia de la Ley y Promesa Guía y Scout, su entrega a los demás, demostrada en el cumplimiento del lema **Servir** y para recordarle su compromiso, utilizará un anillo, el cual le solicitamos portar siempre, aún sin uniforme, pues este compromiso es un asunto de todos los días.

Una Guía Mayor o Rover puede portar la Insignia de Servicio si la Asamblea de la Comunidad aprueba su entrega. Esta insignia identifica al joven que tiene una actitud de servicio demostrada en y con la Comunidad, localidad, con su familia, en su lugar de estudio o trabajo (ver detalle del Procedimiento establecido para optar por la Insignia de Servicio en el Anexo).

Para que un joven pueda optar por la **Rosa de los Vientos** (su máximo reconocimiento) debe:

- Haber realizado su ceremonia de Confirmación
- Tener aprobada su Insignia de Servicio
- Ser ejemplo de vida de Ley y Promesa
- Haber mantenido su compromiso con su Comunidad participando activamente de sus actividades
- Haber trabajado en su proyecto de vida con sus PPA sin dejarlos olvidados

Su máximo reconocimiento debe ser aprobado, al igual que la Insignia de Servicio, en una Asamblea de Comunidad en la que los demás jóvenes pueden dar su opinión al respecto. El Consejero debe velar para que esta aprobación no sea un acto complaciente o de favoritismo para él o la joven, la Comunidad, el mismo facilitador, inclusive el grupo; sino que sea un acto honesto de reconocimiento a un esfuerzo emprendido y concretado (ver anexo: “Procedimiento para optar por la Rosa de los Vientos”).

Al joven se le propone realizar un Campamento en Soledad antes de un hito importante en su vida, por esto es que también proponemos, si le es factible, realizar otro CES antes de su Ceremonia de Frente a la Vida.

Para cerrar este proceso de entrega y compromiso realizamos la **Ceremonia de Frente a la Vida** recordando al joven que el Movimiento busca mejores ciudadanos que se den con entrega y alegría a los demás, realizando su trabajo de la mejor



manera y motivando a otros a trabajar por un mundo mejor. Por esta razón, lo invitamos a compartir con otros fuera del Movimiento, a dar vida a lo aprendido, *a remar su propia canoa siempre adelante y con entusiasmo*.

La Progresión Personal es un proceso que parte de la experiencia y conocimientos del joven y le apoya para que logre crecer y alcanzar sus retos, metas y objetivos. El Movimiento Guía y Scout busca ayudar a cada joven a asumir consciente y activamente su propio “Plan de Progresión Personal” (PPP) y en esta sección utiliza el Plan Personal de Acción (PPA) como una herramienta ajustada a la realidad, características y necesidades de cada joven.

Es un proceso que se beneficia del apoyo del Consejero o Consejera y del que brindan los Padrinos y Madrinas del joven, este se compromete con él mismo en este proceso personal, gradual, acumulativo e integral, donde su papel es el protagonista.

Bibliografía

Guías y Scouts de Costa Rica.(2007) Manual de Programa Educativo. Guías y Scouts de Costa Rica.

Oficina Mundial Scout-Región Interamericana. (2009) Guía para Dirigentes de la Rama Rover. Santiago, Chile. Ediciones Scouts.

Ramírez, J.M. y Thomas, R.E. (2002). Fundamentos de Pedagogía Scout. San José: EUNED.





Anexo 1 PROCEDIMIENTO PARA OPTAR POR LA INSIGNIA DE RETO

Cuando una Guía Mayor o Rover porta la **Insignia de Reto** (IR), significa que ha logrado superar un reto o escollo que era una dificultad especial para ella o él.

Para obtenerla, el objetivo que se propone alcanzar el candidato, debe representar un verdadero reto. Su Equipo Asesor de Progresión Personal (Padrinos, Madrinas y Consejeros) es el encargado de aprobar este reto y evaluar su consecución.

Los “retos” son aquellos eventos o circunstancias que le presentan dificultades al joven. Por ejemplo: vicios, pérdidas personales y familiares, y situaciones especiales de trabajo o estudio; también, incluyen metas extraordinarias que él o ella se propongan, lo cual significa un logro especial.

Para adquirir esta insignia se sugiere una serie de pasos, que se detallan a continuación.



1. La Guía Mayor o el Rover que pretende la IR debe realizar una autoevaluación (se sugiere la de su PPA) y determinar los posibles “escollos” que se propone superar o “cimas elevadas” que intenta alcanzar. Con el apoyo de su Equipo Asesor de Progresión Personal, elige la meta para obtener su insignia.

2. Incluirá la Insignia de Reto como parte de los objetivos de su próximo PPA.

3. Cuando el joven considera que ha alcanzado su reto, se realiza la evaluación. Para ello, la Guía Mayor o el Rover deberá presentar en una Asamblea, lo siguiente:

a) Evidencia sugerida:

- Esta corresponde a aquella muestra que respalda el logro o “Reto” propuesto (puede ser una narración, fotografías, entre otros).
- Nota de su Equipo Asesor de Progresión Personal que recomienda la entrega de la Insignia de Reto.

b) Presentación a la Asamblea:

El día de la Asamblea, el Equipo Asesor informa sobre:

- El reto propuesto.
- La forma en que su ahijado o ahijada se preparó y logró los objetivos.
- El alcance de los objetivos.

4. Formalización de entrega de la IR

- La Asamblea documenta en el acta la aprobación de la entrega de la Insignia de Reto.

Anexo 2 Procedimiento para optar por la Insignia de Servicio

Cuando un muchacho o muchacha porta la **Insignia de Servicio** (IS) significa que ha hecho del servicio una actitud de vida.

Para obtenerla, cada candidato debe vivir ese compromiso y actitud, y demostrarlos a su Comunidad.

El Consejero debe estimular a todos los jóvenes a conseguir este reconocimiento, pues representa el espíritu de la sección. Este debe ser un compromiso de vida, no una meta.

Para optar por la Insignia de Servicio (IS), una Guía Mayor o Rover debe cumplir con lo siguiente:

Actitud de servicio a los demás

- Debe demostrar en su vida cotidiana tener una constante actitud de servicio, la cual se debe evidenciar en su casa, en su lugar de estudio o trabajo y en la Comunidad o Grupo Guía y Scout.

Servicio para consigo mismo

- Baden Powell decía que para poder servir, el Rover debe prepararse. Esto significa que alguien que opte por la Insignia de Servicio debe esforzarse en el estudio o trabajo. Hacer lo posible por sacar buenas notas en caso de que esté estudiando o prepararse de la mejor forma para realizar su oficio o trabajo.

Participación en actividades de servicio

- El Rover y la Guía Mayor que desee la IS, debe demostrar una participación activa en las actividades de servicio que se le propongan.

Promover proyectos y actividades de servicio

- Como parte de su PPA, cada joven debe proponer sus propias actividades de servicio, pero además debe promoverlas a lo interno de su Comunidad y grupo.

Para su obtención, se sugieren una serie de pasos los cuales se detallan a continuación:

1. La Guía Mayor o el Rover que pretende la IS, debe realizar un autoanálisis (se recomienda que sea en la evaluación de su



PPA) y meditar si realmente ha cumplido con los requisitos para alcanzar este reconocimiento. Si es así, solicitará el apoyo de su Equipo Asesor de Progresión Personal (EAPP), los cuales si están de acuerdo le apoyarán. En caso de que no estén de acuerdo, le recomendarán las acciones de mejora necesarias, las cuales debe incluir en su PPA. Algunas de las cosas que el EAPP puede verificar en el análisis podrían ser:

- ¿Mantiene una actitud de servicio en su vida diaria? (esto es lo más importante de todo).
- ¿Logra buenas calificaciones en su estudio o las mejores que puede? (si aplica).
- ¿Entiende su trabajo como un medio de superación personal y como un aporte para la sociedad?
- ¿Participa en los servicios que realiza su Comunidad?
- ¿Colabora en las actividades de servicio que se organizan en la localidad o en su entorno?
- ¿Confirma la familia que el joven manifiesta esa actitud de servicio en su hogar?
- ¿Promueve, organiza y/o coordina actividades de servicio?

2. La Guía Mayor o el Rover se compromete durante su PPA a demostrar que realmente es merecedor de la Insignia de Servicio, y si lo amerita, a corregir aquellas cosas que el EAPP le haya indicado.

3. Al finalizar el PPA, la Guía Mayor o el Rover, junto con su Equipo Asesor de Progresión Personal, evaluarán su vivencia en las condiciones antes citadas y si lo consideran aprobarán la solicitud de IS para el joven. Para ello deben completar un formulario similar al siguiente:



Fecha: _____
Nosotros: (nombre de los miembros del Equipo Asesor de Progresión Personal), recomendamos a la Asamblea de la Comunidad se apruebe la entrega de la Insignia de Servicio a (nombre del joven).
Considerando las siguientes razones:

En virtud de lo anterior, firmamos:

(Nombres y firmas de los solicitantes)

Para uso exclusivo del secretario

Se aprueba: Sí ___ No ___ Acta # _____
Fecha: _____

A esta solicitud, se podría adjuntar cualquier documentación pertinente, tal como:

- Calificaciones del joven que demuestren el progreso y responsabilidad con su estudio y preparación para la vida (si aplica).
- Informe del servicio que coordinó, junto con una nota de los receptores de éste en la cual indican su satisfacción (si ha coordinado este tipo de actividades).

En una Asamblea de Comunidad, el Equipo Asesor de Progresión Personal presenta la documentación anterior y expone el caso para ser analizado.

La Asamblea considerará, especialmente, la actitud de vida y el compromiso de la Guía Mayor o el Rover con el servicio, es decir, con los demás y en su preparación para la vida. Para ello, se le pide a cada miembro de la Asamblea exponer su criterio sobre estos puntos.

4. Aprobación de la IS:

- La Asamblea de la Comunidad aprueba o no la Insignia de Servicio para el joven candidato.
- La Asamblea documenta el acuerdo en un acta.

5. Si la IS es aprobada, se debe preparar la Ceremonia de entrega de acuerdo con lo establecido en el fascículo de “Ceremonias” de este manual.

Anexo 3 Procedimiento para optar por la Rosa de los Vientos

La **Insignia de Rosa de los Vientos** (IRV) representa el mayor reconocimiento de la Comunidad a una Guía Mayor o Rover, dentro de la Comunidad. Esta debe verse como un compromiso personal en busca de la excelencia.

Quien la porta es una persona que vive alegremente su vida, ha hecho del servicio una actitud (ha logrado su **Insignia de**

Servicio), vive su compromiso con la Ley y Promesa (ratificado en su **Ceremonia de Confirmación**) y se ha enrumbado en forma exitosa en su proyecto de vida (cumplimiento de sus **PPAs**).



Para optar por la Rosa de los Vientos, una Guía Mayor o Rover debe cumplir con lo siguiente:

Vivencia de la Promesa y Ley:

- El o la joven muestra que vive los valores fundamentales del Movimiento acorde con su edad.

Actitud de servicio a los demás:

- Como el servicio es uno de los aspectos fundamentales del Movimiento, debe haber obtenido y *conservar* la Insignia de Servicio.



El compromiso con la Comunidad:

•La Guía Mayor o Rover debe manifestar un verdadero compromiso, identificación y actividad con la Comunidad a la que pertenece.

Cumplimiento de la mayoría de los Objetivos Educativos:

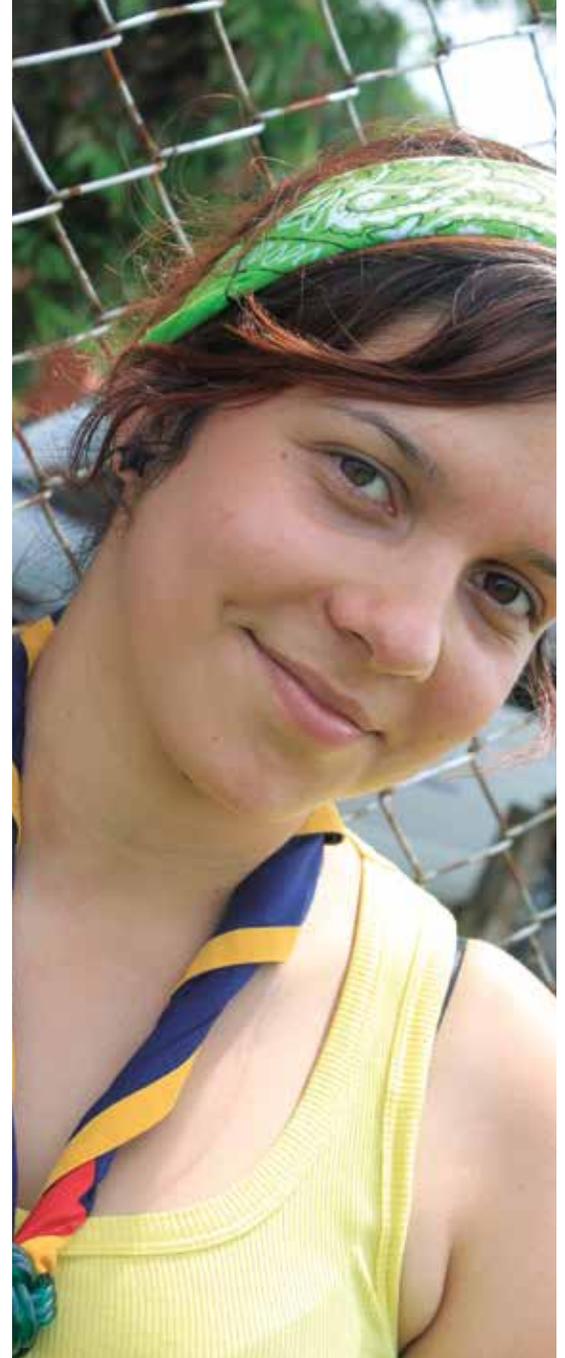
•El Consejero, de acuerdo con las características personales del joven y con el cumplimiento de sus PPA, evalúa el acercamiento de éste al perfil de salida que se propone para la sección.

Estar dentro del rango de edad establecido:

•El otorgamiento del máximo reconocimiento se da antes de que el joven cumpla sus 21 años.

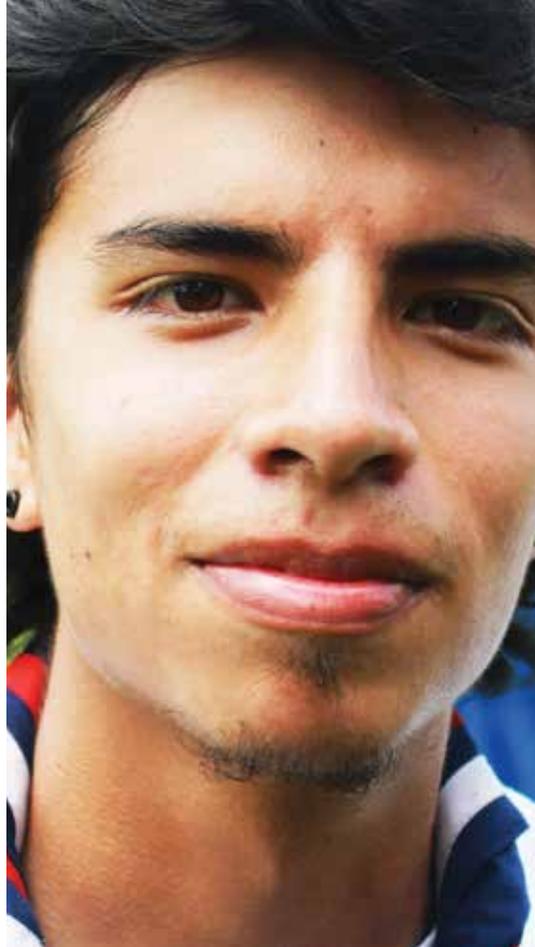
Para obtener el máximo reconocimiento debe cumplir con los siguientes pasos:

1. La Guía Mayor o el Rover que pretende la Insignia de Rosa de los Vientos (IRV), debe realizar una auto evaluación (se sugiere que sea en la evaluación de su PPA) y meditar si realmente ha cumplido con los requisitos para alcanzar este reconocimiento. Si es así solicitará el apoyo de su Equipo Asesor de Progresión Personal (EAPP), los cuales si están de acuerdo le apoyarán. En caso de que no estén de acuerdo, le recomendarán las acciones de mejora necesarias, las cuales debe incluir en su PPA.



2. La Guía Mayor o el Rover se compromete durante su PPA a demostrar que realmente es merecedor del máximo reconocimiento y si lo amerita a corregir aquellas cosas que el EAPP le haya indicado.

3. Una vez concluido y evaluado el PPA, el Equipo Asesor de Progresión Personal evaluará el cumplimiento de lo propuesto en el punto anterior. Como evidencia, la Guía Mayor o el Rover, podrá aportar documentación, fotos o relatos de cómo se preparó para ser acreedor a la IRV. Algunos de los documentos sugeridos podrían ser:



a.Registro de Calificaciones donde se evidencia su esfuerzo en el estudio.

b.Un documento donde indique como se ha superado con respecto a los objetivos propuestos en sus PPAs.

c.Una carta donde explica el significado para él o ella, de la Ley y Promesa y de su visión de Proyecto de vida.

d.Cualquier otra documentación que considere importante.

Si el EAPP lo considera, aprobará la solicitud del máximo reconocimiento, para lo cual los Padrinos o Madrinas deberán presentar a la Asamblea una nota similar a la que se indica:

Fecha: _____
 Nosotros: (nombre de los miembros del Equipo Asesor de Progresión Personal), recomendamos a la Asamblea de la Comunidad se apruebe la entrega de la Rosa de los Vientos a (nombre del joven).
 Considerando las siguientes razones:

En virtud de lo anterior, firmamos:

(Nombres y firmas de los solicitantes)
 Para uso exclusivo del secretario

Se aprueba: Sí ___ No ___ Acta # _____
 Fecha: _____

En una Asamblea de Comunidad, el Equipo Asesor de Progresión Personal presenta la nota y expone el caso para ser analizado. La Asamblea considerará, especialmente, la actitud de vida y el compromiso de la Guía Mayor o el Rover con el servicio, su vivencia de la Ley y la Promesa, el compromiso con la Comunidad y su preparación para la vida. Para ello, se le pide a cada miembro de la Asamblea exponer su criterio en relación con la solicitud planteada.

Para la aprobación de la Rosa de los Vientos:

- La Asamblea de la Comunidad aprueba o no la Insignia de Rosa de los Vientos para el joven candidato.
- La Asamblea documenta el acuerdo en un acta.

Si la IRV es aprobada, se debe preparar la ceremonia de entrega de acuerdo con lo establecido en el fascículo de “Ceremonias” de este manual.



www.siemprelistos.com
TEL: 2222-9898

