



Guía para elaborar el **Plan Personal de Formación**

Comisión de Formación
de la Provincia Nuevo León

Introducción

Su función es **detectar las necesidades** de formación de scouts y dirigentes, así como llevar un **proceso ordenado en la adquisición y desarrollo de competencias** para el cargo y función o funciones que se desempeñen.

En el PPF se registran las actividades encaminadas a la formación, **dentro o fuera del movimiento scout**, que aporten un crecimiento significativo a la persona, lo cual hará que desempeñe las funciones que debe realizar de una mejor manera.

Elaborar un PPF debe de dejar claramente definidos **los objetivos** que un adulto considere para su **crecimiento personal**, por lo que es importante desarrollar un plan de acuerdo a sus necesidades y no hacerlo tan complicado que sea imposible de lograr o tan sencillo que no ofrezca un verdadero crecimiento en cada quien, comprendiendo que **es un instrumento flexible al servicio de los scouts y dirigentes de la organización.**

Objetivo: Establecer claramente un plan para la formación del adulto, tal permita visualizar todo el proceso, asignado tiempos tanto de realización como de evaluación.

¿Cuándo elaborarlo?

Su utilización es permanente e indispensable, realizándolo o renovándolo periódicamente en los siguientes momentos:

- a) Cuando el **adulto inicia su formación** dentro del escultismo (llenado por primer vez) y:
 - Ha participado en el Curso de Inducción (previo al curso de formación básica)
 - Ha elaborado su Acuerdo y Compromiso Mutuo
 - Ha formalizado su nombramiento
 - Tiene asignado un Asesor Personal de Formación (al finalizar el curso de inducción)
- b) Al recibir un **nuevo nombramiento** para un cargo nuevo (reubicarse), ya sea dentro o fuera de una línea de formación (ejemplo: formación, director, APF, etc).
- c) Al **renovarse** en el nombramiento en el **mismo cargo** desempeñado.
- d) Cada vez que el adulto y APF (si se encuentra en Formación básica) acuerden realizar **replanteamientos o ajustes complementarios PPF**.
- e) Adquirir otras **funciones adicionales u otras calidades** (ejemplo: ser además representante de jefes grupo, Director de formación, etc.)

Datos

Fecha: 31 de octubre de 2014

Nombre: Nombre Apellido Grupo/ Provincia: Gpo. 71 Prov. Nuevo León

Cargo: Jefe de Tropa

Calidad: APF

Núm	Acción	Competencia	Fecha real de		2014								2015				Cumplimiento y observaciones
			inicio	Conclusión	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	
1	Ejemplo: Tomar un curso de redacción moderna	Elaboración de material didáctico	10-may-14	31 oct-14													Se tomo el curso "redacción moderna" cumpliendo con lo satisfactoriamente
2	Ejemplo 2: Complementar mi actualización de programa de jóvenes	Conduccion de programa de jóvenes	31 -may-14														Se tomó 2 módulos del curso de formación posterior y sigue en proceso uno mas.
3	Ejemplo 3: Contribuir en la elaboración de material de apoyo para la realización de fichas de actividades	Conduccion de programa de jóvenes	15-jun-14														No se cumplió del todo, sin embargo se tiene avances, sugiriendo aplicarlo en las actividades próximas de subcomisión de programa
4	Preparar la bitácora del APF para los próximos cursantes	Coaching	1-nov-2014														En proceso
5	Tomar curso para ser Formador certificado	Coaching															En proceso
Acciones que aportaran en tu formación para cumplir tus funciones del cargo asignado																	

Tu plan visualizado de manera específica, medibles, alcanzables

FIRMA	FIRMA	FIRMA
Participante	Tutor	Comisionado de Formación de Provincia
Nombre: Nombre Apellido CUM: NLN01234567	Nombre: CUM y certificado:	Nombre: Jorge Alfonso Sifuentes Alcorta CUM y certificado: TAN9329029

¿Quién debe estar enterados de mi PPF?

- a. **APF/Tutor.** Si estas en el proceso de formación básica
- b. **Representante de Consejo de Nivel.**

Representante del consejo de nivel	Consejo de Nivel	Adultos
Presidente de Provincia	Consejo de provincia	<ul style="list-style-type: none">Vicepresidente, Administrador, Comisionados, subcomisionados y colaboradores.Todos los Jefes de Grupo.
Jefe de Grupo	Grupo Scout	<ul style="list-style-type: none">Subjefes de grupo, Administradores de grupo colaboradores de grupo y Jefes de sección
Jefe de sección	Secciones	<ul style="list-style-type: none">Sub jefes de sección

- c. **Comisión de Formación** (antes Recursos Humanos). La misma Comisión puede asignar a una Subcomisión de Formación en el seguimiento del PPF.

Notas importantes:

El **PPF** va muy de la mano del **Acuerdo y Compromiso Mutuo**; en el ACM planteamos las metas a cumplir dentro de un cargo o función, mientras que el PPF se escriben las acciones de formación que ayuden a alcanzar esas metas planteadas.


El **PPF** debe renovar constantemente dependiendo del cargo o función en el que el scouter o dirigente se este desempeñando.

En nuestra organización, donde todos aprendemos de todos, **el PPF se vuelve una herramienta con un potencial** enorme donde el scouter y dirigente llegará hasta donde él marque sus propias aspiraciones.

En resumen

ACM= ¿Qué voy hacer en mi grupo? ¿a qué me voy a comprometer?

PPF= ¿Cómo lo voy a lograr? ¿Cuáles son mis áreas de oportunidad?



**“Construyendo mi plan de acción
para cubrir mis necesidades de mi
Plan Personal de Formación (PPF)”**

Ejemplo 1: Construyendo mi Plan Personal de Formación

Rafael tiene el cargo de **Subjefe de Manada de Lobatos** y en su **Acuerdo y Compromiso Mutuo (ACM)** se comprometio a **aplicar el Programa de jóvenes en su sección**, por mencionar alguno especifico. Leyendo algunos libros y observando a los demas Viejos Lobos detectó que para que el marco simbolico en la manada se pueda crear esa ambiente en los lobatos deberá prepararse mejor al conocer los historias del Libro de las Tierras Virgenes para enseñar la propuesta educativa a esa edad.

Al principio con ayuda de su Jefe de Grupo detectó que su area de oportunidad es aprender historias de Mowgli y los Viejos Lobos para asi hablar un mismo idioma:

- **Mi competencia:** Conducción de programa de jóvenes
- **Su Meta:** “**Aprender historias de la Manada para la mejor conducción de mi sección leyendo el Libro de las Tierras Virgenes**”
- **Tiempo:** Durante mi primera participación de la Gran Caceria (ciclo de programa de 3 a 4 meses)
- **Checklist:** ¿Soy especifico con mi propuesta?, ¿Mi propuesta es medible?, ¿Mi propuesta es alcanzable?, ¿Mi propuesta tiene un fin o un resultado positivo?, ¿mi propuesta abarca un tiempo razonable?

Verbo

Objeto

Intención

Rango o situaciones

Criterios ejecución

Nombre: Rafael	Grupo: 60 Provincia: NL	Cargo: Subjefe de Manada de Lobatos								Calidad: No aplica				
Acción	Competencia	Fecha real de		2014								Cumplimiento y observaciones		
		inicio	Conclusión	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8		Mes 8	
Aprender historias de la Manada para la mejor conducción de mi sección leyendo el Libro de las Tierras Virgenes	Conducción de Programa de Jóvenes	15-enero-2014												
Saber usar el correo electrónico para el intercambio de información entre integrantes del grupo	Desarrollo Personal	15-enero-2014	28- febrero 2014										Raíz de esto creo un grupo virtual en las redes sociales para compartir las enseñanzas del día a los papás para darle continuidad a la educación no formal	

Ejemplo 1: Construyendo mi Plan Personal de Formación

Posteriormente, **Rafael** aprendió en sus oportunidades de formación básica en su provincia qué no solo es necesario aprender historias, si no también contarlas. De esta manera junto con su Asesor Personal de Formación (APF) **actualizaron** su PPF a **mital del año** de esta forma:

Misma competencia: Conducción de programa de jóvenes

Su Meta: “**Aprender a contar las historias/danzas de la manada para ambientar las actividades aplicarladas en los campamentos**”

Tiempo: Antes del 30 de Agosto del 2014

Checklist: ¿Soy específico con mi propuesta?, ¿Mi propuesta es medible?, ¿Mi propuesta es alcanzable?, ¿Mi propuesta tiene un fin o un resultado positivo?, ¿mi propuesta abarca un tiempo razonable?

Nombre: Rafael	Grupo: 60 Provincia: NL	Cargo: Subjefe de Manada de Lobatos								Calidad: No aplica			
Acción	Competencia	Fecha real de		2014								Cumplimiento y observaciones	
		inicio	Conclusión	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8		Mes 8
Aprender historias de la Manada para la mejor conducción de mi sección leyendo el Libro de las Tierras Virgenes	Conducción de Programa de Jóvenes	15-enero-2014	15-Febrero-2014										Se Termino antes de tiempo. Leyó el libro completo y compartió lo aprendido en una sesión con los viejos lobos y en el grupo virtual de la manada
Aprender a contar las historias/danzas de la manada para ambientar las actividades aplicarladas en los campamentos	Conducción de Programa de Jóvenes	1- Julio-2014	5-Agosto-2014										Se tomo un taller de “Danzas y Canciones para Manada impartido por la CFP”.
Capacitarme en los primeros auxilios y las técnicas de rescate en actividades al aire libre	Desarrollo Personal	15-enero-2014	30 Agosto 2014										Se certifico como “líder de brigada” en un curso impartido por la Cruz Roja en la empresa donde elabora.

Ejemplo 2: Construyendo mi Plan Personal de Formación

Blanca tiene el cargo de **Administrador de Grupo** y en su **Acuerdo y Compromiso Mutuo (ACM)** se comprometio a **Animar el Programa de jóvenes en su grupo**, por mencionar alguno especifico. Participando en las Juntas de consejo detecto que para desempeñar dicho cargo correctamente debera ademas de administrar las necesidades de las sección es necesario comprender que se hacen en las secciones para poder apoyar de manera eficiente.

Al principio con ayuda de su Jefe de Grupo detectó que su area de oportunidad es vivir las actividades en cada una de las secciones para proponer un plan estrategico que aporte en las necesidades de su grupo.

- **Mi competencia:** Animación de programa de jóvenes
- **Su Meta:** “Comprender las actividades de las secciones para generar un plan administrativo según las necesidades de las secciones a partir de la participación no interferente de sus ciclos de programa”
- **Tiempo:** Durante el primer ciclo de programa (3 a 4 meses)
- **Checklist:** ¿Soy específico con mi propuesta?, ¿Mi propuesta es medible?, ¿Mi propuesta es alcanzable?, ¿Mi propuesta tiene un fin o un resultado positivo?, ¿mi propuesta abarca un tiempo razonable?

[illegible]

Ejemplo 2: Construyendo mi Plan Personal de Formación

Posteriormente, **Blanca** despues de comprenderlo en su mismo grupo y con ayuda de los scouts. Al participar en el Llenado de la Ruta de Excelencia, apporto ideas de cómo poder adminisitrar los recursos economicos y destinarlos en las actividades de las secciones. Con ayuda de su APF, pudo **actualizar y crecer su plan** de tal manera que descubrio que tenia **más areas de oportunidad**, quedando de la siguiente manera:

[illegible]

Material de Apoyo

¿Cómo trazar un objetivo?

S-ESPECIFICO: Ser preciso, claro y detallado.

M-MEDIBLE: Tener un punto de referencia.

A-ALCANZABLE: Ser razonable con nuestras capacidades, tiempos y proyecciones.

R-RESULTADOS: Ser orientados hacia los resultados, fijar conocimientos en lo alcanzable

T-TIEMPO: Establecer un periodo de tiempo específico para medir resultados.



PROCEDIMIENTO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA COMPETENCIA (**INTEGRAR**)



Definiciones Básicas

Competencia: Habilidad para satisfacer exigencias complejas de manera satisfactoria, o para llevar a cabo una tarea o una actividad.

Dirigente: Un Dirigente Scout anima la aplicación del Programa de Jóvenes con los niños/jóvenes de su Grupo Scout o territorio, para que ellos avancen en su progresión personal y procura el ambiente que permita el desarrollo de experiencias significativas del joven. El apoyo y la animación territorial que conlleva el Programa de Jóvenes es facilitado por adultos comprometidos y formados, tanto en las actividades de Grupo territorio, vigilando en todo momento el desarrollo de actividades Desafiantes, Útiles, Recompensantes, Atractivas y Seguras para el niño/joven, la vida de grupo y la aplicación del método Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los niños/jóvenes, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Scouter: Un scouter implementa la aplicación del Programa de Jóvenes con los niños/jóvenes de su sección, para que ellos avancen en su progresión personal, y con el fin de acercarlos al perfil de egreso enunciado en el proyecto educativo. El aprendizaje que conlleva el Programa de Jóvenes es facilitado por adultos comprometidos y formados, tanto en las actividades fijas como en las variables de la sección, procurando en todo momento el aprendizaje por medio de la acción- reflexión, la vida de grupo y la aplicación del método Scout, considerando la Misión, el Objeto del Movimiento Scout y las características de los niños/jóvenes, apoyándose en los ordenamientos como guía; todo ello en el marco de la Ley y Promesa Scout.

Unidad de Competencia	Scouter	Dirigente
Conducción del Programa de Jóvenes		
Desarrollo de niños y jóvenes		
Administración de la sección		
Evaluación de la progresión		
Uso de ordenamientos		
Conocimiento del escultismo		
Desarrollo personal		
Animación del Programa de Jóvenes		
Administración del Grupo Scout		
Liderazgo y dinámica de grupos		



Documento de apoyo:

- Guía para elaborar el plan de formación personal, ASMAC 2009
- Apoyo en las Reuniones Nacional 2013-2014 donde la Comisión de Formación de Provincia Nuevo León ha participado.

Elaboró 2014: Jorge Alfonso Sifuentes Alcorta