



GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

INTRODUCCIÓN

El asesoramiento es un sistema de ayuda interpersonal, destinado a identificar y crear procesos de pensamiento y acciones. Orienta a los y las adultos y adultas a obtener el mayor rendimiento posible de su capacidad personal; brinda herramientas para que los mismos se esfuercen y superen las dificultades que encuentran.

El sistema de formación busca desarrollar las competencias que cada adulto o adulta necesita, según su perfil personal, para desempeñar el rol o función al que se ha comprometido, ofreciendo para eso una serie de actividades que son reforzadas a lo largo de su desempeño mediante un proceso de seguimiento y acompañamiento.

En el presente documento nos referiremos a la política mundial, regional, así como también nacional, y lo que ellas expresan respecto al asesoramiento de los adultos y adultas en el Movimiento Scout en sus procesos de formación.

POLÍTICA MUNDIAL

La Política mundial de adultos y adultas en el movimiento, reconoce, que: "Cada adulto debe poder contar en todo momento con apoyo directo - técnico, educativo, material, moral o personal. Se espera que los adultos se sientan cómodos con sus tareas, sean eficaces y pongan en práctica con éxito las actividades de las cuales son responsables." Adultos en el Movimiento Scout, Política Mundial (2018), p.29.

Se enfatiza el hecho de que los mismos deben ser motivados, orientados y reconocidos por otros adultos y adultas en el Movimiento Scout.

POLÍTICA REGIONAL

La Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout del mismo modo que establece la mundial, propone que las personas puedan desempeñar sus roles sintiendo motivación y satisfacción de la tarea. Es por eso que la política regional expresa que, "cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación del mismo, el acompañamiento y seguimiento permanente y adecuado". Políticas Regionales - Política de Adultos

La Política Regional sugiere que quienes agencian ese acompañamiento sean: La persona a la que el adulto o adulta reporta, el equipo de adultos/as al cual pertenece, el/la Asesor/a Personal de Formación, el equipo de formadores, otros agentes que puedan llegar a influir en el rol a desempeñar.

También expresa que el acompañamiento o seguimiento: "Puede conducir al establecimiento de nuevas metas, formas de apoyo, modificar comportamientos y enfoques de los problemas, así como la identificación de medios de formación adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto".

POLÍTICA NACIONAL

En concordancia con las Políticas Regional y Mundial, el MSU aspira a que cada persona adulta se sienta cómoda con su tarea y pongan en práctica con éxito las actividades de las cuales son responsables. De esta forma se reafirma la motivación, orientación, escucha y disponibilidad de recursos que debe de encontrarse a la orden de ese adulto o adulta que va a desempeñar su rol.

Cómo expresa la política Nacional de Adultos (2015), p.10: "Las instancias colectivas de reflexión sea en la planificación como evaluación de la propuesta educativa que cada Grupo Scout lleva adelante, son claves y por tanto es necesario fortalecer si se pretende realizar un acompañamiento permanente y adecuado de los adultos dentro del MSU. El fortalecimiento de estos espacios, refiere a la incorporación de los mismos como contenidos específicos en de la formación, el acceso a materiales con técnicas o dinámicas de trabajo, la formación permanente para aquellos roles que implican ser facilitadores de estos espacios.

Cabe aclarar que el acompañamiento también debe brindarse para aquellos adultos que se encuentran en un cargo o función (sea o no en paralelo) que no implican la tarea directa con los niños, adolescentes y jóvenes. Incluimos aquí a todos los adultos que cumplen tareas institucionales en áreas de trabajo dentro de la organización."

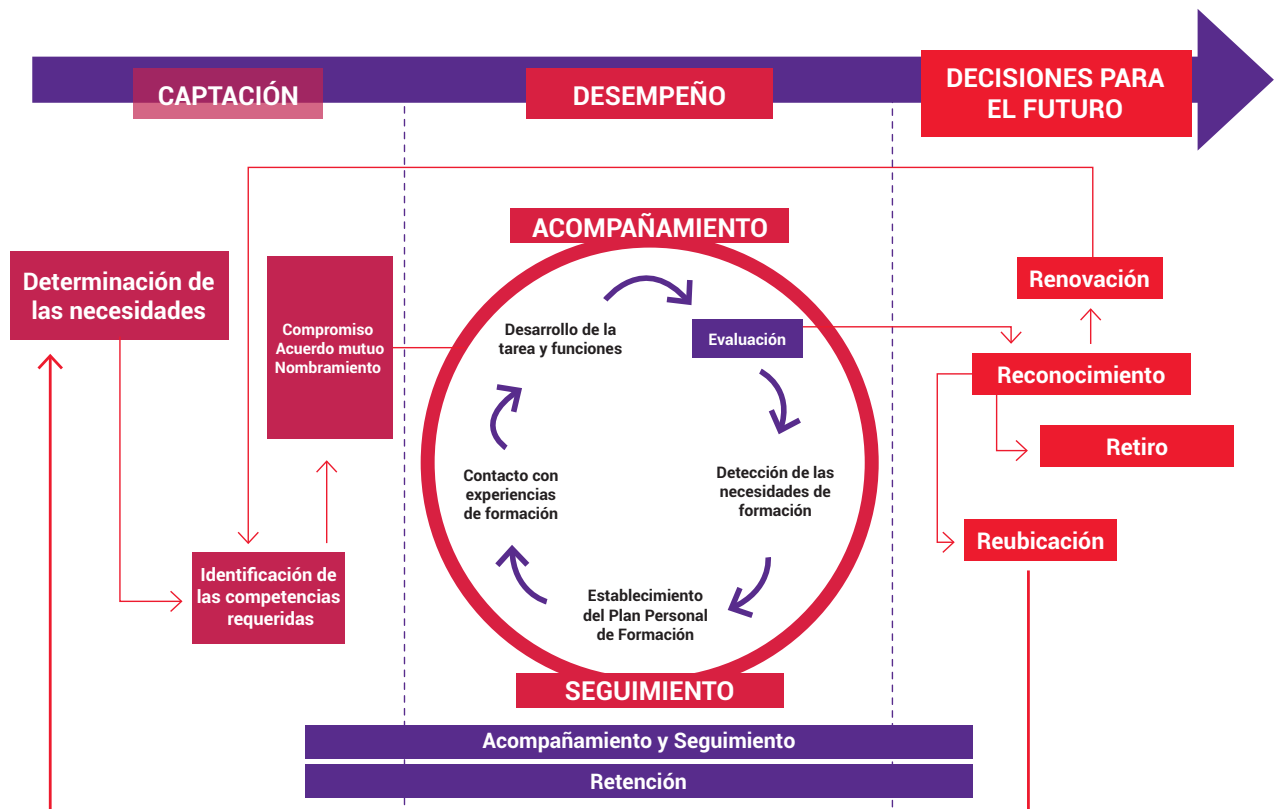
De lo que viene de expresarse, nace la idea de realizar el acompañamiento sistemático (organizado), donde se puedan lograr nuevas metas, profundizar en el enfoque de problemas, identificar nuevos medios de formación de carácter adicional para el desarrollo de las competencias del adulto.

Una buena práctica alentadora respecto al acompañamiento y seguimiento hace que la formación se amplíe en todos los aspectos del adulto; formación que habilita también al reconocimiento de los logros del propio adulto.

ACOMPAÑAMIENTO EL EN PROCESO DE CICLO DE VIDA

Si observamos el cuadro del proceso de ciclo de vida, podemos ver cómo durante el proceso de desempeño, existen dos elementos que contienen dicho proceso, el acompañamiento y seguimiento son elementos claves que inciden fuertemente en la retención de las personas adultas.

PROCESO DE CICLO DE VIDA



Una vez captada la persona adulta que se necesita de acuerdo al perfil que exige la respectiva tarea o función, se requiere de un acuerdo mutuo para asumir el compromiso. A partir de esto se inicia un proceso continuo que involucra la figura de Asesor/a Personal de Formación (APF), el Plan Personal de Formación (PPF) y el Seguimiento que se le realiza a dicho adulto o adulta. Las competencias esenciales y específicas se desarrollan en el desempeño de la tarea o rol a desempeñar y se le brinda un seguimiento mediante el Plan Personal de Formación.

El resultado esperado es un adulto o adulta en continua formación, siempre acorde a las necesidades requeridas para el mejor desenvolvimiento de su rol o tarea.

ASESORÍA PERSONAL

La Asesoría Personal en el MSU propone el fortalecimiento de los procesos individuales, a través de la relación educativa con otros adultos o adultas, con el fin de garantizar procesos adecuados de los ciclos de vida.

Al momento de llevar a cabo la asesoría se deberá contar con las competencias esenciales y específicas desarrolladas que permitan guiar al adulto o a la adulta dentro del Movimiento Scout, brindándole así la posibilidad de diseñar estrategias para lograr la ruta de acción trazada en el plan personal de formación. Es importante aclarar que los asesores desempeñan un rol o tarea, la cual se aspira a que en algún momento todas las personas adultas puedan desarrollar al servicio de otros y otras.

Es importante destacar que quienes ejerzan este rol deberán encontrarse en proceso continuo de actualización en cuanto a su propia formación.

La asesoría desde el vínculo directo de la tarea, fortalece un contexto de relación-aprendizaje con otros/as adultos/as en un plano de enriquecimiento mutuo.

ROL ASESOR/A PERSONAL DE FORMACIÓN

Descripción del Rol

Es la persona adulta que trabaja en relación directa con los equipos de desempeño, acompañando, ya sea, a nivel de Grupos Scout (Perfiles de Responsables de Rama, Responsables de Grupo) o en el plano institucional (Perfiles de Direcciones, Subdirecciones o Coordinadores de Sub equipos de trabajo de Áreas Nacionales), realizando un proceso de seguimiento y asesoramiento de los planes personales de los miembros de su ámbito de trabajo. Su tarea primordial es ayudar a los adultos y adultas a reconocer sus propias necesidades de formación y a planificar cómo satisfacerlas, haciendo uso de los recursos disponibles en el esquema del MSU.¹

Funciones

- Acompañar a las personas adultas en la detección de áreas de mejora y construcción de su Plan Personal de Formación.
- Llevar a cabo las acciones de apoyo, acompañamiento y seguimiento de los adultos o adultas, para que el adulto o adulta adquiera la habilidad para la función o tarea y la formación personal prevista en el perfil del cargo que va a desempeñar.
- Promover y verificar la participación del adulto o adulta en los módulos o experiencias convenidos, sugerir módulos adicionales de refuerzo si así lo requiere, proponer que asuma tareas temporales en otras actividades que le permitan aplicar el aprendizaje logrado.
- Propiciar espacios para la evaluación 180, pudiendo informar y asegurar que reciba la certificación correspondiente al término de su proceso de formación básica.
- Motivar la participación de los adultos y adultas en procesos de formación continua.

¹Dicho acompañamiento se realiza durante la etapa elemental de su proceso de formación y al inicio de su perfeccionamiento continuo, ver fases del acompañamiento.

Competencias Esenciales:

Competencia	Descripción	Nivel
Adaptabilidad al Cambio	Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.	Nivel 2: Analiza e implementa el cambio, otorgando resultados a las nuevas necesidades o requerimientos.
Aprendizaje y desarrollo personal	Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.	Nivel 2: Analiza los resultados de su aprendizaje y comparte sus conocimientos y experiencia con las y los demás.
Compromiso	Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.	Nivel 2: Promueve que otras personas incorporen en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento.
Conciencia Organizacional	Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.	Nivel 2: Promueve la visión institucional con un sentido de unidad y propósito común.
Planeamiento Estratégico	Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, cómo resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.	Nivel 2: Traduce las políticas y estrategias en planes concretos, los cuales comparte con los y las demás.
Relaciones Interpersonales	Es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.	Nivel 2: Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de sinergia a través de la interacción colaborativa e interés por los demás.
Trabajo en equipo	Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales.	Nivel 3: Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento, expandiendo dichos resultados hacia otras áreas de la Organización.

Competencias Específicas

Competencia	Descripción
FeedBack	Capacidad de transmitir de manera positiva y constructiva retroalimentaciones vinculadas al desempeño, basadas en la evaluación previa, mediante el uso del diálogo, pudiendo actuar con asertividad y empatía, tanto en devoluciones personales, cómo en construcciones colectivas.
Asesoría	Capacidad de asesorar a otras personas hacia la búsqueda oportuna de experiencias para el alcance de competencias esenciales y específicas, fomentando el autoaprendizaje y la mejora continua.
Protección y Cuidado	Capacidad de atender responsablemente a lo que acontece a nuestro alrededor, velando por el bienestar e integridad física, psicológica, emocional y sexual de las personas, procurando entornos seguros para sí y para las y los demás, promoviendo una cultura a Salvo del Peligro.
Uso de las TIC'S	Es la capacidad de incorporar a su trabajo nuevas herramientas internas y externas a la organización, demostrando habilidad para desenvolverse en el uso de las TIC 's; potenciando diferentes capacidades, a fin de hacer frente a los nuevos retos de la sociedad.

FASES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Elaboración del Plan Personal de Formación²:

Luego de establecido el vínculo de acompañamiento, se realiza un diagnóstico (proceso de autoevaluación) en base al Perfil de Cargo, donde se van a detectar las áreas de mejora de la persona en relación a la función que desempeña, lo cual se convertirá en objetivos específicos concretos, de experiencias de aprendizaje definiendo plazos para su cumplimiento.

Entendiendo que las experiencias de aprendizaje pueden contemplar instancias formales, es decir, cursos, módulos, etc. u otras instancias como ser charlas, reuniones, planificaciones, actividades, lecturas etc.

El rol del APF en esta etapa del acompañamiento consiste en procurar encuentros para la revisión del autodiagnóstico, detección de las competencias a trabajar y su orden de prioridad, al mismo tiempo pautando compromisos y plazos para las experiencias y revisión de resultados.

Seguimiento y ajuste del Plan de Formación:

El seguimiento supone una retroalimentación constante, donde a través de la observación del desempeño se realiza la evaluación del desarrollo de las competencias en relación a la tarea, pudiendo realizar revisiones periódicas al Plan Personal de Formación haciendo los ajustes pertinentes.

Se entiende oportuno en esta etapa garantizar al menos una instancia intermedia de evaluación 180° buscando involucrar al círculo inmediato del lugar de desempeño.

²Cada APF contará con una planilla para la elaboración del PPF en conjunto con la persona acompañada, así como una herramienta para la comprensión de cada una de sus partes.

Perfeccionamiento continuo:

Posterior a la formación básica, en la etapa de formación especializada (continúa), el acompañamiento consistirá en poder sugerir o transmitir cuáles son las oportunidades formativas existentes que puedan contribuir a la actualización y al desarrollo personal.

Importante: Staff de Asesores Personales de Formación. El mencionado staff será de carácter eventual hasta que el sistema de formación se encuentre totalmente en aplicación, permitiendo a los grupos o áreas que no cuenten con personas capacitadas para ejercer el rol, la solicitud al Área de Adultos de la asignación de referentes transitorios. Sin perjuicio de ello, el mismo funcionará en aquellos casos en los cuales se realice la apertura de un nuevo Grupo Scout.



Equipo de Actualización:

Valentina Iturralde
Silvana Garrido
Guillermo Méndez
Santiago Granati
Guillermina Javier
Helena Moretti

Diseño y diagramación

Santiago Granati

Corrección

Xxxxxxxx xxxxxx