



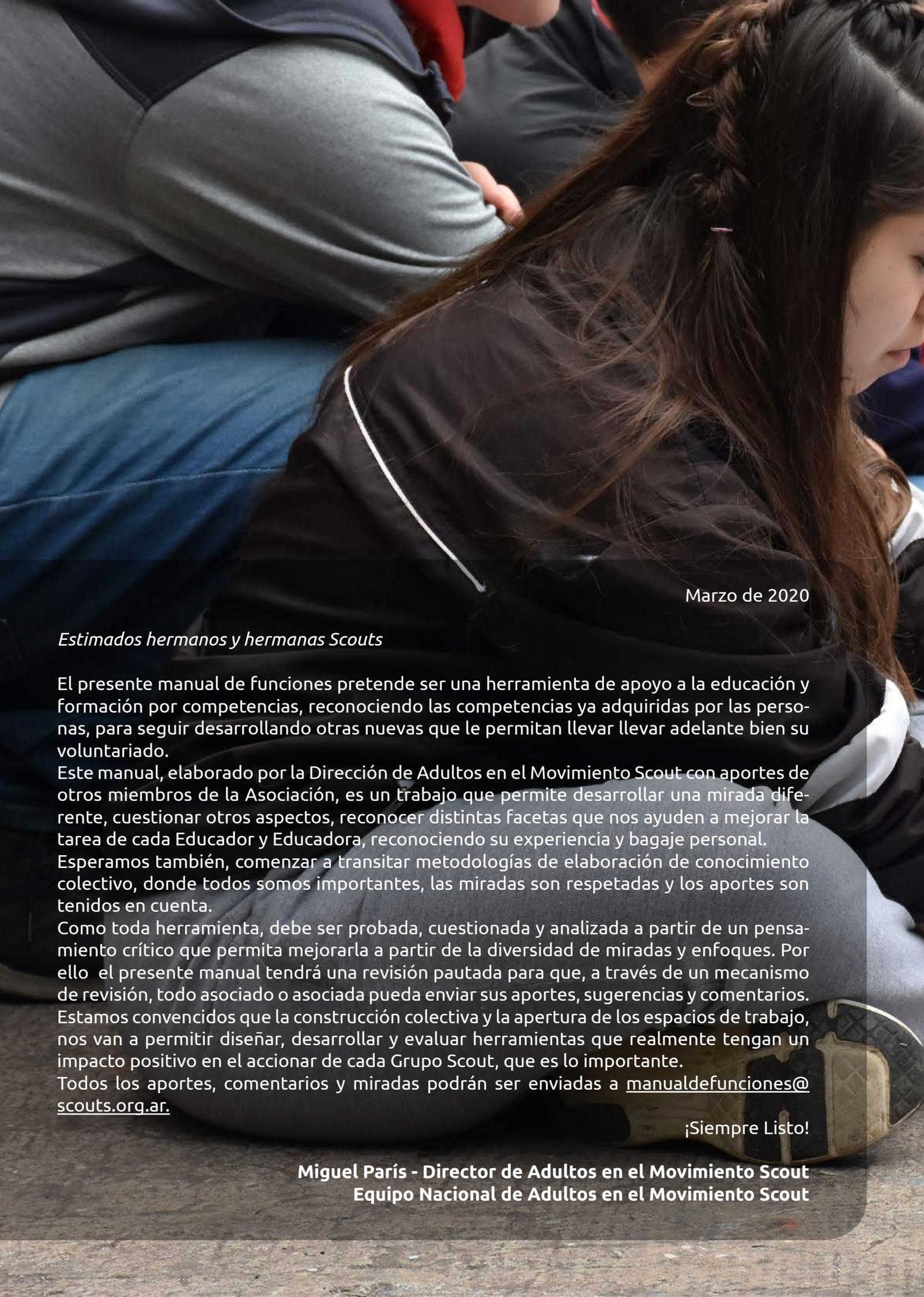
Manual de Funciones y Competencias

NIVEL GRUPAL

The background image shows three individuals, likely Scout leaders, looking down at a map. They are wearing green and tan uniforms with Scout-related logos. The person on the left and middle wear green caps with a circular logo that says 'CANAPA 2016'. The person on the right wears a tan cap with a Scout logo and a 'SCOUTS EN MOVIMIENTO' badge. They are all wearing light blue and white striped neckerchiefs. The scene is outdoors with trees in the background.

ÍNDICE

- 01** Índice
- 02** Carta del Director de Adultos en el Mov. Scout
- 04** Competencias
- 09** Ayudante de Unidad
- 10** Jefe/a de Unidad
- 11** Facilitador/a del Grupo Scout
- 12** Padre, Madre o Responsable Representante
- 13** Jefe/a del Grupo Scout



Marzo de 2020

Estimados hermanos y hermanas Scouts

El presente manual de funciones pretende ser una herramienta de apoyo a la educación y formación por competencias, reconociendo las competencias ya adquiridas por las personas, para seguir desarrollando otras nuevas que le permitan llevar adelante bien su voluntariado.

Este manual, elaborado por la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout con aportes de otros miembros de la Asociación, es un trabajo que permite desarrollar una mirada diferente, cuestionar otros aspectos, reconocer distintas facetas que nos ayuden a mejorar la tarea de cada Educador y Educadora, reconociendo su experiencia y bagaje personal.

Esperamos también, comenzar a transitar metodologías de elaboración de conocimiento colectivo, donde todos somos importantes, las miradas son respetadas y los aportes son tenidos en cuenta.

Como toda herramienta, debe ser probada, cuestionada y analizada a partir de un pensamiento crítico que permita mejorarla a partir de la diversidad de miradas y enfoques. Por ello el presente manual tendrá una revisión pautada para que, a través de un mecanismo de revisión, todo asociado o asociada pueda enviar sus aportes, sugerencias y comentarios. Estamos convencidos que la construcción colectiva y la apertura de los espacios de trabajo, nos van a permitir diseñar, desarrollar y evaluar herramientas que realmente tengan un impacto positivo en el accionar de cada Grupo Scout, que es lo importante.

Todos los aportes, comentarios y miradas podrán ser enviadas a manualdefunciones@scouts.org.ar.

¡Siempre Listo!

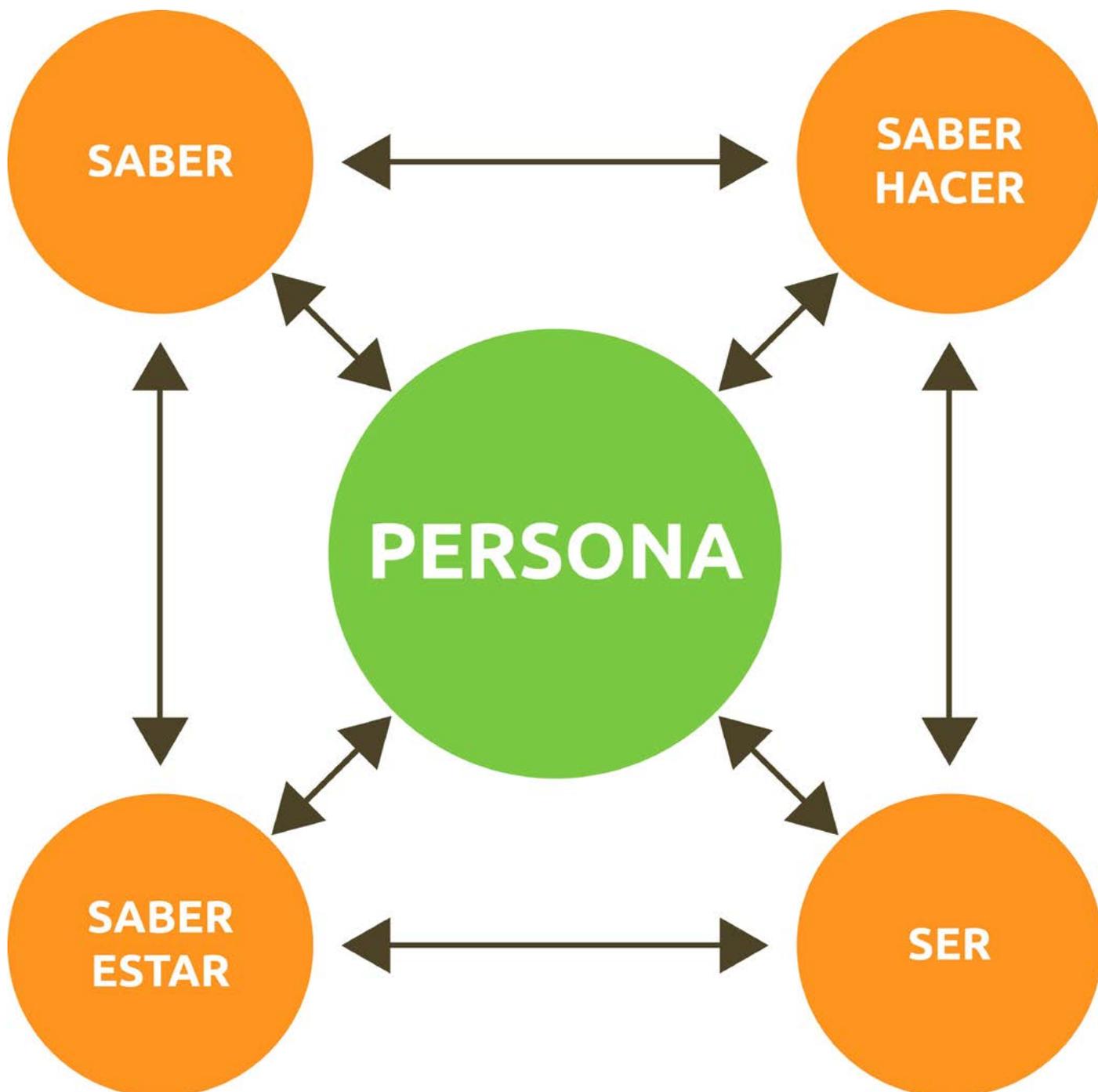
**Miguel París - Director de Adultos en el Movimiento Scout
Equipo Nacional de Adultos en el Movimiento Scout**



COMPETENCIAS

Competencias, definición

Es el conjunto de conocimientos, habilidades, prácticas, motivaciones, valores y experiencias que una persona ha aprehendido para realizar una tarea bien dentro de una función en el contexto, momento y oportunidad adecuados.



Dentro de Scouts de Argentina, definimos como competencias esenciales a aquellas que la Asociación considera necesarias para ser parte de la misma y abarcan e incluyen a todas las funciones que se desarrollen dentro de la Asociación, y competencias específicas a las que sean necesarias para llevar adelante cada función en particular de manera exitosa.

Por otra parte, también se encuentran las competencias complementarias que son aquellas que cada persona ha adquirido o desea adquirir, y que no son esenciales ni específicas para la función,

pero si colaboran a que la tarea se desarrolle con mayor efectividad. Las competencias complementarias están descritas en un anexo.

Competencias, mínimas, necesarias y suficientes para cada función

Son todas aquellas que son imprescindibles para hacer bien la tarea. Sabemos que cuantas más competencias se desarrollen, mejor será para el ejercicio de la función, pero más allá del ideal de adulto dentro del Movimiento, tenemos que abocarnos a desarrollar aquellas que harán posible llevar adelante la función en forma correcta, y que no signifique desanimar al voluntario adulto que se acerca a colaborar.

Todas las personas poseen competencias que han adquirido a lo largo de su vida, o podrán adquirirlas. Algunas se corresponderán con las **esenciales**, otras con las **específicas** y otras con las **complementarias**. Conocerlas y desarrollarlas hasta adquirir el nivel necesario e imprescindible para la función, y lograr el éxito en la misma, será lo que cada integrante de la Asociación deberá transitar en su formación.

Mínimas, necesarias y suficientes se refiere a las competencias que deberán estar desarrolladas de manera adecuada para cumplir bien con la función. Éstas se encuentran descritas en cada una de las funciones.

Competencias, niveles de desarrollo

Se establecen tres niveles que hacen al desarrollo de la competencia.

El **primer nivel** es el que refiere al conocimiento y comprensión. Se comienzan a adquirir habilidades y a realizar cambios en las conductas.

El **segundo nivel** es el que refiere a la capacidad de resolver situaciones conforme al conocimiento y experiencia adquiridos. (Según Spencer y Spencer lo definen como “por sobre el estándar”).

El **tercer nivel**, de alto desempeño, es aquel dónde se pueden resolver exitosamente nuevas situaciones, a partir de evaluarlas y promover correctamente soluciones alternativas.

Competencias Esenciales para todas las funciones

• Adaptabilidad al cambio

Capacidad para responder a una nueva realidad cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian. Aprender, desaprender y reaprender desde una perspectiva diferente continuamente, para dar respuesta a la nueva realidad que son cambios de paradigmas, culturales, políticos, etc.

• Cultura Asociativa

Capacidad para comprender el funcionamiento y la manera de hacer las cosas, basados en los principios y VALORES que surgen de la Ley y la Promesa Scout, y en el Método Scout, a los que la Asociación adhiere y los toma como propios. La manera de hacer se define desde quienes tienen el mayor poder de decisión a través de sus postulados y sus acciones coherentes. La cultura hace referencia a la Asociación en general y a cada organismo en particular. Cultura y valores a través del ejemplo van de la mano.

• Trabajo en equipo

Capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales en un proyecto que puede ser a corto, mediano o largo plazo, para lograr los objetivos organizacionales con calidad y eficiencia, compartiendo los saberes y valorando las diferencias.

• Pensamiento crítico y creativo

Capacidad para elaborar juicios autónomos referidos a aspectos de la realidad, opiniones de otros y acciones propias o ajenas; y de dar respuestas originales y novedosas frente a una situación determinada o problema que debe resolverse, dejando de lado soluciones conocidas y buscando alternativas de solución que lleven a nuevos resultados o nuevas producciones. Es la capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados. Requiere un desarrollo progresivo del conocimiento propio y las estrategias efectivas para pensar - sentido común.

• Sentido de Trascendencia

Capacidad para la búsqueda de sentido más allá de los límites que impone la vida a través de una actitud altruista.

Competencias Esenciales. Desarrollo

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

Capacidad para responder a una nueva realidad cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian. Aprender, desaprender y reaprender desde una perspectiva diferente continuamente, para dar respuesta a la nueva realidad que son cambios de paradigmas, culturales, políticos, etc.

Nivel 1 - Comprensión y Aplicación: Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora. Acepta otros puntos de vista y formas de hacer las cosas. Realiza las mismas tareas de manera distinta en respuesta a los cambios. Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios. Apoya y promueve activamente los procesos de cambio, comprometiéndose con su aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Nivel 2 - Análisis y síntesis: Analiza e implementa el cambio. Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder el propósito de la norma o el procedimiento. Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia. Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia, analizando los resultados de su aprendizaje compartiendo conocimientos y experiencia con los demás. Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.

Nivel 3 - Evaluación y diseño: Evalúa y proyecta el cambio. Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar. Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras. Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones. Promueve la experimentación para generar procesos de innovación. Analiza objetivamente sus propios resultados y establece planes de acción para la mejora

CULTURA ASOCIATIVA

Capacidad para comprender el funcionamiento y la manera de hacer las cosas, basados en los principios y VALORES que surgen de la Ley y la Promesa Scout, y en el Método Scout, a los que la Asociación adhiere y los toma como propios. La manera de hacer se define desde quienes tienen el mayor poder de decisión a través de sus postulados y sus acciones coherentes. La cultura hace referencia a la Asociación en general y a cada organismo en particular. Cultura y valores a través del ejemplo van de la mano.

Nivel 1 - Comprensión y Aplicación: Es responsable por sus acciones (coherentes con sus dichos y los valores Asociativos) y por la manera en que afectan tanto a su cargo o función como a la forma en la que funciona la Asociación. Tiene en cuenta también que las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función. Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función. Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Asociación.

Nivel 2 - Análisis y síntesis: Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la Organización. Implementa procedimientos en la solución de problemas. Comprende la importancia de su rol dentro de la Asociación en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento, adhiriendo explícitamente a la Ley Scout. Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias. Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Nivel 3 - Evaluación y diseño: Aporta a los aspectos que llevan al Movimiento y a la Asociación hacia la institucionalidad. Promueve la unidad y propósito común entre los diferentes niveles a los que tiene acceso. Promueve que los diferentes niveles de la Asociación participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales en un proyecto que puede ser a corto, mediano o largo plazo, para lograr los objetivos organizacionales con calidad y eficiencia, compartiendo los saberes y valorando las diferencias, mediante una comunicación adecuada, oportuna y constructiva.

Nivel 1 - Comprensión y Aplicación: Promueve el desarrollo del equipo. Asume tareas voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición, a fin de lograr los objetivos del grupo. Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo. Da crédito a los miembros del equipo. Integra a nuevos miembros al equipo. Respeta las decisiones grupales.

Nivel 2 - Análisis y síntesis: Promueve el análisis de las fortalezas y debilidades del equipo y promueve que cada cual realice aportes a los objetivos grupales. Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo. Promueve el espíritu y cooperación del equipo para la construcción de una visión compartida. Ayuda a los miembros de su equipo a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.

Nivel 3 - Evaluación y diseño: Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento. Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos. Evalúa su propia participación y contribución en los resultados del equipo y acepta observaciones de los demás. Propone planes de mejora medibles en los que se involucren acciones de todos los miembros del equipo. Entiende a la evaluación como una oportunidad de mejora y/o crecimiento.

PENSAMIENTO CRÍTICO Y CREATIVO

Capacidad para elaborar juicios autónomos referidos a aspectos de la realidad, opiniones de otros y acciones propias o ajenas; y de dar respuestas originales y novedosas frente a una situación determinada o problema que debe resolverse, dejando de lado soluciones conocidas y buscando alternativas de solución que lleven a nuevos resultados o nuevas producciones. Es la capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados. Requiere un desarrollo progresivo del conocimiento propio y las estrategias efectivas para pensar - sentido común -.

Nivel 1 - Comprensión y Aplicación: Interpreta con precisión evidencia, enunciados, gráficas, preguntas, etc. Identifica el argumento principal (razones y afirmaciones), sus pros y contras; analiza y evalúa reflexivamente los principales puntos de vista alternativos; llega a conclusiones justificadas, sensatas, imparciales; justifica resultados y procedimientos clave, explica suposiciones y razones; modifica sus posiciones de acuerdo con nuevas evidencias o mejores razones; reconoce que para mantener un sistema de creencias intacto se utilizan estereotipos, prejuicios y distorsiones; Identifica sus propios estereotipos, prejuicios y distorsiones y, los de los demás.

Nivel 2 - Análisis y Síntesis: Reconoce lo que es un concepto Identifica los principales conceptos que otros usan; Reconoce los conceptos e ideas relevantes; Utiliza el lenguaje con cuidado y precisión.

Nivel 3 - Evaluación y diseño: Reconoce que la gente puede tener puntos de vista distintos, especialmente ante temas controversiales, puede dialogar aun estando en desacuerdo con el punto de vista de su contraparte, reconoce cuando un punto de vista ajeno es correcto o contiene componentes correctos, identifica que la popularidad no determina validez de un punto de vista.

SENTIDO DE TRASCENDENCIA

Capacidad para la búsqueda de sentido más allá de los límites que impone la vida a través de una actitud altruista.

Nivel 1 - Comprensión y Aplicación: Acepta la existencia de la Vida espiritual, más allá de la vida material.

Nivel 2 - Análisis y Síntesis: Prioriza por sobre el interés en los bienes materiales que considera finitos y mínimos, la ética y los valores como camino de esperanza hacia una Vida Plena más allá de la muerte.

Nivel 3 - Evaluación y diseño: Promueve la Fe en Dios y el valor de la espiritualidad traducida en actitudes solidarias, en favor de la vida y el bien común. Transmite a los educandos la importancia de la FE en Dios e inquietudes ligadas a la búsqueda del sentido vital, más allá de la existencia material.

Ayudante de Unidad

Las competencias esenciales y sus respectivos niveles requeridos para el Educador/a son los que se detallan a continuación

- **Adaptabilidad al cambio** - Nivel 1
- **Cultura Asociativa** - Nivel 1
- **Trabajo en equipo** - Nivel 1
- **Pensamiento crítico y creativo** - Nivel 1
- **Sentido de Trascendencia** - Nivel 1

Descripción de la función

Es el adulto que integra un equipo, que anima el Programa de Jóvenes y apoya la gestión administrativa de la unidad contribuyendo así al cumplimiento de la Misión.

Tareas

- Educar en valores a través de actividades educativas.
- Participar activamente en el desarrollo de la unidad, brindando apoyo y acompañamiento a las niñas, niños y jóvenes que alcancen con creatividad y dinamismo la propuesta del Programa de Jóvenes.
- Acompañar el desarrollo de la progresión personal de niños, niñas y jóvenes a partir de sus intereses y necesidades.
- Colaborar con las tareas educativas y administrativas de la unidad.
- Conocer la realidad de las familias de los niños, niñas y jóvenes.
- Salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional, sexual, espiritual e intelectual de los niños, niñas y jóvenes durante el desarrollo del programa educativo.
- Fomentar la identidad de los pequeños grupos y ocuparse de la integración de los mismos.
- Incentivar con el ejemplo personal el cumplimiento de la promesa y la Ley Scout.
- Participar de la vida/ trabajo del Equipo de la Unidad.
- Cumplir las políticas asociativas vigentes.

Competencias Específicas EQUIPOS DE EDUCADORES EN LAS UNIDADES

No todas las competencias que trabajamos en los distintos equipos de rama serán necesarias para que la totalidad de las y los Educadores las desarrollen al máximo, muchas se complementan, produciendo sinergia, potenciando las capacidades individuales, así sucede en los pequeños grupos de trabajo cuando están integrados. De todas formas, los Educadores del equipo deben desarrollar y tener un mínimo básico de las mismas, para poder desempeñar una función determinada, y este mínimo es lo que se pide en las competencias específicas para cada rama.

Competencias Específicas COMUNES A TODAS LAS UNIDADES

Generar Igualdad De Posibilidades: Capacidad para propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades. Involucra la capacidad de dar oportunidades de desarrollo en todas las áreas de crecimiento de acuerdo a sus características particulares, familiares, religiosas, etc.

Mirada Anticipatoria: Capacidad para ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de niños y niñas.

Afinidad Emocional: Capacidad para adaptarse a la edad de los niños y niñas de la unidad, logrando equilibrio emocional frente a situaciones altamente demandantes de las necesidades de cada niño/a y del grupo.

Creatividad: Capacidad para generar estrategias creativas y soluciones novedosas acordes a las expectativas de la unidad.

Dinamismo: Capacidad para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Actitud Reflexiva: Capacidad para garantizar en las actividades el aprender haciendo, la reflexión y la autoevaluación.

Competencias Específicas RAMA CASTORES

Expresión Artística: Capacidad para desarrollar el lenguaje artístico - Plástica - Música - Danza - Teatro.

Competencias Específicas RAMA LOBATOS Y LOBEZNAS

Expresión Artística: Capacidad para desarrollar el lenguaje artístico - Plástica - Música - Danza - Teatro.

Competencias Específicas RAMA SCOUTS

Desarrollo de Jóvenes: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo personal motivando la superación y apoyándolo en la búsqueda de un proyecto de vida.

Distribución y delegación de tareas: Capacidad para fomentar entre los miembros de la unidad, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Motivación de Jóvenes: Capacidad para estimular en la unidad el liderazgo positivo y dinámico; la educación y la relación entre pares.

Competencias Específicas RAMAS CAMINANTES Y ROVERS

Desarrollo de Jóvenes: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo personal motivando la superación y apoyándolo en la búsqueda de un proyecto de vida.

Motivación de Jóvenes: Capacidad para estimular en la unidad el liderazgo positivo y dinámico; la educación y la relación entre pares.

Distribución y delegación de tareas: Capacidad para fomentar entre los miembros de la unidad, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Desarrollo de Jóvenes: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo personal motivando la superación y apoyándolo en la búsqueda de un proyecto de vida.

Distribución y delegación de tareas: Capacidad para fomentar entre los jóvenes, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Jefe de Unidad

Las **competencias esenciales** y sus respectivos niveles requeridos para el Jefe/a de Unidad son los que se detallan a continuación:

- **Adaptabilidad al cambio** - Nivel 2
- **Cultura Asociativa** - Nivel 2
- **Trabajo en equipo** - Nivel 2
- **Pensamiento crítico y creativo** - Nivel 2
- **Sentido de Trascendencia** - Nivel 2

Descripción de la función

Es el/la responsable de liderar el equipo de Educadores de la Unidad. Coordina las tareas educativas cuidando el desarrollo adecuado del Programa de Jóvenes, siendo el responsable de su gestión. Anima la participación y cuida el acompañamiento de la progresión personal de los integrantes de la Unidad, orienta al equipo de educadores y comparte con ellos la responsabilidad de la Unidad.

Tareas

- Educar en valores a través de actividades educativas.
- Participar activamente en el desarrollo de la unidad, brindando apoyo y acompañamiento a las niñas, niños y jóvenes que alcancen con creatividad y dinamismo la propuesta del Programa de Jóvenes.
- Coordinar y orientar al equipo de educadores compartiendo con ellos las tareas y responsabilidades pertinentes a la organización, ejecución y evaluación de actividades del programa.

Facilitador del Grupo Scout

- Mantener una relación fluida con las familias de los niños, niñas y jóvenes y otros miembros de la comunidad de pertenencia.
- Salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional, sexual, espiritual e intelectual de los niños, niñas y jóvenes durante el desarrollo del programa educativo.
- Incentivar con el ejemplo personal el cumplimiento de la promesa y la Ley Scout.
- Cumplir las políticas asociativas vigentes.
- Aplicar las herramientas de la propuesta del Programa de Jóvenes para la Unidad.
- Representar a la unidad en las instancias que le corresponde.
- Orientar y apoyar el planeamiento, administración y gestión de la unidad.
- Coordinar las actividades, animar la participación de los jóvenes y adultos, apoyando la tarea y trabajo de estos últimos

Competencias Específicas

Liderazgo Multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder multiplicador, delegando a partir de valorar y evaluar las capacidades de otros miembros adultos del equipo.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Promoción comunitaria: Capacidad para promover y organizar la participación de la Unidad o las Unidades, según corresponda, en el territorio en el que se encuentra, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Planificación y Organización: Capacidad para gestionar la Unidad, generando espacios, estableciendo planes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes para pequeños grupos y sus integrantes.

Las competencias esenciales y sus respectivos niveles requeridos para el Facilitador/a del Grupo Scout son los que se detallan a continuación:

- **Adaptabilidad al cambio** - Nivel 3
- **Cultura Asociativa** - Nivel 3
- **Trabajo en equipo** - Nivel 3
- **Pensamiento crítico y creativo** - Nivel 3
- **Sentido de Trascendencia** - Nivel 2

Descripción de la función

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.

Tareas

- Diseñar los planes de formación de todos los miembros del Consejo de Grupo (Propio de la fase de "desempeño" en el Ciclo de Vida de cada voluntario).
- Aportar idoneidad y brindar herramientas a los Acompañantes y Acompañados para elaborar los acuerdos mutuos (Plan de Desempeño)
- Co-validar junto al Acompañante del Educador, las competencias que el adulto tiene para la función que desempeña o desempeñará.
- Contribuir al desarrollo de competencias requeridas para la función de los miembros del Consejo de Grupo.
- Identificar con el ADAMS y con Equipo Distrital de facilitadores las necesidades formativas emergentes de los procesos de ciclo de vida, de los Educadores del grupo.
- Visitar regularmente al Educador en las actividades de su función, acordando un plan de acciones con el acompañante del Educador.

Competencias Específicas

Reflexión inductiva: Capacidad para sacar conclusiones generales en función a premisas particulares.

Reflexión deductiva: Capacidad para pasar de lo general a lo particular, lo cual implica implementar desde una premisa general (por ejemplo, cuando desde los objetivos que se ponen se tiene que armar una actividad concreta al respecto).

Asesoramiento: Capacidad para asesorar, alentar, motivar para que el Educador que se acompaña alcance las competencias para su función.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Compromiso: Capacidad para cumplir con lo acordado.

Desarrollo de educadores: Capacidad para lograr que los voluntarios adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con sus funciones en el desarrollo del grupo.

Empatía: Capacidad para percibir, compartir y comprender lo que otro puede sentir, preocupándose por experiencias ajenas. Sentimiento de participación afectiva cuando es consciente de que otros pueden ver y pensar de manera diferente.

Padre, Madre o Responsable Representante

Las competencias esenciales y sus respectivos niveles requeridos para el Padre, Madre o Responsable Representante son los que se detallan a continuación:

- **Adaptabilidad al cambio** - Nivel 1
- **Cultura Asociativa** - Nivel 1
- **Trabajo en equipo** - Nivel 1
- **Pensamiento crítico y creativo** - Nivel 1
- **Sentido de Trascendencia** - Nivel 1

Descripción del rol

• Es un adulto en su condición de padre, madre o responsable representante por cada grupo de edad electo por todos los padres, madres o responsables representantes de ese grupo de edad, propuesto al Consejo de Grupo y confirmado por el organismo.

• Integra el Consejo de Grupo

• Trabaja en conjunto con el Jefe de Grupo y demás miembros del Consejo de Grupo.

Tareas

• Representar los intereses de los padres, madres o responsables representantes del grupo de edad por el que fue electo.

• Vincular al Consejo de grupo con los padres, madres o responsables representantes del grupo de edad.

• Desarrollar las tareas administrativas y de gestión acordadas con el Jefe de Grupo en el Consejo de Grupo.

Competencias Específicas

Acompañamiento: Capacidad para asesorar, alentar, motivar para que el Educador que se acompaña alcance las competencias para su función.

Compromiso: Capacidad para cumplir con lo acordado.

Jefe/a del Grupo Scout

Las **competencias esenciales** y sus respectivos niveles requeridos para el Jefe/a de Grupo son los que se detallan a continuación:

- **Adaptabilidad al cambio** - Nivel 3
- **Cultura Asociativa** - Nivel 3
- **Trabajo en equipo** - Nivel 3
- **Pensamiento crítico y creativo** - Nivel 3
- **Sentido de Trascendencia** - Nivel 3

Descripción de la función

Es responsable de promover el desarrollo del Movimiento Scout en su territorio, garantizando el cumplimiento de la normativa asociativa, el desarrollo de todas las actividades del Grupo donde participa proporcionando una buena difusión del movimiento scout en la comunidad.

Tareas

- Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Grupo.
- Promover el desarrollo del Grupo Scout, a través de la puesta en marcha del plan de Grupo.
- Captar, seleccionar y propiciar el desarrollo de adultos en el Grupo Scout.
- Incentivar con su ejemplo personal el cumplimiento de la promesa y de la Ley Scout.
- Garantizar la correcta aplicación de las herramientas de la propuesta del Programa de Jóvenes en el Grupo Scout.
- Relacionar al organismo con otros niveles territoriales y organizaciones.
- Acompañar y orientar al equipo de educadores del Grupo Scout.
- Promover y coordinar las actividades grupales, animar la participación de los jóvenes y adultos apoyando la tarea y trabajo de estos últimos.
- Administrar y registrar los bienes y recursos del grupo.
- Poner a consideración del Consejo de Grupo la solicitud de ingreso de nuevos Educadores.
- Mantener estrecha relación con la entidad patrocinante, cuando exista.

- Mantener una adecuada comunicación con las familias de los niños, niñas y jóvenes integrantes del Grupo.

- Cumplir las políticas asociativas vigentes.

Competencias Específicas

Liderazgo multiplicador

Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder multiplicador, delegando a partir de valorar y evaluar las capacidades de otros miembros del equipo.

Resolución de Conflictos

Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica

Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo.

Trabajo en redes y cooperación

Capacidad para entablar relaciones con distintos organismos de la sociedad a fin de generar proyectos en conjunto; acercándose a la organizaciones que ha identificado a fin de compartir ideas, conocerlas y plantear una propuesta de trabajo en conjunto; o sumándose a tareas que realizan estas organizaciones y que coinciden con los objetivos propuestos.

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 Frenca**
- **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**
- 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