Documento de apoyo

Elaboración y aplicación del Plan Personal de Formación

Criterios generales del Sistema de Formación de dirigentes

- 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, el ideal es incorporar el concepto de *asociación docente*.

- La formación se extiende a lo largo de *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 este ciclo.

- 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.

- La formación personalizada es más fácil de aplicar utilizando *sistemas curriculares y administrativos flexibles*.

- Los procesos de formación deben *centrarse en el aprendizaje* como objetivo y considerar la enseñanza como un medio, *estimulando el autoaprendizaje* como herramienta que facilita la *adquisición de competencias*.

- 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.

- 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 que los capacitadores deben desarrollar las habilidades y actitudes propias de un facilitador de aprendizaje.

- 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.

- 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*.

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

- Para disponer de estándares formales de calificación que permitan verificar el avance a través del proceso, es conveniente establecer exigencias que garanticen sólo la *formación elemental* y un amplio articulado de motivaciones que promuevan el *perfeccionamiento continuo*, evitando el exceso de control y burocratización del sistema.

- 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 la capacitación que supongan un conocimiento técnico específico, que esas organizaciones o sistemas están mejor habilitados para proporcionar.

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

- 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 la asociación.

- La descentralización implica reforzar la *confianza en la dirigencia de los niveles intermedio y de base*, actitud a la cual la dirigencia nacional responsable de la formación debiera hacerse progresivamente proclive.

Concepto y propósito del Plan Personal de Formación

- Es un instrumento en que se determina el tránsito de un dirigente por aquellos módulos, actividades y experiencias que se estiman necesarios para obtener las competencias que requiere para el eficaz desempeño de su cargo o función.

- Su propósito es contar con un documento que permita al dirigente y a su Asesor Personal de Formación registrar y verificar el cumplimiento de las actividades y experiencias de formación y de seguimiento que se hubieren convenido.

Oportunidades en que corresponde formular un Plan Personal de Formación

- En el período inicial de formación, una vez que el Asesor Personal de Formación haya sido designado y haya tenido oportunidad de evaluar las habilidades y experiencia previa del participante; con ocasión de la participación en el Curso Informativo o inmediatamente después de haberlo realizado.

- Cada cierto tiempo una vez completada la formación elemental y obtenida la calificación formal como dirigente:

  - al recibir el nombramiento para un nuevo cargo o función,

  - cuando se renueva el nombramiento para el cargo que se desempeña, o

  - al ingresar a un nuevo período de desempeño en un mandato vigente.

Autoridades de supervisión con quienes se conviene el Plan Personal de Formación

- Entre el participante y su Asesor Personal de Formación, quien idealmente será el dirigente a quien corresponde, en razón de su cargo, la supervisión del desempeño del participante.

- Si el Asesor Personal de Formación no es la persona que en razón de su cargo supervisa al participante, el dirigente a quien el participante reporta debe conocer e idealmente ser consultado sobre el Plan Personal de Formación.

Características del Plan Personal de Formación

- El Plan es adaptable a las circunstancias específicas del período de práctica o ejercicio del cargo y puede modificarse durante su aplicación, ya sea reduciéndolo, ampliándolo o reforzándolo.

- El Plan se adecua a la línea en la cual el adulto ha sido nombrado: dirección de jóvenes, capacitación o dirección institucional.
  Si el participante opta por cambiar de línea durante su transcurso, es necesario volver a efectuar un nombramiento y formular un nuevo Plan Personal de Formación, pero los módulos en que ha participado y el aprendizaje logrado deben homologarse en ese nuevo Plan, si correspondiere.

- Materialmente, el Plan consiste en un formato estable editado por la Asociación, el que contiene estipulaciones fijas y variables. Estas últimas se expresan y completan según los módulos y actividades de formación que se hayan convenido.

- En documento aparte, la Asociación edita y actualiza periódicamente la malla de módulos y la descripción de los cargos, sus funciones críticas y los perfiles correspondientes.

- El Plan puede convenir sesiones de formación no previstas en la malla de módulos.

- El formato editado para el Plan Personal de Formación contiene espacios adicionales para comentarios que el dirigente o su Asesor Personal de Formación deseen hacer para dejar constancia de aspectos relevantes considerados durante el proceso.

- El informe del Asesor Personal al organismo correspondiente de la Asociación debiera ir firmado tanto por el APF como por el propio dirigente cuyo desempeño se ha evaluado.

Los elementos del Plan Personal de Formación

- Datos personales del dirigente y del Asesor Personal de Formación: nombre, cargo o función en el Movimiento Scout, organismo en que se desempeña, domicilio, teléfono, fax, correo electrónico. Edad del dirigente.

- Antecedentes de certificaciones anteriores de formación, con detalle de la línea (y rama, si corresponde) y la fecha de obtención.

- Evaluación de la experiencia y formación previa. Homologación de las habilidades para la función adquiridas por el participante con anterioridad, con detalle del organismo o persona que certifica o valida y la fecha correspondiente.

- Participación en el curso o actividad de formación elemental que corresponda de acuerdo con la preparación personal y la función a desempeñar. Registrar, además, si el dirigente ha participado en cursos o actividades de formación elemental en otras líneas o ramas.

- Determinación de los módulos de formación que se estiman necesarios para completar el perfil previsto para el cargo o función que se desempeña. Participación en los módulos determinados: constancia de aprobación y fecha.

- Participación del dirigente en módulos adicionales a los convenidos, aprobación y fecha.

- Acciones de supervisión y acompañamiento que se realizarán durante la práctica o ejercicio del participante en el cargo; y acciones de rectificación o refuerzo que se estime conveniente introducir en el Plan Personal durante el proceso de formación.

- Certificación final de la práctica. El Asesor Personal debiera tener la autonomía para certificar en forma directa al dirigente la calificación obtenida. De, igual forma, debiera tener la autoridad para entregar los reconocimientos que la Asociación estipula para la calificación certificada, sean estos certificados y/o distintivos para uso en el uniforme.

- Informe del Asesor Personal de Formación al organismo correspondiente de la Asociación. Este informe debe ser entregado a la estructura que supervisa el desarrollo de los recursos humanos en un área determinada, por ejemplo el distrito o la zona, de manera que se registre en los antecedentes del dirigente la calificación obtenida.