



SISTEMA DE FORMACIÓN

Criterios generales

1. La formación es tarea de toda la organización scout nacional y de cada uno de sus dirigentes, no pudiendo delegarse esta responsabilidad en un solo estamento especializado con prescindencia del resto de la estructura. En este sentido, se recomienda introducir el concepto de *asociación docente*.
2. La formación comprende *todo el ciclo de vida de un adulto en la organización* y es conveniente prevenir contra la tendencia a considerarla sólo como una etapa o período de ese ciclo.
3. La formación debe ser *personalizada*, en el sentido que considere las necesidades individuales del dirigente y las características del contexto cultural y social en que se desenvuelve, tanto en relación a la función que desarrollará, como en atención a las capacidades, aptitudes y necesidades individuales de la persona.
4. La formación personalizada es más fácil de aplicar por medio de *sistemas curriculares y administrativos flexibles*.
5. Los procesos de formación deben centrarse en el aprendizaje como objetivo y considerar a la enseñanza como un medio, estimulando el autoaprendizaje como herramienta que facilita la adquisición de competencias.
6. El sistema de formación debe desarrollar la capacidad de aprender a aprender y la disponibilidad a desaprender y reaprender, conductas indispensables para la adaptación de los dirigentes a la realidad, a los jóvenes y a los cambios.
7. Sin perjuicio de la solidez de su fundamentación educativa, los contenidos de la formación scout, dirigidos normalmente a educadores voluntarios de tiempo libre, deben generar modalidades de aprendizaje activas y atractivas, que conviertan el proceso en un verdadero placer. Esto implica un énfasis en el cambio de actitud de los capacitadores y en las habilidades que se les entreguen.



8. La implementación de un *sistema de módulos de formación*, paralelo al ejercicio supervisado de la función y complementario de los cursos, se considera como el medio más adecuado para desarrollar una capacitación personalizada y flexible.

9. Las capacidades o habilidades adquiridas por la persona fuera del Movimiento, antes o durante su proceso de formación como dirigente scout, deben ser *homologadas y validadas*.

10. Para materializar el carácter personalizado de la formación, se requiere un *Plan Personal de Formación*, convenido entre el dirigente y sus capacitadores, que determine el tránsito de la persona por aquellos módulos, actividades y experiencias que se estimen necesarias para completar el perfil de dirigente en atención a la función que desarrollará.

11. Para disponer de estándares formales de calificación que permitan controlar el avance a través del proceso, es conveniente establecer exigencias que garanticen solo la *formación elemental* y un complejo articulado de motivaciones que promuevan la *formación continua*, evitando el exceso de control y burocratización del sistema.

12. Es recomendable considerar la *participación de organizaciones educativas o sistemas de educación ajenos al Movimiento*, en la preparación o realización de aquellos módulos o áreas de capacitación que supongan un conocimiento técnico específico, que esas organizaciones o sistemas están mejor habilitados para proporcionar.

13. Es conveniente que los dirigentes, según su opción personal y previo un periodo introductorio común, ingresen directamente a las distintas líneas del sistema de formación, eliminando la obligatoriedad de transponer una de dichas líneas como condición del ingreso a las otras. Este concepto se identifica como *acceso horizontal*.

14. Se postula la *descentralización progresiva de la formación*, que permita acercarla lo más posible al lugar en que el dirigente desarrolla su tarea y que entregue responsabilidades en secuencia a los distintos niveles de la estructura de las asociaciones.

15. La descentralización implica reforzar la *confianza en la dirigencia* de los niveles intermedio y de base, actitud a la cual las dirigencias nacionales responsables de la formación no son habitualmente proclives.

Los dirigentes que necesitamos

Estrategia de Gestión de los recursos humanos en la Región Interamericana