



LOS RECURSOS ADULTOS EN LOS SCOUTS DEL PERU

FOLLETO OFICIAL

LOS RECURSOS ADULTOS EN LOS SCOUTS DEL PERU

FOLLETO OFICIAL

1 Política de Recursos Adultos de la Asociación de Scouts del Perú

I.- Antecedentes

1. Política Mundial de Recursos Adultos, XXXIII Conferencia Scout mundial, realizada en Bangkok, 1993
2. Recomendaciones para la política Regional sobre Recursos Adultos formulados en los planes regionales de la Región Interamericana
3. Seminario de Recursos Humanos, Santiago de Chile, 2003.
4. Objetivos Institucionales de la Asociación de Scouts del Perú.
5. "Los Dirigentes que necesitamos" Estrategia de Gestión de los Recursos Adultos de la Región Interamericana, OSI, 1995

II.- Introducción

La XXIII Conferencia Scout Mundial con relación a la "Política Mundial de Recursos Adultos", reconoce la necesidad de una Política General para los adultos en todos los niveles y para todas las funciones del Movimiento Scout, precisando "que las políticas y procedimientos sobre formación de Dirigentes Adultos establecidos en acuerdos anteriores se modifiquen a partir de ahora mediante la adopción de las disposiciones contenidas en la Política Mundial de Recursos Adultos"; este fue el gran paso que supimos dar para tener adultos idóneos y comprometidos, que

dieran a la organización lo mejor de sí, capaces de encontrar en los scouts un espacio donde "dar" su tiempo libre sino fundamentalmente un lugar donde hacer crecer y desarrollarse personalmente.

Todo esto acompañado por los planes regionales elaborados a lo largo del tiempo y que ahora en el trienio 2003 – 2005 nos reta con un rotundo "CRECIENDO JUNTOS" el mismo que nos propone acciones concretas. Una de las prioridades estratégicas aprobadas en la 36 Conferencia Scout Mundial, es la de "Voluntarios en el Movimiento SCOUT: desarrollo de nuevos enfoques para ampliar la base de apoyo de adultos", enfatizando en un proceso de atracción, captación y retención de nuevos tipos de adultos quienes necesitan ser formados para que se identifiquen plenamente con los valores del Movimiento Scout y puedan compartirlos con los jóvenes

La XV Asamblea Nacional Scout realizada en Ica, en Diciembre del 2002, aprobó la difusión de la Política Nacional de Recursos Adultos, enfatizando la puesta en marcha del Sistema General de Formación, designando un Asesor Personal a los dirigentes que culminan con su Curso Inicial.

La Política Nacional de Recursos Adultos de la Asociación de Scouts del Perú tiene como objetivo fundamental gestionar a los voluntarios adultos scouts de la mejor manera a fin de contar con un recurso humano de calidad y poder cumplir con la misión encomendada por nuestro fundador.

III.- Definición

La Política de Recursos Adultos comprende todo el que hacer del adulto que presta sus servicios en forma voluntaria o profesional dentro de la Asociación.

En tal virtud la Política de Recursos Adultos de la A.S.P. tiene como propósito establecer las disposiciones relativas a la búsqueda, captación, integración, formación, apoyo, evaluación, de todos los adultos, posibilitando contar permanentemente con dirigentes adultos idóneos.

IV.- Dimensiones de la Política de Recursos Adultos

La Política Nacional de Recursos Adultos se caracteriza por ser integral, abarca la totalidad de las acciones y ámbitos en que se desempeña un adulto en el Movimiento Scout; armónica porque coordina equilibradamente la vivencia valórica de la persona, el proyecto educativo de la Asociación, las estrategias metodológicas adecuadas al avance tecnológico y la incorporación de una moderna y ágil administración de los recursos.

Es permanente, concibe a la persona con sus capacidades y naturales limitaciones, siempre perfectibles. Un proceso de educación permanente de jóvenes exige renovación y actualización constante de los adultos.

En la política de Recursos Adultos distinguimos tres dimensiones o fases claramente identificadas pero no precisamente separadas sino en constante integración entre ellas.

1. Proceso de Captación.- Consiste en la búsqueda y selección del Recurso Humano Adulto, que permite obtener suficiente cantidad de ellos que posean las cualidades y motivaciones necesarias para que el Movimiento Scout pueda realizarse con éxito en el país.

Sus etapas son:

- a) Detección de necesidades
- b) Selección
- c) Incorporación

2. Sistema de Formación.- Es el ordenamiento del proceso de formación de los adultos en el Movimiento Scout, expresado en su estructura, organización y desarrollo.

El sistema de formación se encarga de proporcionar los elementos que le faltan al adulto para el ejercicio adecuado y exitoso de la función que desempeña.

Sus elementos son:

- d) Objetivos de Formación
- e) Proceso de Formación

3. Proceso de Seguimiento.- El proceso de seguimiento apoya a los dirigentes en el cumplimiento de sus funciones, evalúa su desempeño y determina las decisiones sobre su futuro en la organización.

Sus etapas son:

- f) Apoyo en la tarea
- g) Evaluación
- h) Decisiones para el futuro

V.- Criterios Generales de las Fases de la Política de Recursos Adultos.

1. CAPTACIÓN

a) Detección de Necesidades

Revisar las tareas que en la asociación corresponde a los dirigentes.

Identificar los cargos de acuerdo a las tareas.

Establecer los perfiles requeridos de las personas que deben asumir los diferentes cargos.

b) Selección

Es identificar las fuentes donde se pueden encontrar los adultos que se necesitan.

Establecer estrategias de reclutamiento para todos los niveles.

Capatar personas idóneas para cada cargo.

c) Incorporación

Realizado el Acuerdo Mutuo el adulto se incorpora al movimiento y se le nombra.

El propósito del nombramiento es establecer claramente el compromiso, plazo, atribuciones, y condiciones que asume el nuevo integrante así como su acceso al Sistema de Formación.

2. FORMACION

d) Objetivo de Formación

Es el conjunto de acciones educativas que ayudan a los adultos a desempeñar sus funciones con efectividad adquiriendo conocimientos, desarrollando habilidades, actitudes necesarias para el éxito y la autorrealización.

La formación proporcionará a los adultos la oportunidad y los medios para contribuir significativamente con la misión del Movimiento Scout.

e) El sistema de Formación

La formación comprende todo el ciclo de vida de un adulto en la organización, por lo que es importante no considerarlo solo una etapa o período de este ciclo.

El proceso de formación debe centrarse en el aprendizaje como objetivo y considerar a la enseñanza como un medio, estimulando el autoaprendizaje como herramienta que facilita la adquisición de competencias así mismo debe desarrollar la capacidad de aprender a aprender y la disponibilidad a desaprender y reaprender conductas indispensables para la adaptación de los dirigentes a la realidad, a los jóvenes y a los cambios. En consecuencia el proceso de formación tendrá las siguientes características:

- Personalizada, valora las capacidades o habilidades adquiridas en su vida personal.
- Modular para formar y capacitar al adulto según la descripción de función de cada cargo.
- Establece un plan personal de formación para lograr idoneidad.
- Se ingresa en forma horizontal después del período inicial.
- Su aplicación se hará mediante sistemas curriculares flexibles.

Se postula la descentralización progresiva de la formación. Considera la participación de otras Organizaciones Educativas y Expertos en la preparación o realización de módulos que requieran un conocimiento técnico especializado.

3.- SEGUIMIENTO

f) Apoyo en la Tarea

Acción continua proporcionada al dirigente durante el desempeño de su función por la persona asignada para tal fin, como por el equipo al que pertenece.

g) Evaluación

El propósito de la evaluación es el de medir el logro de los objetivos propuestos, determinar ajustes necesarios, detectar las necesidades de recursos o formación adicional y prever acciones futuras.

h) Decisiones para el futuro

Las decisiones son el resultado de la evaluación del desempeño al final del periodo del nombramiento, basado tanto en el deseo del dirigente como en el interés y necesidad de la Asociación.

Considera tres alternativas:

- Renovación en el puesto
- Reubicación de la persona en otro cargo dentro de la Institución
- Retiro de la Asociación

Cualquiera que fuera el caso debe considerarse el reconocimiento del servicio prestado.

2 El Sistema de Formación

ETAPAS DEL ESQUEMA GENERAL DE FORMACION

NIVEL INICIAL

Es la etapa en que se accede al esquema de formación. No tiene una duración predeterminada, pero debería completarse en un plazo de 30 días.

Se inicia tomando el Curso Inicial, el cual consta de sesiones con información sobre el Movimiento Scout con una duración aproximada de siete horas.

Al culminar este curso la Asociación de Scouts del Perú te nombrará un *Asesor Personal de Formación (APF)*, quien te orientará, apoyará y evaluará en las decisiones para tu futuro como dirigente; generalmente será el dirigente más cercano a la labor que vas a desarrollar.

Asesorado por tu APF elaborarás tu Plan Personal de Formación, para lo cual deberás elegir previamente la Línea de Función a la que desearías ingresar:

- **Programa de Jóvenes** (encargados de ordenar, diseñar, poner en práctica y evaluar un programa de actividades elegido por los jóvenes, de acuerdo a sus distintas edades, a sus objetivos educativos y a las condiciones específicas que viven). Son tres las posibilidades: dirigentes de la rama Lobato, de la rama Scout, de la rama Caminantes o de la rama Rover.
- **Capacitación** (encargados de capacitar adultos para que realicen con efectividad las tareas de las demás líneas de función).
- **Dirección Institucional** (encargados de conducir la organización que presta apoyo operacional, administrativo y financiero a las tareas que realizan jóvenes y adultos)

¿QUE ES EL PLAN PERSONAL DE FORMACION?

El Plan Personal de Formación es el documento que determina tu tránsito por aquellos cursos, actividades y experiencias que se estiman necesarias para que completes el perfil requerido en relación a la función que desarrollarás.

Este documento se elaborará en un formato predeterminado por la Asociación de Scouts del Perú, el cual una vez llenado en coordinación con tu APF deberá ser firmado por ambos y presentado a la Asociación a fin de poder llevar un registro de todos aquellos dirigentes que han iniciado su proceso de formación.

Este documento se elaborará teniendo en cuenta:

- **PRIMERO** tu experiencia y los cursos, scouts o no scouts, a los que hayas asistido, los que podrás convalidar u homologar a la presentación de la acreditación respectiva.
- **SEGUNDO** los módulos y cursos ofertados por la Asociación para el nivel siguiente y la línea de función que has elegido.

En este momento podrás solicitar la entrega de tu insignia correspondiente, que será un Cóndor verde el cual colocará en el centro de la manga izquierda de tu camisa.

NIVEL ELEMENTAL

Es la siguiente etapa, la cual que te permite adquirir habilidades básicas relativas a la función que vas a desempeñar, tiene una duración aproximada de 6 meses a un año.

Se inicia con el **Curso Elemental**, de la Línea de Función que hayas escogido, el que tiene una duración aproximada de treinta horas. Una vez culminado, podrás solicitar la entrega de tu insignia correspondiente, que será un Cóndor Rojo que deberás reemplazarlo por el de la etapa anterior.

Luego del Curso Elemental, deberás acceder a la malla de módulos, los mismos que han sido determinados en tu Plan

Personal de Formación. Como tú sabes, hay módulos obligatorios y electivos diferentes para cada línea de función, pero existen dos módulos obligatorios para todos los dirigentes de la Asociación, el de Primeros Auxilios y el de Vida al Aire Libre. Este último módulo te permite portar el nudo conocido como Cabeza de Turco o de Gliwell.

Simultáneamente durante todo este nivel se realizará lo que se denomina la *práctica supervisada*, donde tu APF irá acompañándote y evaluándote en la labor en la cual te desempeñas. Tendrá una duración de 6 meses como mínimo.

Al término de este nivel, tu APF recomendará la entrega de tu Insignia de Madera una vez que hayas cumplido con lo anterior. Como portador de la Insignia de Madera serás considerado un dirigente calificado en tu línea de función en la Asociación de Scouts del Perú y te comprometerás, desde el momento de recibirla, a elaborar un nuevo Plan Personal de Formación que te permitirá continuar actualizado en las tareas que vas ha desarrollar.

PERFECCIONAMIENTO CONTINUO

Esta etapa que se inicia inmediatamente después de la obtención de la Insignia de Madera, mediante el diseño de un nuevo Plan Personal de Formación, te permitirá obtener habilidades complementarias relativas a la función que desempeñas.

Tiene una duración periódica de dos años, y no tiene punto de término a menos que te retires del Movimiento Scout. Durante este periodo deberás tomar el curso y los módulos establecidos y suscritos en tu Plan Personal de Formación, el cual deberá ser presentado a la Asociación de Scouts del Perú a fin de registrarlo y llevar un control de todos aquellos dirigentes que se encuentren en esta etapa. Al término de este periodo, se te renovará la calificación formal ya obtenida.

DISPOSICIONES PARA LA ADECUACION DE LOS DIRIGENTES AL NUEVO ESQUEMA

Todos los dirigentes que se encuentren desarrollando alguna labor en nuestra Asociación, deberán de tomar en cuenta lo siguiente:

1. Aquellos dirigentes que han seguido sus cursos del esquema anterior y se encuentran en proceso de obtención de su Insignia de Madera, deberán acercarse a la Oficina de Formación a fin de que se le designe su Asesor Personal de Formación y en forma conjunta, elaborar su Plan Personal de Formación y definir el nivel en que se encuentran en el nuevo esquema.
2. Para aquellos dirigentes que ya poseen su Insignia de Madera, para convalidar la calificación en su línea de función, se comprometerán, con la colaboración de la Oficina de Formación, a elaborar su Plan Personal de Formación donde esté contemplada su evaluación periódica y su perfeccionamiento continuo como Dirigente. De esta manera ingresará al nivel de Perfeccionamiento Continuo.
3. Es importante tener en cuenta, que durante esta etapa, para adecuarte progresivamente, deberás asistir a los cursos y módulos del nuevo esquema.

REQUISITOS PARA LA CALIFICACION FORMAL

PROGRAMA DE JOVENES	
Curso Elemental de Rama	30 Hrs.
Módulo de Primeros Auxilios	20 Hrs.
Módulo de Vida al Aire Libre	20 Hrs.
Módulos Obligatorios por Rama	10 Hrs.
Módulos Electivos por Rama	20 Hrs.
TOTAL	100 Hrs.

DIRECCION INSTITUCIONAL	
Curso Elemental de la Rama	30 Hrs.
Módulo de Primeros Auxilios	20 Hrs.
Módulo de Vida al Aire Libre	20 Hrs.
Módulos Obligatorios	10 Hrs.
Módulos Electivos	20 Hrs.
TOTAL	100 Hrs.

CAPACITACION	
Curso Elemental I Fase	30 Hrs.
Curso Elemental II Fase	30 Hrs.
Módulo de Primeros Auxilios	20 Hrs.
Módulo de Vida al Aire Libre	20 Hrs.
Módulos Obligatorios	20 Hrs.
Módulos Electivos	30 Hrs.
TOTAL	100 Hrs.

MALLA DE MODULOS

Código	RAMA LOBATO	Horas
	Autoestima en los niños de 7 a 11 años	2
	La Sexualidad en la Niñez	2
	El Juego en la Manada	3
	Evaluación del Crecimiento Personal	3
	Las Areas de Crecimiento: Contenido y Personajes Símbolo	3
	Herramientas Técnicas	3
	Danzas y Canciones en la Manada	3
	Juegos Democráticos	4
	Ambiente de Fantasía	4
	Los Campamentos en la Manada	4
GO	La Coeducación en la Manada	2
GO	Primeros Auxilios	20
GO	Vida al Aire Libre	20

Código	RAMA SCOUT	Horas
	Marco Simbólico de la Rama Scout	2
	La Sexualidad en la Adolescencia	2
	Campamentos en la Tropa	4
	Sistema de Patrullas	4
	Juegos de la Tropa	3
	Danzas y Canciones en la Tropa	3
	Evaluación del Crecimiento Personal	3
	Las Especialidades Scouts	2
	Coeducación	2
GO	Primeros Auxilios	20
GO	Vida al Aire Libre	20

Código	RAMAS MAYORES	Horas
	Marco Simbólico de la Rama Rover	2
	PYMES	2
	La Sexualidad en la Juventud	2
	Taller de Actividades	4
	Evaluación del Crecimiento Personal	3
	Romerismo hacia el Exito	4
	Campamentos en el Clan	6
	Vigilia e Invesidura Rover	3
GO	Desarrollo de la Comunidad	4
GO	Primeros Auxilios	20
GO	Vida al Aire Libre	20

Código	CAPACITACION	Horas
	Organización de Cursos	3
	Preparación de una Sesión o Módulo	3
	Recursos Pedagógicos	2
	Modelo Didáctico	6
	Desarrollo de una Sesión de Formación	4
	Diseño del Plan Personal de Formación	3
	El Asesor Personal de Formación	4
GO	Evaluación de una Sesión de Formación	2
GO	Primeros Auxilios	20
GO	Vida al Aire Libre	20

Código	DIRECCION INSTITUCIONAL	Horas
	Administración	3
	Obtención de Recursos Financieros	3
	Trabajo en Equipo	4
	El Plan de Grupo	2
	Finanzas	2
	Negociación de Conflictos	3
	Relaciones Humanas	4
	Relaciones Públicas y Comunicaciones	4
	Capación de adultos para el Grupo	4
	Formación de un Grupo Scout	6
GO	Estatutos y Normas Institucionales	4
GO	Primeros Auxilios	20
GO	Vida al Aire Libre	20

Código	ELECTIVOS	Horas
	Técnicas Grupales	4
	Dinámica de Grupos	4
	Técnicas Scout I: Brújula, Topografía, Estimación, Orientación	4
	Servicio a la Comunidad	3
	El Asesor Personal	3
	Técnicas Pedagógicas	3
	Capación de adultos en el Grupo	3
	Técnicas Scout II: Cocina	3
	Desarrollo de la Creatividad	4
	El educador voluntario de tiempo libre	2
	El Plan de Grupo	2
	Finanzas	2
	Liderazgo	2
	Pionerismo	3
	Pionerismo	6
	Planificación y Programación	6
	Planificación Estratégica	3
	Prioridades en la Vida	3
	Psicología del Adulto	4
	Psicología del Adulto	3

3 Plan Personal de Formación

Perteneciente a:

INFORMACION DEL ASESOR PERSONAL DE FORMACIÓN:

Nombre y Apellidos:

Cargo o función:

Grupo Scout:

Teléfono:

Celular:

Fax:

Correo electrónico:

Certificaciones anteriores

Línea de Función:

Certificación obtenida:

Fecha:

Línea de Función:

Certificación obtenida:

Fecha:

Evaluación de la experiencia y formación previa (Tema Certificado u homologado por Fecha)

Fecha:

Fecha:

Fecha:

Fecha: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Curso Inicial

Fecha: _____ Código: _____

Participación en Cursos del Nivel Elemental

Línea de Función: _____

Curso: _____

Fecha: _____ Código: _____

Línea de Función: _____

Curso: _____

Fecha: _____ Código: _____

Línea de Función: _____

Curso: _____

Fecha: _____ Código: _____

