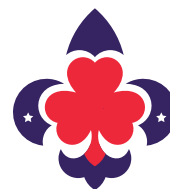


Sistema de Gestión del Adulto

Manada

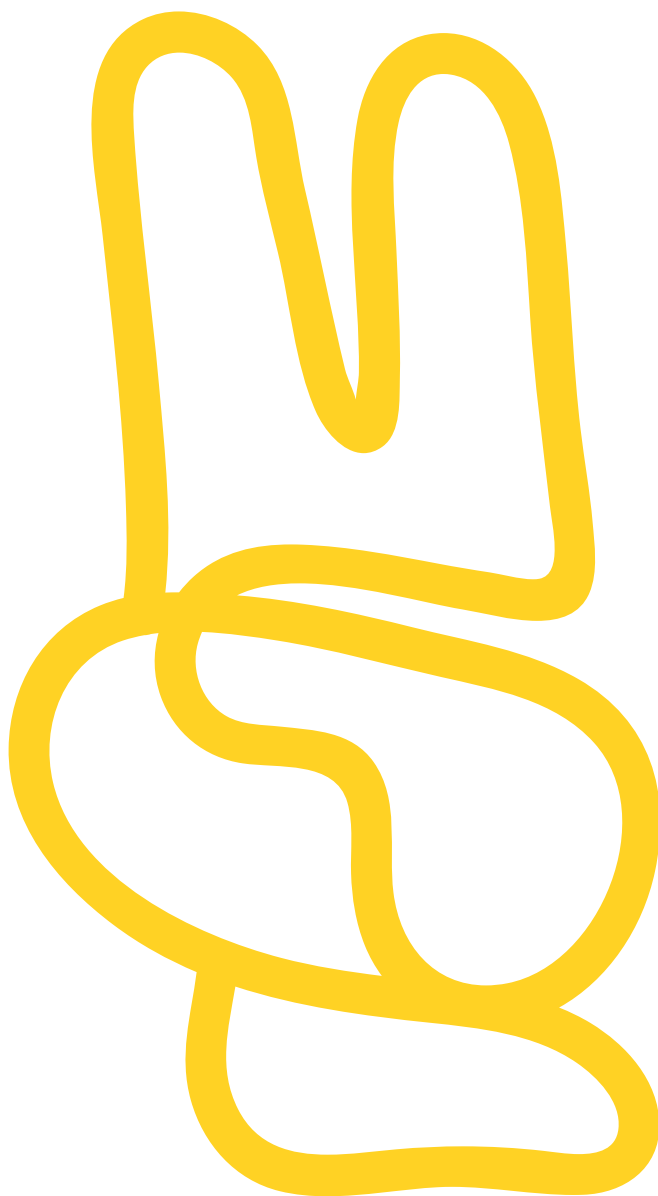


**Guías y Scouts
de Costa Rica**
INSTITUCIÓN BENÉFICITA



Contenidos

Sistema de Gestión	5
Ciclo de Vida del Adulto	7
Competencias Esenciales u Organizacionales	8
Competencias Específicas	10
Competencias Técnicas	11
Ruta de Formación	12
Funciones del Cargo	14
Descripción de Tareas	15
Espacios de Formación	16
Nivel Sector	17
Detectando mi Necesidad de Formación	17
Motivación y Reconocimientos	18
5 pasos	20
Mi bitácora de Formación	22
Herramienta de Validación de Dirigentes de Jóvenes	24



Sistema de Gestión

El sistema de Gestión de Adultos es un modelo que se involucra con el Adulto desde su proceso de Captación. Es un modelo más allá de la formación, ya que acompaña al adulto en cada una de sus etapas, inclusive hasta años después, pensando en su motivación y reconocimiento al servicio; guiándolo hacia una formación continua y duradera.

Modelo con Enfoque:

Su enfoque es basado en el desarrollo de competencias, es decir, le ayuda a obtener habilidades para que de una manera natural se pueda realizar su rol de voluntario.

Modelo Evolutivo:

Es un modelo que, pese a que su fondo y filosofía es el mismo, se mantiene actualizado, evolucionando de acuerdo a las necesidades que día a día surgen con la finalidad de ser cubiertas. Esto permite que el sistema se sustente de herramientas y experiencias de mejora continua.

Así, el Sistema de Gestión resulta ser innovador y consigue alinearse a las políticas de las Asociaciones Mundiales.

Antecedentes

Cabe destacar que tanto la Asociación Mundial de las Guías Scouts como la Asociación Mundial Scout, desde años atrás, han promovido un modelo que involucre desarrollo de habilidades en el voluntario.

Asociación Mundial de las Guías Scouts, en su “Política y Directrices: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos” (2012), hace mención de la implementación de un modelo de capacitación que promueva las habilidades y competencias individuales del adulto, promoviendo un aprendizaje continuo, significativo y creativo.

Asociación Mundial Scout. La 39° Conferencia Scout Mundial (2011) reconoce que el documento, adoptado en 1990, se puede utilizar para gestionar los voluntarios y profesionales en el Movimiento, y con ello adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout Mundial como representativa de la OMMS en la captación, retención, formación, desarrollo personal y gestión de los adultos en el Movimiento Scout.

En Costa Rica, para Julio de 2017, sale publicada la Política Nacional de Adultos en el Movimiento.

Política Nacional de Adultos en el Movimiento

La política asume como pilar de desarrollo un enfoque basado en competencias, visualizando a un Adulto que aprende, por medio de la organización que fortalece la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional, teniendo de manera transversal su filosofía de vida, de Ley y Promesa.

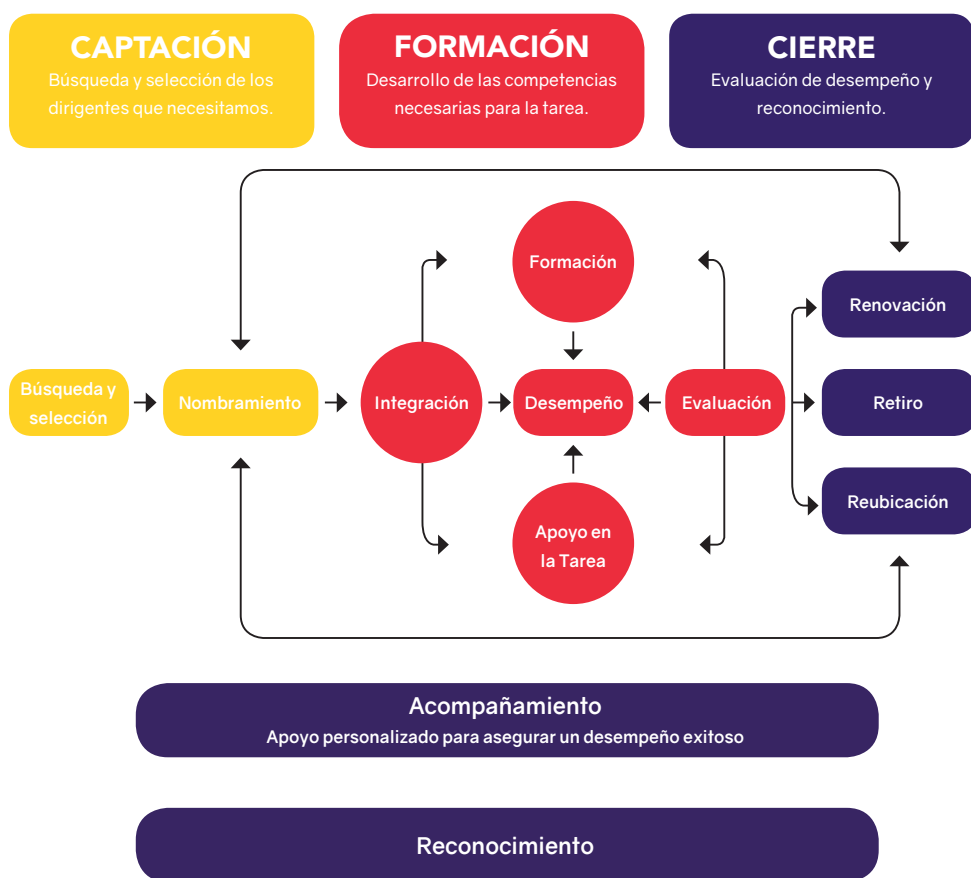
Una de las características más significativas de todos los seres humanos es sentirse útil y trascender más allá de sí mismo. Basados en la Misión del Movimiento Guía y Scout, el modelo del Sistema de Gestión plantea contar con voluntarios adultos en constante evolución y desarrollo personal, que ofrezcan sus talentos para acompañar a los jóvenes a desarrollar su máximo potencial como seres humanos.

Para lograr este objetivo, se ofrece a los voluntarios un modelo de gestión activo y vivencial, mediante el cual puedan desarrollar actitudes, habilidades y competencias, que complementen su desarrollo personal y profesional en armonía con nuestra filosofía de vida de la Ley y Promesa Guía y Scout.

Ciclo de Vida del Adulto

La Política hace mención de un Ciclo. Este ciclo acoge al adulto desde su Captación, su proceso de Formación, y lo mantiene dentro de la organización con procesos de actualización, motivación y reconocimiento; pudiendo el adulto mantenerse en un solo cargo, o bien realizar otro proceso cíclico en otro rol dentro de la organización.

Esto permite tener cada una de las etapas del Ciclo, un modelo que siempre esté en continuo aprovechamiento de las habilidades y destrezas del voluntario.

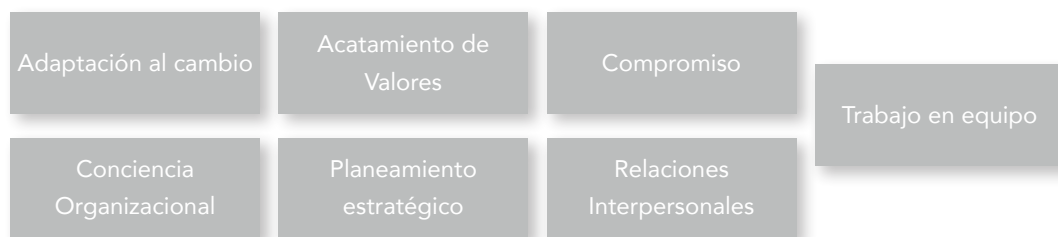


Competencias Esenciales u Organizacionales

Se definen como competencias esenciales aquellas habilidades y destrezas que han de ser comunes en todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o de la función que desarrollen.

En su conjunto, son propias de la organización, difícilmente imitables por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes (inimitables).

La política hace mención de 7 competencias esenciales u organizacionales.



Las competencias se miden por nivel, donde 1 es el máximo y 4 es el nivel más bajo. Cada nivel posee una serie de criterios que vos como dirigente podés desarrollar en forma de acciones visibles.

Los niveles aquí propuestos, establecen el nivel mínimo requerido para desarrollar tu rol.

Competencias Esenciales

Habilidad o Destreza	Comportamientos- Criterios Conductuales
Adaptabilidad al cambio Capacidad para hacer ajustes sobre la marcha e incorporarlos cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian.	• Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar. • Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas. • Apoya y promueve activamente los procesos de cambio. • Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.
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.	• Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. • Ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones. • Facilita una atmósfera de comunicación asertiva. Anima a la discusión y el debate abierto. • Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares. • Escucha puntos de vista de los demás y ajusta su propia perspectiva cuando es apropiado.
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.	• Promueve el desarrollo del equipo. • Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo. • Lidera equipos, inspira, motiva y orienta a las personas al logro de resultados concretos y comunes. • Actúa para crear espíritu de equipo con el objeto de promover la eficacia del grupo o proceso. • Reconoce el crédito merecido a los miembros del equipo. • Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y la traduce en resultados. • Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, proveyéndoles la orientación e información y acompañamiento necesarios.
Acatamiento de Valores Capacidad y disposición de realizar el trabajo dentro de los principios y valores éticos bajo los cuales se rige la profesión o el puesto de trabajo.	• Actúa con estricto apego a normas éticas. • Está dispuesto a denunciar cualquier práctica que vaya contra las políticas de la organización. • Utiliza su comportamiento ético como referente o guía de los otros miembros de su unidad.
Compromiso Es la capacidad para hacer propio el propósito, los principios y valores expresados en la Misión de Guías y Scouts de Costa Rica; asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.	• Dedicar su tiempo a otras tareas, aún cuando no se le requiera que lo haga. • Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla. • Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
Conciencia Organizacional Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización.	• Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función. • Entiende y anticipa como sus acciones afectan las relaciones internas y externas inherentes a su cargo o función. • Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
Planeamiento estratégico Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con visión a corto, mediano y largo plazo.	• Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función. • Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo, organiza el trabajo, distribuye adecuadamente los tiempos para sus actividades, establece fechas de seguimiento y verifica el proceso de sus tareas o actividades. • Administra y distribuye adecuadamente los recursos.

* “Fuente Diccionario de Competencias V.001- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica”

Competencias Específicas

Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función.

Las competencias se miden por nivel, donde 1 es el máximo y 4 es el nivel más bajo. Cada nivel posee una serie de criterios que vos como dirigente podés desarrollar en forma de acciones visibles. Los niveles aquí propuestos, establecen el nivel mínimo requerido para desarrollar su rol.

Sección de Manada (7 a 11 años)	
Habilidad o Destreza	Comportamientos- Criterios Conductuales
Creatividad Capacidad de generar nuevos enfoques y respuestas creativas a situaciones que así lo exigen en la sección.	• Brinda ideas nuevas que aportan a un mayor logro de objetivos de cumplimiento del programa en la sección. • Aporta métodos o procedimientos novedosos. • Examina en forma constante los procesos para introducir cambios o mejoras.
Energía Tendencia a mantener un ritmo de trabajo sostenido mediante el cual demuestra vigor en forma constante.	• Muestra una actitud mental y física adecuada aun en medio de grandes actividades y dinámicas. • Su actitud es visiblemente positiva y animosa durante la mayor parte del tiempo. • Mantiene una actitud de aliento y respaldo hacia otros miembros de su grupo de trabajo.
Compatibilidad Emocional Capacidad o vocación para adaptarse a la edad de la sección, así como para adaptarse a las condiciones y contextos, logrando equilibrio emocional frente a las situaciones demandantes.	• Logra una adecuada conexión emocional con la sección y por ende adaptabilidad para trabajar al nivel requerido. • Sabe encontrar sentido a lo que hace pese a factores desgastantes o a altas demandas productivas. • Demuestra una actitud positiva y ante situaciones límite o de difícil control con su equipo.

* "Fuente Diccionario de Competencias V.001- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica"

Competencias Técnicas

Las Competencias Técnicas se refieren al saber técnico básico, propio de la organización. Este conocimiento es fundamental para la ejecución propia del rol que se desee desarrollar.

Así por ejemplo conocimiento técnico (saber hacer) como Ciclo de Programa, Progresión Personal se vuelven fundamentales para roles como Dirigentes de Sección.

Mientras que, conocimiento técnico (saber hacer) como manejo administrativo, inventarios, presupuestos, minutas, control de acuerdos, entre otros, son fundamentales para roles que pertenecen a las Juntas de Grupo.

El Sistema de Gestión, propone un esquema de formación que permite abordar cada una de éstas competencias, desde el desarrollo de espacios de experiencias modulares, (es decir por módulos ó etapas), agrupándolas en 3 grandes bloques.

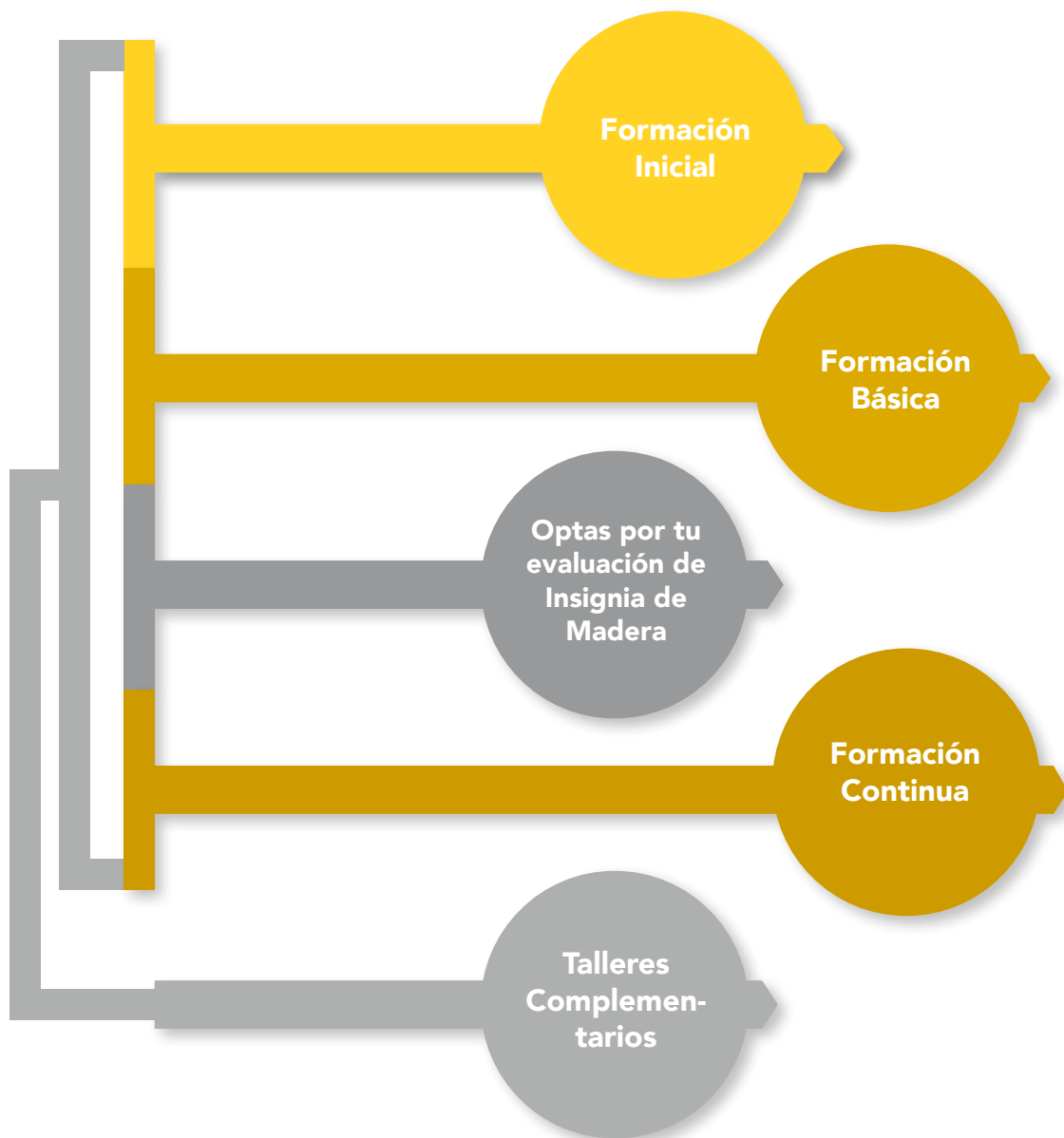
Formación Inicial

Formación Básica

Formación Continua

Ruta de Formación

Dirigentes de Sección de Manada



*A.P.F: Asesor Personal de Formación: Es otro dirigente que trabaja en su misma sección y le puede servir como par. El A.P.F apoyará de manera personalizada evacuando las dudas y procesos de aprendizaje. Es deseable que cuente con la Insignia de Madera, aunque por su experiencia de años, tenga el conocimiento básico para apoyar.

Contenido:

- Ley y Promesa.
- Normas básicas de Seguridad.
- El Uniforme.
- Sistema de Gestión de Adultos.
- Estructura de los Grupos.

¿Cómo me formo?

Se puede hacer por medio de:

- Asesor Personal de Formación.
- Literatura: Libro Empecemos.
- Curso Inicial.

Contenido Módulo 1:

- Programa Educativo.
- Propuesta Educativa.
- Administración y Estructura de la Sección.
- Progresión Personal.
- Ciclo de Programa.

Contenido Módulo 2: Complementarios:

- Técnicas Básicas de Campismo.
- Danzas y Canciones.
- Ceremonias.

¿Cómo me formo?

Se puede hacer por medio de:

- Asesor Personal de Formación (A.P.F).
- Literatura: Libros, Manuales o Set de Herramientas de cada Sección.
- Talleres Modulares (cada taller individualmente).
- Talleres de Bloque (por módulo).
- Charlas Consultivas.

Contenido

- Evaluación Insignia de Madera.
- Procesos de Actualización.
- Espacios Complementarios.

¿Cómo me formo?

Podrías hacerlo por medio de:

- Cursos A.A (Actualización de Activos).
- Seminarios.
- Foros.
- Otras ofertas de Talleres Complementarios.

Es todo aquel espacio de formación que no se contempla en ninguna de las etapas inicial y básica.

Estos se pueden llevar independientemente de la etapa en la que se encuentre.

*A.P.F: Asesor Personal de Formación: Es otro dirigente que trabaja en su misma sección y le puede servir como par. El A.P.F apoyará de manera personalizada evacuando las dudas y procesos de aprendizaje. Es deseable que cuente con la Insignia de Madera, aunque por su experiencia de años, tenga el conocimiento básico para apoyar.

Funciones del Cargo

Objetivos del Cargo

Objetivo General

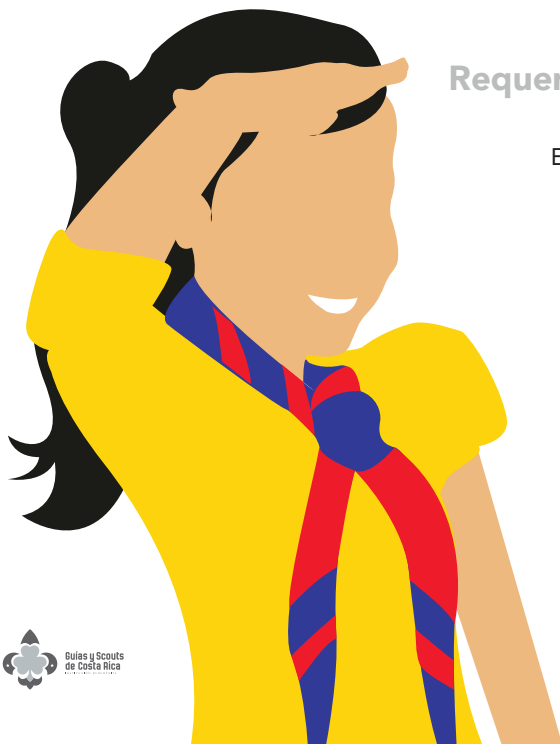
Es el adulto que facilita el Programa Educativo y apoya la gestión administrativa de la Sección, contribuyendo así, al cumplimiento de la Misión y Visión del Movimiento Guía y Scout.

Objetivos Específicos

- Contribuir en la formación de valores y principios de los miembros juveniles.
- Fomentar un ambiente de diversión sano para un aprendizaje atractivo y productivo.
- Brindar acompañamiento y guía en la etapa del Adulto en formación. (deseable dirigente con experiencia en cargo mayor a 2 años).

Requerimientos de Ingreso

Edad mínima: 21 años



Descripción de Tareas

Tarea	Actividades
Participar activamente en el desarrollo de la Sección y su grupo en general.	• Brinda apoyo y soporte a los miembros juveniles, de manera que desarrollen la creatividad y el dinamismo que el Programa Educativo pretende. • Orienta la toma de decisiones de las actividades educativas que se realizan, para que sea pertinente con el logro y propósito de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. • Fomenta convivios/actividades grupales por año, con la finalidad de incentivar los lazos entre los miembros del grupo.
Llevar el seguimiento de la progresión de los miembros juveniles	• Identificar los intereses y necesidades de los miembros juveniles de la sección. • Conocer los objetivos educativos de la sección. • Desarrollar procesos de acompañamiento, seguimiento y reconocimiento de los miembros juveniles que oriente a la Progresión Personal de los mismos.
Apoyar las tareas administrativas de la sección.	• Gestionar los diferentes procesos administrativos para el desarrollo de la vida de Sección. • Llevar una bitácora- anuario de las actividades de la sección.
Mantener una relación fluida con padres de familia , docentes y otros adultos que tengan relación con los miembros juveniles.	• Realizar convocatorias con los adultos responsables de los miembros juveniles, para una mejor progresión integral del mismo. • Fomenta convivios familiares.
Salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional y sexual de los miembros juveniles, durante el desarrollo del Programa Educativo.	• Asistir a los Talleres Complementarios que permiten obtener información amplia y detallada sobre aspectos de relevancia para los miembros juveniles. • Conocer el “Protocolo de Actuación en caso de Abuso Sexual” que facilita la Organización. • Conocer el Protocolo de Seguridad”.

Espacios de Formación

El Esquema de formación de Guías y Scouts de Costa Rica, promueve una serie de experiencias de formación.

NIVEL NACIONAL:

Son todas aquellas actividades de formación que se realizan por calendario operativo nacional.

A los mismos podés asistir y participar de manera presencial y sumarte, si fuesen temas que son tu necesidad.

Se ofertan en 2 tipos de espacios de acuerdo a disponibilidad de tiempo y necesidad que tenga el dirigente:

- Talleres tipo Modulares:
Son espacios de formación que se promueven por temática. Teniendo el adulto la opción, de poder formarse tema a tema con menor tiempo requerido.

- Talleres de Bloque por Módulo. La etapa de formación básica, cuenta con 2 módulos.

Los temas del módulo 1 y 2 son llevados a cabo en bloque (o en conjunto), involucrando varios temas pero, con un mayor tiempo requerido (más horas de participación vivencial).

Nivel Sector

Son todas aquellas actividades de formación donde cada Sector, unificando y consolidando las necesidades de formación de cada grupo y a su vez de cada dirigente, realizarán su plan de formación, en la que como sector determinarán, cuáles serán los temas primordiales a abordar.

Por ejemplo: podrían realizar un tema por trimestre, de manera que les permita presenciarlo, practicarlo y evaluarlo generando un espacio para compartir sus experiencias.

Al igual que el nivel Nacional, se ofertan en los 2 espacios; Taller Modular (tema a tema) o Taller de Bloque (por módulo en conjunto).

Detectando mi Necesidad de Formación

¿Cómo sé que ya cuento con el conocimiento básico de un tema?

¿Cómo sé qué nivel de formación tengo?

El sistema de Gestión de Adultos, dispone de una herramienta de "Validación. Ésta permite que el dirigente pueda auto evaluarse y por medio de una serie de criterios, conocer si ya cuenta con el conocimiento y si el mismo ya lo pone en práctica debidamente (desarrollo de la competencia).

Utilizá la herramienta de Validación que se encuentra al final de éste fascículo e identificá qué temas debés desarrollar para ser el Adulto que Necesitamos.



Motivación y Reconocimientos

Como seres humanos emocionales que somos, el reconocer nuestros esfuerzos y voluntad de servicio, nos resulta de gran motivación; saber de una manera tangible, que lo que hacemos está bien hecho y que nuestro aporte, realmente suma a la misión y visión de la organización.

Sin que esto represente una devolución por el servicio, el Sistema de Gestión promueve una serie de reconocimientos que permiten desarrollar un sentimiento de pertenencia hacia nuestra organización.

El Manual de Reconocimientos y Motivación de la organización, amplía los detalles de estos reconocimientos. A grandes rasgos podemos mencionar:

- Etapas de Formación:

Este reconocimiento hace mención a las etapas de Formación **Inicial, Básica o Continua**. Se reconoce al Adulto, con un distintivo que lo ubica visiblemente en su progresión personal de acuerdo a sus procesos de formación.

- Distintivo de Sección ó Rol:

Este es un reconocimiento otorgado a aquel adulto que concluye su Formación Básica y/o que lo identifica como miembro activo con un cargo específico.





5 Pasos

1

Detecto mi necesidad de Formación.

Uso de herramienta de validación (páginas 25 y 26 de éste fascículo).

Preguntáte: ¿Qué temas son los que detecté que debo aprender o reforzar?

Si necesitás ayuda.. apoyate en compañeros, Jefes o Facilitadores. ¡Pedir ayuda te permitirá entender y avanzar!

2

Me ubico en el sistema.

Uso la Ruta de Formación (página 12 y 13 de éste fascículo).

Preguntáte: ¿En qué etapa (s) están los temas que debo de formarme?

Podrías estar en una etapa o dos etapas, dependiendo de los temas en que necesités formarte. ¡Esto te servirá para ubicarte en el sistema!

3

Calendarizo

Preguntáte

¿Hay dentro en los Sectores experiencias de formación con estos temas que necesito?

¿Hay oferta en el calendario nacional de la organización de los temas que necesito?

Me agendo y me propongo la asistencia a estos espacios.

4

Identifico un A.P.F (Asesor Personal de Formación)

Preguntáte:

¿Cuento en mi grupo con un compañero de sección que me pueda ayudar?

Si no es así, puedo preguntar a mi Jefe de Grupo, grupos cercanos o al Facilitador de Sector para que me apoyen en la asignación de un A.P.F.

5

¡A practicar!

Poné en práctica lo aprendido. ¡Recordá que para desarrollar las habilidades para tu cargo, se da en la práctica! ¡Empezá ya!

Notas

Mi Bitácora de Formación

Mi A.P.F. es : _____

• Fecha de Inicio de mi Ruta de Formación: _____

• Etapa en la que Inicio mi Ruta de Formación: _____

• Coloco la fecha de finalización de etapas:

-Etapa de Formación Inicial:

-Etapa de Formación Básica:

Fecha en la que inicio mi proceso de evaluación de Insignia de Madera

Fecha en la que finalizo mi proceso de evaluación de Insignia de Madera

- Anotá las experiencias de formación en que has participado para tu proceso.

Nombre del Espacio de Formación	Etapa a la que pertenece	Fecha

Herramienta de Validación de Dirigentes de Jóvenes

Introducción

Esta herramienta te permite validar en qué nivel de ejecución de tus conocimientos técnicos estás. Con la misma podés identificar que áreas son las que debés de reforzar para poner en práctica las competencias. Una vez que lográs visualizar de una manera honesta y transparente tu nivel y puntaje final, estas listos para diseñar tu esquema de formación de acuerdo a tus necesidades.

Instrucciones

Leé cuidadosamente cada uno de los cuadros de la matriz e identificá cual indicador muestra afinidad con tu nivel de conocimiento o aplicación. Utilizá la siguiente clave, donde 1 se identifica con el conocimiento hasta nivel 5 donde lleva a cabo la ejecución ya del conocimiento. Anotá en la casilla de "total" el número con el que te sientas identificado (digitá 1 si quedó en la casilla 1, 2 si quedó en la casilla 2, 3 si quedó en la casilla 3, y así sucesivamente).

Servite buscar cualquier ayuda y apoyo que consideres necesario al correo: desarrollo@siemprelistos.org

Interpretación del Resultado

Aquellas casillas cuyo puntaje sean de 1 a 4, reforzalas buscando experiencias de formación que te permitan llegar al nivel 5 de ejecución de la competencia. **Sirvase para ello Ver Esquema de formación adjunto**

Si tenés la mayoría de casillas entre 4 y 5 y aún no contás con Insignia de Madera, animáte y solicita tu evaluación. ¡Ya estas listo!

Si tenés la mayoría de casillas entre 4 y 5 y ya contás con la Insignia de Madera, reforzá las casillas 4 y 5 ¡Empezá tu desarrollo de competencias específicas requeridas para tu perfil! Y porque no, serví de apoyo para otros en sus procesos de formación como A.P.F

Temas a Valorar	Indicadores	1	2	3	4	5	Total
		Conoce	Comprende	Interioriza	Analiza	Ejecuta	
Orígenes del Movimiento	Muestra habilidad para reconocer y recordar entre diferentes escenarios de la historia del movimiento	Conoce datos básicos de los fundadores del movimiento a nivel nacional y mundial	Describe datos claros sobre los fundadores del movimiento e incorpora hechos relevantes sobre sus orígenes- mundial y nacional.	Aplica claramente detalles relevantes sobre los orígenes del movimiento y sobre sus fundadores.	Expresa con propiedad y da detalles de los orígenes del movimiento a nivel nacional e internacional, sus fundadores. Además reconoce la Misión y Visión de la organización.	Justifica claramente detalles relevantes sobre los Orígenes del Movimiento, haciendo alusión a fechas e hitos específicos, desde el inicio hasta nuestros días. Toma planes de acción para vivirlos en su grupo la Misión y Visión de la organización.	
Miembros Juveniles de la Sección	Muestra motivación y compromiso personal con las situaciones que los niños y jóvenes viven.	Menciona características no muy precisas de los miembros de la sección. No es claro con respecto a su comportamiento y le dificulta relacionarse con ellos	Describe algunas características básicas de los miembros juveniles según el rango edad y resumen algunos comportamientos y como estos se relacionan. Comparte empáticamente las actividades de la sección.	Establece relaciones entre las características de los miembros juveniles de la sección, con sus comportamientos y aplica técnicas que permitan comprenderlas mejor y contribuye a establecer un ambiente agradable de trabajo que facilite su relación con ellos.	Analiza las características psicosociales de los miembros juveniles según el rango de edad y se integra fácilmente con ellos, ganándose su confianza, asesorándolos con los temas de preocupación propios de la edad.	Valora el contexto psicosocial en el que se desenvuelven los jóvenes de su comunidad y promueve que el programa educativo, contemple los temas en los cuales tienen necesidades.	
Áreas de crecimiento y objetivos educativos	Muestra habilidad para promover el desarrollo de las áreas de crecimiento en la sección	Conoce las áreas de crecimiento, pero se le dificulta describir en forma clara su significado.	Explica las áreas de crecimiento de manera apropiada, además menciona al menos un objetivo educativo según cada área.	Reconoce la importancia de los objetivos educativos, así como las áreas de crecimiento y los contempla en el cdo de programa.	Analiza las áreas de crecimiento de acuerdo a los rangos de edad de la sección e incorpora en el programa educativo.	Facilita a los miembros de la sección, su auto evaluación dentro del marco de las áreas de crecimiento y se planten metas para trabajar objetivos específicos.	
Marco Simbólico	Muestra habilidades para la aplicación del Marco Simbólico en la sección.	Identifica los principales símbolos de la sección y su significado. Reconoce el fondo motivador con el que trabaja la sección.	Comprende y demuestra la importancia de la aplicación del marco simbólico en el Programa Educativo.	Razona la importancia de la aplicación del Marco Simbólico en la aplicación del Programa Educativo en la sección.	Entiende y explica el marco simbólico, como uno de los elementos del método educativo y como éste apoya la aplicación del mismo.	Los miembros de la sección reconocen los componentes del marco simbólico.	
Estructura y administración	Evidencia que potencializa y fortalece la estructura de la sección	Reconoce la estructura de la sección, sus funciones y las principales herramientas de administración.	Explica el funcionamiento de la estructura de la sección y como utilizar las herramientas para la administración.	Valoriza la estructura de la sección y las herramientas administrativas, como instrumentos importantes, para el desarrollo de la progresión personal de los miembros de la sección.	Fortalece la estructura de la sección, como pilar importante para el desarrollo y crecimiento de los miembros de la sección.	Aplica las herramientas de administración y utiliza la estructura de la sección como base para las actividades regulares.	

Temas a Valorar	Indicadores	1	2	3	4	5	Total
		Conoce	Comprende	Interioriza	Analiza	Ejecuta	
Animación de la Sección	Muestra que tiene habilidad para animar a la sección.	Conoce técnicas de animación de la sección pero se le dificulta aplicarlas en la sección.	Comprende la importancia de la animación y reconoce cuándo es que se intercede con ésta.	Garantiza que cuenta con curva de interés de parte de los miembros de la sección.	Analiza la importancia de empoderar a los miembros de la sección en la técnica de animación.	Evalúa el nivel de una actividad con base en la curva de interés e interviene en el momento oportuno para lograr resultados positivos.	
Progresión personal	Pone en práctica habilidades y destrezas en el manejo de la Progresión Personal de los miembros de la sección.	Reconoce las herramientas de progresión personal de la sección, sin embargo le cuesta en gran medida su utilización.	Define que es la Progresión Personal, explica las herramientas de progresión y su utilización en la sección donde se desempeña.	Entiende la importancia de realizar una adecuada Progresión Personal a cada uno de los miembros de la sección.	Profundiza en la importancia de las herramientas de progresión personal y promueve la utilización de las mismas en la sección.	Lleva al día y reconoce el Plan de Progresión de los miembros de la Sección	
Método Guía y Scout	Aplica con habilidad el Método Guía y Scout en la sección.	Menciona los 8 elementos del Método Guía y Scout	Explica los 8 elementos del Método Guía y Scout y su importancia en el Programa Educativo.	Evidencia la aplicación del método, dentro de la actividades de la sección.	Procura que todas las actividades de la sección se desarrollen dentro del marco del Método Guía y Scout.	Evidencia con su cñbo de programa, la aplicación del método Guía y Scout en la sección.	
Ciclo de Programa	Muestra habilidades y creatividad para el desarrollo de un Cñbo de Programa	Conoce las fases de un ciclo de programa.	Entiende y evidencia el desarrollo de un ciclo como una herramienta de trabajo en la planificación.	Entiende y evidencia su rol dentro del proceso y creación del ciclo de programa, por parte de los miembros de la sección.	Analiza las actividades seleccionadas por la sección y busca que las mismas obedezcan a los objetivos educativos y propuesta de programa vigente.	Diseña y desarrolla en la sección, todos de programa orientados al método G/S y la propuesta educativa vigente.	
Actividades educativas	Muestra y evidencia destreza y conocimiento de lo que son las actividades educativas.	Reconoce que es una actividad educativa y sus características.	Comprende la importancia de las actividades educativas para la sección.	Entiende que las actividades deben ser variables y que buscan el desarrollo de habilidades para la vida.	Analiza el valor educativo que tienen las actividades que se realizan en la sección y estimula a los jóvenes al respecto.	En la sección se realizan actividades educativas, que buscan el desarrollo de habilidades en los miembros.	
Valores Guía y Scout	Evidencia con su proceder los valores Guía y Scout. Es de reconocimiento para los demás su buen proceder.	Conoce y cita la Ley Guía y Scout, así como los principios y valores.	Comprende y expone la importancia de la vivencia interna de los valores Guía y Scout.	Reflexiona y vivencia los valores que promueve el movimiento, y se esfuerza por ser ejemplo de vida.	Razona sobre la importancia de transmitir y vivir en forma constante los valores del movimiento y sabe como facilitarla a los niños, niñas y jóvenes de la sección.	Incorpora en el programa educativo de la sección la vivencia de los valores Guía y Scout como medio de aprendizaje y formación.	
Rol del Dirigente	Evidencia su rol como Adulto dentro del programa educativo	Tiene idea del rol que tiene un dirigente de sección.	Comprende la importancia de asumir y vivenciar ese rol dentro del grupo Guía y Scout.	Comprende y evidencia una actitud motivante pero no interfiere en la sección.	Entiende su rol y compromiso, muestra motivación por trabajar según su perfil y mejorar el desempeño y competencia cada día.	Evidencia con sus actos que entiende su rol y hace lo propio en la sección y grupo para que haya una correcta participación juvenil.	

ISBN: 978-9968-11-014-3





**Guías y Scouts
de Costa Rica**
INSTITUCIÓN VOLENTARIA

Apdo: 2223 1000
San José, Costa Rica
siemprelistos.com

info@siemprelistos.com
+506 2222 9898

