

**LA FORMACIÓN DE LOS
ADULTOS VOLUNTARIOS EN
EL MOVIMIENTO SCOUT
ESQUEMA NACIONAL DE
FORMACIÓN**

Comisión Nacional de Formación



SCOUTS®

Construir un Mundo Mejor

**ADULTOS EN EL
MOVIMIENTO SCOUT**





**LA FORMACIÓN DE LOS ADULTOS
VOLUNTARIOS EN EL MOVIMIENTO
SCOUT**

**ESQUEMA NACIONAL DE
FORMACIÓN**

ÍNDICE


INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1. LA POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT	1
CAPÍTULO 2. LA ESTRATEGIA DE CAPTACIÓN E INDUCCIÓN	8
CAPÍTULO 3. LAS BASES DEL ACUERDO Y COMPROMISO MUTUO	11
CAPÍTULO 4. EL ESQUEMA DE FORMACIÓN BÁSICA.....	15
CAPÍTULO 5. EL APOYO A LA TAREA.....	23
CAPÍTULO 6. LA FORMACIÓN POSTERIOR	28
CAPÍTULO 7. LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA	30
CAPÍTULO 8. LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO.....	40
CAPÍTULO 9. EL PROCESO DE RECERTIFICACIÓN...	41
CAPÍTULO 10. DEFINICIONES FUNDAMENTALES EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN.....	43
.CAPÍTULO 11. LOS PROCESOS DE FORMACIÓN	51



INTRODUCCIÓN

El Esquema Nacional de Formación se deriva de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout. Esta política identifica el Ciclo de Vida del Adulto en el Escultismo. Cada etapa de dicho ciclo señala a los dirigentes que contribuyen al apoyo a la tarea, con miras a lograr las competencias necesarias para desarrollar el cargo o función encomendada a dicho adulto. Así, la responsabilidad de la formación es compartida por todos los integrantes de la estructura de la organización. Cada etapa (selección, captación, inducción, desempeño y recompensa) prevé el acompañamiento de los superiores jerárquicos del scouter/ dirigente, en un mecanismo denominado “Apoyo a la Tarea”, que en conjunto con las oportunidades de formación complementan la preparación para el desempeño. Este esquema parte de tres ideas: a) **la formación es personalizada**; b) **la formación es continua**; y c) **todos podemos contribuir** a la formación de los adultos voluntarios, piezas insustituibles de nuestro movimiento.

Este documento identifica los componentes del Esquema Nacional de Formación, establece los términos de referencia para las etapas de formación y acompañamiento (también llamada “Apoyo a la Tarea”), y señala los lineamientos a seguir junto con los responsables de cada una de dichas etapa del proceso. En el primer capítulo, a partir de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout, se establecen las bases del funcionamiento de las diferentes etapas del ciclo de vida del adulto. El segundo capítulo señala las estrategias de Captación e Inducción y la necesidad de la formación inicial; el tercero establece las bases del



acuerdo y compromiso mutuo y del proceso de inducción.

En el cuarto capítulo, se presenta el esquema de formación básica, mientras que en el quinto, se establece las bases del Apoyo a la Tarea. En el sexto capítulo se encuentran las bases del proceso de formación posterior, y en el séptimo se encuentran los lineamientos correspondientes a la formación especializada. El capítulo octavo refiere a la evaluación al desempeño, mientras que en el noveno se dedica al proceso de renovación del compromiso, reubicación o retiro. El capítulo décimo está dedicado al proceso de recertificación.

El desarrollo de las competencias que requieren los adultos voluntarios, implica el involucramiento de todos aquellos que comparten con ellos la noble tarea de participar en la formación de niños y jóvenes, contribuyendo con ello al cumplimiento de la misión del Movimiento Scout. Este documento establece los componentes del Esquema Nacional de Formación, y pretende ser un instrumento que oriente la actuación de los diferentes niveles de la ASMAC, en pro de la misión.

¡Siempre listo para servir!

Comisionado Nacional de Formación

CAPÍTULO 1

LA POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout (PNAMS) es de aplicación nacional, e involucra la participación de los diferentes actores en la planificación, captación, inducción, formación, evaluación del desempeño y la vida Scout de los scouters y dirigentes que necesita la asociación para poder cumplir su objeto. La gestión de los Adultos en el Movimiento Scout que instrumentan los objetivos, y trabajan para el logro de la misión, contempla siete grandes áreas, a saber (ver figura 1):

- a. Planificación
- b. Captación
- c. Inducción
- d. Formación
- e. Evaluación del desempeño
- f. Vida scout
- g. Recompensas

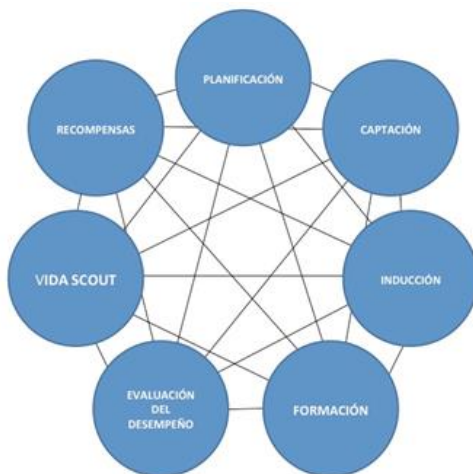
Estos componentes no están enunciados por su importancia en modo alguno, ni tampoco de acuerdo a su aplicación cronológica ya que todos son igualmente importantes, y su desarrollo es simultáneo e interdependiente.


La Planificación de los adultos en el Movimiento Scout es un proceso sistemático para identificar las necesidades de voluntarios, su tránsito y desarrollo dentro del movimiento, y que consta de tres

elementos articulados: planeación, ejecución y revisión.

La Captación es proceso planificado, sistemático y sostenido para identificar, invitar e incorporar adultos al movimiento scout. Se divide en dos partes: a) Reclutamiento, que se refiere a un proceso ordenado de búsqueda e invitación de dirigentes adultos para cubrir las necesidades detectadas, y b) Selección, mismo que ocurre después de evaluar al adulto que se integra a la asociación mediante un proceso estructurado y guiada por el Comisionado de Gestión Institucional de la Provincia, donde se determina entre ambas partes si el adulto está acorde al cargo que va a desempeñar, o se le darán sugerencias de participación dentro del Movimiento Scout.

Figura 1 Ciclo de vida del Adulto en el Movimiento Scout






La Inducción ocurre cuando el dirigente adulto seleccionado es acompañado en el proceso de integración que le permita:

- a) conocer las funciones de su cargo;
- b) tener un conocimiento inicial del Movimiento Scout;
- c) elaborar el acuerdo y compromiso mutuo con el grupo;
- d) ser nombrado para el cargo;
- e) seleccionar un Asesor Personal de Formación (APF),
- f) iniciar su desempeño; y
- g) acceder a la formación básica.

La Formación es un proceso permanente y continuo que mediante un sistema personalizado y flexible, ofrece a cada dirigente la oportunidad de recibir información general sobre el Movimiento Scout, y específica sobre la tarea o función, desarrollar las competencias necesarias para el desempeño exitoso en la tarea o función, y crecer y desarrollarse como persona. Tanto la Formación Básica como la Formación Posterior tienen dos líneas claras a seguir: Programa de Jóvenes y Dirección Institucional.

La línea formación de Programa de Jóvenes se especializa en la sección acorde a su compromiso: Manada de Lobatos, Tropa Scout, Comunidad de Caminantes o Clan Rover. La línea de Dirección Institucional se especializa en dos líneas de formación: Operación y Administración.

La Evaluación del Desempeño es un proceso sistemático de valoración de la actuación del adulto en su cargo. Ésta se realizará al menos una vez al año, de cada uno de los scouters y dirigentes,




considerando la opinión de los jóvenes scouts para que el adulto permanezca en el cargo, o en su defecto se integre en algún otro cargo o función en la cual se desarrolle con mayor eficacia. Esta valoración, denominada “Evaluación 360°”, en el que participarán el scouter o dirigente, el jefe inmediato, un compañero “par” y los jóvenes que formen su sección, grupo, provincia o territorio.

La Vida Scout comprende el desarrollo de la gestión del scouter o dirigente, con el Apoyo de la estructura organizacional del Movimiento Scout en la tarea. Este Apoyo a la Tarea es un proceso continuo de acompañamiento y tutoría al scouter o dirigente cuyos propósitos son: a) auxiliarlo y conducirlo en el cumplimiento de sus funciones; b) promover la mejora de su desempeño; c) estimular la formación continua; d) la revisión de tareas y desempeño; y e) la retención y promoción del mismo a otras responsabilidades que aprovechen su experiencia.

La Recompensa es el proceso de motivación a aquellos scouters o dirigentes que laboran dentro de la Asociación, y cuyos resultados se reflejaron en su evaluación personal 360°, e incluye los reconocimientos según los puntajes obtenidos, u otro tipo de recompensas determinadas por la ASMAC.

LOS PROCESO DE FORMACIÓN

La PNAMS identifica en el ciclo de vida de un Adulto en el Movimiento Scout, cuatro procesos de formación articulados entre sí: Inducción, Formación Básica, Formación Posterior y Formación Especializada. Cada uno de estos procesos incluye



una etapa de asesoría personal denominado “Apoyo a la Tarea” (ver figuras 2 y 3).

CONGRUENCIA ENTRE LAS POLÍTICAS NACIONALES

El marco conceptual y regulatorio de este documento lo forman los ordenamientos en vigor (Estatutos, Reglamento, Manuales de Operación de los diferentes niveles), así como las Políticas Nacionales de Voluntariado, de Programa de Jóvenes y de Adultos en el Movimiento Scout.

Figura 2. Ciclo de permanencia del Adulto en el Movimiento Scout

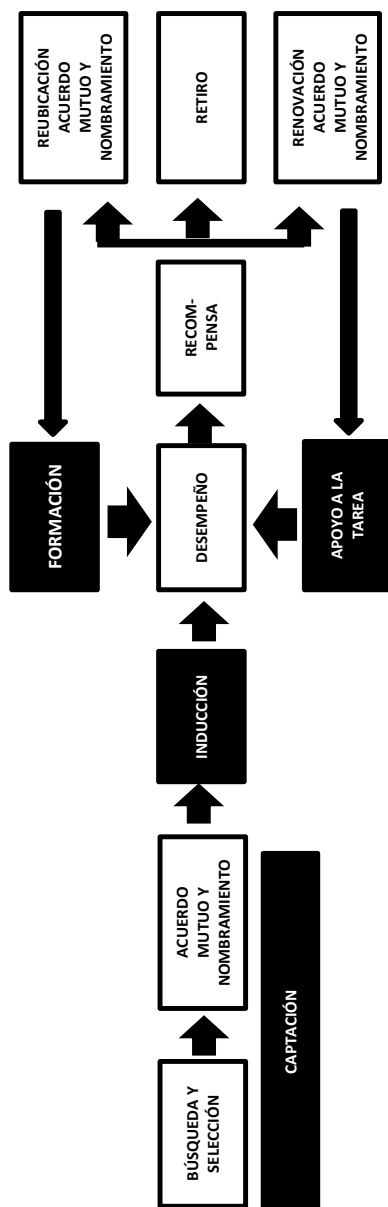
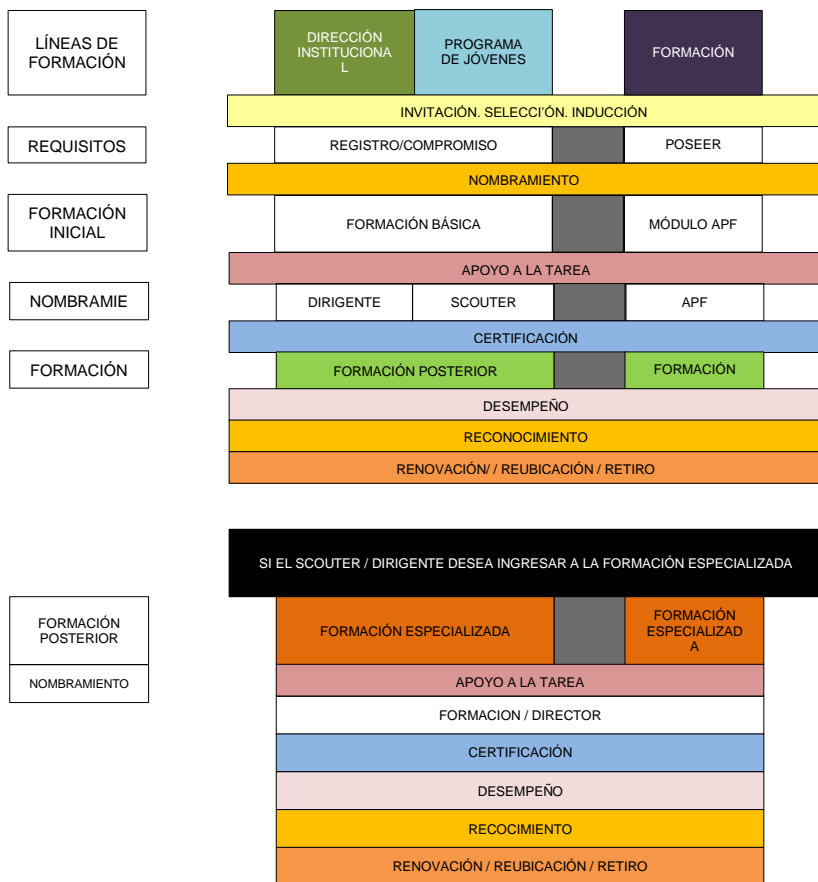


Figura 3. Componentes de la Formación



CAPÍTULO 2


LA ESTRATEGIA DE CAPTACIÓN E INDUCCIÓN

La captación es proceso planificado, sistemático y sostenido para identificar, invitar e incorporar adultos al movimiento scout.

Una vez evaluadas las necesidades de dirigencia adulta con la mayor precisión posible, es necesario planear, ejecutar y revisar las actividades de captación correspondiente a los niveles apropiados. En general, estas actividades deben realizarse en forma permanente como parte de la gestión habitual de cada uno de los niveles de la asociación, y no como campañas de reclutamiento de carácter excepcional.

El proceso de captación, al ser permanente y basado en las necesidades propias del grupo o territorio que se hayan detectado, permitirán que se reclute a los adultos que necesitamos, y así evitar incluir al primero en pasar, sin analizar previamente si es la persona adecuada, con el riesgo de incorporar adultos inadecuados para su cargo.

En esta etapa, se deben realizar las siguientes acciones: a) Identificar los grupos sociales que pudieran proveer los Adultos en el Movimiento Scout que se necesitan; b) Promover al Movimiento Scout en los grupos seleccionados; c) Ejecutar acciones individuales de captación y selección de acuerdo al perfil.




La promoción y difusión se realizará en grupos sociales cercanos a las actividades habituales del grupo, provincia o territorio. En ese proceso se proporcionará la información mínima necesaria para involucrar al adulto.

Considerando que el dirigente adulto tiene bajo su responsabilidad muchachos en período de formación y desarrollo, la captación y selección del adulto más adecuado al cargo no es un evento superficial o sencillo. Si bien los jóvenes adultos que egresan de la rama mayor poseen experiencia vivida en el Programa de Jóvenes, y pudiesen ser considerados como los mejores candidatos para responsabilizarse de una sección, deben de ser seleccionados de acuerdo al perfil de adulto requerido.

En la etapa de captación se proporcionará al candidato, de manera breve, información sobre el propósito del movimiento scout, las etapas formativas (secciones) que lo componen, los beneficios que recibe el muchacho que transita por nuestro movimiento y el papel del adulto voluntario para lograrlo. También se les dará a conocer los compromisos que contraerían: de tiempo, de formación, de control de su gestión y de involucramiento en los diferentes organismos a los que pertenecerá.

Una vez que el adulto ha manifestado su interés y ha sido seleccionado, éste participará en el proceso de Inducción. En esta etapa se le dará a conocer, en un proceso andragógico que sume un total de veinte horas de instrucción, la siguiente información: a) Misión, Visión y Objeto del Movimiento Scout; b) Valores que transmitimos (promesa y ley scout); c)



Breve historia del movimiento; d) Los objetivos educativos; d) La organización y la toma de decisiones en las secciones, enfatizando el empoderamiento juvenil y la vida de grupo; e) El grupo scout y el apoyo que le brinda la estructura local y nacional; f) El Método Scout; g) El acuerdo y compromiso mutuo y el plan personal de formación y h) Las competencias que se espera que desarrolle en su formación básica. Así mismo, participarán de manera vivencial en una reunión típica de sección (de aproximadamente dos horas) de cada una de las secciones del movimiento, en la que se muestre el funcionamiento de la estructura y el manejo del marco simbólico.


En el caso de optar por el proceso en línea, cuando las condiciones de participación lo permitan, se hará una sesión vivencial. En caso contrario, el adulto debe asistir, en lo posible, a una reunión de cada una de las secciones que forman el grupo scout al que se integrará.

CAPÍTULO 3

LAS BASES DEL ACUERDO Y COMPROMISO MUTUO

La elaboración del acuerdo y compromiso mutuo (ACM) requiere de un análisis serio de las actividades propias del cargo a desempeñar, conciencia del compromiso voluntario denominado “Promesa Scout”, vocación para conducir a los jóvenes en su proceso de crecimiento personal y un alto grado de compromiso que representa ser scouter o dirigente. En este sentido, es necesario definir claramente, los acuerdos relacionados a las funciones que el scouter o dirigente va a desarrollar, los apoyos que recibirá de parte de la Asociación, y los resultados que se espera de su gestión. Los acuerdos referidos constarán por escrito en el documento llamado “Acuerdo y Compromiso Mutuo” (ACM), que es un contrato de buena fe entre el adulto voluntario que se incorpora a un cargo en la organización, y la misma Asociación, representada por el jefe de grupo o responsable del nivel correspondiente.

El ACM es un convenio escrito en el que se establecen las condiciones, atribuciones y compromisos de trabajo en el cargo, el período de desempeño de la función por parte del adulto, y los apoyos que le serán proporcionados para el mejor ejercicio del cargo que se asume. La estructura, a través de su representante, se compromete a asesorar y acompañar a los aspirantes en todo su




proceso de aprendizaje, formación y desempeño. De esta definición surgen los siguientes objetivos del ACM:

- Asegurar que se trabaje en el logro de objetivos concretos dentro del Movimiento Scout, de acuerdo a las metas de la Asociación en cada uno de sus niveles.
- Definir el apoyo que la ASMAC otorgará al adulto en el ejercicio de su función.
- Evaluar objetivamente el cumplimiento de los objetivos establecidos, de acuerdo con las competencias del adulto y lo que se requiere en la organización.
- Reconocer al adulto por el logro de sus metas.

El ACM es realizado por el adulto que se está incorporando a un cargo del movimiento scout, pudiendo ser:

- a) Un adulto que asume por primera vez el cargo.
- b) Un adulto que tras concluir su compromiso en un cargo, decide iniciarse en algún otro.
- c) Un adulto que al concluir el período de su ACM, decide iniciar un nuevo período en el mismo cargo.
- d) Un adulto que se reincorpora al movimiento scout después de algún tiempo de inactividad.




En el caso de los adultos que por primera vez asumen un cargo en la ASMAC, el acuerdo y compromiso mutuo se elabora tras haber realizado el proceso de inducción, previo al curso de formación básica y a la certificación de sus competencias. En el caso de adultos que ya forman parte de la Asociación y que desean renovar su compromiso en el mismo cargo o comprometerse en algún otro, el ACM se elabora poco antes de concluir la labor que desempeña actualmente, para que al momento de iniciar su nueva labor o nuevo período, se tengan claras las metas a lograr y los apoyos que se recibirán para lograrla, incluyendo su certificación en el nuevo cargo, o bien su re-certificación.

El adulto que se renueva en el cargo o que asume uno nuevo, deberá demostrar que posee las competencias necesarias para dicho cargo, mismas que deben ser certificadas por la Comisión Nacional de Formación, y continuar con su formación a través de las oportunidades de formación posterior, con miras al perfeccionamiento continuo, por lo que su acuerdo y compromiso mutuo deberá incluir metas a lograr en este sentido.

Para los cuatro casos enunciados anteriormente, quienes apoyan en la elaboración del ACM son: la Comisión Nacional de Formación y la Comisión Nacional de Fortalecimiento al Voluntariado, ambas a través del representante institucional de la organización en el nivel correspondiente, el consejo respectivo, y el jefe inmediato.

Es importante recalcar que el ACM se elabora después del proceso de inducción (si es de nuevo ingreso) y antes de la formalización del



nombramiento. El consejo del nivel, responsable de aprobar el cargo, debe de cuidar este requisito.

El acto formal en el que se entrega la insignia de liderazgo y el cordón para el silbato, se realiza una vez que el ACM se ha elaborado y firmado por las partes. En este acto, el representante del consejo al que pertenezca será quien tome la Promesa Scout (la renovará en el caso de que ya la haya realizado con anterioridad) y la Promesa del Dirigente al adulto que se dispone a establecer su compromiso.

La promesa del Dirigente es una adaptación de la Promesa de Patrulla:

“Yo prometo hacer mi mejor esfuerzo al
cumplir mi misión,
quererlos como hermanos,
ser leal a mi grupo (provincia, la
Asociación),
y no desanimarme jamás”


En el caso de que el adulto no haya realizado su Promesa Scout, la hará en ese mismo acto, previo a la Promesa del Dirigente, recibiendo la insignia de compromiso (la flor de Lis). Las insignias y cordones correspondientes se encuentran descritas en el ordenamiento relativo al uniforme.

CAPÍTULO 4

EL ESQUEMA DE FORMACIÓN BÁSICA

El dirigente que ha concluido el proceso de Inducción, y que ha seleccionado a su Asesor Personal de Formación (APF) podrá iniciar la formación básica. Esta se concentra en la adquisición y desarrollo de competencias que el Scouter o Dirigente necesita para un ejercicio estandarizado del cargo. El proceso de formación para esta etapa se concentra en las acciones que permitan que el Scouter o Dirigente sean competentes para realizar los quehaceres que habitualmente ejecutan aquellas personas que ocupan un cargo similar.


La formación básica es un proceso en el cual el actor principal es el Scouter o Dirigente, quién es el responsable de su propia formación, acompañado por hermanos scouts con mayor experiencia. Este proceso es modular, y cada uno de estos módulos está orientado a desarrollar al menos una de las competencias que están definidas en el documento llamado “Esquema de Formación Básica”. El proceso de formación básica es responsabilidad de la provincia, y es conducido por un Director de Formación certificado (ver Figura 4). La enseñanza es personalizada. El centro de interés dentro de la estrategia de adultos en el Movimiento Scout es el scouter o dirigente y no el sistema. Así, se privilegiará al aprendizaje sobre la enseñanza, y la evidencia de la demostración habitual de la



competencia sobre la acumulación de conocimientos y habilidades, reconociendo que los medios y el contenido pueden ser de inmejorable calidad, pero si no resultan en un aprendizaje significativo para el participante, y si no contribuyen a desarrollar competencias, el esfuerzo habrá sido insuficiente.

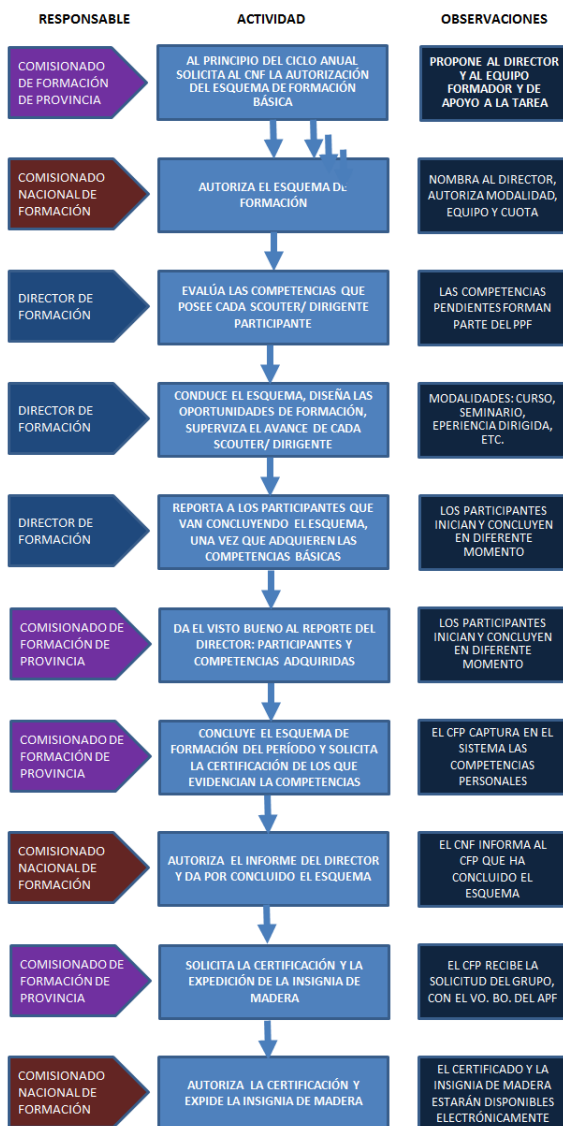
El scouter o dirigente en formación es reconocido como una persona con características particulares, donde se conjugan diferentes aspiraciones, intereses, necesidades, capacidades y limitaciones. El objetivo consiste en reducir la brecha entre el perfil inicial de quien ingresa al Movimiento Scout y el perfil que éste debe reunir para cumplir su función. Es necesario conocer y reconocer las competencias que ya posee cada persona que se incorpore al proceso de formación, buscando adquiriera aquellas capacidades que no posee, para el buen desempeño de la responsabilidad de su cargo. Así, el proceso inicia con un diagnóstico que hará el Director de Formación de cada uno de los adultos participantes en el proceso.


La duración de la etapa de formación básica está determinada por la adquisición de las competencias requeridas, y no por un plazo específico. Un período normal de formación básica es entre nueve y doce meses. El desarrollo de competencias implica que se combinen saberes, destrezas y actuaciones, e interactúen en forma conjunta con los valores personales, para resultar en comportamientos integrados y complejos. El desarrollo de una competencia es la evolución natural del conocimiento, la habilidad y la actitud en demostraciones habituales eficientes, que al integrarse con el individuo y su



experiencia, evidencian grado de dominio en el trabajo cotidiano.

Figura 4. Procedimiento de la Formación Básica





El Scouter o Dirigente dosifica el desarrollo de las competencias obligatorias, de acuerdo a sus intereses personales y a su tiempo disponible, mismas que se amalgaman con las competencias elegidas por él mismo para constituir el conjunto de las Competencias Básicas. El Scouter o Dirigente trabaja en la adquisición de dichas competencias con su APF, aprovechando las oportunidades de formación que oferte la Provincia. La fuerza de esta etapa radica en el eje: APF ↔ Plan Personal de Formación ↔ acompañamiento.

La Política Nacional de Programa de Jóvenes define al scouter y al dirigente. Esta definición identifica las competencias que cada uno de ellos debe desarrollar. Así, las unidades de competencias se agrupan de la siguiente manera:


Scouter:

1. Conducción del Programa de Jóvenes
2. Desarrollo de niños y jóvenes
3. Administración de la sección
4. Evaluación de la progresión
5. Uso de ordenamientos

Dirigente:

1. Animación Territorial del Programa de Jóvenes
2. Desarrollo de niños y jóvenes
3. Administración del Grupo Scout
4. Liderazgo y dinámica de grupos
5. Uso de ordenamientos


En estos módulos obligatorios los scouters y dirigentes aprenderán a desarrollar por sí mismos, y



de manera permanente las competencias ya señaladas, acorde a su cargo, por lo que se privilegiará el desarrollo de la competencia esencial “aprender a aprender”.

No hay que olvidar que una competencia se adquiere, por lo que la formación a través de los cursos es una de las muchas fuentes que se brindan para el desarrollo de las mismas. Las actividades cotidianas de nuestra vida, las habituales del escultismo, la recreación y los pasatiempos -entre otros-, generan experiencias que a su vez pueden desarrollar competencias, por lo que es importante tomar esto en cuenta.

El desarrollo de la competencia va más allá de la adquisición de destrezas o comportamientos; requiere la aplicación de los conocimientos aprendidos y de las habilidades y actitudes desarrolladas, por lo que se requiere de un período de práctica supervisada (por el APF, sus jefes inmediatos y los otros scouters y dirigentes miembros del Grupo Scout o nivel correspondiente), lo que es una aplicación más del principio de aprendizaje por la acción que el mismo Método Scout postula. Al concluir esta práctica supervisada (llamada Apoyo a la Tarea), se solicita a la Provincia inicie el trámite de certificación, habiendo evidenciado el adulto: a) que desarrolla su función poniendo en práctica las competencias adquiridas; b) que ha elaborado su Plan Personal de Formación (PPF) y le hayan conferido el nombramiento respectivo; y c) que cuenta con el acuerdo del Consejo de Grupo (o del nivel correspondiente).



El certificado, cuya vigencia es de tres años a partir de la fecha de expedición, indica que el Scouter o Dirigente posee las competencias mínimas necesarias para el ejercicio estandarizado del cargo. Además, el adulto certificado recibirá la Insignia de Madera, la pañoleta de Gilwell (que lo hace miembro del Grupo 1 de Gilwell) y el documento correspondiente que lo avale. Los maderos y el nudo de Gilwell también se portarán con la pañoleta que el adulto utiliza en lo cotidiano.

El collar con su par de maderos y el nudo y la pañoleta de Gilwell son los símbolos tradicionales de la formación de adultos y se deberán portar en toda oportunidad de formación o en las reuniones del Grupo 1 de Gilwell, y en aquellas actividades que señale la reglamentación sobre el uso del uniforme.

Construcción y alineación de competencias


Proceso de formación	Competencias						Función
Básica Scouter	Conducción del Programa de Jóvenes	Desarrollo de niños y jóvenes	Evaluación de la progresión	Administración de la sección	Uso de ordenamientos	Habilidades personales	Desarrollo personal
	Animación del Programa de Jóvenes	Características y desarrollo de niños y jóvenes	Liderazgo y dinámica de grupos	Administración del grupo scout	Uso de ordenamientos	Habilidades personales	Desarrollo personal
Asesor personal de formación	Operación del Programa de Jóvenes		Tutoría y acompañamiento	Conducción de procesos de autoaprendizaje	Resolución de conflictos	Desarrollo de proyectos educativos	Intervención educativa
	Análisis del Programa de Jóvenes		Comunicación efectiva	Administración de la formación	Resolución de conflictos	Diseño de materiales	Trabajo en equipo
Formador	Adaptación del Programa de Jóvenes	Actualidades en desarrollo de niños y jóvenes	Diseño de procesos de evaluación	Dirección de procesos de formación	Análisis de ordenamientos y legislación	Uso de tecnologías de la información y comunicación	Trabajo colaborativo

CAPÍTULO 5

EL APOYO A LA TAREA


El Apoyo a la Tarea es la asesoría continua, seguimiento educativo directo y personal durante un periodo determinado. Este seguimiento es compartido por todos los integrantes de la ASMAC que tengan contacto directo con el scouter/ dirigente, contribuyendo oportunamente con la detección de oportunidades de formación en los temas que sean necesarios para el buen desempeño del cargo. Diversas situaciones motivan a una especial atención y un apoyo directo a la tarea. Algunos ejemplos son:

1. El Scouter/ Dirigente desconoce las funciones propias de su cargo.
2. Los integrantes de la sección participan escasamente en actividades al aire libre y de contacto con la naturaleza.
3. Los muchachos participan poco en proyectos con desarrollo comunitario.
4. Los elementos simbólicos de la sección no existen o se usan poco.
5. El avance personal del muchacho en su progresión es poco evidente.
6. La sección utiliza signos o símbolos diferentes a los establecidos en los ordenamientos.
7. El Scouter/ Dirigente se resiste a actualizarse.

- 
8. El Scouter/ Dirigente no informa adecuadamente de las actividades que realiza.
 9. No existen procesos de enlaces, o los muchachos se pierden al cambiar de sección.
 10. La sección no incrementa su membresía.

El Apoyo a la Tarea inicia desde que el Scouter o Dirigente es seleccionado. En esta etapa, el responsable del Consejo de Grupo (o del órgano al que pertenezca) y del jefe inmediato superior deberán garantizar que el Scouter/ Dirigente seleccionado comprenda y acepte los principios contenidos en la Promesa y la Ley Scout, conoce las funciones propias de su cargo, ha leído los antecedentes históricos del Movimiento Scout mundial, nacional y local, incluyendo los aspectos relevantes de la vida del fundador, así como los aspectos generales, tanto del funcionamiento de la sección como del cargo que habrá de desempeñar. En esta etapa, el scouter o dirigente deberá elegir a un Asesor Personal de Formación (APF), quién lo auxiliará durante la formación básica a elaborar su Plan Personal de Formación (PPF) y a establecer el acuerdo y compromiso mutuo con la ASMAC de trabajar en pro del Movimiento Scout.

El acompañamiento del APF busca ser garante de que el proceso de aprendizaje se cumple de la manera más provechosa posible. Es por esto que el APF junto con el Consejo del nivel al que pertenece el adulto, avalan que reúne las condiciones para ser certificado, realizando el acompañamiento en la tarea y la evaluación del desempeño. Sin embargo, otros adultos pueden incidir en el acompañamiento, como es el caso de los Subcomisionados de Programa de



Jóvenes de la Sección, o el Comisionado de Gestión Institucional de la Provincia, buscando todos ellos que el Scouter/ Dirigente adquiriera las competencias para el ejercicio del cargo.

Durante el proceso inicial de apoyo a la tarea, el scouter o dirigente se auxiliará del APF para conocer los fundamentos del movimiento scout: Misión, visión, principios y valores fundamentales, método, historia, organización y las funciones propias de su cargo. Esta información puede ser proporcionada por el grupo scout o por la provincia o territorio, ya sea en forma de módulo presencial de formación, por medio de lectura de documentos o libros de la ASMAC, o apoyándose de información disponible en los procesos de formación en línea.

Es recomendable que en este periodo se permita a la persona en formación la oportunidad de actuar como observador de otros dirigentes que desarrollen su misma función, lo que le permitirá adquirir mayores elementos y la búsqueda de estrategias para enfrentar en la práctica las tareas que le corresponden.

Es en el proceso inicial de Apoyo a la Tarea donde se perfecciona el compromiso que han adquirido mutuamente el Scouter/ Dirigente y quien representa a la ASMAC según el nivel de la estructura que se trate. Este compromiso está representado por las insignias correspondientes de compromiso y de cargo.


LA RED PROVINCIAL DE APOYO A LA TAREA



Dada la importancia de la orientación y conducción del APF, la CFP organizará la Red Provincial de Apoyo a la Tarea (RPAT). La RPAT es un comité auxiliar del Consejo de la Provincia, integrado por dirigentes de niveles, coordinado por el Comisionado de Formación de Provincia, para facilitar el acompañamiento de los scouters y dirigentes en su desempeño. Las actividades a realizar serán señaladas por escrito, considerándose un equipo de trabajo temporal. Está integrado por células (grupos de APF y Tutores) que trabajan en red. Su propósito es facilitar la tarea de acompañamiento a los scouters o dirigentes en formación. La célula es coordinada por un Tutor y se integra con varios APF, especializándose por línea de formación: Programa de Jóvenes y Dirección Institucional. Para el caso de formación, la célula estará integrada por formadores, coordinada por un Director de Formación, para darle apoyo a la tarea de los formadores en proceso de formación.

La existencia de la red de APF contribuye a la interacción de las Comisiones de la Provincia en el trabajo del Scouter y Dirigente, ya que los APF son propuestos por la CFP, mientras que los tutores lo son por la Comisión de Programa de Jóvenes y la Comisión de Gestión Institucional de la provincia, respectivamente, lo que permite que los acuerdos del Consejo de Provincia relativos a la formación y a la actualización en Programa de Jóvenes y en Dirección Institucional permeen de manera práctica a los Scouters y dirigentes.

Para que la red de Apoyo a la Tarea funcione con eficiencia, se hace necesaria la existencia de un sistema de formación descentralizado que permita



capacitar eficientemente a los APF y que esté distribuido en todas las zonas geográficas del territorio provincial en las que existan grupos scouts, todo esto bajo la coordinación de la CFP.

La CFP procurará que la proporción sea de un máximo de cuatro adultos a asesorar por cada APF. Esta comisión debe tomar las provisiones necesarias para que se alcance dicha proporción.

Los tutores y APF deben estar en capacitación y actualización continua para renovar su certificación por un periodo de tres años.


CAPÍTULO 6

LA FORMACIÓN POSTERIOR

La formación posterior es el proceso habitual y permanente de adquisición de competencias necesarias para el buen desempeño del cargo, adicional a las competencias básicas.

La formación es un proceso continuo que implica la adquisición de las competencias en materia de:

- Seguridad de los muchachos, prevención de riesgos y protección civil.
- Primeros auxilios, siete acciones para salvar una vida y prevención de accidentes.
- Conocimiento del muchacho, su entorno, las influencias actuales, los deseos y aspiraciones de la juventud.
- Formación en valores, desarrollo de la espiritualidad, conocimiento de la religión o religiones mayoritarias de la sección.
- Técnicas de campismo y vida al aire libre.
- Desarrollo sustentable, protección a medio ambiente, armonía ecológica, campismo sustentable.
- Desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicación, uso de redes sociales, computadoras e Internet.
- Técnicas de planeación estratégica, administración de la sección, conducción eficiente de reuniones.

- 
- Liderazgo, comunicación, resolución de conflictos.
 - Elaboración y conducción de proyectos, técnicas y corrientes pedagógicas actuales, constructivismo, desarrollo de competencias.
 - Desarrollo de muchachos con capacidades diferentes, inclusión, equidad de género, hermandad mundial.
 - Y las que requiera la particularidad geográfica, cultural, social y de desarrollo del medio social en el cual se desenvuelve el grupo scout.

La temática será propuesta por los interesados al CFP quién solicitará al Director de Formación correspondiente para que éste diseñe la competencia correspondiente y la registre el CFP en el Registro Nacional de Competencias, si así lo considera conveniente. El registro permite conocer las necesidades de formación posterior de las diferentes zonas del país, así como reconocer la participación de formadores y directores para fines de recertificación.

Las competencias adquiridas por el scouter o dirigente en instituciones de sólido prestigio profesional o académico pueden ser reconocidas para fines curriculares scout, incorporándolas en el expediente electrónico del scouter o dirigente por el CFP.


Los reconocimientos deberán indicar las horas teórico-prácticas de instrucción, así como las horas de apoyo a la tarea y el mecanismo de reconocimiento (certificación) de la competencia adquirida.

CAPÍTULO 7

LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA

La formación especializada es el proceso de formación que tiene la ASMAC de proveerse de capital humano especialista que le permita diseñar, conducir e implementar: a) esquemas de formación; b) adecuaciones al Programa de Jóvenes; c) cambios en los procesos de Dirección Institucional y d) procesos de apoyo a la tarea. Así, esta modalidad de formación tiene como propósitos:

- a) Profundizar y valorar la filosofía y las bases del proyecto educativo de la asociación en el contexto de la realidad nacional;
- b) Desarrollar competencias y unificar criterios de los formadores, tutores, gestores y directores sobre cómo formar en competencias y apoyar en la tarea, privilegiando los elementos del Método Scout y la estructura de la sección;
- c) Unificar criterios acerca de la formación en valores;
- d) Desarrollar competencias en cuanto a la planeación, ejecución y revisión de esquemas de formación y de apoyo a la tarea en cualquier nivel de la estructura; y
- e) Proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para el mejor desempeño de los equipos de formación.




La Formación Especializada tiene tres líneas de trabajo: Formación, Dirección Institucional y Programa de Jóvenes (ver figura 3). Todas ellas requieren que el scouter o dirigente acredite las competencias necesarias de la formación básica del formador: la formación de APF.

En la línea de Formación, tras la certificación de APF, la siguiente etapa especializada es la certificación como Formador.

El siguiente nivel de especialización permitirá certificarse como Director de Formación.

La certificación de APF, Formador, o Director requiere:

- a) El cumplimiento del perfil mínimo del formador.
- b) La preparación suficiente en Programa de Jóvenes, operación y funcionamiento de la estructura de la ASMAC, animación territorial, así como las competencias de evaluación por observación y de apoyo en la tarea;
- c) Demostrar que posee la experiencia suficiente para desempeñar la actividad; y
- d) La adscripción al equipo provincial de formación correspondiente, o bien al equipo nacional. La adscripción a una provincia no implica exclusividad, ya que todos forman parte del Equipo Nacional de Formación.
- e) Evidenciar el cumplimiento de los encargos



Dada la especialización que requiere cada calidad de dirigente (formador y director de formación), bastará con certificarse en una de esas calidades, y si así es de su interés, adquiera las competencias adicionales que complementen el trabajo principal que desarrolla.

La Formación Especializada la componen los siguientes esquemas:


1. Formación de Asesores Personales de Formación
2. Formación de Formadores.
3. Formación de Directores de Formación

Cada esquema lo forman un grupo de competencias obligatorias y al menos un par de competencias seleccionadas por el propio participante.

En la Formación Especializada, es requisito que el scouter o dirigente posea la certificación y experiencia mínima de un año posterior a la obtención de la Insignia de Madera para iniciar la formación inicial o básica del formador: la formación de APF.

La formación de Asesores Personales de Formación (APF)

La PAMS define al APF de la siguiente manera: *“Un Asesor Personal de Formación contribuye con asesoría y apoyo a la tarea en el sitio al Scouter y Dirigente, en la aplicación y animación del Programa de Jóvenes, para que ellos conduzcan la progresión personal de sus muchachos, y construyan el ambiente que permita el desarrollo de experiencias significativas del muchacho. La asesoría y el apoyo a la tarea que requieren la conducción del Programa de*



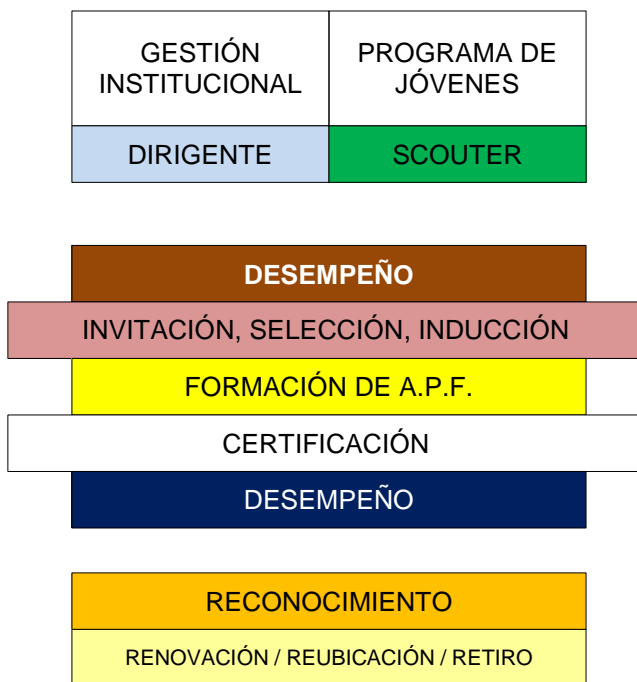
Jóvenes son facilitados por adultos comprometidos y formados en técnicas de acompañamiento y comunicación efectiva, contribuyendo en todo momento a la oferta de actividades Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras para el muchacho, el desarrollo de la vida de grupo y la aplicación del método Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.”.

Las competencias a desarrollar son:

1. Operación del programa de jóvenes
2. Comunicación efectiva
3. Tutoría y acompañamiento
4. Conducción de procesos de acompañamiento
5. Resolución de conflictos
6. Desarrollo de proyectos educativos
7. Intervención educativa


El proceso de formación y acompañamiento del APF se ilustra en la figura 5, y se encuentra desarrollado en el documento “Esquema de Formación de Asesores Personales de Formación”.

Figura 5. Formación de Asesores Personales de Formación (APF)



La formación de Formadores.

Un Formador conduce experiencias de formación y acompañamiento para la aplicación del Programa de Jóvenes de su territorio (provincia, región o nacional), para que los scouts o dirigentes adquieran las competencias necesarias para su función. Las experiencias de formación tanto en módulos de formación básica como posterior como también durante el acompañamiento y la tutoría, son conducidas por adultos comprometidos y formados, vigilando que se cumplan las políticas de Programa



de Jóvenes y de Adultos en el Movimiento Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Las competencias a desarrollar son:

1. Análisis del Programa de Jóvenes
2. Preparación y conducción de oportunidades y sesiones de formación
3. Evaluación del aprendizaje y la formación
4. Administración de la Formación
5. Resolución de conflictos
6. Diseño de materiales
7. Trabajo en equipo


El proceso de formación y acompañamiento del Formador se ilustra en la figura 6.

Figura 6. Formación Formadores



La formación de Directores de Formación.

Un Director de Formación conduce procesos de formación y tutoría para la aplicación del Programa de Jóvenes de su territorio (provincia, región o nacional), para que los scouts o dirigentes adquieran las competencias necesarias para su función. El proceso de formación y tutoría es conducido por adultos comprometidos y formados, tanto en módulos de formación básica como posterior, así como también en procesos de animación, vigilando que se cumplan las políticas de Programa de Jóvenes y de Adultos en el Movimiento Scout, considerando



la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Las competencias a desarrollar son:

1. Adaptación del Programa de Jóvenes
2. Actualidades en el desarrollo de niños y jóvenes
3. Diseño de procesos de formación
4. Diseño de procesos de evaluación
5. Dirección de procesos de formación
6. Análisis de ordenamientos, y legislación
7. Uso de Tecnologías de información y comunicación
8. Trabajo colaborativo

El proceso de formación y acompañamiento del Gestor y del Director se ilustra en la figura 7.

Figura 7. Formación de Directores



CAPÍTULO 8

LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

La evaluación al desempeño es el proceso de valoración y verificación del cumplimiento las funciones relativas al cargo del scouter/dirigente, de acuerdo a su nombramiento. Incluye la verificación de la puesta en práctica de las competencias adquiridas, su formación continua (básica y posterior), el cumplimiento del plan de sección o grupo (Ruta a la Excelencia), las metas anuales de la sección, la oferta de actividades DURAS¹ a los muchachos de su sección y la vida de grupo (que promueva el liderazgo juvenil y la mejora personal del muchacho).

La evaluación al desempeño se realiza bajo el concepto de evaluación 360°, que implica conocer la percepción del trabajo realizado por parte de sus superiores, sus pares, sus subordinados (si los tuviese) y sus muchachos.

¹ DURAS: Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras

CAPÍTULO 9

EL PROCESO DE RECERTIFICACIÓN

Antes del término del plazo del certificado, el adulto podrá recertificarse demostrando desempeño eficiente en su cargo, y que se ha mantenido actualizado. El proceso podrá iniciarse seis meses antes del término de la vigencia del certificado.


El adulto certificado que cambie de cargo, deberá adquirir las competencias necesarias para desempeñar la nueva función, por lo que nuevamente contará con el apoyo de un nuevo APF; al concluir su formación podrá certificarse en su nuevo cargo.

El adulto certificado usará los símbolos de la formación básica: el collar con dos cuentas de madera (Insignia de Madera), el nudo y la pañoleta de Gilwell. Si el certificado se vence, se dejará de portarlos.

En el caso de la certificación de Formador o Director, los adultos usarán el tercero o cuarto madero según corresponda, y lo dejarán de portar al vencerse el certificado.

Para recertificarse, el interesado deberá evidenciar:

- a) El cumplimiento del perfil del cargo en el que se certifica.
- b) El dominio y uso de las competencias básicas del scouter o del dirigente, según corresponda a su cargo. En caso de que se recertifique en una calidad (formador, etc.),



evidenciará el dominio y uso de las competencias de dicha calidad.

- c) La actualización en Programa de Jóvenes.
- d) La participación activa en la Comisión Nacional de Formación o en la de la Provincia con la que colabore, en elaboración de materiales, revisión de los mismos y/o producción de apoyos.
- e) El cumplimiento razonable de su acuerdo y compromiso mutuo anterior.
- f) La adquisición de al menos una competencia adicional a las básicas que requiere su certificación.


CAPÍTULO 10

DEFINICIONES FUNDAMENTALES EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

Acompañamiento y tutoría: Proceso de asesoría y conducción personal que realiza un Tutor con un scouter o dirigente, para contribuir al desarrollo de las competencias necesarias para el desarrollo de su cargo.

Acompañamiento y tutoría especializada: Proceso de asesoría y conducción personal que realiza un Tutor (Director) con un formando (scouter o dirigente), para animar su participación en actividades de formación o tutoría en su territorio (provincia, región o nacional), y lo guía en la selección de experiencias de formación suficientes para que adquieran las competencias necesarias para su función.

Asesor Personal de Formación: Un Asesor Personal de Formación anima la participación del scouter o dirigente de su territorio (provincia, región o nacional), y lo guía en la selección de experiencias de formación suficientes para que adquieran las competencias necesarias para su función. La asesoría y el acompañamiento que permiten aplicar el Programa de Jóvenes, son conducidos por adultos comprometidos y formados en técnicas de asesoría y acompañamiento, vigilando que se cumplan las políticas de Programa de Jóvenes y de Recursos Adultos,




considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Comisión Nacional de Formación: Organismo integrante de la Dirección Nacional de Métodos Educativos encargada de proveer de lineamientos de formación a la ASMAC, así como de formar a los recursos adultos que necesita, de acuerdo a los requerimientos de la estructura.

Coaching: Metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento de una persona que asume el rol del *coach* (maestro) y otra que asume el rol de *coachee* (aprendiz).

Competencia: Habilidad para satisfacer exigencias complejas de manera satisfactoria, o para llevar a cabo una tarea o una actividad. Es una combinación de diferentes factores: conocimientos adquiridos, habilidades prácticas (para hacer y aprender), motivaciones y valores personales, actitud ante diferentes situaciones, emociones y otros comportamientos sociales. Estos factores actúan de manera conjunta para una acción eficaz, ante una situación particular.


Cuarto Madero: Son dos maderos adicional que se agrega a la Insignia de Madera, uno por lado. Es símbolo de la formación de Director



de Formación que posee el scouter o el dirigente, de acuerdo al diseño establecido en el Manual del Uniforme y de Imagen Institucional.

Director de Formación: Un Director de Formación conduce procesos de formación básica, posterior y especializada así como procesos de tutoría y animación territorial para que los Scouters y dirigentes adquieran las competencias necesarias para la conducción del Programa de Jóvenes del territorio asignado (provincia, región o nacional), para que los scouters o dirigentes adquieran las competencias necesarias para su función. El proceso de formación, animación territorial y tutoría es conducido por adultos comprometidos y formados, tanto en diseño de procesos de formación como de evaluación, vigilando que se cumplan las políticas de Programa de Jóvenes y de Adultos en el Movimiento Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características actuales de los muchachos, apoyándose los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Dirigente: Un Dirigente Scout anima la aplicación del Programa de Jóvenes con los muchachos de su Grupo Scout (provincia o territorio), para que ellos avancen en su progresión personal y procura el ambiente que permita el desarrollo de experiencias significativas del muchacho. El apoyo y la animación territorial que conlleva el Programa de




Jóvenes es facilitado por adultos comprometidos y formados, tanto en las actividades de Grupo (provincia o territorio), vigilando en todo momento el desarrollo de actividades Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras para el muchacho, la vida de grupo y la aplicación del método Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Formación básica: Conjunto organizado de módulos de formación, cuyo contenido busca estandarizar los conocimientos mínimos del scouter o dirigente para el ejercicio de su cargo.

Formación posterior: Conjunto organizado de experiencias de formación, cuyo contenido busca profundizar los conocimientos del scouter o dirigente para el ejercicio de su cargo.

Formación especializada: Conjunto organizado de módulos de formación, cuyo contenido busca estandarizar los conocimientos necesarios para desarrollar otras funciones, como la asesoría personal de formación, la tutoría, la formación, la dirección de la formación o la gestoría.


Formador: Un Formador conduce experiencias de formación y acompañamiento para la



aplicación del Programa de Jóvenes de su territorio (provincia, región o nacional), para que los scouters o dirigentes adquieran las competencias necesarias para su función. Las experiencias de formación tanto en módulos de formación básica como posterior como también durante el acompañamiento y la tutoría, son conducidas por adultos comprometidos y formados, vigilando que se cumplan las políticas de Programa de Jóvenes y de Adultos en el Movimiento Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Insignia de Madera: Cordón de cuero unido con un nudo en la parte inferior, del cual cuelgan en sus extremos dos cuentas de madera. Es símbolo de la formación básica del scouter y dirigente, de acuerdo al diseño establecido en el Manual del Uniforme y de Imagen Institucional. Junto con la pañoleta y el nudo de Gilwell forman parte de los símbolos de pertenencia al Grupo 1 de Gilwell.

Mentoring: El European Mentoring and Coaching Council lo define como la “ayuda que una persona da a otra para hacer transiciones significativas en conocimiento, trabajo o pensamiento”. Entendemos por *mentoring* el proceso por el cual una persona experimentada ayuda en el desarrollo




personal y profesional a otra, mediante la confianza y el compromiso

Módulo: Conjunto de experiencias de formación que conducen al logro de aprendizajes significativos y transferencia del conocimiento a situaciones novedosas.

Nudo de Gilwell: Nudo denominado “cabeza de turco”, confeccionado de tira redondeada de cuero, que es entregado al participante al haber concluido los módulos obligatorios de la formación básica, de acuerdo al diseño establecido en el Manual del Uniforme y de Imagen Institucional.

Pañoleta de Gilwell: Pañoleta de color rosa pálido con el tartán de McLaren en la parte posterior, de acuerdo al diseño establecido en el Manual del Uniforme y de Imagen Institucional.

Scouter: Un scouter implementa la aplicación del Programa de Jóvenes con los muchachos de su sección, para que ellos avancen en su progresión personal, y con el fin de acercarlos al perfil de egreso enunciado en el proyecto educativo. El aprendizaje que conlleva el Programa de Jóvenes es facilitado por adultos comprometidos y formados, tanto en las actividades fijas como en las variables de la sección, procurando en todo momento el aprendizaje por medio de la acción- reflexión, la vida de grupo y la aplicación del método Scout, considerando la Misión, el Objeto del



Movimiento Scout y las características de los muchachos, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Tercer Madero: Es el madero adicional que se agrega a la Insignia de Madera. Es símbolo de la formación de formadores y tutores del scouter y dirigente, de acuerdo al diseño establecido en el Manual del Uniforme y de Imagen Institucional.



CAPÍTULO 11

LOS PROCESOS DE FORMACIÓN



Captación

Invitación

Acompañamiento



Inducción

Curso inductivo

Apoyo a la tarea

PROCESO

**Esquema de
Formación Básica**

OBJETIVOS Adquirir y desarrollar las competencias que se necesitan para el ejercicio estandarizado de su cargo.	ETAPAS <ol style="list-style-type: none">1. Etapa curso o Asesoría Personalizada2. Apoyo a la tarea3. Obtención del Nudo de Gilwell4. Otorgamiento de la Insignia de Madera
	MINIMO/MAXIMO DE PARTICIPANTES En curso: 18/124 No curso: 6/20
	DURACION 80 hrs. presencial 40 hrs. de tutoría

COMPETENCIAS DESARROLLAR Conducción de programa de jóvenes. Desarrollo de niños y jóvenes. Evaluación de la progresión. Administración de la sección.	A IMPARTE EL CURSO Equipo nacional de formación
	APOYO A LA TAREA Asesor personal de formación Formador Jefe inmediato y Jefe de Grupo

<p>Uso de ordenamientos. Desarrollo personal. Más: dos competencias personales</p>	<p>PAUTAS DE EVALUACION</p> <p>Aprobación de las siete competencias Verificar las pautas de evaluación en la Guía correspondiente</p>
--	---

<p>ACUERDO Y COMPROMISO MUTUO</p> <p>Requiere de ACM</p>	<p>PLAN PERSONAL DE FORMACION</p> <p>Requiere PPF</p>
--	---

<p>OBSERVACIONES</p> <p>El esquema concluido tiene vigencia de dos años para solicitar la certificación</p>

PROCESO

Acuerdo y Compromiso Mutuo

OBJETIVOS Formalizar las funciones y metas del scouter que servirán de base para su evaluación de desempeño.	ETAPAS 1, Diálogo Jefe inmediato/ participante
	MINIMO/MAXIMO DE PARTICIPANTES 1-4
	DURACION 2 Horas

DOCUMENTO A EMITIR <ul style="list-style-type: none">Acuerdo y compromiso mutuo	DIRIGE LA REFLEXION Jefe inmediato/ Jefe de grupo/ Presidente de Provincia/ Jefe Scout Nacional
	APOYO A LA TAREA Asesor Personal de Formación/ Jefe inmediato



	<p>PAUTAS DE EVALUACION</p> <p>Cumplimiento de los logros de acuerdo al plan</p>
--	--

<p>ACUERDO Y COMPROMISO MUTUO</p> <p>Requiere el ACM</p>	<p>PLAN PERSONAL DE FORMACION</p> <p>Requiere PPF</p>
---	--

<p>OBSERVACIONES</p>
