



MARCO DE REFERENCIA DE LA INSIGNIA DE MADERA



SCOUTS
Construir un Mundo Mejor



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

© World Scout Bureau Inc.
ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT
Marzo 2020

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

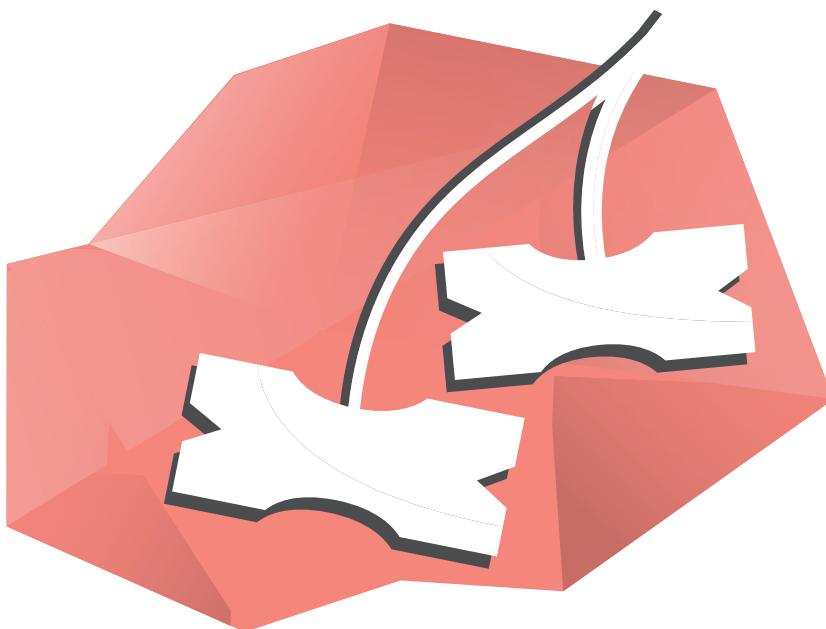
worldbureau@scout.org
[scout.org](https://www.scout.org)

La reproducción está autorizada a las
Organizaciones y Asociaciones Scout
Nacionales que son miembros de La
Organización Mundial del Movimiento Scout.
Debe darse crédito a la fuente.

MARCO DE REFERENCIA DE LA INSIGNIA DE MADERA



"LA INSIGNIA DE MADERA
ASEGURARÁ DE QUE CUANDO
ME VAYA, LOS FUTUROS LÍDERES
DEL MOVIMIENTO SCOUT
ENTENDERÁN REALMENTE DE
QUÉ SE TRATA Y DE LO QUE HAN
SIDO MIS INTENCIONES".



INTRODUCCIÓN

El Marco de referencia de la Insignia de Madera contribuye a ofrecer un "Mejor Movimiento Scout para más jóvenes" a través de la mejora permanente de la calidad de la formación y el desarrollo de los adultos involucrados en el Movimiento, y a fortalecer su sentido de unidad.

El largo historial de formación del Movimiento confirma la sostenibilidad de ambos objetivos (ver Apéndice 1). La imagen del Movimiento Scout también puede beneficiarse de la Formación de Insignias de Madera de calidad en muchas Organizaciones Scout Nacionales / Asociaciones Scout Nacionales (OSN / ASN).

La necesidad de tener una definición clara y/o un marco de referencia formal de la Insignia de Madera, y la disposición a mantener y mejorar la 'calidad' de la Insignia de Madera se expresó en la 38ª Conferencia Scout Mundial en Jeju-do, Corea del Sur, julio de 2008. En la Resolución 13/08, la Conferencia, destacando los problemas de reconocimiento de nuestros sistemas de formación por parte de organismos externos y actores externos al Movimiento Scout, recomendó tener un proceso de evaluación para los sistemas de capacitación existentes. Utilizando el simbolismo de la Insignia de Madera, también se recomendó crear un marco de referencia para el reconocimiento oficial de los sistemas nacionales de formación, que seguirá siendo opcional para las Organizaciones Scouts Nacionales de acuerdo con la Política Mundial de Recursos para Adultos.



En la 39ª Conferencia Scout Mundial en Curitiba, Brasil 2011, en la Resolución 11/11, la Conferencia solicitó las directrices que apoyan la implementación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout (incluido el esquema de Insignia de Madera) y la aplicación de la política en relación con el personal profesional que debe estar preparado. El documento del Marco de referencia de la Insignia de Madera se publicó posteriormente en 2012. Se tomó la decisión de revisar el Marco de referencia después de la 41ª Conferencia Scout Mundial en Azerbaiyán, 2017 a la luz de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout y otros recursos aprobados por la Conferencia. También se encontró en esta Conferencia que parte del contenido de la Insignia de Madera asociado con la 3ra y 4ta Cuentas requería más atención.



Por qué necesitamos formar y desarrollar a nuestros Adultos

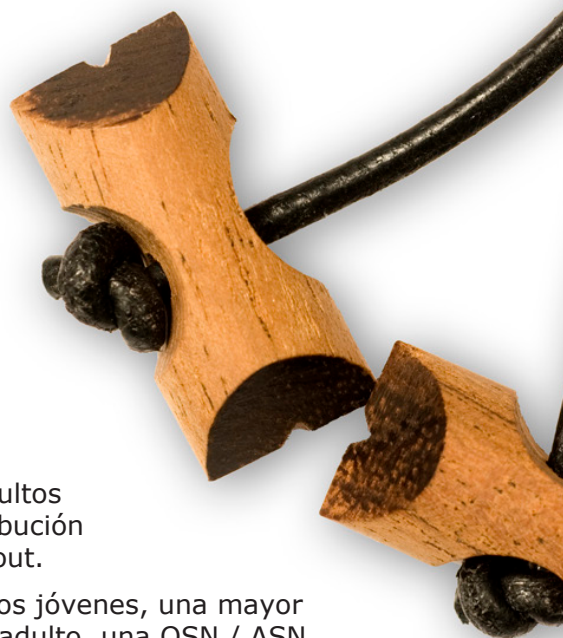
Un propósito clave de la formación ofrecida a los adultos es proporcionarles los medios para hacer una contribución significativa al logro de la Misión del Movimiento Scout.

Esto incluye una mejor entrega del programa para los jóvenes, una mayor efectividad, compromiso y motivación del liderazgo adulto, una OSN / ASN más efectiva y eficiente y una ventaja competitiva e impacto en el bienestar social o externo.

Necesitamos gestionar la formación de manera positiva desde una perspectiva de desarrollo con el objetivo de descubrir qué apoyo requieren los adultos para que puedan desempeñarse mejor en los roles / trabajos asignados.

Por lo tanto, la formación de adultos debe seguir los Principios Clave en Adultos en el Movimiento Scout (AMS) y permitir el desarrollo personal continuo y la adquisición de habilidades y conocimientos adicionales.

Todos los esfuerzos de formación deben estar de acuerdo con la Política Mundial de A Salvo del Peligro. Todos los involucrados deben promover el respeto y la amabilidad en cualquier lugar y en cualquier momento y defender los principios de A Salvo del Peligro y los valores del Movimiento Scout.





Principios Claves de la Política de Adultos en el Movimiento Scout

Congruencia: Los sistemas implementados complementan los principios principales de la organización (Promesa y Ley, Valores) y están de acuerdo con otras políticas (por ejemplo, la Política Mundial del Programa de Jóvenes, la Política Mundial A Salvo del Peligro, etc.) y otras estrategias apropiadas.

Participación de los jóvenes: Promover y alentar a los jóvenes que cumplen con los requisitos y que tienen las competencias necesarias, dándoles acceso a roles o funciones.

Igualdad de género: la distribución de roles y funciones se basa en competencias y no en género. Este principio aborda los desequilibrios en la asignación de recursos, programas y oportunidades de aprendizaje y desarrollo en función del género. En consecuencia, apunta a cambiar las prácticas organizacionales que obstaculizan la participación de las mujeres o su acceso a cualquier rol o función. Igualmente, la edad no debería ser una restricción.

Liderazgo sostenible: el desarrollo de prácticas de sucesión conduce a la estabilidad general y la sostenibilidad de la organización. Las estructuras organizativas deberían ser más flexibles en lugar de estrictamente jerárquicas, y se debería alentar a los adultos a realizar "movimientos laterales" en lugar de solo verticales. Es esencial diseñar estructuras organizativas y roles o funciones para que pueda llevarse a cabo la tutoría de líderes jóvenes y se puedan implementar procesos de asesoramiento personal.

Proximidad en la toma de decisiones: los procesos de toma de decisiones deben llevarse a cabo en el nivel más cercano al adulto, lo que significa que el nivel local debe tomar tantas decisiones como sea posible antes de referir "en la línea" para que otra persona tome la decisión por ellos. La proximidad en la toma de decisiones (por ejemplo, gestión y formación) ayuda a generar confianza en todos los niveles de la organización.



Organización de aprendizaje: el aprendizaje individual y organizacional es parte de un ciclo cuando las personas aprenden y se desarrollan, la organización misma también aprende y se desarrolla. El proceso de aprendizaje de los adultos se ve reforzado por la interacción cotidiana con otros miembros de la organización, el intercambio rápido de información y aprendizaje, el fortalecimiento de la capacidad de aprendizaje individual, grupal y de las organizaciones.

Aprendizaje significativo: las oportunidades de capacitación y desarrollo deben centrarse en el conocimiento, las habilidades y las actitudes necesarias para la acción práctica dentro de una variedad de roles o funciones (particularmente para aquellos que apoyan a los jóvenes para satisfacer sus necesidades y aspiraciones). Es importante asegurarse de que cada adulto sea guiado, monitoreado y apoyado de cerca en su proceso personal de aprendizaje y desarrollo a lo largo de su ciclo de vida.

Accesibilidad y flexibilidad: el sistema debe ser capaz de responder a las necesidades del individuo y de la organización en todos los niveles y abarcar diferentes modelos y estrategias de aprendizaje. Todos los adultos deben poder acceder a una variedad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, internas y externas a la organización, y deben ser alentados a hacerlo. Debería estar disponible una variedad de métodos para desarrollar competencias.



Basado en competencias: la distribución de roles y funciones se basa en la competencia demostrada (conocimiento, habilidades y actitudes). Se espera que todos los adultos tengan las mismas oportunidades para adquirir, desarrollar, actualizar y renovar competencias de manera continua.

Personalización: la gestión y la formación deben ajustarse al perfil de cada individuo, considerando igualmente las necesidades de desarrollo personal y el desempeño funcional. Reconocer el logro individual (previo), la experiencia y las competencias que satisfacen las descripciones de los roles y las necesidades de la organización.

Participación: Involucrar y alentar la participación activa de cada adulto en su propio aprendizaje y desarrollo, así como en los procesos de gestión a lo largo del ciclo de vida. Los procesos de toma de decisiones compartidos aumentarán la comprensión mutua, la confianza y la transparencia en toda la organización.

Orientado a la tecnología: la tecnología ofrece grandes oportunidades para una buena práctica de gestión en el Movimiento Scout. El desarrollo de estrategias en línea de reclutamiento, capacitación, el uso de sistemas de datos de membresía para la gestión de adultos (por ejemplo, el almacenamiento de perfiles o los registros de capacitación), el acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo a distancia, y la capacitación y gestión de equipos, son solo algunos ejemplos.



MARCO DE REFERENCIA DE LA INSIGNIA DE MADERA

Definición

La Insignia de Madera es un estándar común que identifica los niveles de formación y desarrollo requeridos por Adultos en el Movimiento Scout para realizar ciertos roles. Esto incluye los niveles básicos esperados y también aquellos en un nivel más avanzado que conducen al logro de la Insignia de Madera. Es un indicador de competencias de capacitación de alto nivel, sistemas de capacitación de calidad y oportunidades individuales para el desarrollo en la OSN/ASN.

Brinda oportunidades de desarrollo para que los adultos adquieran y/o desarrollen más competencias para desempeñarse mejor en diferentes roles/ cargos en el Movimiento Scout, y también en otros aspectos de sus vidas.

¿Para quién?

El Marco de referencia de la Insignia de Madera está dirigido a todos los Adultos en el Movimiento Scout en el transcurso de su desarrollo personal continuo en cualquier rol que asuman.

El sistema debe tener en cuenta las siguientes consideraciones del individuo:

- los diversos antecedentes y habilidades,
- la experiencia relevante,
- las habilidades relevantes, el conocimiento y los antecedentes educativos,
- la motivación e interés,
- apelar a diferentes modos de aprendizaje,
- ser desafiante, estimulante, inclusivo y alcanzable.

Propósito

El propósito del Marco de referencia de Insignia de Madera es:

- Proporcionar un marco de referencia para la formación, el desarrollo y el reconocimiento de Adultos en el Movimiento Scout, independientemente de su función.
- Equipar a los Adultos en el Movimiento Scout con las competencias necesarias y esenciales en los niveles básico y avanzado para apoyar su OSN/ASN.
- Desarrollar una comprensión común en toda la organización sobre los principios globales de Adultos en el Movimiento Scout y las formas en que las OSN/ASN podrían implementarlos.
- Brindar oportunidades para que los adultos en el Movimiento Scout desarrollen sus intereses y aprendan nuevas habilidades como parte del proceso de aprendizaje permanente.
- Fortalecer el sentido de unidad y pertenencia al Movimiento Scout.

El Marco de referencia de la Insignia de Madera describe la estructura de soporte esencial subyacente al Esquema de Formación de la Insignia de Madera. Proporciona a las OSN/ASN, la teoría y la práctica para representar elementos motivadores para que más adultos se unan al Movimiento Scout y se aumente la participación de los adultos. Conduce a una mayor retención a largo plazo para adquirir las competencias necesarias para apoyar el Movimiento Scout y, por lo tanto, contribuir al crecimiento del Movimiento.

El Esquema de Formación de la Insignia de Madera, que es el enfoque del Marco de referencia, debe complementarse con otras oportunidades de aprendizaje y formación que permitan a los adultos en el Movimiento Scout desarrollar las competencias en términos de conocimiento, habilidades, actitud y comportamiento requeridos para brindar una experiencia Scout relevante a gente joven. El reconocimiento del aprendizaje previo, como los logros académicos, cursos y experiencias, debe considerarse en el proceso de formación y desarrollo de adultos.

La insignia de madera es el símbolo de reconocimiento otorgado a todos los adultos en el Movimiento Scout que satisfacen los criterios de formación requeridos para la formación de "insignia de madera". La formación de Insignia de Madera consiste en una amplia gama de oportunidades de aprendizaje internas y externas que ayudan a los adultos a tener un papel más impactante y significativo.

La insignia de madera se otorga cuando se reconoce que un individuo ha alcanzado un cierto nivel en un conjunto dado de competencias. Esto debería ser evaluado por las organizaciones de acuerdo con un sistema de reconocimiento y validación establecido para este propósito, basado en este marco de referencia.



Esquema de Formación de Insignia de Madera

El esquema de formación de Insignia de Madera consiste en una programa de formación para todos los Adultos en el Movimiento Scout ya sea en el nivel de liderazgo o de apoyo (Insignia de madera)². Se puede dividir en 2 niveles (básico y avanzado) y puede tener varias disposiciones para diferentes secciones de edad (Lobatos, Scouts, Caminantes, Rovers...)².



Insignia de Madera (IM)³ – Todos los adultos en el Movimiento Scout, ya sea a nivel de liderazgo o de apoyo. El programa de formación ofrece a los adultos la oportunidad de desarrollar competencias para:

- Dirigir a los jóvenes y/o apoyar la implementación del Programa de Jóvenes;
- Dirigir y ayudar a los adultos en el Movimiento Scout.

Además, dentro del Esquema de formación de Insignia de Madera, se pueden ofrecer otras oportunidades de formación y desarrollo de competencias adicionales. Este programa de formación está dirigido a adultos, ya sea en los niveles de diseño o desarrollo. Se puede dividir en 2 niveles (Insignia de Madera 3 y Insignia de Madera 4)⁴.

² A discreción exclusiva de las OSN/ASN. ³ La IM se refiere al programa de entrenamiento reconocido por 2 cuentas

⁴ Históricamente, el uso de una quinta o sexta cuenta ha sido una tradición que emana del día del Fundador y todavía es una práctica en una serie de OSN / ASN hoy en día principalmente debido a nombramientos específicos. El Marco de referencia responde a la Insignia de Madera con 2 Cuentas y el uso de las 3ras y 4tas cuentas.



Insignia de Madera 3 (IM3) – Adultos en el Movimiento Scout en los niveles de gestión, planificación e implementación. El programa de formación permite a los adultos desarrollar competencias para:

- Facilitar que los adultos desempeñen roles dentro del Programa de Jóvenes;
- Facilitar a los adultos que trabajan en áreas como A Salvo del Peligro, Diversidad e Inclusión, etc.;
- Facilitar equipos de formación, eventos de formación, procesos de aprendizaje de líderes, etc.
- Facilitar eventos nacionales y equipos de adultos.



Insignia de Madera 4 (IM4) – Adultos en el Movimiento Scout en un nivel de conceptualización, diseño y desarrollo. El programa de formación ofrece a los adultos la oportunidad de desarrollar competencias para:

- Desarrollar una estrategia para implementar el Programa de Jóvenes o Adultos en Movimiento Scout;
- Conceptualización y diseño de sistemas de apoyo para adultos que trabajan en áreas como A Salvo del Peligro, Diversidad e Inclusión, etc.
- Desarrollo del sistema de formación y eventos de formación;
- Conceptualización, diseño y gestión de eventos nacionales, regionales o mundiales.

El objetivo es que cada adulto en el Movimiento Scout complete el programa de formación de la Insignia de Madera. Ésta es una excelente manera de mejorar las competencias personales y, como señal de reconocimiento de este logro, recibir la insignia de madera. Por lo tanto, se debe alentar a los adultos en el Movimiento Scout, dependiendo de su camino de desarrollo personal, para obtener oportunidades de desarrollo más amplias, como las que ofrece el programa de formación para IM3 y IM4.

Se ha reconocido que el logro de las IM3 y IM4 debería abarcar un contexto más amplio e incluir otras áreas del Movimiento Scout. Un programa de formación para la IM3 y la IM4 debe cubrir áreas más que solo el formación específicamente, y como tal, después de la finalización y el reconocimiento, los adultos usan una tercera o cuarta cuenta al nivel apropiado para las competencias adquiridas.

De acuerdo con las necesidades evaluadas por las OSN/ASN, el programa de formación de la IM3 y la IM4 podría ampliarse (no reemplazarse) para reconocer la experiencia que tengan los adultos en la implementación y el desarrollo del enfoque estratégico de otras áreas del Movimiento Scout, como el Programa de Jóvenes, Diversidad e inclusión, etc. a nivel nacional.

Igualmente, el esquema de formación de la Insignia de Madera no es progresivo en el sentido de que todos los adultos deben progresar a los niveles IM3 y IM4. Esta decisión la toman las OSN/ASN de acuerdo con sus necesidades y requisitos.



Principios que sustentan el esquema de formación de la Insignia de Madera

La OSN/ASN debe, al organizar la formación de Insignia de Madera, tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Desarrollo continuo:** los adultos en el Movimiento Scout se desarrollan y aprenden continuamente a través de una variedad de formas, alcanzando nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Es necesario reconocer las oportunidades de aprendizaje tanto internas como externas (a veces denominadas "reconocimiento de aprendizaje previo").
- **Áreas esenciales:** un esquema de formación de Insignia de Madera debe cubrir las áreas de Esenciales del Movimiento Scout, liderazgo y gestión de equipo, gestión de proyectos, comunicación y desarrollo personal. Cuando el reconocimiento de la Insignia de Madera está vinculado principalmente a un conjunto de competencias, estas deben agruparse de manera lógica y con un propósito. Los conjuntos agrupados deben incluir áreas como se enumeran anteriormente.
- **Progresivo con puntos de entrada múltiple:** la adquisición de un cierto número de cuentas puede ocurrir cuando un adulto se une al Movimiento, dependiendo del proceso de validación de su aprendizaje y experiencia previos, y oportunidades adicionales de formación y liderazgo a lo largo de la ruta de formación del individuo.
- **Sin límite de tiempo:** no debería haber ninguna limitación de tiempo para alcanzar un mayor nivel de desarrollo. Cada individuo progresa a su propio ritmo. Sin embargo, debe preverse un período razonable de finalización (dependiendo de la situación, sugerido dentro de tres años).
- **Adaptable:** el esquema de formación de la Insignia de Madera debe ser adaptable y flexible y debe responder a las necesidades cambiantes de los jóvenes, los adultos y las OSN/ASN.

- **Reconocer y usar el Método Scout:** El Método Scout es el enfoque fundamental y la herramienta educativa que utilizamos para lograr el propósito del Movimiento Scout. En el contexto de la formación de la Insignia de Madera, todos los elementos del Método Scout contribuyen a la implementación exitosa de la formación, con un claro enfoque en "aprender haciendo". Al mismo tiempo, los elementos del Método Scout adaptados al proceso de aprendizaje de adultos ayudan a construir una mejor comprensión de cómo los adultos pueden encontrar una manera de apoyar la implementación del Programa de Jóvenes.
- **Aceptación de los principios y prácticas de A Salvo del Peligro:** A Salvo del Peligro debe jugar una sólida base moral y basada en valores para todas las actividades y acciones de los adultos. La comprensión y el cumplimiento de los principios de A Salvo del Peligro deben realizarse en todos los niveles de implementación antes, durante y después de la formación de la Insignia de Madera.
- **Reconocimiento del desarrollo individual:** el nivel actual y el progreso individual de un adulto deben evaluarse y combinarse comparándolos con un conjunto de criterios o requisitos, relevantes para el rol respectivo. Los niveles y requisitos deben acordarse a nivel nacional. La insignia de madera (a todos los niveles) se otorga cuando se reconoce que un individuo ha alcanzado un cierto nivel en un conjunto dado de competencias. Esto debe ser evaluado por la organización de acuerdo con un sistema de reconocimiento y validación definido para este propósito.

Competencias de la Insignia de Madera⁵

Como se menciona en los Principios que sustentan el Esquema de Formación de la Insignia de Madera, un Marco de Competencia de la Insignia de Madera debería cubrir el desarrollo de las competencias en los siguientes grupos temáticos:

- **Fundamentos del Movimiento Scout** como las Características Esenciales del Movimiento Scout, implementación del Programa de Jóvenes, visión y crecimiento, a salvo del peligro, etc.
- **Liderazgo y gestión**, como liderazgo situacional, gestión y desarrollo de equipos, toma de iniciativa, cambio de liderazgo, organización que aprende, etc.
- **Gestión de proyectos** como generar ideas, trabajar en planes y soluciones, lograr resultados, evaluar el éxito, etc.
- **Comunicarse de manera significativa**, efectiva y con sensibilidad cultural.
- **Desarrollo de adultos**, como facilitar el aprendizaje, organizar la formación, proporcionar apoyo mediante asesoramiento y tutoría, etc.

Cada tema sugerido debe tener una lista de competencias desarrolladas a través de diversos programas de formación. Los ejemplos de las competencias de la insignia de madera se presentan en los servicios de la OMMS.

⁵ Una competencia es la habilidad para aplicar una combinación de conocimiento, habilidades, actitudes y valores, lo cuales son aplicados cuando se presenta con ciertas situaciones, permitiendo la resolución exitosa de los desafíos planteados.



Símbolos de Reconocimiento

En la 15ª Conferencia Scout Mundial en Canadá en 1955, se adoptó el Esquema de Formación de la Insignia de Madera y los diversos emblemas utilizados en conexión con el sistema de formación de la Insignia de Madera.

Hoy en día, la mayoría de los países usan emblemas o símbolos de la siguiente manera:

- **El nudo de la Insignia de Madera** – Un nudo corredizo "Cabeza de Turco" de dos hilos hechos en una correa de cuero redonda;
- **Las Cuentas de la Insignia de Madera** – una réplica del collar Dinizulu, que se usa en una correa o cordón de cuero alrededor del cuello;
- **El pañuelo o bufanda de la Insignia de Madera** – con un parche de tartán MacLaren en su punta;
- **El Certificado de Insignia de Madera** como confirmación por escrito del cumplimiento de los requisitos.

Los programas de formación de insignias de madera deben otorgar un número diferente de "cuentas de madera" para cada nivel de finalización:

- 2 cuentas para todos los adultos en el Movimiento Scout (IM) ya sea a nivel de liderazgo o de apoyo,
- 3 cuentas para adultos en el Movimiento Scout (IM3) en los niveles de gestión, planificación e implementación,
- 4 cuentas para adultos en el Movimiento Scout (IM4) en un nivel de conceptualización, diseño y desarrollo.

Reconocimiento Externo

Se entiende que existe un reconocimiento externo normalmente asociado con universidades, colegios de educación técnica y superior, educación y formación profesional, departamentos gubernamentales y organismos administrativos, escuelas y empresas. Es posible que existan acuerdos de la OSN/ASN con organismos externos, donde estén disponibles las posibles oportunidades de aprendizaje.

Si bien estos complementos adicionales agregan valor a las oportunidades de formación y desarrollo personal disponibles a través del Movimiento Scout, las vías específicas o formas de desarrollar estas relaciones no están cubiertas en este marco de referencia. Las OSN/ASN deben reconocer estas posibilidades de mejora adicional a sus esquemas de formación de Insignias de Madera, pero no deben tener prioridad sobre la promoción de la Insignia de Madera en todos sus niveles.





DIRECTRICES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Cada organización debería:

- Desarrollar o revisar la descripción de cargos para cada uno de sus respectivos roles o nombramientos.
- Evaluar el plan de formación actual y/o el plan de desarrollo (competencias) para adultos en función de las necesidades y la Política Nacional vigente de Adultos en el Movimiento Scout.
- Enumerar las competencias que la OSN/ASN considera relevantes para todos los cargos o roles de adultos. Tenga en cuenta el reconocimiento externo existente al definir conjuntos de competencias.
- Agrupar (clasificar) las competencias en diferentes planes de formación de la Insignia de Madera, así como las oportunidades en áreas como el Programa de Jóvenes.
- Definir la(s) estructura(s) y/o equipo(s) que serán responsables de la preparación, implementación y seguimiento.



- Establecer el procedimiento para implementar el Esquema de Formación de Insignias de Madera; se debe fomentar esquemas modulares, otras áreas de desarrollo y diferentes métodos de implementación, tales como e-learning, capacitación presencial, aprendizaje experimental, etc. durante este proceso.
- Diseñar y desarrollar herramientas y estrategias de evaluación para el Esquema de la Insignia de Madera.
- Establecer niveles medibles de Desarrollo y desempeño de los adultos que participan en los programas de Insignia de Madera.
- Después del diseño/revisión, una fase de implementación piloto o de prueba podría proporcionar una visión general y apoyar mejoras adicionales.
- El Esquema de la Insignia de Madera también debe actuar como una herramienta para ayudar en el reclutamiento y retención de adultos y debe abordarse de manera flexible y dinámica. Debe revisarse periódicamente (por ejemplo, cada 5 años), en función de los cambios en el Programa de Jóvenes o en el Modelo de Adultos en el Movimiento Scout.



APOYO DISPONIBLE

Encuentre recursos: en el Servicio de Adultos en el Movimiento Scout puede acceder a una amplia gama de recursos que van desde políticas y documentos de posición, kits de herramientas y pautas, hasta cursos de aprendizaje electrónico, apoyo en persona (tanto en línea como presencial), talleres, y cursos de formación. Estos incluyen no solo los recursos producidos y proporcionados por el Movimiento Scout a nivel mundial y regional, sino también las mejores prácticas de las OSN/ASN y recursos externos relevantes.

Solicite asistencia: considere comunicarse con su respectivo Centro de apoyo regional de la OMMS para recibir asistencia y asesoramiento. Completar la herramienta de autoevaluación de Adultos en el Movimiento Scout debería ayudarlo a evaluar las necesidades de su OSN/ASN y solicitar ayuda. Puede enviar una Solicitud de servicio a través de la Plataforma de servicios de la OMMS y los Centros de Apoyo de la OMMS pueden proporcionar soporte en el servicio.

Redes: participe en una red o evento regional de Adultos en el Movimiento Scout y cree una red de OSN/ASN con desafíos similares. Prepare un proyecto común y solicite fondos externos. Alternativamente, establezca contactos con OSN/ASN que hayan resuelto desafíos similares a los suyos para obtener ideas de buenas prácticas.



ESTRUCTURAS Y RESPONSABILIDADES

Los niveles nacional, regional y mundial tienen funciones y responsabilidades específicas en la implementación del Marco de referencia de la Insignia de Madera.

Nivel Nacional:

- Desarrollo o revisión de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout integrando la estructura y los esquemas de formación del marco de referencia de la Insignia de Madera,
- Implementación del esquema de formación de la Insignia de Madera, de acuerdo con la proposición de Marco de referencia de la Insignia de Madera de la OMMS,
- Evaluación del contenido de la formación, el esquema de formación de la Insignia de Madera, la estructura del equipo de formación, su impacto en la calidad de la entrega del Programa de Jóvenes y el desarrollo del Movimiento Scout en general,
- Gestión administrativa de los certificados de Insignias de Madera,
- Comunicación del esquema de formación de Insignia de Madera revisado, al Centro de Apoyo Scout Mundial a través del correo adultsinscouting@scout.org.



Nivel Regional:

- Apoyo a las OSN/ASN para adoptar, establecer, mejorar y revisar su Marco de referencia de Insignia de Madera y su sistema de formación. Esto puede incluir varias medidas de apoyo mencionadas anteriormente,
- Identificación de experiencia y herramientas que podrían ayudar o inspirar a las Organizaciones Scout Nacionales,
- Fomento a las OSN/ASN para establecer (o utilizar) redes regionales para compartir sus experiencias en esta área,
- Recopilación de las recomendaciones e iniciativas de las OSN/ASN en referencia a la implementación del esquema de Insignia de Madera que podría beneficiar a todas las Organizaciones Scout Nacionales y compartirlas con las otras Regiones Scout.

Nivel Global:

- Promoción del Marco de referencia de la Insignia de Madera y su mejora continua sobre la base de las recomendaciones nacionales y regionales.
- Desarrollo y coordinación de la producción de herramientas y materiales generales para apoyar a las OSN/ASN. Las herramientas genéricas constituirán, al final, un sistema común de referencia para los miembros de la OMMS,
- Monitoreo y la evaluación de la implementación del Marco de referencia de la Insignia de Madera, actualización cuando sea necesario y revisión junto con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout cada nueve años.
- Recopilación de los Esquemas de formación de la Insignia de Madera de las OSN/ASN revisados y la gestión de una base de datos de las OSN/ASN que implementan el marco de referencia de la Insignia de Madera.



LISTA DE REFERENCIAS DE LA OMMS Y PUBLICACIONES RELACIONADAS

[Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout 2017](#)

[Resoluciones de la Conferencia Scout Mundial 1920-2017](#)

[Política Mundial de Programa de Jóvenes 2017](#)

[Política Mundial de Participación Juvenil 2015](#)

[Política Mundial de A Salvo del Peligro 2017](#)

[Características Esenciales del Movimiento Scout 2019](#)

[El Método Scout 2019](#)



APÉNDICE 1: LA INSIGNIA DE MADERA

¿De dónde venimos?

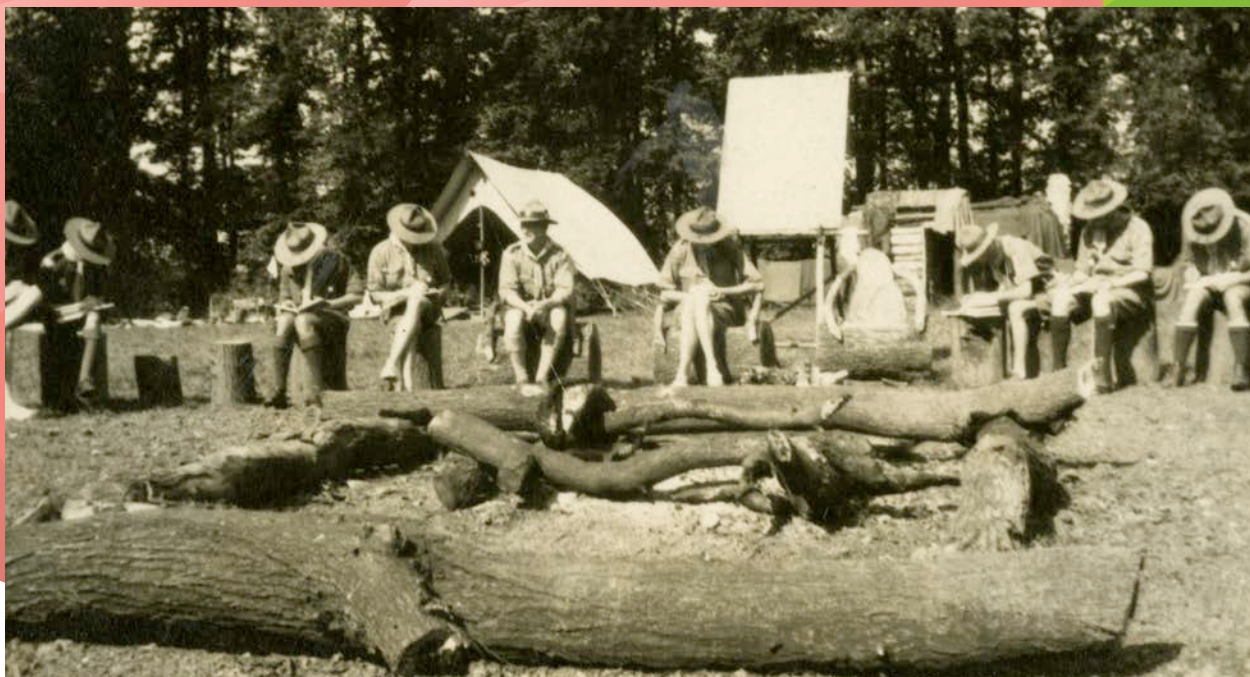
El objetivo de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout es, como con la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes, apoyar la Misión del Movimiento Scout. Esto se logra desarrollando las formas y los medios por los cuales se puede mejorar la calidad del liderazgo en todos los niveles, al proporcionar un mejor apoyo y gestión para todos los adultos, lo que resulta en la prestación de mejores servicios para los jóvenes. Esta no es una política reciente, sino que reúne tradiciones y prácticas establecidas desde hace mucho tiempo. Es la fusión e interpretación de todas las políticas anteriores.



El Movimiento Scout comenzó en 1907 con el campamento experimental en la isla Brownsea, en la formación de sus líderes es casi tan antigua como el movimiento mismo. Aunque la mayor parte de su tiempo se usó para difundir sus ideas y "apoyar el crecimiento natural del Movimiento Scout", Baden-Powell, en los primeros días, también asistió a la formación de Scoutmasters.

Dirigió personalmente dos cursos, en 1911 y 1912, que consistieron en una serie de charlas/clases durante las sesiones nocturnas. Estas notas de las clases se publicaron en dos folletos "Las charlas de formación de los Scoutmasters", siendo el segundo libro del Curso de Birmingham. Las líneas y características principales de lo que se convertiría en la "Formación de Insignias de Madera" se establecieron ya en 1913. La formación se proporcionó a través del sistema de patrullas y una mezcla equilibrada de teoría y práctica. Sin embargo, esto no se formalizó en un patrón de formación hasta después de la Primera Guerra Mundial, cuando más de 5,000 líderes y Scouts mayores fueron asesinados durante el conflicto, y muchos más resultaron heridos. Cuando el Movimiento Scout reanudó su increíble crecimiento, Baden-Powell abordó personalmente la cuestión de agregar la formación adecuada a la benevolencia y el entusiasmo de los líderes "para asegurarse de que cuando me vaya, los futuros líderes del Movimiento Scout realmente entenderán de qué se trata y cuáles han sido mis intenciones".

En 1918, W.F. de Bois Maclaren, comisionado de distrito de Roseneath, en Escocia, se reunió con P.B. Nevill en Roland House en Stepney, este de Londres, y se ofreció a comprar un terreno para acampar para los Scouts del East End para llevar a cabo su 'Escultismo'. Un Scoutmaster local les informó de un estado deteriorado en el borde del Bosque Epping, donde solía observar aves. Había estado "a la venta" durante algunos años. Esta oferta fue muy fortuita ya que esto también ayudaría a Baden-Powell en su propia búsqueda de un centro de formación. Se visitó el lugar, Gillwell Park, y mientras Baden-Powell estaba en los Estados Unidos de América, se le informó que querían que Baden-Powell lo visitara a su regreso a Inglaterra. Gracias a la generosidad de Maclaren, los 54 acres originales se compraron junto con Gillwell Hall, (ahora llamada Casa Blanca) y se entregaron a "The Scout Association" (Reino Unido) en 1919, para convertirse en un campo para Scouts y un centro de formación para líderes scouts. El título de la propiedad cambió en 1929 a 'Gilwell Park'.



Primer Curso de Insignia de Madera

Francis Gidney fue nombrado Jefe de Campo, y el primer curso de formación oficial comenzó allí el 8 de septiembre de 1919, siguiendo las líneas básicas establecidas en 1913. Gidney asumió el papel de Scoutmaster y los participantes se dividieron en tres Patrullas: Toros, Cuervos y Chorlitos, para que entiendan lo que es ser miembro de una Tropa Scout. El programa del curso incluyó una gama de habilidades prácticas, pioneras, artesanía en madera, trabajo de campo y búsqueda de caminos. También hubo charlas de elementos teóricos para cubrir los principios fundamentales y la práctica en un "campamento de una semana", y finalmente una parte administrativa para ser completada en el campo. Desde el principio, a través del lugar, el método, la calidad y la personalidad de quienes impartieron estos cursos, incluido el propio Baden-Powell, significaron que esos líderes Scout tenían una exposición única y directa al 'espíritu Scout' no tan fácil de definir de donde desarrollaron un sentido de visión del papel del Movimiento Scout, su papel en el Movimiento y un nivel muy alto de motivación. Desarrollaron un sentido de visión del papel del Movimiento Scout, su papel en el Movimiento y un nivel muy alto de motivación.

El reverendo Charles Hines asistió al curso piloto. Más tarde recordó cómo recibió su Insignia de Madera creada por Baden-Powell usando una de las cuentas del "collar de Dinizulu".



"Este collar histórico consistía en pequeñas cuentas, con forma de cabezas de hacha de doble filo en miniatura, bien enhebradas, entrecruzadas, en una correa de cuero que era tan rígida como una columna vertebral. Tomando una de estas cuentas y una réplica hecha de un árbol de Abedul (Hornbeam) del bosque Epping, Baden-Powell las enroscó en un cordón de cuero corto, atado a un gancho de cortina de latón, lo sujetó a mi solapa y anunció que había decidido que fuera el premio oficial de eficiencia en carpintería (Woodcraft) y gestión de campamentos, y para ser conocido como la insignia "Dinizulu Woodcraft". Luego presentó a cada uno de mis hermanos oficiales una de las cuentas originales junto con un pequeño pedazo de madera del árbol de Abedul (Hornbeam) de Epping para formar un duplicado y armar su insignia".

El mayor desarrollo de la formación de líderes.

Tras la finalización exitosa del primer curso experimental, en diciembre de 1919, Baden-Powell escribió a los asistentes, aquí hay un breve extracto de esa carta:

"Espero sinceramente que si puedes encontrar tiempo durante el invierno, intentes transmitir algunas de las ideas que aprendiste en Gilwell Park a otros Scoutmasters en tu vecindario mediante charlas, círculos de estudio o campamentos de fin de semana. Estoy seguro de que muchos de ellos acogerían con entusiasmo esa formación y les sería de gran ayuda para desarrollar la eficiencia en las líneas correctas".

El libro de Baden-Powell 'Aids to Scoutmastership' (Guía para el Jefe de Tropa) se publicó en 1919. En mayo de 1921, se realizó el primer curso de formación para Líderes de Manada. En lugar de recibir la Insignia de Madera, los líderes recibieron una réplica del colmillo de lobo en un cordón de cuero conocido como la Insignia Akela. Un líder Akela, que impartía cursos de formación, podría usar dos colmillos.

En 1926, se decidió que el diseño de la Insignia de Madera se utilizaría tanto para los líderes Scout como para los de Manada, aunque los nombres continuarían siendo Insignia Akela para Lobatos e Insignia de Madera para los Scouts. Para diferenciar entre la sección de los líderes, se agregó una cuenta de color sobre las cuentas de madera para mostrar a qué sección pertenecían. Se usaron cuentas amarillas para los líderes de Lobatos, verdes para Scout y en 1927 se introdujo una cuenta roja para los líderes Rover Scout. Esta idea demostró ser muy impopular y dejó de usarse a partir de 1928, y en este punto la insignia se hizo universalmente conocida como la Insignia de Madera.

Símbolos de la insignia de madera

Baden-Powell sugirió: "¡Los Scoutmasters que pasan por Gilwell Park deberían tener algún tipo de insignia para usar!" Sugirió una borla con extremos ornamentados para usar en el sombrero. Este asunto no se había resuelto para cuando el curso se estaba ejecutando. El 15 de septiembre de 1919, Eileen Nugent (secretaria de Baden-Powell) escribió a Percy Everett diciendo:

"El Jefe Scout ha sugerido al Capitán Gidney la siguiente decoración para los Scoutmasters que pasan el curso de formación, en lugar de los cordones alrededor del sombrero, una cuenta al final del cordón del sombrero en tres grados: madera, bronce y metal blanco".

Pidió al Capitán Gidney que siga adelante para hacer algunas cuentas (como las que tiene del Jefe) listas para la adjudicación al final del curso.

¿Pero qué hay de la Insignia de Madera?

Desde ese primer curso de Scoutmasters en septiembre de 1919, los voluntarios adultos en los Scouts han recibido la Insignia de Madera al completar su capacitación para líderes. La insignia básica se compone de dos cuentas de madera que se usan al final de un cordón de cuero. Este símbolo icónico del Movimiento Scout se ha visto envuelto en mitos, y sus orígenes y desarrollo se han confundido. Después de completar una extensa investigación utilizando la colección patrimonial Scouts (Reino Unido), hemos reconstruido la historia.

El diseño final de la Insignia de Madera se inspiró en un collar traído de Sudáfrica por el fundador del Movimiento Scout, Robert Baden-Powell. En 1888, Baden-Powell estaba sirviendo con el ejército británico en África. Durante su búsqueda de Dinizulu, Baden-Powell entró en un campamento abandonado donde se encontraba el Jefe Dinizulu, un jefe local. En 1925, Baden-Powell recordó lo que encontró:



"En la cabaña, que había sido instalada para que viviera Dinizulu, encontré entre otras cosas su collar de cuentas de madera. Tenía en mi poder una fotografía de él tomada unos meses antes en la que se le mostró usando este collar alrededor de su cuello y un hombro".

Foto: Jefe Dinizulu,
fotografiado en la época en
que Baden-Powell encontró
el collar.



Suponiendo que el collar fuera el mismo que en la foto, Baden-Powell lo tomó como recuerdo de la campaña y siempre se refirió a él como "Collar de Dinizulu".

Para ampliar el símbolo de las cuentas de madera, Mangosuthu Buthelezi, el nieto del Jefe Dinizulu, comentó que "los guerreros zulúes los consideraban muy valiosos, no por su valor intrínseco en la cuenta, sino porque representaba su triunfo en alguna prueba, o batalla, o la distinción de algún acto heroico".

Después de muchas décadas de exigir la devolución de todas las cuentas originales a sus legítimos dueños, lo que hubiera sido imposible ya que ahora se encontraban dispersos por todo el mundo en forma de Insignias de Madera, surgió la oportunidad de crear justicia. En 1987, se presentó un collar de cuatro cuentas de Insignia de Madera como acto simbólico a la familia del Jefe Dinizulu, en una importante manifestación Scout en Sudáfrica. Buthelezi comentó sobre esto muchos años después:



"Me sentí honrado de recibir este regalo, porque para mí fue un reconocimiento de que un Movimiento de tan duradera dignidad y éxito nació en nuestro propio país, entre nuestra propia gente. Hoy, gran parte de lo que se ha convertido en práctica internacional en la formación de Scouts se ha tomado directamente de mi propia cultura zulú y de las culturas de otros pueblos africanos. Me enorgullece saber que la capacitación y educación de los jóvenes a través de un plan de estudios tan admirable como el empleado por los Scouts, se inspiró originalmente en características tan familiares para nosotros como africanos".



El collar no fue el único recuerdo de su carrera militar que llegaría a ser importante para el Movimiento Scout. En 1899-1900, Baden-Powell fue el Comandante del Ejército británico durante el Asedio de Mafeking (Segunda Guerra Boer, Sudáfrica). Durante el asedio tuvo una conversación con un anciano caballero sudafricano. Le regaló a Baden-Powell un cordón de cuero que llevaba alrededor del cuello y le dijo que su madre se lo había dado por suerte, y que ahora le pasaría ese regalo a Baden-Powell.

Las cuentas se presentan junto con un pañuelo de color topo con un parche de tartán del clan Maclaren, en honor a William de Bois Maclaren, quien donó las £ 7000 para comprar Gilwell Park en 1919, más otras £ 3000 adicionales para mejoras en la casa que estaba en el lugar. El pañuelo con el nudo de cuero trenzado (pasador de pañuelo para el cuello) denota la membresía del 1er Grupo Scout Gilwell o la Tropa Gilwell 1. Los destinatarios de la Insignia de Madera son conocidos como "Tejones de Madera" o "Gilwellianos".

Esquema de Formación de Insignia de Madera

La tradición de la Insignia de Madera se ha mantenido a lo largo de los años y en muchas Asociaciones Scout, la Insignia de Madera todavía se otorga a los líderes al completar su Formación de Insignia de Madera. Todo esto, por supuesto, se refiere principalmente al desarrollo del Movimiento en el Reino Unido que, en esta etapa, difícilmente puede disociarse del crecimiento y desarrollo del Movimiento Scout en todo el mundo. Inmediatamente después de la segunda 'Conferencia Scout Internacional' (ahora Conferencia Scout Mundial) en París en 1922, varios delegados cruzaron el Canal para asistir a un Curso Scout. Gilwell Park había adquirido una dimensión internacional que, con el acuerdo de las Asociaciones Miembro, retendría oficialmente durante casi cincuenta años.

Durante los años siguientes, bajo el liderazgo de sus 'Jefes Adjuntos del Campo' (Deputy Camp Chiefs - DCCs), que fueron designados por el Jefe del Campo en Gilwell Park, las Asociaciones Nacionales desarrollaron su propia formación, principalmente en el modelo de Gilwell. De hecho, esta ha sido una contribución muy importante para mantener la unidad en el Movimiento Scout y "The Scout Association" (Reino Unido), a través de Gilwell Park, ha prestado servicios invaluableles al Movimiento Scout Mundial.

Durante los primeros veinte años, sin embargo, no hubo un plan para formar a los Jefes Adjuntos del Campo, que es para formar a quienes formaron a los Líderes de Unidad. A los posibles jefes adjuntos del campo simplemente se les pidió que asistieran a un segundo Curso de Insignia de Madera, al igual que los Líderes y Comisionados del Grupo Scout.

En 1947, en Gilwell Park, se llevó a cabo un curso experimental para subjeses de campo del Reino Unido. En los años siguientes, otras asociaciones, especialmente Canadá, realizaron cursos similares. Pero no fue sino hasta 1956 que oficialmente el primer 'Curso de Formación del Equipo', como se lo conocía entonces, se llevó a cabo en Gilwell Park bajo la dirección del Jefe del Campo. Este curso fue exitoso y al año siguiente, la 16ª Conferencia Mundial, celebrada en Cambridge, esperaba "un desarrollo considerable en este sentido".

Este desarrollo tuvo lugar y el curso, que posteriormente se conoció como el 'Curso internacional de formación del equipo', se llevó a cabo en muchas partes del mundo, generalmente bajo la dirección personal del Jefe del Campo. Pero, con el paso del tiempo y con el continuo crecimiento del Movimiento en todo el mundo, las circunstancias y las necesidades de las Asociaciones en el campo de la formación de Líder de Unidad cambiaron constantemente y se volvieron cada vez más variadas. El patrón de formación establecido, que había satisfecho las necesidades de la mayoría de las asociaciones durante mucho tiempo, carecía de la flexibilidad necesaria para satisfacer las necesidades ampliamente divergentes del número cada vez mayor de asociaciones.

Estructura del Equipo de Formación

En 1961, el Comité Mundial de Formación se estableció como un subcomité del Comité Mundial y se hicieron recomendaciones para el nombramiento de Comisionados Nacionales de Formación. Este fue un primer paso hacia la creación de una infraestructura de formación específica a nivel mundial. Unos años más tarde, el Comité Mundial de Formación preparó un informe exhaustivo sobre la situación de la formación de líderes adultos y formuló sugerencias para la introducción de una nueva política que fue aceptada por la 22a Conferencia Mundial, en Helsinki en 1969.

La nueva política reafirmó el principio de la aceptación voluntaria de un proceso de coordinación de los métodos de formación de Líderes de Unidad y de quienes, a su vez, los forman. Se basó en el principio dual de unidad y flexibilidad y alentó a las Organizaciones Scouts Nacionales a desarrollar esquemas de formación para satisfacer sus propias necesidades y desarrollar sus Equipos Nacionales de Formación.

Los Comités Regionales de Formación se establecieron gradualmente en todas las Regiones para apoyar a las Asociaciones Nacionales y ayudarlas en el desarrollo de un patrón de formación y la formación de formadores. Esta política se completó en 1977 cuando la 26ª Conferencia Mundial celebrada en Montreal confió a las Organizaciones Scouts Nacionales la responsabilidad de formar a sus propios formadores. Después de un período de prueba inicial, el Comité Mundial de Formación presentó un informe de evaluación positiva a la Conferencia Mundial en Dakar, que reafirmó la validez de la política.

Mientras tanto, se publicó una nueva versión del 'Manual de formación internacional' para ayudar a los Comisionados nacionales de formación a implementar la política. La Oficina Scout Mundial, a nivel mundial y regional, brindó asistencia directa a las Asociaciones, para ayudarlas a desarrollar patrones de formación relevantes, organizar sus propios cursos y aumentar las habilidades y la capacidad de sus formadores.

Adultos en el Movimiento Scout

Un documento, 'Adultos en el Movimiento Scout' fue presentado en la 32ª Conferencia Scout Mundial en París. El documento describía los principios básicos para la gestión de recursos adultos, que cubre, entre otras cosas, los elementos de formación para gestionar el desarrollo de adultos. Sobre la base de esos principios, se convirtió en la 'Política Mundial de Recursos Adultos' que se adoptó en la 33ª Conferencia Scout Mundial, en Bangkok, 1993. Por lo tanto, la Formación de Líderes Adultos se ha convertido en una parte integral en la gestión de los recursos adultos.

Esta política enfatiza la necesidad de abordar todos los aspectos de la Gestión de Recursos Adultos (reclutamiento, apoyo y formación, seguimiento) como un todo integrado y, a nivel individual, introduce el concepto de 'Ciclo de vida de los líderes en el Movimiento' también para ser abordado en su conjunto. En el área de apoyo y formación, la política pone énfasis en la flexibilidad en la formación y el fácil acceso para todos a las oportunidades de formación, así como en la necesidad de tener en cuenta el desarrollo personal de los líderes adultos, en pie de igualdad con su formación funcional (formación en las competencias requeridas para cumplir una tarea asignada).

Bajo este nuevo enfoque, las funciones de formación y apoyo de una Asociación y el papel de quienes brindan apoyo y formación no se devalúan. Se han convertido en parte del panorama general, y el rango real de competencias que cubren se ha ampliado considerablemente con la inclusión de todas las funciones de los adultos dentro del sistema y la extensión al desarrollo personal de los líderes adultos.

Marco de Referencia de Insignia de Madera

la responsabilidad de las OSN/ASN en la formación nunca ha sido cuestionada desde la Conferencia Mundial en Helsinki, por el contrario, fue reconfirmada en 1993 por la adopción de la Política Mundial de Recursos Adultos y más recientemente por la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout adoptada por la Conferencia Scout Mundial en Curitiba 2011. Esta política "solicita al Comité Scout Mundial que desarrolle y distribuya pautas que apoyen la implementación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, incluido el esquema de Insignia de Madera y la aplicación de la Política en relación con el personal profesional lo antes posible después de que concluya la Conferencia Scout Mundial". La declaración anterior responde a la necesidad de tener una definición clara y un marco de referencia formal de la Insignia de Madera expresado por muchas OSN/ASN. Según la resolución, el marco de referencia de la Insignia de madera de la OMMS se desarrolló en 2012.

Después de la adopción de la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes en Eslovenia en 2014, comenzó el proceso de alineación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout. Se presentó una versión revisada en la Conferencia Scout Mundial en Azerbaiyán en 2017. Este acto estableció las condiciones para actualizar el marco de referencia de la Insignia de Madera, con el objetivo de brindar transparencia y claridad en general.

La Insignia de Madera continúa siendo otorgada a adultos en el Movimiento Scout que alcanzan un alto nivel en su formación. Se otorga a los Líderes Scout de todo el mundo y todos aquellos que logran su Insignia de Madera se convierten automáticamente en miembros del 1er Grupo Scout de Gilwell Park. La posesión de la Insignia de Madera no debe considerarse como una señal de que has completado tu entrenamiento. La capacitación es un proceso continuo y nunca se puede afirmar que se haya completado.



APÉNDICE 2: RESOLUCIONES DE LA CONFERENCIA SCOUT MUNDIAL

Resolución 2008-13: Recursos Adultos

La Conferencia

- observando los resultados logrados en materia de recursos adultos desde la adopción de la Política Mundial de Recursos Adultos en 1993
- subrayando la importancia de la formación en el manejo de Recursos Adultos y en el cumplimiento de nuestra misión
- resaltando los problemas del reconocimiento de nuestros sistemas de formación por parte de organismos externos y actores externos al Movimiento Scout

La Conferencia recomienda al Comité Scout Mundial y a la Oficina Scout Mundial que:

- participe en un proceso de evaluación de los sistemas de formación establecidos en el Movimiento
- utilice el simbolismo de la Insignia de Madera, elabore un marco de referencia para el reconocimiento oficial de los sistemas nacionales de formación, que seguirá siendo opcional para las Organizaciones Scouts Nacionales de acuerdo con la Política Mundial de Recursos Adultos
- presente los resultados de este trabajo a la próxima Conferencia Scout Mundial.

Resolución 2011-11: Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout

La Conferencia

- reafirmando las resoluciones anteriores de la Conferencia Scout Mundial 1993-04, 2005-10, 2008-12 y 2008-13 enfocándose en Adultos en el Movimiento Scout
- considerando la necesidad de integrar las principales políticas recientes y otros enfoques clave adoptados por la OMMS, como "Política de género", "Protección infantil", "Alcance", etc.
- enfatizando el papel clave que juegan los adultos para apoyar el crecimiento del Movimiento Scout
- Acogiendo con beneplácito la celebración en 2011 por las Naciones Unidas del décimo aniversario del Año Internacional de los Voluntarios

La Conferencia

- celebra el trabajo realizado por el Comité Scout Mundial y la Oficina Scout Mundial para actualizar la Política Mundial de Recursos Adultos
- reconoce que el marco de referencia "Adultos en el Movimiento Scout" adoptado en 1990 se puede utilizar para gestionar tanto voluntarios como profesionales en el Movimiento Scout
- adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout como representación de la política de la OMMS sobre la adquisición, retención, capacitación, desarrollo personal y gestión de adultos dentro del Movimiento Scout
- resuelve que las políticas y procedimientos sobre reclutamiento, nombramiento, apoyo, formación y retención de adultos según lo establecido por resoluciones anteriores ahora se modifiquen mediante la adopción de las disposiciones de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout
- invita a las Organizaciones Scouts Nacionales a implementar las disposiciones de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout
- solicita al Comité Scout Mundial que desarrolle y distribuya pautas que apoyen la implementación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, incluido el esquema de Insignia de Madera y la aplicación de la Política en relación con el personal profesional tan pronto como sea posible una vez que concluya la Conferencia Scout Mundial.



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor



Years of Shaping Leaders

Wood Badge Centenary

Desde el establecimiento del Movimiento Scout en 1907, la formación y el desarrollo del liderazgo de adultos ha sido un elemento central para lograr nuestra Misión. Hoy, la formación para la Insignia de Madera sigue siendo un mecanismo importante para dar forma a los líderes de nuestro Movimiento. Para hacer crecer nuestro movimiento y empoderar a más jóvenes a través del Movimiento Scout, necesitamos más voluntarios adultos para comprometerse con nuestra causa y apoyar la implementación de nuestra Visión. El Movimiento Scout debería atraer, capacitar y retener voluntarios de calidad para ofrecer el Programa de Jóvenes En 2019 el Movimiento Scout celebró el Centenario de la Insignia de Madera.



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

© World Scout Bureau Inc.
ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT
Marzo 2020

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org