



Directrices de Formación 2020

“La formación es una dinámica de cambio personal, que se da en cada sujeto a lo largo de toda su vida y ahí reside el sentido de educación permanente. Sólo podemos dejar de formarnos cuando morimos. Es una dinámica de cambio, siempre en movimiento, para ir transformándonos, para ir modificándose”

Marta Souto

PRÓLOGO

Las presentes directrices se elaboraron con participación de los Asistentes Zonales de Adultos en el Movimiento Scout y los Coordinadores Regionales de Adultos en el Movimiento Scout participantes de la última CONAMS y pretenden dejar establecida como idea central que en la capacitación de un adulto se destaca la formación por COMPETENCIAS que son habilidades, conocimientos y valores puestos en juego para hacer bien una tarea o función dentro de un contexto social y territorial, en este caso para el cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout.

Resulta un documento centrado en herramientas para la resolución de los problemas que nos plantea la capacitación por competencias de nuestros voluntarios adultos.

Cabe destacar que como insumo se realizó una encuesta en la que participaron jóvenes, educadores, jefes de unidad, JG, DD, etc.

El excelente trabajo realizado por las Zonas Pilotos, evidenciado en su devolución durante la última CONAMS, destacó lo positivo del nuevo sistema y advirtió sobre importantes ajustes a realizar.

Con ello, en un trabajo de equipo, se llegó a elaborar este documento que deberá estar al servicio de todos los adultos que componen Scouts de Argentina.

Quiero agradecer la participación desinteresada de Agustín Aubert, Mirian Camaño, Mónica Frencia, Mónica Leiva, Luján Peciña, Tiz Laplaza, Roxana Ramirez y Rodrigo G. Salinas.

Miguel Paris

Director de Adultos en el Movimiento Scout



ÍNDICE

01 Prólogo

02 Índice

03 Ciclo de Vida

04 ¿Qué son las Competencias en los trayectos
formativos de los voluntarios/as?

06 Características de las experiencias de formación

06 Modalidades: virtual, presencial y mixta

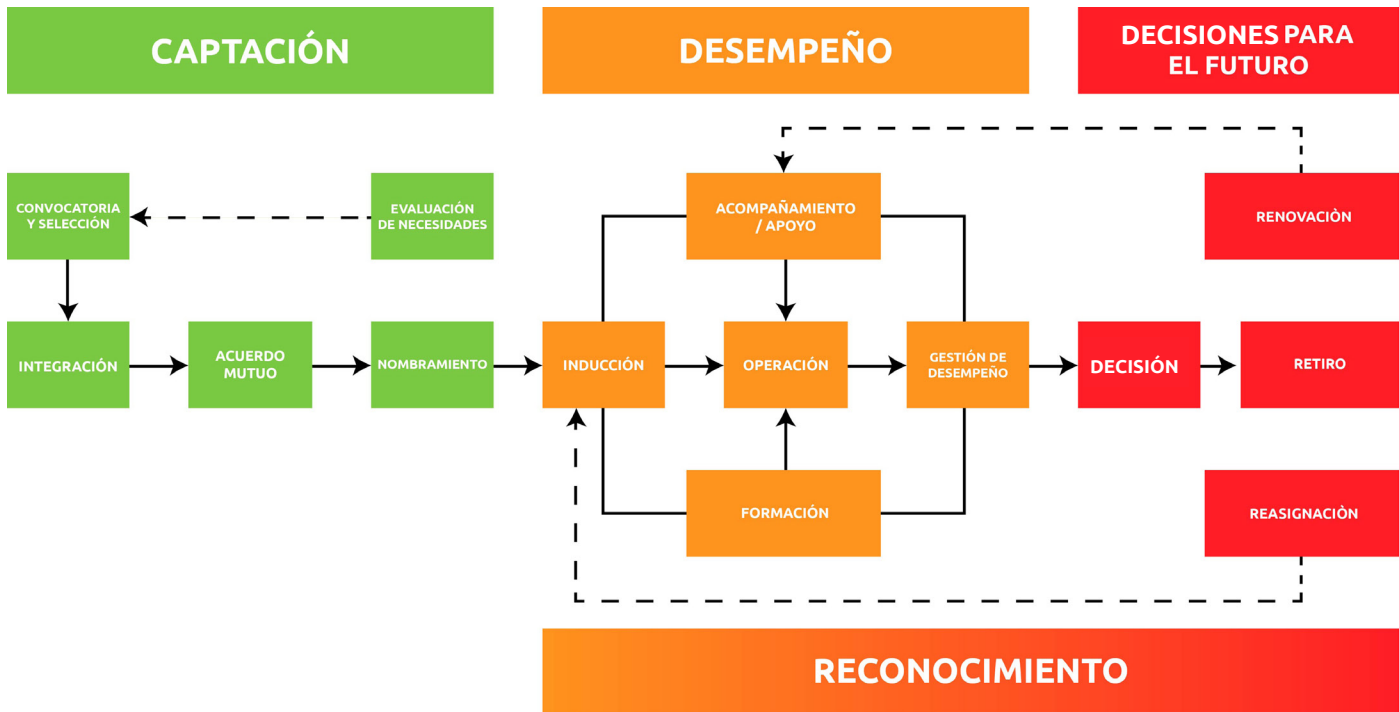
16 Experiencias y abordajes

33 Criterios operativos

37 Anexo

CICLO DE VIDA

Adhiriendo a la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout hacemos nuestro el concepto de Ciclo de Vida “Enfoque holístico y sistemático que considera cuidadosamente todos los aspectos de la gestión de los adultos en el Movimiento e incluye invitar a los adultos que necesitamos, apoyarlos en su rol o función, ayudándolos en su desarrollo y opciones a futuro.”



(Para ahondar al respecto por favor leer Política de Adultos, SAAC - 2019)

¿Qué significa ser voluntario/a?

Un voluntario es aquella persona que, además de realizar su trabajo particular y cumplir con sus obligaciones, dedica parte de su tiempo libre a realizar actividades en bien de los demás, de un modo responsable, continuo, desinteresado y sin esperar a cambio retribución material. Pero que debe conocer la realidad sobre la cual va a intervenir, y capacitarse en consecuencia para poder realizar su actividad con los elementos necesarios.

El voluntario y el Ciclo de Vida

El Ciclo de Vida pone en manifiesto las fases y etapas que el voluntario atraviesa a lo largo de una función determinada. En el caso que un voluntario tenga dos funciones, por ejemplo una en Grupo como Jefe de Unidad y otra en Zona como Formador, el voluntario tiene 2 (dos) Ciclos de Vida.

¿Qué son las competencias en los trayectos formativos de voluntarios/as?

Las competencias son el conjunto de **conocimientos, habilidades, prácticas, motivaciones, valores y experiencias que una persona ha aprehendido y aprendido para realizar una tarea exitosamente dentro de una función** en el contexto, momento y oportunidad adecuados. Dentro de Scouts de Argentina, reconocemos como competencias esenciales a aquellas que son fundamentales, en mayor o menor medida, en todas las funciones que se desarrollen dentro de la Asociación, y competencias **específicas** a las que sean para cada función en particular.

Por otra parte, también se encuentran las competencias complementarias que son aquellas que cada persona ya ha adquirido o desea adquirir, y que no son esenciales ni específicas para la función, pero si colaboran a que la tarea se desenvuelva de mejor manera.

Reconocer las competencias de las personas, implica valorar sus conocimientos, habilidades, destrezas. Este reconocimiento genera un vínculo diferente entre las partes, promoviendo confianza y respeto, lo que fortalecerá el acompañamiento para adquirir las competencias aún no desarrolladas para la función que desempeñará.

Del CICLO DE VIDA, durante la fase de DESEMPEÑO, rescatamos la etapa de FORMACIÓN y su definición:

“La intención de la formación ofrecida a los voluntarios es proporcionarles los medios para hacer una contribución significativa a la realización de la Misión del Movimiento Scout”.

A lo largo de nuestra vida asociativa, la formación de los Educadores ha sido un tema muy cuidado y trabajado, por su impacto directo a niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

¿Cuándo y cómo un Educador toma sus primeros contactos con temas propios a su rol?

La Misión del Movimiento Scout es contribuir a la

educación de los jóvenes a través de un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, para ayudar a construir un mundo mejor donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad.

Esta Misión se logra:

- *Comprometiendo a los jóvenes durante sus años de formación en un proceso de educación social.*
- *Utilizando un método específico que hace de cada joven, principal agente de su desarrollo, una persona segura de sí misma, solidaria, responsable y comprometida.*
- *Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores, basado en principios espirituales, sociales y personales como se expresan en la Promesa y la Ley Scout.*

Seguramente que leyendo, investigando, preguntando, escuchando a los más cercanos, con los que trabajan en la Unidad de pertenencia, con quien lo ha llevado a ese nuevo espacio o con quien ha sido acompañado en su trayecto educativo y/o formativo. Es allí donde comienza a adquirir saberes propios del Movimiento o los profundiza, los analiza desde otra óptica desde otro lugar. Adquiere conocimientos generales, particulares, técnicos. También empieza a adquirir algunas herramientas, aprende a hacer jugar, a disfrutar y hacer disfrutar, desde su rol, a analizar con los chicos lo que hicieron, rescatando el aprendizaje, es decir recuperando la vivencia. Participa de espacios entre adultos – los de su propio organismo y los de su Consejo de Grupo – en los cuales no solo va incorporándose a la vida de grupo, sino va dirimiendo diferentes cuestiones que se le van suscitando y así adquiriendo habilidades que luego pondrá al Servicio cuando sea necesario, empezando a comprender su rol y definir posiciones. El Educador, que trae consigo los saberes propios de su paso por la vida, tiene saberes propios, habilidades y destrezas adquiridas y valores a los cuales adhiere y va sumando y haciendo propios los que le experimenta la vida de grupo.

¿Qué acciones promoverán el aprendizaje en la formación, y en la práctica de su función?

Claramente una de ellas sería la oferta de los contenidos inmediatos que el Educador Scout necesita para su función, generar procesos a fin de que pueda llevarlos efectivamente a la práctica, crear ámbitos propicios para el desa-

rollo personal, integrándolo y haciéndolo responsable de su propio proceso de aprendizaje. Si comparamos las acciones nombradas con algunas de las definiciones de competencias, podríamos asegurar que estamos ante una propuesta de formación basada en competencias. La competencia incluye capacidades y contenidos, refuerza la funcionalidad del aprendizaje, es decir la necesidad de ser capaz de utilizar conocimientos adquiridos en distintos contextos de la vida.

Dado que la formación de una persona es continua, el formar por competencias potenciaría el desarrollo personal de todos y cada uno de los Educadores, fomentando la empatía, el liderazgo, la comunicación, la asertividad, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el trabajo cooperativo y colaborativo, los valores, competencias transversales a desarrollar en cada trayecto formativo.

Cuando hablamos de los cuatro pilares de la educación haciendo referencia al “saber, saber hacer, saber ser, y junto a otros”, estamos hablando de competencias, globalizando “el conjunto de conocimiento (saber), la habilidad (saber hacer), la actitud y valores (saber ser), y el saber estar (junto a otros)”, donde se ponen en juego las mismas, para lograr los resultados deseados, es decir **la capacidad de realizar una tarea en forma exitosa en un contexto determinado**.

Dicho de otra manera, **en cada función es necesario saber (determinados conocimientos), saber hacer (habilidades y destrezas) saber ser (actitudes y valores), y saber estar junto a otros (comunicar, trabajar en equipo, liderar, etc.)**.

Así tenemos como ejemplos de competencias esenciales: Adaptabilidad al cambio, Cultura Asociativa, Trabajo en equipo, Pensamiento crítico y creativo y Sentido de trascendencia.

¿Quién define las competencias?

La organización, debe definir sus propias competencias. A medida que se cambia de función en la organización, las competencias pueden cambiar o cambiar su incidencia para la función. Por ejemplo la competencia Liderazgo multiplicador, no se requiere el mismo liderazgo para el Director Ejecutivo que para un Jefe de Unidad

Para trabajar con un sistema por competencias es necesario revisar la Visión: hacia dónde vamos, los objetivos, y la Misión: qué hacemos; y decidir cómo lo hacemos; contando con el compromiso real de quien lleva adelante la conducción de la Organización, encargados de determinar las estrategias para lograrlo.

Determinar las competencias

Las competencias deben definirse para cada nivel de funciones, como ejemplo en nuestra Asociación: Directores de Área; Directores Regionales, Zonales y Distritales; Jefes de Grupo; Jefes de Rama, etc. Esto se plasma en un Manual de Funciones y Competencias, además allí se conceptualizan y categorizan las competencias desde nuestro propio enfoque institucional. Dicho manual debe ser flexible y sujeto a actualizaciones fundadas en los propios cambios asociativos que van sucediendo, especialmente en la estructura.

¿Cómo se validan competencias?

A través del Plan de Desempeño y la Evaluación del Desempeño (360°), el acompañante y demás responsables de la formación del voluntario o voluntaria (miembros de los equipos de AMS, facilitadores de grupo), deberán poder reconocer las competencias ya adquiridas y que deberán ser validadas, y aquellas competencias a desarrollar según la función que se pretenda llevar adelante. Ambas herramientas, permiten:

- Informar a cada uno cómo está realizando su tarea (es un derecho y una necesidad).
- Informar el grado de satisfacción de su entorno en relación a su tarea.
- Ayudar a las personas a modificar su comportamiento /conducta /trabajo.
- Ayudar a definir plan de desarrollo, capacitación y/o formación.
- Ayudar al desarrollo personal.
- Proponer cambio de función, etc.

Todo aquel Educador que sienta que se le ha vulnerado algún derecho con respecto a la validación de sus competencias puede recurrir al Director de Adultos en el Movimiento Scout (DAMS).

Características de las experiencias de formación

La formación debe ser adaptada a cada rol o función y a cada persona sobre la base de un análisis detallado de las necesidades y experiencia previa del voluntario.

Debe ser considerada como un **proceso continuo**, en el que contacto regular de los voluntarios durante las actividades con su equipo, formen parte central del aprendizaje.

Apunta no solo a la adquisición y desarrollo de competencias nuevas necesarias para llevar a cabo cada función, sino también a la valoración del desarrollo personal del voluntario teniendo en cuenta experiencias previas y competencias que posee desde antes de integrar el movimiento

Así las distintas experiencias de formación que se proponen en estas Directrices están orientadas a complementar los conocimientos, prácticas y valores que los voluntarios ya tienen.

El formato principal de las experiencias de formación es el **taller pedagógico y la tutoría para el autoaprendizaje** lo que se suma al día a día en que el consejo de grupo comparte con el educador conocimientos e ideas básicas para la animación de actividades además de observar y acompañar, las prácticas del mismo, en el patio del grupo, durante un tiempo prudencial.

La práctica debe ser evaluada a través de la observación directa principalmente del acompañante aunque el educador evaluado puede recoger evidencias de su desempeño en la práctica (videos, grabaciones, fotos, devoluciones de beneficiarios, etc.) para aportar al acompañante y equipo de trabajo que lo tiene a su cargo.

Por último para la periódica evaluación de 360° se tendrán en cuenta los criterios de evaluación especificados para cada competencia en la tabla que aparece más abajo.

Es importante que los equipos de Formación den solución a los emergentes de capacitación que los Facilitadores de Grupo plantean y que el mismo equipo sepa las características del grupo de educadores que participará para poder diseñar un taller que satisfaga las necesidades del conjunto.

Modalidades: Virtual - Presencial - Mixta

La formación de los Adultos en el Movimiento Scout va transformándose para dar respuesta a las necesidades de los educadores y responder a los objetivos de la Asociación.

Así es que estamos iniciando un proceso por el cual ampliaremos la oferta de aprendizaje de los adultos, sumando entornos virtuales, como aulas de educación a distancia.

Estamos utilizando para ello la plataforma Moodle (sigla que corresponde a Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment o Entorno de Aprendizaje Dinámico Modular Orientado a Objetos), un entorno amable de aprendizaje que implica el Aula Virtual, construida en base a distintas herramientas virtuales y que persigue determinado objetivo educativo.

La mayor dificultad en los entornos virtuales de aprendizaje radica en el no nos conocernos personalmente entre los interlocutores. Las relaciones tienen otras formas: lo que en una experiencia presencial es hablar en público... en la experiencia virtual es participar en foros, para lo cual cuesta romper el hielo. Pero por otro lado, el nivel de profundización y desarrollo de los temas, puede ser mucho mayor.

Ahora bien, una otra modalidad: mixta, propone instancias presenciales y virtuales consecutivas cubriendo los contenidos de una misma experiencia. Esta resulta, a priori, la más apropiada para el intercambio enseñanza-aprendizaje entre adultos del ámbito scout que demanda en muchos casos la dimensión vivencial.

Así es que, con el tiempo convivirán los tres tipos de experiencias, lo que nos permitirá adaptarnos a las distintas realidades de los voluntarios y sus formadores.

Conceptos Claves:

Acompañante - Formador - Facilitador De Grupo

• **Acompañante:** Es quien ayuda al voluntario a asimilarse a su rol, es la persona con la cual el acompañado (adulto en formación) se puede identificar, el que puede aportarle experiencia, conocimientos y habilidades, para desempeñar su función. Es un par en la tarea que cuestiona las prácticas del adulto en formación permitiéndole a la vez utilizar sus propios criterios. Lidera a los adultos, ya sea de una unidad educativa, de un grupo, de un distrito, de una zona, de una región, o del nivel nacional.

• **Formador:** Es aquel que por sus competencias tiene el rol de brindar la capacitación necesaria para que otros puedan desarrollar su función. Lo ejerce de manera participativa en las instancias presenciales recurriendo a la metodología de taller pedagógico y respondiendo a planes elaborados por los organismos pertinentes. Promueve y estimula en las instancias virtuales el autoaprendizaje. Provoca ambientes propicios, tanto en lo presencial como en lo virtual, para el desarrollo del pensamiento crítico. Tiene como consigna capacitarse permanentemente.

• **Facilitador de Grupo:** Es un educador, capacitado para la tarea, nombrado en el Grupo para colaborar en el diseño del plan de formación de cada uno de los Educadores Scouts, acompañando y orientando sus trayectos formativos y ciclos de vida. Contribuye al Equipo Zonal de Formación, compartiendo los emergentes que surgen de las realidades prácticas dentro de los Grupos Scouts.

Funciones en el grupo scout, competencias, experiencias e indicadores

A continuación, ver siguiente página.



Función: Ayudante de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
Esenciales: • Adaptabilidad al cambio. • Cultura Asociativa. • Trabajo en equipo. • Pensamiento crítico y creativo. • Sentido de trascendencia.	1. Anima actividades educativas en su unidad implementando el método scout. Garantiza el aprender haciendo, la reflexión y la autoevaluación. Fomenta el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de niños y niñas. 2. Se anticipa a riesgos reaccionando antes de actuar/decidir para garantizar la seguridad y protección en las actividades	1: Formación inicial • Proyecto Educativo: Misión del Movimiento Scout y Método Scout • Actividad Scout • Características, necesidades e intereses de los distintos grupos de edad. • La Organización Nacional: SAAC, Estatutos y Reglamento General • La formación del adulto 1: Rol del educador • Profundización del Método Scout: Concepto de Método. Aprendizaje activo. Elementos e interdependencia. Adhesión voluntaria a la Promesa y la Ley. Sustento del método. Concepto de coeducación. Política de Inclusión de personas con Discapacidad. Modelo Social de la Discapacidad. • Participación de los jóvenes en los órganos de gobierno de la Asociación. • Los valores de la Ley la Promesa como marco para el adulto. • El equipo de Educadores: quienes lo integran. Cuales son los distintos equipos presentes en el Grupo y cómo se interrelacionan • Conocer lo que espera SAAC de cada Adulto. • La descripción de funciones • Competencias. Concepto, conocer las esenciales y específicas. Identificar las requeridas para su función. • Del Ciclo de Vida: Acuerdo Mutuo, Plan de Formación y Evaluación del desempeño. La contribución al Plan de Grupo. Concepto de Acompañamiento	Ante las dificultades sabe a quién solicitar ayuda o asesoramiento Motiva y anima al menos dos instancias democráticas para la participación de niñas, niños y jóvenes en la planificación de actividades Participa en la planificación, animación y evaluación de actividades fijas y variables: desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras, respondiendo a las necesidades e intereses propios de niñas, niños y jóvenes Anima al menos dos momentos reflexivos de recupero de actividades en los que se vincule la experiencia vivida con los valores y sentido de trascendencia propios del scoutismo. Anima al menos dos actividades que propongan a las niñas, niños y jóvenes indagar y compartir los fundamentos y vivencias de la Fe que profesan en un ámbito de diálogo interreligioso. Fomenta y permite que los niños/as y jóvenes experimenten y lleguen a conocimientos y habilidades propuestos por el programa de jóvenes a través de la práctica Estimula la autonomía de niñas, niños y jóvenes, facilitando y aconsejando respetando los procesos del grupo de niñas, niños y jóvenes en su particularidad. Motiva el desarrollo de especialidades articulando el involucramiento de sionales y demás niñas, niños y jóvenes especialistas de las distintas áreas. Efectúa el seguimiento de la progresión personal de cada niña, niño o joven de la unidad, o pequeño grupo, con la coordinación y asesoramiento de Jefe/a de Unidad. Conoce y utiliza al menos dos cuentos/historias de referencia desde el marco simbólico Implementa equilibradamente juegos activos y pasivos para el desarrollo de las distintas áreas de crecimiento Anima al menos dos ceremonias y celebraciones pertinentes honrando el protagonismo de niñas, niños y jóvenes Implementa oportunamente dos danzas, dos canciones y relata dos cuentos a niñas, niños y jóvenes de su unidad Aplica y transmite técnicas básicas de expresión corporal y presentación de sketches Aplica y transmite técnicas de elaboración de disfraces, pelucas y maquillajes
Específicas comunes a todas las unidades: • Generar igualdad de posibilidades • Mirada anticipatoria • Afinidad emocional • Creatividad • Dinamismo • Actitud reflexiva		1: Programa de Jóvenes 1 Todos los contenidos a desarrollar se verán enmarcados respetando los grupos etarios-las ramas- teniendo en cuenta las características evolutivas, marcos simbólicos y estructuras. • Características del programa de jóvenes • Metas de la propuesta educativa: Integral y progresiva. Competencias para la vida • Características, necesidades e intereses de los distintos grupos etarios y su relación con las distintas unidades (ramas) • Concepto de experiencia de aprendizaje • Marco simbólico de la Rama: - Como apoyo a la adquisición de valores. - En cada grupo de edad. - Marco de referencia, diferencias con el Fondo Motivador. - Nombres, símbolos y acciones. - Fiestas, celebraciones y ceremonias. • Estructuras de las Ramas: - Nomenclatura, roles, cargos y responsabilidades (para el grupo etario) - Toma de decisiones según el rango de edad: - Órganos de gobierno. Participación de los protagonistas del Juego Scout y de los Adultos. Concepto de Diagnóstico y Planificación Participativa. - El pequeño grupo de trabajo y la unidad (rama). Relación con las características evolutivas. Progresión Personal.	
Específicas para ramas "Castores" y "Lobatos y Lobeznas": • Expresión artística			
Específicas para rama "Scouts": • Desarrollo de Jóvenes • Motivación de Jóvenes • Distribución y delegación de tareas			
Específicas para ramas "Camionantes" y "Rovers": • Desarrollo de Jóvenes • Motivación de Jóvenes • Distribución y delegación de tareas • Resolución de Conflictos			

Función: Ayudante de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
		• El juego - Valor pedagógico del juego. Del juego social al juego Scout. Juego Scout como medio de desarrollo de habilidades sociales. Características del juego en la edad específica de cada Rama. Características del juego Scout de acuerdo al desarrollo del Programa en cada Rama. Selección, creación, preparación y desarrollo del juego. El Rol del Educador en el juego. • Los formatos textuales narrativos - Características del cuento, la fábula y la leyenda. Valor pedagógico. El cuento como posible eje organizador de los contenidos de una actividad scout. Técnicas de Narración. Deportes de la narración. • Creatividad y expresión artística - Desarrollo de la creatividad. Diversas técnicas. Expresión como elemento educativo. Formas de expresión (fogones, veladas, danzas, canciones, representaciones, actividades plásticas, etc). • Especialidades - La importancia de las especialidades (desarrollo transversal de la propuesta de objetivos) y el desarrollo de las especialidades. • Actividad y experiencia (acción, recupero y reflexión) • Animación de Actividades: Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras. 1: Programa de Jóvenes 2 Todos los contenidos a desarrollar se verán enmarcados respetando los grupos etarios-las ramas- teniendo en cuenta las características evolutivas, marcos simbólicos y estructuras. • Planeamiento Educativo: Elementos del planeamiento educativo. Las formas de abordar el planeamiento educativo en el Movimiento Scout Planificación Anual y de Actividad. • Diseño de actividades scouts para garantizar sean Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras. • Las actividades en el Ciclo de Programa. Administración de actividades fijas y variables de acuerdo a las características de las ramas. • Actividades características de las ramas (cacerías, empresas, proyectos, descubierta, rally, ceremonias, etc) y la participación de las niñas, niños y jóvenes en la propuesta, elección y puesta en acción. • La Propuesta de Objetivos como generadora de actividades Scouts. Propósito y acreditación. Actividades como oportunidad de acreditación de Objetivos Educativos. • Concepto de Asociación pluriconfesional y diálogo interreligioso. • Fundamentos de la Educación en la Fe. El hombre como ser trascendente • Atendiendo las singularidades de cada niña, niño o joven, desde las distintas confesiones, culturas y necesidades particulares. • Evaluación de actividades como elemento para la mejora de las prácticas del Educador Scout. Evaluación participativa de las actividades. Instrumentos de evaluación. Actitudes del Adulto como promotoras de valores en los niños, niñas y jóvenes (además del adulto como ejemplo).	Planifica y conduce al menos dos acantonamientos y/o campamentos de hasta cuatro días con su unidad Aplica y transmite métodos de potabilización del agua en campamento. Aplica y transmite técnicas de caminata. Aplica y transmite técnica de preparación y portación de mochilas Aplica y transmite técnicas de encendido de fuegos y prevención de incendios. Aplica y transmite recetas básicas de cocina de campamento. Promociona la alimentación saludable y hábitos de higiene. Aplica y transmite metodología de construcción en campamento sin daños a la naturaleza Aplica y transmite protocolo de homenaje y respeto a los símbolos Patrios Organiza y dirige juegos de observación. Identifica riesgos (físicos y emocionales) tanto en el ámbito de las actividades como en la cotidianidad de niñas, niños y jóvenes y actúa en consecuencia (elevando a acompañante según protocolo) Ejecuta con idoneidad prácticas básicas de primeros auxilios reconociendo el límite en el que debe requerir asistencia médica. Arma y renueva el botiquín. Diagnostica y planifica las actividades socioeducativas teniendo en cuenta la diversidad de cada una de las niñas, niños y jóvenes. Genera diálogos con los niños, niñas y jóvenes tendientes a reflexionar sobre la necesidad de evitar situaciones de violencia física, verbal y actitudinal, promoviendo la solidaridad y el respeto por el medio ambiente. Elabora su acuerdo mutuo junto con su acompañante especificando los objetivos, plazos, plan de formación, acuerdos particulares, colaboración en las acciones del Plan de Grupo y apoyo requerido para desempeñarse en la función Participa en los Consejos de Grupo activamente desarrollando a través de su participación la responsabilidad del ejercicio democrático como adulto.

Función: Ayudante de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
		1: Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre • Planificación del acampe • Características específicas del acampe en cada grupo de edad (Marco simbólico, Progresión Personal, las especialidades) • Planificación del campamento. • Plan del campamento: particularidades e implementación de "no deje rastros" • El valor de las actividades al aire libre en el desarrollo del Método Scout (El desarrollo de las dimensiones personal, social y espiritual) • Prevención y precauciones en el diseño y animación de actividades al aire libre (Puesta en práctica de los compendios de seguridad y normativa vigente) • Organización y puesta en práctica del acampe • Organización general y administración de recursos. • Análisis y selección de lugares en función de las características del acampe y los objetivos propuestos. Las familias de las niñas, los niños y las/los jóvenes, y el campamento: Reuniones previas, eventual participación, acciones para transmitir seguridad a las familias antes y durante el campamento. Normas de seguridad en campamento. Técnicas de acampe scout de acuerdo al grupo etario • Procesos de aprendizaje del campamento: El Método Scout como forma democrática de conducción y toma de decisiones. • Toma de decisiones ante emergencias. 2: Responsabilidades del Educador • Asimetría Protagonista-Educador • Protección integral de la persona: - Derechos del niño y del joven en el marco de la ley Argentina. Infancia y familia. - Niñez y adolescencia, abordajes en tiempos difíciles: dispositivos de protección y ejecución y protocolos. - Exposición pública y uso de imagen de niñas, niños y jóvenes. • Seguridad emocional y seguridad física. - Conceptos. - Acoso. Tipos de acoso: físico, psicológico, virtual (cyberbullying, grooming), social y sexual. Prevención y detección. - Seguridad en las actividades: revisión de Compendios de seguridad 1 y 2, Norma 004. Análisis de Riesgo.	Castores: • Conoce y cuida a niñas y niños distinguiendo cuáles actividades puede realizar o no cada uno de ellos • Propicia espacios donde se puedan desarrollar destrezas y habilidades físicas. • Propicia un contexto confiable y efectúa actividades que promuevan el compartir como Colonia y ser solidarios con los demás. • Mantiene el intercambio en un nivel que todos entiendan, se interesen y puedan participar. • Aplica actividades concretas y también acompaña los juegos libres donde la se estimule la imaginación, la utilización de disfraces y elementos que favorezcan la expresión de las niñas y niños. • Participa en el diseño y animación de actividades que articulen el involucramiento de las familias. Lobatos y Lobeznas: • Narra cuentos para ambientar y motivar la participación de niñas y niños. Conoce y utiliza el El Libro de las Tierras Virgenes para referenciar. • Participa del Consejo de Manada • Escucha a niñas y niños con paciencia e interés. • Aplica y transmite técnicas de elaboración de títeres - personajes en goma espuma. • Lleva a cabo actividades donde Lobatos y Lobeznas puedan desarrollar la imaginación a través de la expresión artística. • Se involucra en el juego como adulto, respetando el protagonismo de niñas y niños y es justo al resolver conflictos. Scouts: • Aplica y transmite técnica de armado y uso de carpa con canaleta. • Aplica y transmite técnicas para buen uso de pala, hacha, cuchillo. • Aplica y transmite técnicas de supervivencia. • Aplica y transmite técnicas naturales de orientación diurna y nocturna, uso de la brújula y GPS. • Aplica y transmite habilidades de cabuiería. • Fomenta la concreción de actividades por patrulla donde las y los Scouts desarrollen la autonomía y el liderazgo situacional. • Procura que niñas y niños asuman compromisos y no solo elección de actividades.

Función: Ayudante de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
		2: Primeros Auxilios • Primeros auxilios: Concepto, objetivos y actores. Botiquín • Situaciones de emergencia: Ayuda en emergencias. Identificar el problema. Componentes y acciones básicas. Evaluación Primaria y Secundaria. Rescate, movimiento y traslado. • Primeros auxilios de ayuda vital • Paro cardio-respiratorio. Causas más frecuentes. Reanimación cardiopulmonar (RCP). • Cadena de supervivencia. • Cadena de supervivencia en lactantes y niños • Atragantamiento con asfixia. • Maniobras de compresión en adultos. • Maniobras de compresión en niños hasta 8 años. • Maniobra de desobstrucción en lactantes. • Primeros auxilios fundamentales • Lesiones accidentales - Heridas. Hemorragias y sangrado. Shock. Quemaduras. Lesiones óseas, articulares y musculares. Alteraciones producidas por el calor. Alteraciones producidas por el frío. Intoxicaciones. Mordeduras. Picaduras. Cuerpos extraños. • Enfermedades de aparición repentina: Ataque cardíaco. Ataque cerebral. Convulsiones. Desmayo. Fiebre. Diarrea y vómitos. emergencia diabética. • Embarazo y parto • Enfermedades transmisibles: Cólera, Dengue. VIH • Planes de emergencia preventiva • Cuatro pasos hacia la seguridad. • Tormenta eléctrica. Inundación. Incendio. Tornado. Ola de calor. Educador y su Fe 1: Remitirse a las comisiones o equipos de formación religiosa correspondientes IMPORTANTE: Para responder a la competencia específica de las ramas Caminantes y Rovers "Resolución de conflictos" se propone participar de la experiencia "Toma de decisiones y resolución de conflictos" correspondiente a Jefe de Unidad	Caminantes: • Aplica y transmite técnica de armado y uso de carpa con canaleta. • Aplica y transmite técnicas para buen uso de pala, hacha, cuchillo. • Aplica y transmite técnicas de supervivencia. • Aplica y transmite técnicas naturales de orientación diurna y nocturna, uso de la brújula y GPS. • Aplica y transmite habilidades de cabuiería. • Brinda información y apoyo para la construcción de Hoja de Marcha. • Motiva y facilita para que la Comunidad elabore su Carta de Marcha. • Motiva y acompaña a lo largo de todo el proceso de al menos dos Empresas. • Organiza y ejecuta junto con las y los jóvenes un Rally. • Organiza y ejecuta junto con las y los jóvenes los Raid. • Fomenta la concreción de actividades por equipo donde las y los Caminantes desarrollen la autonomía y el liderazgo situacional. • Aplica y propone metodologías para la resolución de conflictos que surjan entre jóvenes actuando de manera conciliadora. • Motiva y garantiza que las y los jóvenes elijan a su representante y se capaciten para la función. • Procurar que las y los jóvenes asuman compromisos y no solo elección de actividades. Rovers: • Aplica y transmite técnicas de supervivencia. • Aplica y propone metodologías para la resolución de conflictos que surjan entre jóvenes. • Participa en las Asambleas de Comunidad. • Brinda información y apoyo para la construcción de Plan Personal de Acción. • Motiva y facilita para que la Comunidad Rover proclame su Carta de Comunidad. • Participa junto a los jóvenes en la organización y ejecución de la Partida. • Participa junto a los jóvenes en la organización y ejecución de los Campamentos en Soledad. • Motiva y garantiza que las y los jóvenes elijan a su representante y se capaciten para la función.

Función: Jefe/a de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
Esenciales: • Adaptabilidad al cambio. • Cultura Asociativa. • Trabajo en equipo. • Pensamiento crítico y creativo. • Sentido de trascendencia. Específicas: • Liderazgo multiplicador • Resolución de Conflictos • Promoción comunitaria • Planificación y Organización	1) Gestiona una unidad garantizando la aplicación del método scout 2) Lidera el equipo de adultos de su unidad delegando las responsabilidades, mediando para la resolución de conflictos y promoviendo el desarrollo de todos los Educadores del Equipo	1: Clima educativo • La vida de grupo como resultado del Método Scout. • La vida de grupo como generadora de la permanencia de niñas, niños y jóvenes: - Como generadora de autonomía - Como respuestas a necesidades de pertenencia y reconocimiento, seguridad emocional, de concreción de proyectos personales - Como medio del desarrollo expresivo. - Como asunción de responsabilidades - Como ambiente de resolución de conflictos. - Como promotora de Valores basados en la Ley la Promesa. • Animando la vida de grupo en una unidad. • Animando la vida de grupo en las actividades. 1: Promoción comunitaria y Alianzas estratégicas • Promoción comunitaria • Acciones para promoción comunitaria. • Conceptualizaciones y metodología posible de trabajo. • Oportunidades de relaciones y trabajo en conjunto de la organización con su entorno. • Diferenciación de Programas Asistenciales, Preventivos y Promocionales. • Alianzas estratégicas entre Organizaciones de la Sociedad. • Desarrollo comunitario y análisis de recursos educativos • La propuesta educativa del Movimiento Scout en el contexto social de cada comunidad donde se trabaja. • Relación con la entidad patrocinante. • Relación Educador/a – familia en el contexto del Grupo Scout. • Relaciones con otras entidades educativas, barriales, vecinales, etc. Su importancia para el desarrollo de nuestra propuesta educativa. • El desarrollo comunitario como parte de la propuesta educativa del Movimiento Scout. • La relación del desarrollo del Programa de Jóvenes y el desarrollo comunitario. • Análisis de los recursos educativos existentes en la comunidad. • Desarrollo de diagnósticos socio-comunitarios, armado de redes, estrategias de intervención, formulación de proyectos, realización de mapas colaborativos. 2: Acompañamiento • Co-Evaluación en equipo. Tips/recomendaciones para el acompañamiento • Responsabilidad de los Consejos en el proceso de formación y reconocimiento de sus miembros (nombramiento y validación) • Elaborando Plan de Desempeño (acuerdo mutuo) con el equipo. • Técnicas de entrevistas • Vinculación con Facilitador de Grupo e identificación de necesidades de formación para la función. • Validación: garantizando espacios para la práctica, la observación y motivación, las evaluaciones 360.	Involucra a los niños, niñas y jóvenes a través de la adecuada aplicación del Método Scout promoviendo el pensamiento crítico y la participación democrática y el sentido de trascendencia. Garantiza que cada niña, niño o joven de su unidad tenga el seguimiento de progresión personal correspondiente, Asegura que para todas las actividades haya una planificación, educadores y recursos materiales acordes Elabora acuerdo mutuo con cada acompañante especificando objetivos, plazos, plan de formación, acuerdos particulares, contribución al plan de grupo y apoyo requerido para la función Vincula a Facilitador de Grupo oportunamente en las distintas etapas de los Ciclos de Vida de cada Ayudante como en el propio Elabora su acuerdo mutuo junto con su acompañante especificando los objetivos, plazos, plan de formación, acuerdos particulares y el apoyo requerido para desempeñarse en la función y colaborar en las acciones que el plan de grupo plantea. Proporciona ocasiones de práctica como aprendizaje en la acción y espacios de formación a los Educadores en su Unidad Promueve entre los educadores de su Unidad la periódica interacción con los distintos actores para la instrumentación de la evaluación de 360° Diseña con los Educadores de su Unidad planificaciones anuales, ciclos de programa y actividades al aire libre teniendo en cuenta necesidades grupales y la progresión personal de niñas, niños y jóvenes. Condiciona planes y programas de su unidad a los intereses de los jóvenes, necesidades comunitarias, disponibilidad de educadores, existencia de recursos materiales y normativas vigentes Participa al consejo de grupo sobre planes y programas de la unidad compartibilizando con las de otras unidades y el plan de grupo Resuelve conflictos entre los educadores de su unidad integrando aspectos positivos de las distintas posturas en un acuerdo común Efectúa reuniones con los padres y sostiene intercambio con los mismos en relación a la progresión personal de cada niña, niño y joven.

Función: Jefe/a de Unidad

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
		2: Liderazgo multiplicador • Lider y liderazgo como rol. Perfil del líder. • Líder: en el grupo. Como función. • Que implica el Liderazgo Multiplicador como facilitador grupal. ¿un don o un aprendizaje? • Aspectos a ser trabajados por el líder multiplicador: conocimientos, habilidades y actitudes para promover la autogestión en los otros. • Análisis del Modelo de desarrollo Grupal desde la vivencia. Diagnóstico y utilización del modelo de desarrollo grupal en el trabajo del Rama. Etapas del desarrollo de un grupo (concepto de madurez para la tarea). El grupo de trabajo al que pertenece dentro del desarrollo de grupo. Desarrollo de conflictos entre los grupos. El estadio del grupo y la adecuada intervención del líder. • Procesos comunicacionales. • Tipos de comunicación: Pasiva, Agresiva, Asertiva. • La comunicación asertiva como herramienta para la resolución de conflictos. • Barreras comunicacionales. 2: La gestión institucional • La organización. Cultura organizacional. • Características de la gestión. • SAAC: Institución Educativa con diferente grado de formalización, su rol en la sociedad. Visión y Sueños de SAAC. Un objetivo organizacional para cumplir la Misión del Movimiento Scout. • Generalidades de la Gestión de Instituciones Educativas con diferente grado de formalización. • Gestión de comunidades socio educativas: involucramiento comunitario, análisis de los diversos contextos, aspectos formales para la apertura de una comunidad socio educativa. • El Rol del Educador Scout en la Gestión Institucional. Sus funciones. Responsabilidades y tareas de los Educadores dedicados a dichas funciones. • La Gestión de Adultos en el Grupo Scout, el impacto en el Programa de Jóvenes. • Reuniones informativas con los padres: Preparación de una reunión. Aspectos importantes a tener en cuenta. Rol del conductor de una reunión. Elementos a tener en cuenta para la conducción de una reunión. Objetivos en las reuniones con padres, guardadores y tutores • El Equipo: - El “aprender haciendo” del método scout, presente también en el equipo de Educadores. - Grupo centrado: Grupo operativo como dispositivo para la transformación de la realidad. - El grupo operativo basado en el esquema de Cono invertido (Pichón Riviere). Vectores del Cono invertido: -pertenencia, afiliación, cooperación, pertinencia, comunicación, aprendizaje y telé. - Los roles en un grupo: roles rotativos o móviles vs roles rígidos o estereotipados. - Los momentos del proceso grupal: etapas de la conformación/participación en un grupo - Resistencias al cambio y obstáculos inconscientes basados en los miedos básicos y universales: “a la pérdida”, “al ataque”. 2: Toma de decisiones y resolución de conflictos • Proceso de toma de decisiones - La responsabilidad que implica la toma de decisiones y la interacción con los actores en los procesos de toma de decisiones. - Técnicas para la toma de decisiones efectivas. • Resolución de conflictos. Negociación y mediación. - La negociación como método de resolución de conflictos. - Concepto de Negociación entre pares ganar-ganar. - Técnicas para realizar procesos de negociación y mediación. El acuerdo. - La confianza como método de prevención y facilitador de la resolución de conflictos Educador y su Fe 2: Remitirse a las comisiones o equipos de formación religiosa correspondientes.	

Función: Facilitador/a de Grupo

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
Esenciales: • Adaptabilidad al cambio • Cultura Asociativa • Trabajo en equipo • Pensamiento crítico y creativo • Sentido de trascendencia Específicas: • Reflexión Inductiva • Reflexión Deductiva • Asesoramiento • Resolución de Conflictos • Compromiso • Desarrollo de educadores. • Empatía	1) Aporta herramientas e idoneidad desde el área de Adultos en el Movimiento Scout para identificar necesidades y plantear planes de acción en pos de que las y los voluntarios adquieran conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con su funciones en el Grupo Scout 2) Garantiza que Distrito y Zona estén al tanto de los emergentes de formación que tienen los miembros del Consejo de Grupo y procede con las solicitudes de Validación	• Política de Adultos en el Movimiento Scout Políticas institucionales. Concepto y constitución. Política Nacional de AMS (Voluntariado y el Voluntario. Derechos y deberes del voluntario. Trayectos formativos basados en las competencias de cada adulto. Ciclo de Vida. Concepto. Etapas "Captación, desempeño y decisiones para el futuro". Reconocimiento. Política Interamericana de AMS Política Mundial de AMS. • Competencias y sistema de Formación Competencias (concepto, las competencias a lo largo de la Historia. Tipos de competencias) Enfoque socio formativo de las competencias La Gestión por competencias y el cambio organizacional. Desarrollo de competencias en las organizaciones. Definición de competencias para SAAC (esenciales, específicas y complementarias. Manual de funciones y competencias, conceptualizaciones generales) Lineamientos vigentes (estructura, ¿quiénes pueden acceder al SNF? ¿Cuál organismo aborda cuales de las diferentes experiencias? Acreditaciones y validaciones. Solicitud de IM. Cambio de Función. • Rol del Facilitador de Grupo El facilitador de grupo en el ciclo de vida del adulto. Tareas y competencias para la función del Facilitador de Grupo ¿A quien apoya el Facilitador de Grupo? ¿Cómo apoya el Facilitador de Grupo? Articulación con los Asistentes de AMS Articulación con el Equipo Zonal de Formación. Manejo del Manual de Funciones y Competencias. Herramientas de apoyo Trayectos formativos de los voluntarios y voluntarias basados en competencias considerando las validaciones a alcanzar Cómo utilizar el Manual: realizar las validaciones, función y niveles deseables de las competencias esenciales. Dimensión socioeducativa de las competencias. El aprendizaje colectivo en las experiencias de formación y la puesta en práctica para el desarrollo de competencias relacionadas con la función. Herramientas para la función: Entrevistas, Plan de Desempeño (acuerdo mutuo), Evaluación 360° (concepto y modalidad. Participantes en la evaluación. ¿Qué se evalúa? Instrumentos para evaluar? • Competencias digitales y de comunicación Utilización del correo electrónico Documentos online & Campus virtual de SAAC Abordaje de herramientas de recolección y procesamiento de datos. La infografía para comunicar datos procesados de manera clara como soporte a la gestión de Adultos. Herramientas para la comunicación: tips para la convocatoria y coordinación de participantes de la evaluación 360°. Alentar la predisposición del Consejo de Grupo para reconocer los avances en el desarrollo de competencias de los Miembros del Consejo. Coordinación con Jefatura de Grupo para el abordaje de las Validaciones	Informa periódicamente el avance de las acciones referidas al área de Adultos en el Movimiento Scout que surgen del Plan de Grupo. Acompaña al Jefe de Grupo en entrevistas iniciales realizadas a nuevas personas que quieran sumarse al grupo y aconseja sobre las dudas técnicas que puedan surgir. Promueve la elaboración de los acuerdos mutuos y las reuniones periódicas de evaluación de los mismos, los cuales deben ser llevados a cabo por los Acompañantes. Elabora, actualiza y comparte periódicamente, al Consejo de Grupo, la situación formativa de cada adulto miembro del Grupo. Propicia momentos de evaluación 360° para los integrantes de su grupo. Se asegura de que todos los integrantes de su grupo scout estén validados según los lineamientos vigentes. Participa del Consejo de Grupo, especialmente para aclarar dudas técnicas referente al área de Adultos en el Movimiento Scout. Participa de al menos una reunión del equipo Zonal de Formación y propone cambios y/o continuidades tomando en cuenta la voz de los Educadores de su Grupo. Se reúne con el Asistente Distrital de Adultos en el Movimiento Scout (ADAMS) de su Distrito para coordinar acciones en base a las necesidades de los Educadores de su Grupo Scout. Acompaña al Jefe de Grupo en el proceso de solicitud de la Insignia de Madra de un Educador Scout de su Grupo. Cumple con los compromisos pautados en su acuerdo mutuo

Función: Jefe/a de Grupo

Competencias	Descripción del Requerimiento de la competencia	Experiencias y contenidos	Indicadores de las competencias
Esenciales: • Adaptabilidad al cambio • Cultura Asociativa • Trabajo en equipo • Pensamiento crítico y creativo • Sentido de trascendencia Específicas: • Liderazgo multiplicador • Resolución de conflictos • Visión estratégica • Trabajo en redes y cooperación	1) Gestiona el Grupo Scout garantizando la Misión del Movimiento Scout y la Visión de SAAC. 2) Establece alianzas estratégicas con otras instituciones, trabaja en red y vincula al Consejo de Grupo con los demás organismos de SAAC 3) Lidera el equipo de Educadores del Grupo y resuelve conflictos entre Adultos	1: Herramientas para la gestión del grupo scout • Plan del Organismo (Diagnóstico FODA o similar). Planteo de objetivos y metas. Determinación de tareas y responsables. Tiempos de ejecución. Largo, mediano y corto plazo. Seguimiento y verificación de desvíos. Redefinición del Plan. • Gestión administrativa (control administrativo, de gestión contable e inventario) Análisis de los capítulos del Manual de Gestión de Organismos de SAAC. Uso de Cruz del Sur • Estados contables. Balance y Presupuesto. Como se leen, como elaborar un presupuesto. • Desarrollo de fondos. El ciclo de las campañas de desarrollo de fondos. Fuentes financiamiento y mecanismos de solicitud de fondos. Análisis del Capítulo 10 del Manual de Gestión de Organismos de SAAC. 2: Captación y gestión de AMS • El proceso de Captación de Adultos en el Movimiento Scout. Detección de necesidades. Captación. Determinación de un perfil y competencias para una función. La descripción de funciones. Criterio y métodos de selección. Acuerdo mutuo y nombramiento. • La Gestión de Adultos en el Movimiento Scout. Motivación y técnicas de empoderamiento. El proceso de Evaluación de Desempeño • Apoyo de Facilitador de Grupo como idóneo de Adultos en el Movimiento Scout dentro del Grupo y los espacios que se deben considerar para abordar temas del área. 2: La gestión en Scouts de Argentina • La gestión de organismos de Scouts de Argentina. Los organismos nacionales: Normas y políticas asociativas. Gestión de las decisiones asamblearias. • El equipo de Gestión en el Distrito y la Zona Scout (estructura). El trabajo en Equipo, la administración en el Distrito, Zona y Región. • La Visión de Scouts de Argentina, el Plan de Grupo y Plan de Distrito. 2: Relaciones Institucionales • Que es una red: Concepto, ejemplos de red inter-institucionales. • Cómo gestionar un proyecto en red: Ejemplos, recursos clave, análisis de costos e identificación de fortalezas y puntos a mejorar. • La participación del Grupo en la comunidad: la visibilidad del grupo en la Comunidad, la visión estratégica y las acciones contempladas en el Plan de Grupo. Banco de proyectos como marco de referencia. • Pasos a seguir para la firma de convenios • Comunicación institucional. - Conocimientos básicos de la comunicación. - Marca Scout: atributos y usos. - La comunicación de Scouts de Argentina desde la mirada de Scout Boom - Comm - Complemento bibliográfico "Comunicación para el Desarrollo" y "Comunicación para el Cambio Social". Análisis integral del Sitio Web Nacional de SAAC (www.scouts.org.ar). Uso de las listas electrónicas de comunicaciones e intercambio. - Manual de Comunicaciones Institucionales.	Aplica las Normas y Políticas vigentes de la Asociación y sabe dónde consultarlas. Lidera y ejecuta Plan de Grupo coordinando y acompañando las acciones para su concreción. Releva periódicamente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Grupo haciendo partícipe al Consejo para la elaboración de un Plan de Grupo y las sucesivas Evaluaciones del mismo. Organiza, convoca y preside Consejo de Grupo. Efectúa los nombramientos para las funciones en Grupo, valora los tiempos de las y los voluntarios motivando el crecimiento de todas las personas. Garantiza que las unidades tengan sus planificaciones y evaluaciones de las distintas actividades. Planifica, convoca y dirige al menos dos reuniones de padres alcanzando los objetivos previstos. Mantiene actualizados los libros asociativos de acuerdo a las normas vigentes. Realiza presupuesto según normas vigentes y comprende la importancia de trabajar con el mismo. Organiza campañas innovadoras de desarrollo de fondos. Utiliza adecuadamente el sistema cruz del sur, whatsapp asociativo y email institucional Realiza/actualiza acuerdo con el organismo patrocinador del Grupo e interactúa con al menos dos instituciones de la comunidad en relación al Plan de Grupo Describe las necesidades concretas del Grupo Scout para una captación adecuada y las trabaja junto a Facilitador de Grupo. Aplica técnicas de entrevistas en función de las necesidades del Grupo Scout Comprende y aplica el Plan y Evaluación de Desempeño como herramienta de acompañamiento para evitar conflictos y empoderar a los educadores en el Grupo Scout Define los problemas en términos de necesidades y no de soluciones Analizar los problemas encontrando las causas raíz de los mismos Resuelve las distintas situaciones en forma participativa, apuntando al consenso sin perder el foco de las mismas de ser necesario, pide colaboración para su efectiva y real solución Trabaja en equipo para alcanzar mejores resultados, valora su importancia y por ende es multiplicador de dicha modalidad. Maneja las relaciones en su comunidad sabiéndose representante de Scouts de Argentina y sabiendo las consideraciones que debe tener promoviendo desde su rol el armado de redes y las alianzas con distintas organizaciones. Hace participar al Grupo en al menos un proyecto en red. Maneja con fluidez los distintos canales de comunicaciones institucionales (correo asociativo, whatsapp asociativo) Contribuye al Plan Distrital desde la elaboración a la concreción. Se reconoce como integrante del Distrito y actúa en consecuencia representando al Grupo Scout. Eleva al Distrito información sobre todas las salidas de unidad/grupo (listado de participantes, permiso de acampe, habilitaciones del lugar de acampe, seguro del medio de transporte) Participa activamente en Consejo de Distrito Informa a SAAC accidentes tanto de niños, niñas y jóvenes como de adultos producidas en la actividad según normativa vigente.

EXPERIENCIAS Y ABORDAJES

Sistema Nacional de Formación 2020

Sistema Nacional de Formación 2020			
Ayudante de Unidad	Jefe de Unidad	Facilitador de Grupo	Jefe de Grupo
• Formación Inicial • Rol del Educador • Programa de Jóvenes 1 • Programa de Jóvenes 2 • Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre. • Responsabilidades del educador • Primeros auxilios • Educador y su fé 1 Ayudantes Caminantes y Rover • Toma de decisiones y resolución de conflictos	• Clima educativo • Promoción comunitaria y alianzas estratégicas • Acompañamiento • Liderazgo multiplicador • La gestión institucional • Toma de decisiones y resolución de conflictos • Educador y su Fe 2	• Facilitador de Grupo	• Herramientas para la gestión del Grupo Scout • Captación y gestión de Adultos en el Movimiento Scout • La gestión en Scouts de Argentina • Relaciones Institucionales

Experiencias para Ayudante de Unidad

Formación Inicial
TIEMPO SUGERIDO: 1-2 MESES En el Grupo Scout / Organismo de Pertenencia (cuadernillo)
PROPÓSITO: El propósito de ésta Formación Inicial es convocar a los nuevos integrantes del Grupo a que se familiaricen con el Rol desde la práctica y que comiencen a trabajar en equipo llegando a acuerdos y consensos en su organismo de pertenencia, dando los espacios necesarios de reflexión sobre aspectos del grupo etario al que se suman
OBJETIVOS: Contribuir al desarrollo de las competencias del educador scout a través de: • Reconocer su contribución al desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes. • Comprender el Método Scout. • Reflexionar sobre las características de los distintos grupos etarios del grupo, en especial con el que realizará su voluntariado. • Debatir y consensuar con su equipo de trabajo.
CONTENIDOS: • Proyecto Educativo: Misión del Movimiento Scout y Método Scout • Actividad Scout. • Características necesidades e intereses de los distintos grupos de edad. • La Organización Nacional: SAAC, Estatutos y Reglamento General. • La formación del adulto.
ACTIVIDADES: • Reflexionar y comprender, en reuniones junto al Consejo de Grupo o equipo de Rama: • La Misión. • El Método Scout. • Las características, necesidades e intereses de niñas, niños y jóvenes según la edad de los mismos, y sus particularidades (para lo cual se proponen una serie de películas) respondiendo entre todos a las preguntas: ¿Qué los atrae? ¿Qué les interesa? ¿Cuáles son sus necesidades? • Quiénes son los protagonistas del Juego Scout • Cuáles son los pequeños grupos, y cómo es la toma de decisiones en los mismos. • Qué es una Actividad Scout. • Reflexionar y comprender, en reuniones junto a tu Consejo de Grupo o equipo de Rama, qué es Scouts de Argentina, y que son los Estatutos y Reglamento General; y las relaciones entre los distintos roles en el organismo de pertenencia. • Reflexionar sobre las necesidades de formación y la oferta que le brinda la Asociación. Nota: Es importante que estas actividades sean reuniones con un equipo de trabajo, donde debatan y lleguen a acuerdos y consensos sobre los puntos que reflexionarán con su equipo de trabajo, y en caso de grupos chicos, con pocos educadores, se recomienda que participe la mayor parte de los educadores del Consejo de Grupo.

EXPERIENCIA: Rol del Educador

TIEMPO SUGERIDO: 8HS

PROPÓSITO: El propósito de esta Experiencia de Formación es dar la bienvenida a los nuevos miembros de Scouts de Argentina Asociación Civil . A su vez brinda la oportunidad de poder descubrir las implicancias de asumir su rol como adulto responsable

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador scout a través de:

- Reconocer su contribución al desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes.
- Comprender que su principal actividad es educar mediante la aplicación del Método Scout.
- Identificar las necesidades y los intereses de los niños, niñas y jóvenes.
- Reconocer en su rol de Educador, los valores expresados en la Ley y Promesa Scout.
- Comprender el concepto de competencias para la vida y su desarrollo en niñas, niños y jóvenes.
- Comprender el concepto de competencias y conocer cuales son necesarias incorporar para el buen desempeño en su función
- Identificar el Ciclo de Vida y las etapas que atraviesa todo voluntario durante su función.
- Identificar cuales son las experiencias propuestas para su función y los indicadores
- Reconocer el equipo del trabajo referido a su función

CONTENIDOS:

• Profundización del Método Scout

- Concepto de Método. Aprendizaje activo.
- Elementos e interdependencia.
- Adhesión voluntaria a la Promesa y la Ley. Sustento del método.
- Concepto de coeducación.
- Política de Inclusión de personas con Discapacidad. Modelo Social de la Discapacidad.

• Participación de los jóvenes en los órganos de gobierno de la Asociación.

• Los valores de la Ley la Promesa como marco para el adulto.

• El equipo de Educadores:

- Quienes lo integran.
- Cuales son los distintos equipos presentes en el Grupo y cómo se interrelacionan

• Conocer lo que espera SAAC de cada Adulto.

- La descripción de funciones
- Competencias
 - Concepto, esenciales y específicas.
 - Identificar las requeridas para su función.

• Del Ciclo de Vida:

- Acuerdo Mutuo: Plan de Formación y Evaluación del desempeño.
- La contribución al Plan de Grupo.
- Concepto de Acompañamiento

EXPERIENCIA: Programa de Jóvenes 1

TIEMPO SUGERIDO: 16HS

"La idea es estudiar al niño y observar qué es lo que le interesa, mirarlo haciendo castillos de arena en la playa, ver cómo se concentra hora tras hora mientras trata de afrontar las dificultades para hacer un castillo a su entera satisfacción; concentra sus pensamientos y energías en un objetivo. Así pues, si adaptas esa sincera dedicación a los fines educativos, no existirá dificultad en obtener la concentración deseada." (B-P, enero 2016)

PROPÓSITO: Proporcionar a los participantes las herramientas para animar y recuperar actividades scouts. Aprender las generalidades del Programa de Jóvenes y las particularidades que encontramos en la Rama en la cual estamos trabajando. Asimismo ofrecer, a través de los objetivos propuestos, contenidos básicos para su aplicación en las unidades (en la rama). Esta experiencia brindará conocimientos sobre el Programa de Jóvenes, su articulación con las actividades, así como herramientas para la realización de las mismas.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador animador del juego scout a través de:

- Comprender cómo se desarrolla el aprendizaje en niñas, niños y jóvenes.
- Interpretar que es una actividad Scout y las características que tiene (D.U.R.A.S.).
- Identificar el rol del Educador Scout en las actividades.
- Contar con herramientas para el diseño y desarrollo de actividades que promuevan experiencias saludables en niñas, niños y jóvenes..
- Experimentar el uso de herramientas a partir de los conocimientos y las experiencias adquiridas (Juegos, narraciones, representaciones, etc.).
- Comprender la expresión como una herramienta para facilitar la calidad del Programa de Jóvenes.
- Comprender que su principal actividad es facilitar el aprendizaje mediante la aplicación del Método Scout.
- Reconocer los elementos fundamentales del marco simbólico y estructura en el grupo de edad donde se desempeña como Educador Scout.
- Reconocer que los niños, niñas y jóvenes son el centro y los protagonistas de las actividades del Movimiento Scout.
- Aprender la relación entre las características evolutivas y el Programa de Jóvenes.
- Comprender la importancia de diagnosticar y planificar y el concepto de planificación participativa.

CONTENIDOS:

Todos los contenidos a desarrollar se verán enmarcados respetando los grupos etarios - las ramas - teniendo en cuenta las características evolutivas, marcos simbólicos y estructuras

- Características del programa de jóvenes
- Metas de la propuesta educativa: Integral y progresiva. Competencias para la vida
- Características, necesidades e intereses de los distintos grupos etarios y su relación con las distintas unidades (ramas)
- Concepto de experiencia de aprendizaje
- **Marco simbólico de la Rama**
 - Marco simbólico como apoyo a la adquisición de valores.
 - Marco simbólico en cada grupo de edad.
 - Marco de referencia, diferencias con el Fondo Motivador.
 - Nombres, símbolos y acciones.
 - Fiestas, celebraciones y ceremonias.
- Estructuras de las Ramas:
 - Nomenclatura, roles, cargos y responsabilidades (para el grupo etario)
- Toma de decisiones según el rango de edad:
 - Órganos de gobierno.
 - Participación de los protagonistas del Juego Scout y de los Adultos.
 - Concepto de Diagnóstico y Planificación Participativa.
- El pequeño grupo de trabajo y la unidad (rama). Relación con las características evolutivas.
- Progresión Personal.
- **El juego** - Valor pedagógico del juego. Del juego social al juego Scout. Juego Scout como medio de desarrollo de habilidades sociales. Características del juego en la edad específica de cada Rama. Características del juego Scout de acuerdo al desarrollo del Programa en cada Rama. Selección, creación, preparación y desarrollo del juego. El Rol del Educador en el juego.
- **Los formatos textuales narrativos** - Características del cuento, la fábula y la leyenda. Valor pedagógico. El cuento como posible eje organizador de los contenidos de una actividad scout. Técnicas de Narración. Soportes de la narración.
- **Creatividad y expresión artística** - Desarrollo de la creatividad. Diversas técnicas. Expresión como elemento educativo. Formas de expresión (fogones, veladas, danzas, canciones, representaciones, actividades plásticas, etc).
- **Especialidades** - La importancia de las especialidades (desarrollo transversal de la propuesta de objetivos) y el desarrollo de las especialidades.
- Actividad y experiencia (acción, recupero y reflexión)
 - Animación de Actividades: Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras.

EXPERIENCIA: Programa de Jóvenes 2

TIEMPO SUGERIDO: 12HS (Se recomienda un tiempo prudencial luego de la experiencia Programa de Jóvenes 1 para la aprehensión de los contenidos previos)

"muchos educadores parecen haber leído 'Escultismo para Muchachos' cuando menos en una ocasión, por lo que deberían dejar de capacitar a sus chicos en formas alternas a las indicadas, siendo en algunos casos altamente inadecuadas para los chicos. Como he escrito en algunas ocasiones, el Gran Objetivo debe de mantenerse, así pues algunos Educadores Scouts evidentemente han caído en ideas erróneas de capacitación que son familiares para ellos, pero en realidad no tienen referencia hacia la promoción de la educación en el carácter de los chicos." (B-P, junio 1910)

PROPÓSITO: Proporcionar a los participantes las herramientas para planificar, acompañar procesos de aprendizajes de las niñas, niños y jóvenes; y evaluar los mismos

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador animador de actividades scout a través de:

- Identificar recursos de diseño y planificación.
- Comprender la importancia de diagnosticar para orientar los objetivos de la planificación.
- Comprender la necesidad de la participación de todos los involucrados en el proceso de planificación.
- Comprender qué es un plan, un programa, un objetivo, una meta y una tarea y saber formular los mismos.
- Caracterizar tipos de planificaciones.
- Definir qué es una actividad Scout.
- Planificar actividades scout: D.U.R.A.S. (desafiantes - útiles - recompensantes - atractivas - seguras)
- Relacionar las actividades scouts con el desarrollo de los objetivos educativos.
- Identificar instrumentos de evaluación de actividades.

CONTENIDOS:

Todos los contenidos a desarrollar se verán enmarcados respetando los grupos etarios-las ramas- teniendo en cuenta las características evolutivas, marcos simbólicos y estructuras.

- Planeamiento Educativo:
 - Elementos del planeamiento educativo.
 - Las formas de abordar el planeamiento educativo en el Movimiento Scout
 - Planificación Anual y de Actividad.
 - Planificación Participativa: Ciclo de Programa en cada Rama
 - Diseño de actividades scouts para garantizar sean Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras.
 - Las actividades en el Ciclo de Programa. Administración de actividades fijas y variables de acuerdo a las características de las ramas.
- Actividades características de las ramas (cacerías, empresas, proyectos, descubierta, rally, ceremonias, etc) y la participación de las niñas, niños y jóvenes en la propuesta, elección y puesta en acción.
- La Propuesta de Objetivos como generadora de actividades Scouts. Propósito y acreditación. Actividades como oportunidad de acreditación de Objetivos Educativos.
- Concepto de Asociación pluriconfesional y diálogo interreligioso.
- Fundamentos de la Educación en la Fe. El hombre como ser trascendente
- Atendiendo las singularidades de cada niña, niño o joven, desde las distintas confesiones, culturas y necesidades particulares.
- Evaluación de actividades como elemento para la mejora de las prácticas del Educador Scout. Evaluación participativa de las actividades. Instrumentos de evaluación. Actitudes del Adulto como promotoras de valores en los niños, niñas y jóvenes (además del adulto como ejemplo)

EXPERIENCIA: Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre

TIEMPO SUGERIDO: 18HS

PROPÓSITO: Ofrecer una oportunidad para la conceptualización y la práctica del campamento posibilitando que los participantes obtengan herramientas para desarrollar las actividades a través del Método Scout, en instancias previas, durante y pos campamento en forma segura, según las normas de SAAC.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador animador de actividades scout a través de:

- Conocer y aplicar las normativas asociativas vigentes para la realización de actividades al aire libre/campamento.
- Comprender la importancia de la aplicación de las normas de seguridad en toda actividad scout, enfatizando las disposiciones específicas referidas a actividades al aire libre y campamentos
- Asumir el rol del Educador Scout como adulto responsable de la seguridad de niños, niñas y jóvenes.
- Analizar los elementos necesarios para la ejecución de una actividad al aire libre y / o campamento.
- Planificar y llevar adelante un campamento, considerando los elementos necesarios para su realización.
- Diseñar actividades al aire libre desarrolladas mediante el Método Scout.
- Administrar los recursos del campamento (economía, formularios, tiempo, espacios).
- Aplicar técnicas scouts en las actividades al aire libre, como herramientas educativas integrales. (veladas, fogones, reflexiones, excursiones, etc.).
- Comprender el valor pedagógico del contacto con la naturaleza. (Dimensión individual, dimensión social y dimensión espiritual).
- Vivir un espíritu de camaradería, aprendizaje, escucha, alegría y respeto.

CONTENIDOS:

• Planificación del acampe

- Características específicas del acampe en cada grupo de edad (Marco simbólico, Progresión Personal, las especialidades)
- Planificación del campamento.
- Plan del campamento: particularidades e implementación de “no deje rastros”
- El valor de las actividades al aire libre en el desarrollo del Método Scout (El desarrollo de las dimensiones personal, social y espiritual)
- Prevención y precauciones en el diseño y animación de actividades al aire libre (Puesta en práctica de los compendios de seguridad y normativa vigente)

• Organización y puesta en práctica del acampe

- Organización general y administración de recursos.
 - Análisis y selección de lugares en función de las características del acampe y los objetivos propuestos.
- Las familias de las niñas, los niños y las/los jóvenes, y el campamento: Reuniones previas, eventual participación, acciones para transmitir seguridad a las familias antes y durante el campamento.
- Normas de seguridad en campamento.
- Técnicas de acampe scout de acuerdo al grupo etario
- Procesos de aprendizaje del campamento: El Método Scout como forma democrática de conducción y toma de decisiones.
 - Toma de decisiones ante emergencias.

EXPERIENCIA: Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre

PAUTAS GENERALES DE TRABAJO

Etapas

Modalidad: mínimo 2 hs y máximo 4 hs - presencial - puede ser grupal o individual - Para realizar un trabajo integral de acompañamiento, se sugiere que concurren los Facilitadores de Grupo, de cada Educador Scout.

¿Qué hacemos? reunión preparatoria de la experiencia, exposición de los lineamientos de trabajo, refuerzo de objetivos (elaboración de objetivos propios en consonancia a los objetivos comunes de la experiencia, relevamiento de necesidades particulares).

Etapas

Modalidad: mínimo 2 hs y máximo 3 hs - presencial o virtual - puede ser grupal o individual - Para realizar un trabajo integral de acompañamiento, se sugiere que colaboren los Facilitadores de Grupo, de cada Educador Scout.

¿Qué hacemos? El Educador Scout deberá presentar la planificación del respectivo campamento a desarrollar con toda la documentación pertinente según fije la normativa vigente de SAAC. En esta instancia los formadores, en conjunto con el facilitador de Grupo, deberán detectar qué aspectos son propicios reforzar en pos de la puesta en práctica de la Etapa 3.

Organización y puesta en práctica del acampe

Etapas

Modalidad: un campamento de mínimo 2 días y 1 noche.

- Educador Scout: lo realiza en la Unidad en la que desempeña su función.
- En caso de cumplir función en nivel Distrital o Zonal: podrá realizar su práctica en campamentos que se desarrollen en esos niveles territoriales o en nivel Grupo si así quisiera con el acuerdo de los Educadores Scouts de la Unidad en cuestión.

¿Qué hacemos? Organización y puesta en práctica del campamento, se sugiere que el acompañamiento en el desarrollo del mismo lo realicen el facilitador de Grupo y un formador. Entendiendo las diferentes realidades de los equipos zonales de formación ese acompañamiento, en caso de no contar con un formador, puede realizarlo el Jefe de Grupo (o el responsable de organismo si se trata de otro nivel territorial) o la persona que este designe, que sea IM, y un miembro IM perteneciente a las instancias de Animación Territorial, ya sea Distrito o Zona; puede ser un Asistente de Programa, un Auxiliar de Rama, o un miembro del equipo distrital o zonal con el que se acuerde.

Nota: Se sugiere documentar a medida que se desarrolla el campamento. Esto puede ser a través de imágenes, audios y videos a fines de poder compartir la vivencia principalmente con el Grupo y con el equipo zonal.

EXPERIENCIA: Responsabilidades del Educador

TIEMPO SUGERIDO: 8HS

PROPÓSITO: Que los Educadores Scouts conozcan su responsabilidad trabajando con niñas, niños y jóvenes, proviendo un marco teórico para el análisis de los derechos de la infancia-adolescencia; y cómo su trabajo contribuirá en el futuro de la Asociación, tanto en prevención como en protección y seguridad.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador animador del juego scout a través de:

- Asumir que niñas, niños y jóvenes son el centro de la actividad del movimiento.
- Desarrollar una visión integradora de los problemas que involucran a los niños y adolescentes.
- Involucrarse de la consideración social y jurídica de la infancia, la adolescencia y de la Juventud, desde las Normas Internacionales.
- Promover la construcción de estrategias operacionales de prevención, protección y promoción en materia de derechos de la infancia y adolescencia
- Analizar el concepto de actividades scouts seguras generando conciencia de prevención.

CONTENIDOS:

- Asimetría Protagonista-Educador

- **Protección integral de la persona:**

Derechos del niño y del joven en el marco de la ley Argentina.

Infancia y familia.

Niñez y adolescencia, abordajes en tiempos difíciles: dispositivos de protección y ejecución y protocolos.

Exposición pública y uso de imagen de niñas, niños y jóvenes.

- **Seguridad emocional y seguridad física.**

Conceptos.

Acoso. Tipos de acoso: físico, psicológico, virtual (cyberbullying, grooming), social y sexual. Prevención y detección.

Seguridad en las actividades: revisión de Compendios de seguridad 1 y 2, Norma 004. Análisis de Riesgo.

EXPERIENCIA: Primeros Auxilios

TIEMPO SUGERIDO: 8HS

PROPÓSITO: Aprender y aprehender técnicas de Primeros Auxilios junto a **Cruz Roja Argentina**, que es la entidad con la que se debe trabajar para que brinde dicha experiencia. En caso de que el territorio no posea una sede de Cruz Roja, la experiencia la deberá facilitar una entidad/persona con acreditación para dar esos temas.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del educador animador del juego scout a través de:

- Identificar los conceptos fundamentales de los Primeros Auxilios
- Desarrollar prácticas de Primeros Auxilios de ayuda Vital.
- Promover acciones preventivas en emergencias.
- Reconocer los Primeros Auxilios Fundamentales.

CONTENIDOS:

• Primeros auxilios

- Concepto, objetivos y actores.
- Botiquín

• Situaciones de emergencia

- Ayuda en emergencias. Identificar el problema.
- Componentes y acciones básicas.
- Evaluación Primaria y Secundaria.
- Rescate, movimiento y traslado.

• Paro cardio-respiratorio

- Causas más frecuentes.
- Reanimación cardiopulmonar (RCP).
- Cadena de supervivencia.
- Cadena de supervivencia en lactantes y niños

• Atragantamiento con asfixia

- Maniobras de compresión en adultos.
- Maniobras de compresión en niños hasta 8 años.
- Maniobra de desobstrucción en lactantes.

• Primeros auxilios fundamentales

- Lesiones accidentales - Heridas. Hemorragias y sangrado. Shock. Quemaduras. Lesiones óseas, articulares y musculares. Alteraciones producidas por el calor. Alteraciones producidas por el frío. Intoxicaciones. Mordeduras. Picaduras. Cuerpos extraños.
- Enfermedades de aparición repentina: Ataque cardíaco. Ataque cerebral. Convulsiones. Desmayo. Fiebre. Diarrea y vómitos. emergencia diabética.
- Embarazo y parto
- Enfermedades transmisibles: Cólera, Dengue. VIH

• Planes de emergencia preventiva

- Cuatro pasos hacia la seguridad.
- Tormenta eléctrica. Inundación. Incendio. Tornado. Ola de calor.

EXPERIENCIA: El Educador y su Fe 1

Remitirse a las comisiones o equipos de formación religiosa correspondientes

Experiencias para el Jefe de Unidad

EXPERIENCIA: Clima Educativo

TIEMPO SUGERIDO: 4HS

"El Movimiento Scout es una medicina compuesta de varios ingredientes y, a menos que ellos sean mezclados en sus proporciones apropiadas según la receta, los usuarios no deben culpar al doctor si los efectos en el paciente son poco satisfactorios" Baden Powell, Jamboree, 1922.

PROPÓSITO: Brindar a los participantes oportunidades de reflexionar sobre el valor de integralidad de la vida de grupo como recurso educativo.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad / IM en Programa de Jóvenes a través de:

- Reconocer el valor de la vida de grupo como elemento promotor de la inclusión de la misión del Movimiento Scout en sus actividades.
- Analizar los recursos existentes en cada Rama para llevar adelante la vida de grupo.
- Identificar el rol de los niños, niñas, jóvenes y adultos en la vida de grupo.
- Reconocer a los órganos de gobierno como herramienta para la vivencia de la vida de grupo.
- Generar juicio reflexivo en torno al análisis de la comunidad educativa, demostrando capacidad para evaluar de manera lógica a la misma.

CONTENIDOS:

Clima Educativo. Condiciones organizativas, sociales, políticas y culturales del Grupo Scout. Manera en que es vivida la comunidad educativa.

- La vida de grupo como resultado del Método Scout
- La vida de grupo como generadora de la permanencia de niños, niñas y jóvenes:
 - Como generadora de autonomía
 - Como respuestas a necesidades de pertenencia y reconocimiento, seguridad emocional, de concreción de proyectos personales
 - Como medio del desarrollo expresivo
 - Como asunción de responsabilidades
 - Como ambiente de resolución de conflictos
 - Como promotora de Valores basados en la Ley y la Promesa
- Animando la vida de grupo en una unidad
- Animando la vida de grupo en las actividades

Algunos Tips ...

Clima Educativo: vida de grupo

Es la interacción de todo lo que ocurre en el Grupo Scout en tanto Comunidad Educativa, a partir de la aplicación articulada del Método Scout, en forma particular en cada Unidad y de manera integral en todo el Grupo Scout. Dicho clima, promueve los estímulos necesarios en cada uno de los niños, niñas y jóvenes para facilitar la actividad educativa y para generar una educabilidad inevitable en el desarrollo de competencias y habilidades sociales.

El clima educativo como tal, pone a cada niño, niña y joven como protagonista del proceso que efectivamente está sucediendo, aprendiendo, adquiriendo valores y formando sus propias subjetividades, facilitando el aprendizaje y generando espacios donde aquellos protagonistas se sienten a gusto, espacios donde realmente sienten que vale la pena ser parte y donde se desarrollan identificaciones poderosas que permanecerán hasta la vida adulta.

Flexible, positivo, orientador, con normas y valores claros, deben ser las características del clima educativo que se desarrolle en una Comunidad Educativa, dentro de la vida de grupo se debe desplegar una atmósfera de participación y aprendizaje a partir de la aplicación integral de los elementos del Método Scout. En este sentido, se debe hacer especial énfasis en la coherencia de la conducta respecto a los valores que se asumen, a partir también del propio testimonio y ejemplo que deben dar los Educadores Scouts en el mismo sentido.

Es un ambiente en que todo se convierte en agente educativo y la relación educativa se establece entre todos los miembros de la comunidad educativa: niños, niñas, jóvenes, educadores, padres, entorno familiar, entorno social, etc. Ese campo de aprendizaje que se genera, propicia el escenario para que cada uno pueda aprender de modo vivencial, sin autoritarismos, sin clases catedráticas, sin charlas sin sentido, sin premios ni castigos.

Estrategias que ayudan al desarrollo del clima educativo:

- Los Educadores como modelos y ejemplos.
- La influencia positiva de los pares.
- Los intereses comunitarios como inspiradores de acciones.
- La anticipación, interés de los protagonistas en un futuro posible.
- El marco simbólico.
- La motivación y el reconocimiento por los logros, etapas y objetivos cumplidos.
- La evaluación continua para el desarrollo individual y colectivo.

Es preciso señalar, que debe haber una adecuada articulación y equilibrio entre los elementos del Método Scout, para que se genere el clima educativo correspondiente al contexto en que se desenvuelve la comunidad educativa. La incidencia estará en la experiencia más que en la actividad, entendiendo a la actividad como un acción que se desarrolla entre todos y que genera distintas situaciones, y entendiendo a la experiencia como la maduración interna que cada sujeto obtiene a partir de la actividad desarrollada y de la diversidad de situaciones producidas. La mirada particular de cada uno, hace que el proceso se vuelva personal dentro de un encuadre colectivo, el niño, niña o joven se construye a sí mismo y con otros a través del aprender haciendo. La responsabilidad por la vida de grupo corresponde a los Educadores Scouts, de ellos va a depender la intensidad con que se apliquen los elementos del Método Scout.

Para interrogarse, en tu Comunidad Educativa: ¿cómo se puede crear un clima educativo adecuado, cuáles son las condiciones necesarias para lograrlo y qué factores pueden incidir de manera positiva y cuales de manera negativa?

EXPERIENCIA: Promoción comunitaria y alianzas estratégicas

TIEMPO SUGERIDO: 4HS

PROPÓSITO: Ayudar a comprender al Grupo Scout en tanto Comunidad Educativa como generadora de desarrollo en el contexto en el que está inserto y en el marco del desarrollo del Programa de Jóvenes.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad / IM en Programa de Jóvenes a través de:

- Desarrollar conciencia crítica para entender el medio que se desarrolla la actividad Scout.
- Identificar problemáticas y recursos de las comunidades en que se trabaja.
- Establecer relaciones institucionales.
- Utilizar herramientas como: armado de redes, análisis de recursos en la comunidad, estrategias de intervención, formulación de proyectos.
- Motivar la búsqueda de información en relación con la comunidad y la problemática comunitaria.
- Distinguir las diferencias de intervención socio-cultural: asistencial, preventivo y promocional

CONTENIDOS:

• Promoción comunitaria

- Acciones para la promoción comunitaria.
- Conceptualizaciones y metodología posible de trabajo.
- Oportunidades de relaciones y trabajo en conjunto de la organización con su entorno.
- Diferenciación de Programas Asistenciales, Preventivos y Promocionales.
- Alianzas estratégicas entre Organizaciones de la Sociedad.

• Desarrollo comunitario y análisis de recursos educativos

- La propuesta educativa del Movimiento Scout en el contexto social de cada comunidad donde se trabaja.
- Relación con la entidad patrocinante.
- Relación Educador/a – familia en el contexto del Grupo Scout.
- Relaciones con otras entidades educativas, barriales, vecinales, etc. Su importancia para el desarrollo de nuestra propuesta educativa.
- El desarrollo comunitario como parte de la propuesta educativa del Movimiento Scout.
- La relación del desarrollo del Programa de Jóvenes y el desarrollo comunitario.
- Análisis de los recursos educativos existentes en la comunidad.
- Desarrollo de diagnósticos socio-comunitarios, armado de redes, estrategias de intervención, formulación de proyectos, realización de mapas colaborativos.

EXPERIENCIA: Acompañamiento

TIEMPO SUGERIDO: 6HS

PROPÓSITO: Ofrecer la posibilidad de reconocer el valor y el proceso de acompañamiento desde el rol de liderar al equipo. Ayudar a los Acompañantes ñado, de la colaboración en la detección de las necesidades de formación y orientación en la tarea por parte del acompañante.

Ofrecer la posibilidad de reconocer el valor y el proceso de acompañamiento desde la mirada del acompañante

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad / IM en Programa de Jóvenes a través de:

- Comprender la importancia que tiene la gestión del desempeño en la mejora continua de las tareas realizadas.
- Comprender el carácter de "proceso" y el carácter de "sistema" del acompañamiento.
- Comprender la importancia que tiene el proceso de acompañamiento en relación con la Misión.
- Analizar críticamente los elementos que intervienen en el proceso de acompañamiento.
- Reconocer la importancia de revisar y ajustar el Plan de Desempeño.
- Comprender cómo, qué y cuándo acompañar.
- Identificar los pasos para la toma de decisiones.
- Reconocer la importancia de trabajar junto a Facilitador/a de Grupo a lo largo del Ciclo de Vida

CONTENIDOS:

- Co-Evaluación en equipo. Tips/recomendaciones para el acompañamiento
- Responsabilidad de los Consejos en el proceso de formación y reconocimiento de sus miembros (nombramiento y validación)
- Elaborando Plan de Desempeño (acuerdo mutuo) con el equipo.
- Técnicas de entrevistas
- Vinculación con Facilitador de Grupo e identificación de necesidades de formación para la función.
- Validación: garantizando espacios para la práctica, la observación y motivación, las evaluaciones 360.

EXPERIENCIA: Liderazgo multiplicador

TIEMPO SUGERIDO: 10HS

PROPÓSITO: Brindar a los participantes conocimiento acerca de la forma en que funciona un grupo y las habilidades para liderarlo. Se pretende, asimismo, ayudar a los participantes en la gestión proporcionándoles un enfoque de observación y comprensión para saber qué está ocurriendo en los grupos, además de desarrollar nuevas competencias orientadas a ayudar al mejor desarrollo de los Grupos Scouts.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad / IM en Programa de Jóvenes a través de:

- Aplicar el modelo de liderazgo multiplicador.
- Identificar la conducta observada en los grupos y relacionarla con las fases del modelo de desarrollo grupal.
- Practicar las técnicas de: Solución de problemas grupales, toma de decisiones, resolución de conflictos y observación y evaluación del proceso grupal.

CONTENIDOS:

• Liderazgo multiplicador

- Líder y liderazgo como rol. Perfil del líder
- Líder en el grupo
- Liderazgo como función
- Liderazgo multiplicador
- El liderazgo multiplicador como facilitador grupal
- El liderazgo multiplicador ¿un don o un aprendizaje?
- Aspectos a ser trabajados por el líder multiplicador
- El líder multiplicador: Conocimientos, habilidades y actitudes para promover la autogestión en los otros

• El Modelo de Desarrollo Grupal

- Análisis del Modelo de desarrollo Grupal desde la vivencia.
- Diagnóstico y utilización del modelo de desarrollo grupal en el trabajo con la Rama.
- Etapas del desarrollo de un grupo – Concepto de Madurez para la tarea.
- El grupo de trabajo al que pertenece dentro del desarrollo de grupo.
- Desarrollo de conflictos en los grupos.
- El estadio del grupo y la adecuada intervención del líder.

• Comunicación Asertiva

- Procesos Comunicacionales
- Tipos de Comunicación: Pasiva, Agresiva, Asertiva.
- La comunicación asertiva como herramienta para la resolución de conflictos.
- Barreras comunicacionales.

EXPERIENCIA: La gestión Institucional

TIEMPO SUGERIDO: 6HS

PROPÓSITO: Que los Educadores Scouts reconozcan su responsabilidad dentro de la estructura asociativa y cómo su trabajo contribuirá en el futuro de la Asociación. El Educador Scout desarrollará las competencias para desempeñarse dentro de las diferentes funciones de la estructura de un Grupo Scout, proporcionándole las herramientas para que pueda acompañar en tareas acordadas con el Educador Scout, concernientes a la gestión humana, administrativa y logística.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad / IM en Programa de Jóvenes a través de:

- Comprender el significado de la Visión de Scouts de Argentina como meta alcanzable
- Conoce la importancia de trabajar con las familias de las niñas, niños y jóvenes para un óptimo desarrollo de .los mismos.
- Reconocer la estructura asociativa en sus diferentes niveles y cómo la misma favorece el desarrollo institucional.
- Identificar las responsabilidades y tareas de un Educador Scout de Gestión Institucional en las diferentes estructuras de SAAC
- Identificar las distintas instancias asociativas para la toma de decisiones y organización del nivel operativo en el que se desempeña.
- Reconocer la comunicación como elemento estratégico para la mejora de las prácticas y gestión educativa.
- Identificar al Consejo de Grupo, como el equipo de gestión que vela por prácticas educativas apropiadas.
- Conocer la gestión administrativa y financiera de un Grupo Scout.
- Aprender la modalidad de gestión de adultos y administración de recursos en un Grupo Scout.
- Reconocer el valor social de gestionar comunidades socioeducativas.

CONTENIDOS:

- La organización. Cultura organizacional.
- Concepto de gestión institucional.
- Características de la gestión.
- SAAC: Institución Educativa con diferente grado de formalidad, su rol en la sociedad. Visión y Sueños de SAAC. Un objetivo organizacional para cumplir la Misión del Movimiento Scout.
- Generalidades de la Gestión de Instituciones Educativas con diferente grado de formalidad.
- Gestión de comunidades socio educativas: involucramiento comunitario, análisis de los diversos contextos, aspectos formales para la apertura de una comunidad socio educativa.

• El Rol del Educador Scout en la Gestión Institucional.

- Sus funciones.
- Responsabilidades y tareas de los Educadores dedicados a dichas funciones.
- La Gestión de Adultos en el Grupo Scout, el impacto en el Programa de Jóvenes.
- Reuniones informativas con los padres: Preparación de una reunión. Aspectos importantes a tener en cuenta. Rol del conductor de una reunión. Elementos a tener en cuenta para la conducción de una reunión. Objetivos en las reuniones con padres, guardadores y tutores

• El Equipo:

- El "aprender haciendo" del método scout, presente también en el equipo de Educadores.
- Grupo centrado: Grupo operativo como dispositivo para la transformación de la realidad.
- El grupo operativo basado en el esquema de Cono invertido (Pichón Riviere). Vectores del Cono invertido: pertenencia, afiliación, cooperación, pertinencia, comunicación, aprendizaje y telé.
- Los roles en un grupo: roles rotativos o móviles vs roles rígidos o estereotipados.
- Los momentos del proceso grupal: etapas de la conformación/participación en un grupo
- Resistencias al cambio y obstáculos inconscientes basados en los miedos básicos y universales: "a la pérdida", "al ataque".

EXPERIENCIA: Toma de decisiones y resolución de conflictos

TIEMPO SUGERIDO: 6 HS

PROPÓSITO: El propósito de esta Experiencia de Formación es brindar a los participantes herramientas para mejorar los procesos de toma de decisiones y resolución de los conflictos interpersonales a través de los procesos de negociación y mediación.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Unidad - IM Programa de Jóvenes y a Jefe de Grupo - IM Gestión Institucional a través de:

- Identificar los pasos para la toma de decisiones y la importancia de las mismas.
- Conocer técnicas para resolución de conflictos.

CONTENIDOS:

• Proceso de toma de decisiones

- La responsabilidad que implica la toma de decisiones y la interacción con los actores en los procesos de toma de decisiones.
- Técnicas para la toma de decisiones efectivas.

• Resolución de conflictos. Negociación y mediación.

- La negociación como método de resolución de conflictos.
- Concepto de Negociación entre pares ganar-ganar.
- Técnicas para realizar procesos de negociación y mediación. El acuerdo.
- La confianza como método de prevención y facilitador de la resolución de conflictos

EXPERIENCIA: El Educador y su Fe 2

Remitirse a las comisiones o equipos de formación religiosa correspondientes

Experiencias para Facilitador de Grupo

EXPERIENCIA: Facilitador de Grupo

TIEMPO SUGERIDO: 32 HS

PROPÓSITO: Proporcionar herramientas para la función del facilitador de grupo que respondan a la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y al Sistema Nacional de Formación basado en competencias

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del facilitador de Grupo scout a través de:

- Conocer la política actual de nuestra asociación en el área.
- Conocer el Sistema Nacional de Formación basado en competencias.
- Profundizar el saber respecto al concepto de competencias, su terminología específica y las aplicaciones actuales dispuestas por el área.
- Identificar y asimilar el rol del facilitador de grupo y sus implicancias prácticas a fines de garantizar el enfoque de Ciclo de Vida.
- Identificar las competencias de las funciones que corresponden al territorio.
- Identificar y poner en práctica herramientas útiles para el desempeño de la función.
- Reforzar la importancia de la comunicación asertiva para la prevención y resolución de conflictos.
- Identificar y abordar herramientas digitales que sean útiles para la función.

CONTENIDOS:

POLÍTICA DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

- Políticas Institucionales. Concepto y constitución
- Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout
- El Voluntariado y el Voluntario. Derechos y deberes del voluntario
- Trayectos formativos basados en las competencias de cada adulto.
- Ciclo de Vida. Concepto. Etapas (Captación, Desempeño y Decisiones Para el Futuro). Reconocimiento
- Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout
- Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout

Bibliografía de referencia:

- Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout.
- Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout.
- Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout.
- Módulo Básico Voluntariado 2018 - CENOC - Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Cap 2, 3, 4 y 5.
- Historia, sentidos e impacto del voluntariado en Argentina - F. Bombarolo y JJ Fernández Cap 1, 2, 3 y 4.

COMPETENCIAS Y SISTEMA DE FORMACIÓN

- Competencias.
- Concepto de competencias.
- Las competencias a lo largo de la Historia.
- Tipos de competencias.
- Enfoque socio formativo de las competencias.
- La Gestión por competencias y el cambio organizacional. Desarrollo de competencias en las organizaciones.
- Definición de competencias para SAAC.
- Las competencias esenciales, específicas y complementarias.
- El manual de funciones y competencias, conceptualizaciones generales.
- Lineamientos vigentes
- Estructura.
- ¿Quién puede acceder al SNF?
- ¿Cuál organismo que aborda las diferentes experiencias?
- Acreditaciones y Validaciones.
- Solicitud de IM
- Cambio de Función

Bibliografía de referencia:

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE. Caps. 1, 2 y 3.

Desarrollo del talento humano basado en competencias
Lineamientos vigentes.

Manual de Funciones y Competencias de Scouts de Argentina.

ROL DEL FACILITADOR DE GRUPO

- El facilitador de grupo en el ciclo de vida del adulto.
- Tareas y Competencias para la función del Facilitador de Grupo.
- ¿A quién apoya el Facilitador de Grupo?
- ¿Cómo apoya el Facilitador de Grupo?
- Articulación con el Asistente Distrital de Adultos en el Movimiento Scout.
- Articulación con el Equipo Zonal de Formación

Bibliografía de referencia:

Lineamientos vigentes.

Manual de Funciones y Competencias de Scouts de Argentina

MANEJO DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS. HERRAMIENTAS DE APOYO.

- Los trayectos formativos de los voluntarios y voluntarias basados en competencias considerando las validaciones a alcanzar.
 - Cómo utilizar el Manual: como realizar las validaciones, función y niveles deseables de las competencias esenciales.
 - Dimensión socioeducativa de las competencias.
 - El aprendizaje colectivo en las experiencias de formación y la puesta en práctica para el desarrollo de competencias relacionadas con la función.
 - Herramientas para la Función.
 - Entrevistas.
 - Plan de Desempeño (acuerdo mutuo).
 - Evaluación 360°. Concepto y modalidad. Participantes en la evaluación (rol del facilitador). ¿Que se evalúa?
- Instrumentos para evaluar.

Bibliografía de referencia:

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE. Caps. 8

Lineamientos vigentes.

Manual de Funciones y Competencias de Scouts de Argentina.

Política de Adultos en el Movimiento Scout. Scouts de Argentina.

Ramos Salazar, C. (2014) *Sentido de Comunidad en Movimiento Scout: Contribución a la colectividad en la Sociedad. Tesis de Grado en Psicología. Departamento de Ciencias Sociales. Facultad de Educación y Humanidades. Universidad del Bío-Bío. Chillán.*

COMPETENCIAS DIGITALES Y DE COMUNICACIÓN

- Utilización de correo electrónico.
- Utilización de documentos online.
- Abordaje de herramientas de recolección y procesamiento de datos. La infografía para comunicar datos procesados de manera clara como soporte a la gestión de Adultos.
- Campus Virtual de SAAC.

Experiencias para el Jefe de Grupo

EXPERIENCIA: Herramientas para la gestión del Grupo Scout

TIEMPO SUGERIDO: 12 HS

PROPÓSITO: El propósito de esta Experiencia de Formación es brindar a los participantes herramientas para la gestión administrativa según Manual de Gestión de SAAC, para el desarrollo de una administración eficiente y contar con elementos para realizar el control correspondiente. Asimismo brindar herramientas operativas para la gestión del Grupo Scout y la procuración de fondos.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Grupo - IM Gestión Institucional a través de:

- Desarrollar un plan de Grupo.
- Conocer los procedimientos pautados en el Manual de Gestión de Organismos de SAAC.
- Conocer procedimiento y uso del sistema Cruz del Sur.
- Conocer la gestión administrativa y financiera de un Grupo Scout.
- Desarrollar habilidades para aplicar Balances y Estados de Gastos y Recursos Económicos
- Desarrollar habilidades para el diseño de acciones para la recaudación y la administración de fondos.

CONTENIDOS:

• Plan del Organismo

- (Diagnóstico FODA o similar).
- Planteo de objetivos y metas. Determinación de tareas y responsables.
- Tiempos de ejecución. Largo, mediano y corto plazo.
- Seguimiento y verificación de desvíos. Redefinición del Plan.

Gestión administrativa (control administrativo, de gestión contable e inventario)

- Análisis de los capítulos del Manual de Gestión de Organismos de SAAC.
- Uso de Cruz del Sur

Estados contables. Balance y Presupuesto.

- Como se leen.
- Como elaborar un presupuesto.

Desarrollo de fondos.

- El ciclo de las campañas de desarrollo de fondos.
- Fuentes financiamiento y mecanismos de solicitud de fondos.
- Análisis del Capítulo 10 del Manual de Gestión de Organismos de SAAC.

EXPERIENCIA: La gestión de Scouts de Argentina

TIEMPO SUGERIDO: 6 HS

PROPÓSITO: El propósito de esta Experiencia de Formación es brindar a los participantes una mirada global de la organización de SAAC y reconozcan su responsabilidad dentro de la estructura asociativa y cómo su trabajo contribuirá en el futuro de la Asociación.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Grupo - IM Gestión Institucional a través de:

- Analizar las dimensiones de la organización Scouts de Argentina.
- Identificar las distintas instancias asociativas para la toma de decisiones y organización del nivel operativo en el que se desempeña.
- Reconocer la estructura asociativa en sus diferentes niveles y cómo la misma favorece el desarrollo institucional.
- Comprende la importancia de desarrollar un plan del organismo de pertenencia (Grupo/Distrito/Zona).

CONTENIDOS:

- La gestión de organismos de Scouts de Argentina.
- Los organismos nacionales: Normas y políticas asociativas. Gestión de las decisiones asamblearias.
- El equipo de Gestión en el Distrito y la Zona Scout (estructura).
 - El trabajo en Equipo
 - La administración en el Distrito, Zona y Región.
- La Visión de Scouts de Argentina, el Plan de Grupo y Plan de Distrito.

EXPERIENCIA: Relaciones Institucionales

TIEMPO SUGERIDO: 8 HS

PROPÓSITO: El propósito es que las y los Jefes de Grupo logren interiorizarse en las problemáticas comunitarias y concientizar sobre su función de promoción y desarrollo del Movimiento Scout dentro del ámbito local y de la importancia del establecimiento de relaciones institucionales con otros actores de la sociedad.

OBJETIVOS:

Contribuir al desarrollo de las competencias del Jefe de Grupo - IM Gestión Institucional a través de:

- Reconocer el concepto de red
- Identificar recursos clave para la gestión de proyectos en red.
- Identificar herramientas y planificar acciones de relacionamiento institucional.
- Comprender la importancia de contemplar las acciones en el Plan de Grupo como parte de la visión estratégica.
- Conocer los pasos para la confección y firma de convenios.
- Reconocerse como portador de la imagen institucional y gestor de la comunicación.
- Conocer los canales de comunicación asociativa.
- Conocer el marco de comunicación e imagen que plantea la OMMS
- Utilizar la comunicación como elemento estratégico para la gestión

CONTENIDOS:

- Que es una red: Concepto, ejemplos de red inter-institucionales.
- Cómo gestionar un proyecto en red: Ejemplos, recursos clave, análisis de casos e identificación de fortalezas y puntos a mejorar.
- La participación del Grupo en la comunidad: la visibilidad del grupo en la Comunidad, la visión estratégica y las acciones contempladas en el Plan de Grupo. Banco de proyectos como marco de referencia.
- Pasos a seguir para la firma de convenios
- Nociones básicas de ceremonial y protocolo. Cultura asociativa
- Comunicación institucional.
 - Conocimientos básicos de la comunicación.
 - Marca Scout: atributos y usos
 - La comunicación de Scouts de Argentina desde la mirada de Scout Boom Comm - Complemento bibliográfico "Comunicación para el Desarrollo" y "Comunicación para el Cambio Social".
 - Análisis integral del Sitio Web Nacional de SAAC (www.scouts.org.ar).
 - Uso de las listas electrónicas de comunicaciones e intercambio.
 - Manual de Comunicaciones Institucionales.

Criterios Operativos

Requisitos para que una persona, acceda al Sistema Nacional de Formación:

- Ser mayor de 18 años (Estatutos Art. 11)
- Estar afiliado como miembro colaborador (Estatutos Art.11), o miembro activo (Estatutos Art.10), o miembro asesor (Estatutos Art. 13), o miembros Beneficiarios (Estatutos Art. 9) - Rovers que estén transcurriendo su última etapa de progresión y que hayan optado por realizar observaciones en Rama (con acuerdo del Consejo de Grupo).

Desarrollo de las experiencias

Los distintos organismos que cuenten con formadores suficientes podrán tomar a su cargo el desarrollo de experiencias en distintos niveles:

- Grupo Scout: Formación Inicial
- Distrito: Rol del Educador Scout (con el aval de la Zona)
- Zona: Formación que surge de las funciones del Nivel Grupal
- Dirección de Adultos en el Movimiento Scout: Formación específica que surge de las funciones del Nivel Distrital y Nacional.

Educación sexual, abordaje de la discapacidad y espiritualidad

Estos contenidos deben trabajarse de manera transversal en las experiencias "Programa de Jóvenes 1", "Programa de Jóvenes 2" y "Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre" más que nada a través de las herramientas pedagógicas.

Secuencialidad

- Ayudante de Unidad - Jefe de Unidad - Jefe de Grupo
- Ayudante de Unidad - Jefe de Unidad - Facilitador de Grupo

Se anexan competencias. A los de la función precedente se agregan los de la siguiente.

Ej: **Jefe de Unidad:** A las de **Ayudante de Unidad** le suma las propias de Jefe de Unidad

Ej: **Jefe de Grupo:** A las de **Jefe de Unidad** le suma las propias de Jefe de Grupo

Acreditaciones

Los integrantes del equipo de formación evaluarán que los participantes hayan alcanzado

los objetivos previstos en la experiencia de formación, informando por nota a Facilitador de Grupo si fueron alcanzados o no.

Los criterios sugeridos son los antes mencionados, de los Objetivos/Aprendizaje:

- Participa de la totalidad de la experiencia, o lo que se haya acordado
 - Presenta los trabajos pre y post cursos si los hubiere
 - Tiene una participación activa en las sesiones propuestas en experiencia de formación
 - Resuelve eficazmente las distintas situaciones planteadas
 - Comprende los contenidos trabajados
- Y todos aquellos que acuerde el equipo de formadores de la experiencia de formación.

Todos los aspectos a observar por el equipo de formación durante la experiencia en pos de acreditarla, deberán ser explicitados a los participantes antes de comenzar o inclusive inscribirse.

Por medio de firma de libretas o entrega de certificados por parte de cada director, se deja constancia que el participante ha alcanzado todos los objetivos de cada Experiencia de Formación. El Asistente Zonal de Adultos en el Movimiento Scout (AZAMS) es responsable del registro de cada Experiencia de Formación en los libros o soporte digital que lleve el EZF.

Validaciones

Las competencias se definen para las funciones de Ayudante de Unidad (rama/sección), Jefe y Subjefe de Unidad, etc. y están asociadas a la capacidad de realizar las tareas correspondientes de manera exitosa.

VALIDACIÓN: Ayudante de Unidad

VALIDA PARA: Poder realizar actividades con niños, niñas y jóvenes, dentro o fuera del Grupo Scout (dentro del ámbito local) y para poder realizar campamentos con su Unidad de hasta un máximo de 4 noches sin la presencia de un adulto validado como IM.

Validaciones de Insignia de Madera

VALIDACIÓN: Jefe/a de Unidad - IM Programa de Jóvenes

VALIDA PARA: Poder asumir responsabilidades de gestión dentro del organismo (a excepción de la Jefatura de Grupo o funciones de conducción en organismos superiores). También po-

drá realizar campamentos con 2 unidades (de la misma rama) o más, como Jefe de Campo, acompañado por un/a Educador/a Scout (Ayudante de Unidad) por Unidad.

VALIDACIÓN: Jefe/a de Grupo - IM Gestión Institucional

VALIDA PARA: Poder desempeñar cualquiera de las funciones y tareas de los niveles precedentes, más todas aquellas previstas en los Estatutos, Reglamento General y Normas correspondientes, según el nombramiento que tenga en el Grupo Scout.

Todas las validaciones quedan sujetas a las normativas vigentes.

Capacitación en una función distinta a la actual

El o la Educadora puede acceder a formarse en experiencias que son de una función distinta. Esto es porque tiene interés en complementar o bien porque próximamente desempeñará esa función.

Esto debe estar pautado en el plan de formación dentro del acuerdo mutuo y requerirá que el Acompañante y Facilitador de Grupo articulen organizadamente los espacios necesarios donde el o la Educadora pueda practicar y desarrollarse como así también ser observado en pos de evaluar.

Proceso de validación

La Validación requiere que se hayan efectuado Evaluaciones 360°, es decir que:

- 1) El Educador haya autopercebido el logro o no de los indicadores para la función en la cual se está formando y
- 2) Que también hayan participado los demás involucrados (Acompañante, demás integrantes del equipo y los acompañados - si es que la función lo contempla) detectando el logro o no de los mismos indicadores.
- 3) En conjunto se aportan las evidencias del logro o se discuten aquellos aspectos a reforzar

Luego de la Evaluación 360° donde se verifica que el voluntario **cumple con los Indicadores de las Competencias correspondientes**, el Acompañante informa a Facilitador de Grupo y a su vez solicita para que en Consejo de Grupo se trate la Validación. Queda asentado en libro

de actas de Consejo de Grupo y el Facilitador informa al Asistente Zonal de Adultos en el Movimiento Scout (AZAMS) copiando a Director de Distrito y Asistente Distrital de Adultos en el Movimiento Scout (ADAMS)

En caso que la Validación corresponda a Jefe de Grupo será el Director de Distrito, Acompañante que corresponde para dicha función, quien asentará en libro de actas de Consejo de Distrito.

Cómo solicitar la validación como IM

En el caso de voluntario en Grupo Scout se realizará el siguiente procedimiento para solicitar la correspondiente habilitación como IM: El Facilitador de Grupo, con el aval del Consejo de Grupo, elevará la solicitud vía mail al Asistente Zonal de Adultos en el Movimiento Scout (AZAMS) solo adjuntando copia del acta. El AZAMS verificará la información, completará y enviará la planilla de la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout con copia al DZ.

El AZAMS retornará al Facilitador de Grupo el número de IM otorgado por Oficina Nacional

Cambio de Rama

En el caso que un Educador Scout realice un cambio de Rama se sugiere realizar las experiencias de Programa de Jóvenes cuyos contenidos deba actualizar/reforzar. Las mismas pueden ser:

- Programa de Jóvenes 1
- Programa de Jóvenes 2
- Planificación, desarrollo y evaluación de actividades al aire libre.

Una vez efectuada la experiencia recibirá la acreditación correspondiente indicando la Rama en la que la abordó. No es necesaria una nueva validación. Con una nueva instancia de Evaluación 360° se podrá verificar si es necesario reforzar.

Reincorporación a la Asociación

Un educador Scout que reingrese a la Asociación y haya obtenido su IM anteriormente, goza de las validaciones propias de la misma.

El Acompañante y Facilitador de Grupo analizarán el tiempo que el Educador Scout ha estado fuera de la Asociación, así como los cambios que se produjeron en su ausencia, así determi-

narán un plan de formación que incluirá las experiencias que lo ayuden a actualizarse.

Las Experiencias para funciones de Nivel Distrital y Nacional

Los objetivos y contenidos de estas las experiencias de formación para tales Niveles serán diseñadas por el ENAMS.

Nombramientos

Para renovar los nombramientos de cada uno de los miembros de un Equipo Zonal de Formación deberán ser verificar sus competencias para ser formadores a través de la evaluación 360° (o sea, por las evaluaciones de los cursantes en las experiencias que haya participado, por sus pares, su acompañante, y el acompañante de su acompañante). En el caso de los formadores de formadores, los mismos pasan a ser del ámbito regional y nombrados por el Director Nacional de Adultos en el Movimiento Scout. Los diseñadores de formación y programa pertenecen al ámbito nacional, y también serán nombrados por el Director de Adultos en el Movimiento Scout (DAMS).

La Dirección de Adultos en el Movimiento Scout oficializará los listados de miembros competentes para cada Equipo y los que no, por medio de resolución del DE entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada año. Esta resolución es la única forma de acreditar permanencia como miembro del Equipo. Los Equipos que no tengan Formadores habilitados por SAAC, no estarán autorizados a dictar Formación en nombre de la misma.

Requisitos Comunes a todos los Equipos de Formación

A) Entregar a la Oficina Nacional hasta el 30 de marzo de cada año:

- 1) Plan Anual del Equipo de Formación. El mismo debe responder al Plan de la Zona y a las orientaciones brindadas por la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout.
- 2) Calendario Regional de las actividades de Formación del 01 de enero al 31 de diciembre del año correspondiente.
- 3) Informe del cumplimiento de las experiencias zonales dentro del calendario Regional, indicando la participación en cada experiencia, cuales se suspendieron y la razón.

4) Solicitud con la nómina para los nombramientos de Formadores, para el período comprendido entre el 01 de junio y el 31 de mayo del año siguiente avalada por el Consejo de Zona. Este aval se expresa mediante la firma del DZ mencionando la fecha y acta de la reunión donde se trató el tema. Nómina de los Formadores del Equipo que no se les renovará el nombramiento indicando el motivo. Ídem anterior con respecto al aval del Consejo de Zona.

5) Cada formador debe estar debidamente afiliado y haber realizado la Evaluación, el Plan de desempeño y la validación de competencias.

B) Entregar a la Oficina Nacional hasta el 30 de julio de cada año:

- 1) El Informe anual de gastos y recursos al 30 de junio.

Son tareas de el/la Asistente Zonal de Adultos en el Movimiento Scout (AZAMS)

1. Haber sido nombrado como tal por la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout.
2. Haber enviado a la Oficina Nacional (ON) el plan de trabajo del Equipo, aun cuando éste se encuentre integrado al Plan de Zona, en la fecha fijada en las "Directrices de la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout".
3. Haber enviado la solicitud de para nombramiento de los Formadores de su Equipo en la fecha fijada en los "Directrices de la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout".
4. Haber presentado el calendario anual de las actividades de formación, en la fecha fijada en los "Directrices de Adultos en el Movimiento Scout".
5. Llevar un legajo personal de cada Formador con su plan y evaluación de desempeño y la documentación e información que permita identificar fácilmente sus potencialidades
6. Haber realizado por lo menos una reunión anual (presencial, virtual o por cualquier otro medio de comunicación) con el/la AZP para recabar necesidades específicas a incluir en las experiencias.
7. Haber mantenido una reunión anual (presencial, virtual o por cualquier otro medio de comunicación) con los Facilitadores de Grupo y/o Asistente Distrital de Adultos en el Movimiento Scout (ADAMS) para recabar necesidades y coordinar el desarrollo de las actividades de

formación.

8. Haber utilizado un sistema de registraci3n contable que permita informar anualmente a la ON lo invertido en el 1rea, aunque la zona tenga un sistema integrado.

9. Haber asistido durante el a1o a por lo menos una reuni3n de la CONAMS (modalidad virtual o presencial)

10. Haber entregado a la ON un informe semestral sobre la marcha del plan del Equipo

11. Haber realizado por lo menos dos reuniones anuales con el Equipo Zonal de Formadores, para construir o mejorar las propuestas de trabajo en las Experiencias de Formaci3n.

Son tareas de cada formador/a del equipo

1. Haber postulado para desarrollar - al menos - una actividad/tarea que contribuya a la mejora de la calidad del servicio del equipo.

2. Haber participado en el desarrollo de - al menos - dos actividades de formaci3n organizada por el EZF.

3. Haber participado en -al menos- el 75% de las reuniones del EZF.

4. Haber elaborado - al menos - un documento de apoyo para el desarrollo de una sesi3n de las experiencias que integran el ENF.

5. Haberse capacitado para actualizar contenidos y mejorar sus pr1cticas para la funci3n.

ANEXO

Planillas de apoyo para la evaluación 360 Orientado a funciones en Grupo Scout

Se entiende que “La gestión del desempeño es un proceso continuo, integral y natural que aclara las expectativas mutuas y el apoyo requerido para la función a la que se comprometió.

El proceso de evaluación proporciona una oportunidad para medir el grado de alcance de las competencias que se requieren para su rol o función, su nivel de motivación y si se necesitan ajustes en los objetivos que se planteó para llevar adelante el rol. Busca identificar lo que el adulto necesita desarrollar y cómo, abarcando las competencias relacionadas con su rol o función y su desarrollo personal, y si recibió el apoyo necesario por parte de su acompañante y pares (y demás actores de la evaluación 360) para el logro de los compromisos pautados. Esta información se utiliza para reestructurar su plan de desempeño proporcionando formación y apoyo adecuados.”

Insumos

- Descripción de funciones y Manual de competencias (competencias esenciales y específicas para la función)
- Conjunto de “criterios de evaluación por transferencia” de las experiencias de formación para ese nivel de validación
- Plan de Desempeño y Evaluación del Desempeño

¿Cuándo se dá a conocer lo que se espera del nuevo voluntario en cuanto a tareas y competencias?

- Al elaborar el primer Plan de Desempeño

¿Cuándo es momento de verificar el nivel adquirido de cada una de las competencias y la madurez en la tarea?

- Por cada Evaluación periódica del Plan de Desempeño (Evaluación 360)

¿Que vamos a verificar?

Los indicadores de las competencias esenciales y específicas correspondientes para la función.

¿Donde se registra la competencia y el nivel alcanzado?

- Planilla de indicadores de las competencias de cada adulto, en una determinada fecha:
- Cada indicador de las competencias para la

función y % de alcance (o ponderación que el Grupo pautó) entendiendo si el indicador se logra alcanzar o no.

¿Cuándo se considera validado?

Primero hay que considerar la función y para que se lo está validando, y que se pone a consideración del Consejo de Grupo (u órgano de pertenencia), que es quien, luego de realizada la evaluación 360, considera si lo valida.

Las competencias que corresponden a una persona en una determinada función se irán desarrollando a través del tiempo. El resultado exitoso en la función se dará con el desarrollo esperado de las competencias requeridas. Ahora, ¿que pasa si no cumple con un nivel aceptable esas competencias?, ¿se puede validar? Pensemos que es un trayecto de crecimiento y evolución del “combo” que representan los saberes, habilidades y actitudes puestas de manifiesto en su desempeño.

El acompañante al recibir los resultados de la evaluación 360 procederá a proponer y acordar con el educador, en la elaboración del próximo Plan de Desempeño, los objetivos que le permitan desarrollar más las competencias, en conjunto con los objetivos que le permitan aprender conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de la animación del Programa de Jóvenes, o del apoyo a la animación del Programa de Jóvenes. El acompañante hará luego una recomendación al Consejo de Grupo a fin de que sean tenidas en cuenta para la validación correspondiente.

Las competencias están asociadas a la forma exitosa de realizar las tareas que correspondan a la función.

Es importante aclarar que para la función de Jefe de Unidad, si bien se agregan competencias y por ende indicadores, entendemos que ya tiene adquiridas o desarrolladas las competencias que corresponden a Ayudante.

Así es que, para colaborar con la tarea efectiva del acompañante, sumamos a las competencias, determinadas tareas, conocimientos, habilidades, conductas, que debieran poder realizar los educadores, asociadas en forma directa a las experiencias de formación.

En base a la evaluación 360, podemos plantear la participación en experiencias de formación internas, tal como lo plantea el Sistema Nacional de Formación, como así también externas a la Asociación, a fin de desarrollar las competencias necesarias para la función.

Sugerimos fuertemente la participación en las experiencias ofrecidas por la Asociación ya que son un momento de encuentro entre pares, oportunidad para compartir y poder construir colectivamente entre hermanos scouts.

Una herramienta...

El uso de una herramienta que nos resulte sencilla de manejar hará más fácil la comprensión y el ejercicio eficiente del acompañamiento. En función a esto es que, para verificar se propone como herramienta planillas de uso simple.

Ejemplo de cómo dimensionar las competencias según la función:

Educador: <Nombre y Apellido>

Función: <Ayudante de Unidad>

Fecha de observación: <dd/mm/aaaa> Ej. 02/03/2020

Indicadores de las competencias	% de logro del indicador	Comentario
Ante las dificultades sabe a quién solicitar ayuda o asesoramiento		
Motiva y anima al menos dos instancias democráticas para la participación de niñas, niños y jóvenes en la planificación de actividades		
Participa en la planificación, animación y evaluación de actividades fijas y variables: desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras, respondiendo a las necesidades e intereses propios de niñas, niños y jóvenes		
Anima al menos dos momentos reflexivos de recupero de actividades en los que se vincule la experiencia vivida con los valores y sentido de trascendencia propios del scoutismo.		
Anima al menos dos actividades que propongan a las niñas, niños y jóvenes indagar y compartir los fundamentos y vivencias de la Fe que profesan en un ámbito de diálogo interreligioso.		
Participa en la planificación, animación y evaluación de actividades fijas y variables: desafiantes, útiles, recompensantes, atractivas y seguras, respondiendo a las necesidades e intereses propios de niñas, niños y jóvenes		
Fomenta y permite que los niños/as y jóvenes experimenten y lleguen conocimientos y habilidades propuestos por el programa de jóvenes a través de la práctica		
Motiva el desarrollo de especialidades articulando el involucramiento de sinodales y demás niñas, niños y jóvenes especialistas de las distintas áreas.		
Conoce y utiliza al menos dos cuentos/historias de referencia desde el marco simbólico		
Implementa equilibradamente juegos activos y pasivos para el desarrollo de las distintas áreas de crecimiento		
Anima al menos dos momentos reflexivos de recupero de actividades en los que se vincule la experiencia vivida con los valores y sentido de trascendencia propios del scoutismo.		
Implementa oportunamente dos danzas, dos canciones y relata dos cuentos a niños, niñas y jóvenes de su unidad		
Aplica y transmite técnicas básicas de expresión corporal y presentación de sketches		
Aplica y transmite técnicas de elaboración de disfraces ,pelucas y maquillajes		
Planifica y conduce al menos dos acantonamientos y/o campamentos de hasta cuatro días con su unidad		
Aplica y transmite métodos de potabilización del agua en campamento.		
Aplica y transmite técnicas de caminata.		
Aplica y transmite técnica de preparación y portación de mochilas		
Aplica y transmite técnicas de encendido de fuegos y prevención de incendios.		
Aplica y transmite recetas básicas de cocina de campamento. Promociona la alimentación saludable y hábitos de higiene.		

Aplica y transmite metodología de construcción en campamento sin daños a la naturaleza		
Aplica y transmite protocolo de homenaje y respeto a los símbolos Patrios		
Organiza y dirige juegos de observación.		
Identifica riesgos (físicos y emocionales) tanto en el ámbito de las actividades como en la cotidianidad de niñas, niños y jóvenes y actúa en consecuencia (elevando a acompañante según protocolo)		
Ejecuta con idoneidad prácticas básicas de primeros auxilios reconociendo el límite en el que debe requerir asistencia médica. Arma y renueva el botiquín.		
Diagnostica y planifica las actividades socioeducativas teniendo en cuenta la diversidad de cada una de las niñas, niños y jóvenes.		
Genera diálogos con los niños, niñas y jóvenes tendientes a reflexionar sobre la necesidad de evitar situaciones de violencia física, verbal y actitudinal, promoviendo la solidaridad y el respeto por el medio ambiente		
Elabora su acuerdo mutuo junto con su acompañante especificando los objetivos, plazos, plan de formación, acuerdos particulares, colaboración en las acciones del Plan de Grupo		
y apoyo requerido para desempeñarse en la función		
Participa en los Consejos de Grupo activamente desarrollando a través de su participación la responsabilidad del ejercicio democrático como adulto.		
<Indicadores específicos para la Rama>		

BIBLIOGRAFÍA

AMS - Manual de Funciones y Competencias
2019 - Scouts de Argentina

Martha Alles, Dirección Estratégica de Recursos
Humanos: Gestión por Competencias, Buenos
Aires, Ed. Granica, 2013

Dirección de Adultos en el Movimiento Scout

El presente Manual se elaboró con la participación desinteresada de jóvenes y educadores que desde sus distintos roles y miradas respondieron a la encuesta solicitada. Con ello y en un trabajo de equipo, se llegó a elaborar el presente documento.

REALIZADO POR

- **Luján Peciña**
Directora de Educación Social
- **Miguel Paris**
Director de Adultos en el Movimiento Scout
- **Yohana Peralta**
- **Jose Luis Moroni**
- **Marcos Aguirre**
- **Monica Frencia**
- **Juan Carlos Rodriguez**
- **Dante Robaglio**
- **Horacio Freitas**
- **Roberto Reguera**
- **Agustín Aubert**
- **Rosario Reguera**
- **Mónica Leiva**
- **Tiz Laplaza**



Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos sin fines comerciales en todo o en parte con previa autorización de Scouts de Argentina.

© Scouts de Argentina
Libertad 1282 - (C1012AAZ)
CABA

AGRADECIMIENTOS

- Agradecemos la colaboración de quienes nos han brindado su material fotográfico
- Diseño editorial: **Lautaro Sanchez**
- **Luján Peciña**
Directora de Educación Social
- **Miguel Paris**
Director de Adultos en el Movimiento Scout
- Comité Ejecutivo Nacional
- Dirección de Adultos en el Movimiento Scout

Marina Rustán
Jefa Scout Nacional

Mauro Tereszko
Vicepresidente

Lucas Piangatelli
Director Ejecutivo



Dirección de Adultos en el Movimiento Scout
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL - CONSEJO DIRECTIVO

Scouts de Argentina Asociación Civil
Libertad 1282 | C.A.B.A Tel.: (011) 4815-0649
scouts.org.ar



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

BIBLIOGRAFÍA

AMS - Manual de Funciones y Competencias
2019 - Scouts de Argentina

Martha Alles, Dirección Estratégica de Recursos
Humanos: Gestión por Competencias, Buenos
Aires, Ed. Granica, 2013

Dirección de Adultos en el Movimiento Scout

El presente Manual se elaboró con la participación desinteresada de jóvenes y educadores que desde sus distintos roles y miradas respondieron a la encuesta solicitada. Con ello y en un trabajo de equipo, se llegó a elaborar el presente documento.

REALIZADO POR

- **Luján Peciña**
Directora de Educación Social
- **Miguel Paris**
Director de Adultos en el Movimiento Scout
- **Yohana Peralta**
- **Jose Luis Moroni**
- **Marcos Aguirre**
- **Monica Frencia**
- **Juan Carlos Rodriguez**
- **Dante Robaglio**
- **Horacio Freitas**
- **Roberto Reguera**
- **Agustín Aubert**
- **Rosario Reguera**
- **Mónica Leiva**
- **Tiz Laplaza**



Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos sin fines comerciales en todo o en parte con previa autorización de Scouts de Argentina.

© Scouts de Argentina
Libertad 1282 - (C1012AAZ)
CABA

AGRADECIMIENTOS

- Agradecemos la colaboración de quienes nos han brindado su material fotográfico

- Diseño editorial: **Lautaro Sanchez**

- **Luján Peciña**
Directora de Educación Social

- **Miguel Paris**
Director de Adultos en el Movimiento Scout

- Comité Ejecutivo Nacional

- Dirección de Adultos en el Movimiento Scout

Marina Rustán
Jefa Scout Nacional

Mauro Tereszko
Vicepresidente

Lucas Piangatelli
Director Ejecutivo