

COMPROMISO PERSONAL DEL RESPONSABLE SCOUT.

El presente documento ha sido elaborado por los delegados asistentes a la Mesa de la Ponencia "Compromiso personal del Responsable Scout" en la II Conferencia Scout Regional y aprobado por el Plenario de la misma, celebrada en Peralta de la Sal (Huesca), los días 8 al 10 de diciembre de 2000.

INDICE DEL DOCUMENTO:

- 1.- Introducción.
 - 2.- El adulto de Scouts de Aragón.
 - 2.1.- Qué entendemos por adulto.
 - 2.2.- Qué adulto necesitamos.
 - 2.3.- Perfil del adulto.
 - 3.- Propuestas y retos.
 - 4.- Cómo poner en marcha las propuestas.
 - 5.- Conclusiones.
 - 6.- Recomendaciones.
-

1.- INTRODUCCION:

El Escultismo, desde sus significados fundamentales, el horizonte de sus objetivos y el estilo metodológico de trabajo, está planteando un tipo y perfil de responsable scout que haga viable con eficacia la educación scout en la sociedad.

La calidad del Escultismo que realicemos, junto con la calidad del programa educativo, se complementan con la calidad de nuestros responsables, que son un factor determinante en la puesta en marcha de un Escultismo de calidad.

El Escultismo está al servicio de los niños y jóvenes. Es un movimiento educativo en el que los adultos orientan y apoyan a los más jóvenes. El desarrollo y la puesta en práctica del programa scout requiere el compromiso activo de un gran número de adultos competentes que hay que captar, capacitarles en las aptitudes y competencias necesarias para sus tareas y apoyarles y orientarles hacia nuevas tareas cada vez que sea necesario, hasta el día en que abandonen el Movimiento Scout.

La calidad del Scouter se enmarca como una de las condiciones básicas y necesarias para conseguir la puesta en marcha de un Escultismo de calidad, calidad que la obtendremos en tanto en cuanto consigamos la finalidad del Movimiento Scout.

¿Qué tipo de persona, qué compromiso personal, qué preparación y competencia, qué actitudes está demandando un responsable scout, que sea capaz de responder a la compleja tarea de la educación scout?

Potenciar, apoyar, acompañar, desarrollar, formar, participar, atender a los educadores scouts... todas estas y muchas otras cosas más son elementos que el Movimiento Scout (y por tanto Scouts de Aragón y sus Grupos) tiene que priorizar si desea mantener, mejorar y desarrollar su propuesta. Porque, ¿alguien se imagina un Escultismo sin educadores?, ¿un Escultismo sin Grupos?, ¿un Escultismo virtual vía Internet?. Difícil, por ahora....

Si los tiempos cambian, si las sociedades se transforman, si las personas incorporan nuevos sentires, esto nos obliga a los que participamos en el Escultismo a pensar qué hacemos, a reflexionar sobre nosotros mismos que somos los que, en definitiva, sostenemos y llevamos a cabo la propuesta scout.

De todo esto trata esta Ponencia: del papel del responsable scout, de los perfiles de los responsables, sus inquietudes, sus compromisos, todo ello desde los diferentes ámbitos territoriales (Grupo,

Asociación y Movimiento Scout) y desde la perspectiva que las nuevas Políticas de Recursos Humanos de la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) y de la Federación de Asociaciones de Scouts de España (ASDE) nos están ofreciendo.

Sirva este documento para reflexionar, para generar diálogo, para elevar propuestas de mejora y, sobre todo, para estimular que surjan nuevos interrogantes. Porque no se puede pretender transformar desde el Escultismo si no nos transformamos.

2.- EL ADULTO DE SCOUTS DE ARAGON:

Para poder hablar y llegar a conclusiones sobre el compromiso personal del responsable, primeramente hemos de ser conscientes del tipo de adulto/responsable que queremos y necesitamos.

La Política de Recursos Humanos Adultos de ASDE, aprobada en la Asamblea Federal de Abril de 1999, nos da la siguiente definición:

2.1.- QUÉ ENTENDEMOS POR ADULTO:

Entendemos por adultos a todas aquellas personas necesarias para el funcionamiento óptimo de la Asociación scout y su desarrollo, pudiendo desempeñar dos tipos diferentes de tareas, igualmente importantes.:

- a) *Tareas de contacto directo con los niños y jóvenes en las diferentes Secciones (incluye a todos los responsables de Castores, Lobatos, Scouts, Escultas/Pioneros, Rovers/Compañeros). Se denominan Scouters de Sección.*
- b) *Tareas relacionadas con el apoyo, coordinación, animación, administración y formación a otros adultos (incluye a todos los Coordinadores de Grupos Scouts, Ayudantes de Coordinador, Administradores (Secretarios, Tesoreros, Comités de Grupo, etc.), Formadores, Responsables de Servicios, Responsables de la Asociación/Federación, personal contratado, etc.). Se denominan Responsables de Adultos.*

2.2.- QUÉ ADULTO NECESITAMOS:

Con anterioridad al proceso de elaborar una Política de Recursos Humanos Adultos debemos establecer un cierto perfil del adulto que necesitamos. Presentamos a continuación el siguiente perfil que ha de servirnos como referencia.

Una persona:

- a) *Que por su forma de ser, su espiritualidad y sus relaciones socioafectivas, demuestre asumir un compromiso personal en la línea marcada por los valores del Movimiento Scout, actuando de forma madura y sea ejemplo constante, tanto para los educandos como para el resto de los responsables.*
- b) *Que tenga una disposición, motivación y tiempo necesarios para trabajar al servicio del Movimiento Scout, cuyo objetivo fundamental es el desarrollo y crecimiento integral de niños y jóvenes.*
- c) *Que posea la competencia y cualificación necesaria para.:*
 - *Comprender el alcance de su función.*
 - *Desarrollar correctamente su tarea.*
 - *Desempeñar de forma responsable procesos de planificación, coordinación, delegación, ejecución, evaluación, consejo y trabajo en equipo.*
- d) *Que esté dispuesto a actualizar asiduamente sus principios, conocimientos y formación, tanto de cara a la tarea que desempeña como a su propio crecimiento personal.*

2.3.- PERFIL DEL ADULTO:

El perfil de responsable scout, lo construimos a partir de un conocimiento de sus funciones básicas, de sus características genéricas y de sus responsabilidades.

2.3.1.- Funciones básicas.

Podemos contemplar las funciones básicas, que de forma genérica, cualquier adulto/responsable scout ejerce en su respectivo campo de actuación.

1. Relación educativa: relación de ayuda personal con el educando, empatía, análisis de las propias vivencias, ...
2. Relación reeducativa o terapéutica: para restablecer el equilibrio emocional, la aceptación de si mismo, el desbloqueo del desarrollo personal, ...
3. Relación con personas y grupos: crear tejido social en la comunidad, ser catalizador y vía de convergencia, ...
4. Promoción de actividades: promover iniciativas personales y colectivas, ayudar a la organización de las mismas, ayudar técnicamente a su difusión y realización, ...
5. Organización de la vida cotidiana: ayudar a organizar el espacio, a satisfacer las necesidades, a establecer un marco regulador de la cotidianidad, ...
6. Aprendizaje de actitudes, contenidos y habilidades: ayudar a la adquisición de actitudes, conocimientos conceptuales y técnicos, a ponerlos en práctica en las situaciones vitales, al entrenamiento en destrezas y habilidades, ...
7. Animación de grupos: ayudando tanto a configurar la organización formal del grupo como a favorecer la interacción de sus miembros, ...
8. Información y asesoramiento: dar información sobre iniciativas, recursos, asesorar determinadas situaciones, ...
9. Relación con instituciones y colectivos: favorecer sistemas de coordinación y cooperación, ...

2.3.2.- Características.

Podemos señalar unas características fundamentales que definen la figura del responsable scout. Entendemos que el adulto ha de venir configurado por:

1. Una madurez y equilibrio personal.
2. Una capacidad creativa.
3. Una motivación fundamental, basada en opciones profundas y asumidas.
4. Una competencia interpersonal para establecer relaciones auténticas, positivas y funcionales con los otros.
5. Una competencia psicopedagógica que le permita hacer manifiesta su dimensión educativa y scout.
6. Un dar ejemplo.

2.3.3.- Responsabilidades con respecto:

1. **A los educandos, considerados individualmente:** cuando trabaja con los educandos, el responsable actúa como modelo de una función. Por eso debe conocer las habilidades de su campo de actuación y ser capaz de utilizarlas correctamente. La influencia de los responsables afecta al desarrollo de las relaciones interpersonales.
2. **A la Sección de educandos:** La organización de la Sección debe promover activamente el aprendizaje. La asunción de habilidades de liderazgo por parte de los educandos implica un trabajo en equipo a lo largo del proceso. Cuando el adulto debe intervenir será necesario que esa intervención sea una experiencia de aprendizaje para los educandos.
3. **A otros adultos scouts:** Es importante que el adulto funcione correctamente dentro de la estructura de una organización (Sección, Grupo, Asociación, Federación, Movimiento Scout). El responsable debe comprender cómo funcionan las diferentes partes de esa estructura y participar al máximo nivel en ellas.
4. **A la sociedad:** Es responsable en su relación con la sociedad (Instituciones, colectivos, padres, etc.) sabiendo que representa a la organización scout.
5. **A si mismo:** El adulto es responsable de su propia formación y de su propio desarrollo personal.

3.- PROPUESTAS Y RETOS:

• LINEAS POLITICAS:

1. Asumir y poner en práctica la Política de Recursos Humanos Adultos de ASDE y de la OMMS como líneas orientadoras en materia de recursos humanos en la Asociación.
2. Aplicar constantemente en el Grupo Scout un sistema de planificación, selección y captación de adultos.
3. Asumir, por parte de los responsables de Scouts de Aragón, las opciones ideológicas y los significados scouts, al nivel mas básico. Interiorizar las claves que sustentan la educación scout como opción transformadora de la sociedad.

- **COMPROMISO:**

4. Adquirir un grado de compromiso personal con el Grupo que refleje el acuerdo del resto de la Comunidad de educadores.
5. Ser testimonio de vida y ejemplo.
6. El compromiso debe reflejarse bien por escrito (Cartas de compromiso), bien ante el resto de la comunidad (verbalizado).
7. Aumentar los tiempos de permanencia como responsable en el Escultismo.
8. Incrementar el tiempo de permanencia en la función (tres años como tiempo ideal).
9. Ser Scouter de Sección implica ser también responsable del Grupo Scout, de la Asociación y del Movimiento Scout.
10. Asegurar la continuidad y renovación de la función desempeñada.

- **FUNCIONES Y PERFILES:**

11. Disponer y llevar a cabo a nivel de Asociación y de Grupo un catálogo de perfiles con las orientaciones y funciones de cada cargo.
12. Aplicar los mínimos exigibles para el desempeño de cada función.: edad, formación, dedicación.
13. Evitar la duplicidad de cargos.

- **CAPTACION:**

14. Captar responsables que presenten las cualidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Asegurar, a la vez, la cantidad y la calidad de las personas motivadas para la tarea a realizar y que posean las competencias necesarias.

- **ACOGIDA E INTEGRACION:**

15. Informar a los responsables cuando acceden a un cargo de cuáles son las funciones que debe desarrollar.
16. Mimar y apoyar a los nuevos responsables.
17. Seguimiento de cómo se integra un nuevo responsable.
18. Una o varias personas realizarán las tareas de integración de los nuevos responsables.

- **FORMACION Y RECICLAJE:**

19. Debe existir una formación formal scout, basada en los cursos de formación necesarios para cubrir las etapas básica y avanzada para cada cargo.
20. El esquema de formación debe adaptarse a las necesidades y formación anterior de los responsables. Un sistema modular, ágil y flexible, es el que mejor se adapta a este modelo de formación individualizada.
21. Formarse y reciclarse en las opciones educativas que se plantean como Movimiento Scout.
22. Todos los responsables dispondrán de una formación adecuada para el desarrollo de la correspondiente función.
 - Scouters de Sección.: Básica o Avanzada según la función de Ayudante o Coordinador.
 - Coordinador de Grupo.: Formación Específica.
 - Otros responsables.: Formación Específica según la función.
23. Formación a través de Cursos Monográficos: realizar una mayor oferta basada, fundamentalmente, en las necesidades que demanden los Grupos.
24. Convalidaciones.
25. La oferta anual de cursos deberá reflejar las necesidades y centros de interés que los Grupos manifiesten.
26. Autoformación.
27. Proveer, a nivel de Grupo, a los responsables de una formación no formal e informal basada en sus necesidades y en sus centros de interés.
28. Actualización permanente en todos los ámbitos de actuación del responsable, tendente a mejorar la calidad de su intervención socioeducativa y desarrollo personal.
29. Motivar la participación de los responsables de los Grupos en cursos monográficos, seminarios, encuentros, etc.

- **APOYO, SEGUIMIENTO Y MOTIVACION:**

30. Reconocimiento de los puntos fuertes.
31. Crear buen ambiente entre responsables.
32. Apoyo constante a los responsables.
33. Un responsable que asuma la tarea de motivar. (Animador de Comunidad).
34. Potenciar el orgullo de pertenencia al Escultismo.

- **DESARROLLO PERSONAL:**

35. El responsable dispondrá de tiempo propio.
36. Favorecer tiempos y encuentros lúdicos para animadores.
37. Potenciar en los Consejos de Grupo el desarrollo personal de los responsables.

- **PARTICIPACION:**

38. Participar de forma activa en la vida asociativa (reuniones, actividades, cursos, jornadas, etc.).
39. Fortalecer el entramado asociativo, potenciando la participación en los diferentes equipos y servicios asociativos.
40. Implicar a los responsables del Grupo en su entorno mas cercano (Parroquia, Junta vecinal, Consejo de Juventud, colaboración con otras organizaciones del barrio, etc.).
41. Potenciar los intercambios de ideas y experiencias que permitan enriquecerse y sentirse acompañado.
42. Compartir, por parte de los Grupos mas cercanos, recursos, vivencias, campañas y actividades.

- **RESPONSABILIDADES:**

43. Existencia de la figura del Responsable de Formación y Recursos Humanos en los Grupos, con una formación especializada a esta función.
44. Crear y potenciar la figura del Animador de Comunidad, con una función complementaria al Coordinador de Grupo en labores de apoyo humano, creación de un ambiente propicio dentro de la comunidad de responsables, dinamizador y motivador de los scouters, etc.
45. Mayores relaciones padres - educadores. Mayor implicación de los padres en la vida del Grupo (Comité de Grupo) y en la propuesta educativa del Escultismo.
46. Potenciar la existencia de equipos de apoyo (Scouters colaboradores activos) a la labor de los Coordinadores de Grupo, que asuman determinadas funciones dentro del Grupo: seguimiento de la formación, captación de adultos y niños, apoyo a la gestión del Grupo, etc.
47. Disponer y potenciar en los Grupos la figura de los "referentes" (personas formadas e ideológicamente maduras) que asuman un liderazgo de "referencia scout" transmisores de los valores scouts.
48. Motivar la participación de los Coordinadores de Grupo en cursos específicos, seminarios, encuentros regulares, así como cualquier otro tipo de formación informal.

- **EVALUACION:**

49. Evaluación constructiva y periódica de las funciones, de la idoneidad y del desarrollo personal de los responsables.
50. Autoevaluación de forma constante.

- **FINALIZACION DEL COMPROMISO:**

51. Saber agradecer el trabajo desempeñado al finalizar el compromiso.

4.- COMO PONER EN MARCHA LAS PROPUESTAS:

A todos los niveles de la organización de Scouts de Aragón (Asociación y Grupos Scouts) la dirección y gestión de los recursos humanos necesita la puesta en práctica de una estructura específica que englobe los tres procesos (de planificación y captación, de formación y desarrollo personal y de dirección y administración de recursos humanos) y que permitan una aproximación global coordinada.

Esta estructura tiene por objeto estimular y apoyar las iniciativas y organizar las actividades de gestión de los recursos humanos adultos.

En el ámbito regional hará falta poner en práctica una estructura que permita la gerencia de la captación de responsables, la elaboración de programas sobre recursos humanos, la conducción y el seguimiento de actividades de formación, la evaluación regular de las acciones individuales y colectivas y de los resultados obtenidos, la definición de modificaciones a introducir, o de nuevas orientaciones, la identificación y satisfacción de las necesidades de los responsables, el apoyo, la evaluación de la actuación, la producción de documentos y otros medios técnicos, etc. Es decir, una estructura que prevea el diseño, planificación, ejecución y evaluación de los procesos que conforman la Política de Recursos Humanos de ASDE, así como su coordinación.

La estructura que mejor se adapta a estas necesidades de la Política de Recursos Humanos de ASDE es la creación de un Servicio Regional de Recursos Humanos Adultos, entendiendo que éste

dispondrá de las competencias en todo aquello que se establece en la Política de ASDE en materia de Recursos Humanos Adultos.

Dependiente del Servicio Regional de Recursos Humanos Adultos existirá el Servicio Regional de Formación, para todas aquellas cuestiones relacionadas con la formación y vinculado éste con la Escuela Insignia de Madera de Aragón.

Asimismo podrán existir redes ocasionales de trabajo, que deberán permitir asegurar la circulación e intercambio de la información, estimular la ayuda mutua entre la Asociación y los Grupos, la asistencia técnica entre los mismos, así como estimular la reflexión y las iniciativas en materia de gestión, formación y dirección de recursos humanos.

En el ámbito territorial del Grupo Scout, consideramos esencial para el desarrollo y aplicación de la Política de Recursos Humanos de ASDE y de Scouts de Aragón, que cada Grupo Scout asuma las funciones correspondientes a los procesos de planificación, captación, integración, formación, desarrollo personal, seguimiento, evaluación, dirección y administración de los responsables del Grupo. Cada Grupo elaborará un plan detallado que garantice todo este proceso y en el que se especificarán las tareas y los responsables.

5.- CONCLUSIONES:

Queremos que el documento "Compromiso personal del Responsable Scout" sea un documento vivo y abierto; que el documento y sus conclusiones se conviertan en herramientas útiles para el trabajo y uso posterior en los Grupos Scouts. Que los Grupos Scouts y los responsables scouts lo hagamos nuestro.