



POLÍTICA NACIONAL DE **ADULTOS** NO MOVIMENTO ESCOTEIRO

Captar, capacitar e acompanhar adultos.



ÍNDICE

1. Introdução	5
2. Antecedentes Históricos	6
3. Elementos do Sistema Nacional de Gestão de Adultos	9
4. Conteúdo do Sistema Nacional de Gestão de Adultos	15
5. Orientações Gerais sobre o Sistema Nacional de Gestão de Adultos	22
6. O Papel do Assessor Pessoal de Formação	23
7. Operação da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro dos Escoteiros do Brasil	26
8. Programa Educativo e Gestão de Adultos	27
9. Proteção infantojuvenil	28
10. Revisão da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro	28
11. Outras disposições	29
12. Apêndice	29
13. Publicações complementares que apoiam essa política	30



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor

**Documento aprovado pelo Conselho de Administração Nacional (CAN)
em Janeiro de 2019**

Atualizado a partir dos encaminhamentos da Resolução 10/2019 do CAN

POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS

1. INTRODUÇÃO

A Política Mundial de Adultos aprovada em 2017 na 41ª Conferência Mundial Escoteira - em Baku - Azerbaijão, incorpora os encaminhamentos das políticas anteriores e indica os princípios essenciais que a área de Adultos no Movimento Escoteiro deve adotar para o desenvolvimento de suas ações.

Partindo destas diretrizes, os Escoteiros do Brasil mantém um esforço permanente de atualização da sua Política de Gestão de Adultos.

Essa política, discutida tanto no grupo de trabalho de políticas institucionais do Conselho de Administração Nacional, quanto em reuniões da Equipe Nacional de Gestão de Adultos, em Seminários Nacionais e, por meio de sugestões regionais e de formadores, é baseada na permanente análise das necessidades de aperfeiçoamento dos processos de Gestão de Adultos para o Movimento Escoteiro no Brasil, e destaca o processo de gestão por competências como ferramenta adequada para a promoção de um sistema de qualidade, eficaz e flexível. Com essa visão busca-se estimular metodologias que possibilitem **captar, formar e acompanhar** adequadamente o adulto voluntário da instituição.

É objetivo desta Política:

1. Manter atualizados os processos de Gestão de Adultos dos Escoteiros do Brasil;
2. Integrar e equalizar os processos de Gestão de adultos em todas as Regiões Escoteiras.
3. Propor metodologias eficazes para um sistema de formação nas duas linhas: Escotista e Dirigente.
4. Direcionar a Gestão dos processos de captação, formação e acompanhamento de adultos voluntários e profissionais dos Escoteiros do Brasil.



2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1. Propósito da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro

A Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, complementa e desenvolve os encaminhamentos das Políticas Mundial e Interamericana de Adultos no Movimento Escoteiro. Estabelece seus marcos de operação no que diz respeito aos processos de captar, formar e realizar a retenção dos adultos necessários aos Escoteiros do Brasil para o cumprimento de sua Missão.

Em 2009, ano da publicação das Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos dos Escoteiros do Brasil, foram estabelecidas as bases para a operação do vigente sistema de gestão de adultos, reforçando elementos como o acordo de trabalho voluntário, a constituição de um Plano Pessoal de Formação, o apoio do Assessor Pessoal de Formação e de outros adultos, e um processo formativo estruturado em três níveis de formação, colocando o adulto em desenvolvimento como o centro do seu processo.

A **Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro**, substituindo as Diretrizes Nacionais, fortalece a importância da implementação de processos de gestão por competências, promovendo a eficácia no desenvolvimento do ciclo de vida do adulto e das diversas tarefas que compõe.

Esta política também alinha-se com a Política Nacional de Programa Educativo, reforçando a necessidade de captar, formar e acompanhar o desempenho dos adultos que compõe os Escoteiros do Brasil na prática do escotismo.

2.2. Sujeitos da Política

Esta política abrange todos os adultos, voluntários ou profissionais que desempenham cargos ou funções nos Escoteiros do Brasil em qualquer de seus níveis. São considerados assim:

Adultos: Aqueles responsáveis (voluntários e profissionais) pelo desenvolvimento ou aplicação do Programa Educativo, ou responsáveis pelo suporte a outros adultos e/ou estruturas da instituição.

2.3. Orientações gerais

A tipificação e regulamentação sobre os Adultos no Movimento Escoteiro nos Escoteiros do Brasil são encontradas no Estatuto e no P.O.R.

2.4. Definição de Adultos que necessitamos para os Escoteiros do Brasil

O perfil esperado do adulto que adere aos Escoteiros do Brasil e que corresponde às expectativas da entidade é aquele cuja pessoa seja capaz de:

- Contribuir para o propósito do Movimento Escoteiro, com observância dos princípios e aplicação do Método Escoteiro no desenvolvimento das atividades em que estiver envolvido;
- Relacionar-se consigo mesmo, com o mundo, com a sociedade e com Deus, constituindo um testemunho do Projeto Educativo do Movimento Escoteiro, com particular ênfase à sua retidão de caráter, maturidade emocional, integração social e capacidade de trabalhar em equipe;

- Assumir e enfrentar as tarefas próprias do seu processo de desenvolvimento pessoal, no que se refere às suas responsabilidades educativas, ou em função da necessidade de apoiar quem está diretamente envolvido com tais responsabilidades;
- Manifestar uma atitude intelectual suficientemente aberta para compreender o alcance fundamental das tarefas que se propõe a desenvolver;
- Desenvolver competências e qualificações necessárias e compatíveis com a função que se propõe a exercer, ou, se já existentes, colocá-las em prática;
- Comprometer-se com o aprimoramento contínuo dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de suas funções; e
- Demonstrar apoio e adesão às normas dos Escoteiros do Brasil, aceitando-as e incorporando-as à sua conduta.

2.5. Princípios da Política de Adultos no Movimento Escoteiro

São adotados como princípios de sua política de Adultos no Movimento Escoteiro os seguintes pontos:

Enfoque por competência, como pilar do desenvolvimento das oportunidades de aprendizado, baseando-se nos perfis estabelecidos para cada cargo existente, busca desenvolver todos os aspectos de um adulto e suas necessidades de conhecimentos, habilidades, atitudes requeridos para adequada certificação, conduzindo-o ao bom desempenho de suas funções.

Coerência, vinculando e desenvolvendo suas ações em conformidade com os Fundamentos, Projeto Educativo e as políticas dos distintos níveis da Organização Mundial do Movimento Escoteiro.

Organização que aprende, promovendo e reconhecendo a possibilidade de aquisição e do desenvolvimento de competências dos adultos em seu cotidiano e seu contexto de atuação, fortalecendo desta maneira a capacidade de aprendizado individual, coletivo e organizacional.

Descentralização, aproximando dos adultos as oportunidades de aprendizado, reconhecendo seus contextos sociais e culturais.

Acessibilidade e flexibilidade, facilitando o acesso ao sistema de formação mediante a oferta de múltiplas oportunidades de aprendizado, incluindo aquelas que possam ser providas por ofertas externas ao Movimento Escoteiro.

Horizontalidade, permitindo que os atores envolvidos nos processos formativos interajam, respeitando-se mutuamente, em um processo educativo de contínuo enriquecimento e retroalimentação.

Transparência, favorecendo o acesso às informações e a confiança dos adultos em todos os processos e decisões relacionadas ao processo de gestão de adultos.

Personalização, reconhecendo e homologando as competências do indivíduo, suas características individuais e o contexto no qual está inserido, para que possa estruturar seu Plano Pessoal de Formação com a orientação de um Assessor Pessoal de Formação.

Aprendizagem significativa, vinculando permanentemente os conhecimentos, habilidades e atitudes com as situações e problemas do cotidiano das tarefas do adulto, considerando a realidade local.

Participação, promovendo a tomada de decisão conjunta entre os adultos e aqueles que orientam e acompanham seus processos de gestão.

Equidade de gênero, reconhecendo e valorizando qualidades, capacidades, diferenças e similaridades entre homens e mulheres, com igualdade de oportunidades em todos os processos.

Qualidade, favorecendo uma melhora contínua dos adultos e da instituição, assegurando processos de gestão atualizados e sistematizados.

Inserção juvenil, reconhecendo e valorizando qualidades, capacidades e complementaridade entre as gerações, com igualdade de oportunidades em todos os processos, para garantir a renovação natural e adequada na instituição.

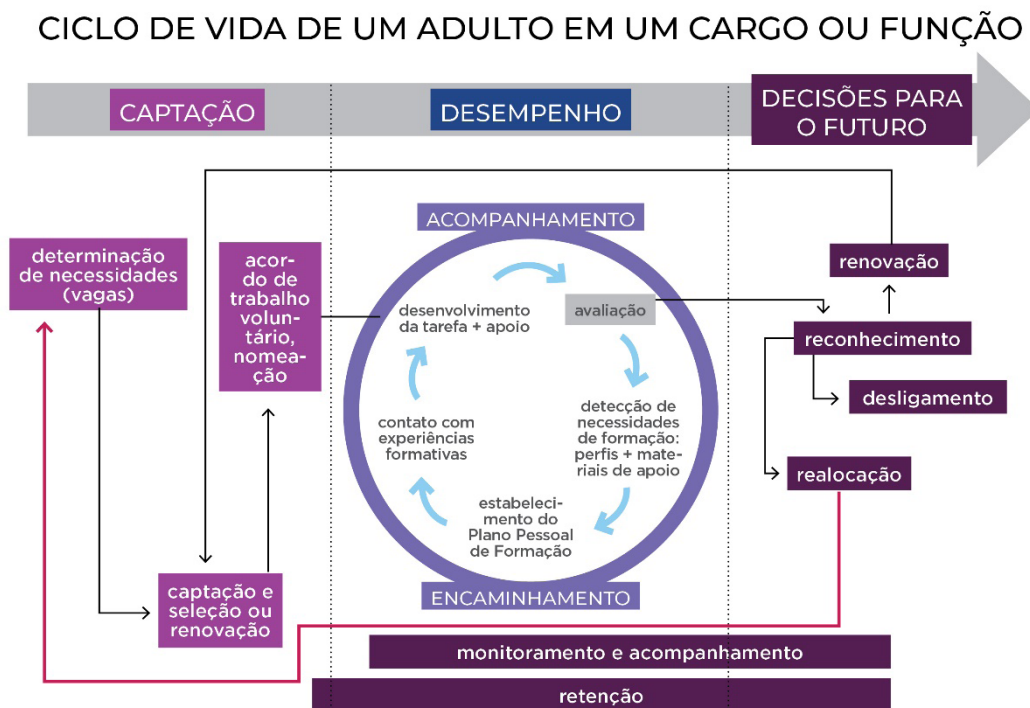
Emprego da tecnologia, oferecendo oportunidades para as boas práticas de gestão no Movimento Escoteiro, desenvolvimento de estratégias de recrutamento on-line, capacitações, uso de sistemas eletrônicos para a administração de adultos, acesso a ferramentas de aprendizagem, desenvolvimento pessoal, a administração e gestão de equipes.



3. ELEMENTOS DO SISTEMA NACIONAL DE GESTÃO DE ADULTOS

3.1. Ciclo de vida do Adulto

O ciclo de vida de um adulto que ocupa uma função no Movimento Escoteiro é um processo que ocorre a cada cargo desempenhado, composto por três fases: **Captação, Desempenho e Decisões para o Futuro**. Cada uma destas fases envolve processos específicos e complementares. Recomenda-se que não sejam acumulados diversos ciclos de vida ao mesmo tempo por um voluntário. O ciclo de vida deve ter um tempo estipulado para o desempenho do cargo/função e a partir dos processos de acompanhamento deve-se encaminhar a renovação/decisões para o futuro.



O estabelecimento deste modelo de gestão, prevê que devem ser proporcionadas as condições adequadas para que cada adulto no desempenho de sua função sinta-se bem, capacitado e feliz no cumprimento de sua tarefa, este deve ser o resultado de um processo de desenvolvimento pessoal e a consecução de resultados de acordo com o estabelecido no Propósito do Movimento Escoteiro.

Para atingir este objetivo, são oferecidas experiências vivenciais que complementam os conhecimentos prévios (pessoais/profissionais) trazidos pelo adulto ao Escotismo.

A **Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro** prevê processos articulados entre si e são os seguintes:

3.2. Captação

Os processos de captação de adultos dos Escoteiros do Brasil tem o objetivo de suprir as necessidades e assegurar a idoneidade de suas lideranças além do bom cumprimento dos cargos e funções existentes. A seleção destes adultos deve promover o diálogo entre as diversas gerações, garantindo que novas lideranças ocupem cargos e funções de responsabilidade, fomentar a equidade de gênero nos contextos sociais e culturais, promovendo a diversidade tornando assim o Movimento Escoteiro acessível a todos os seguimentos da sociedade.

A captação é um processo sistemático de busca e seleção de adultos. Compreende desde a etapa de detecção das necessidades até o momento em que as pessoas selecionadas, uma vez comprometidas, nomeadas ou eleitas, iniciam seu desempenho e formatam suas rotas de aprendizado. Esse processo é composto pelas seguintes etapas:

- **Levantamento de necessidades**

A partir do perfil desejado ao adulto, encaminhado pela presente política cada nível da instituição (Local, Regional e Nacional) deverá realizar uma revisão de suas estruturas e recursos, com o objetivo de garantir o atendimento ao desenvolvimento das áreas estratégicas (Programa Educativo, Gestão de Adultos, Desenvolvimento Institucional) permitindo assim a boa prática do Escotismo em território nacional.



• Captação e seleção

Cada estrutura deve ter uma atitude proativa na realização do recrutamento sistemático de seus adultos. Este processo deve considerar as descrições de cargos e funções que definem claramente as tarefas que devem ser realizadas em uma equipe específica.

Obviamente, as estratégias estabelecidas para a captação e seleção, devem levar em conta a diversidade, provocando um esforço especial no desenvolvimento de ferramentas específicas para o atendimento de objetivos da instituição e também para responder as expectativas e interesses dos adultos.

A principal ferramenta deste sistema é a sistematização de **competências** para o desenvolvimento de cada um dos cargos e funções, o conceito de competência é definido como uma característica subjacente do adulto, que indica um padrão de efetividade e desempenho onde:

- **Característica subjacente**, significa que a competência é uma parte profunda da personalidade e pode indicar o comportamento adequado em uma variedade de situações e tarefas de trabalho.
- **Padrão de efetividade e desempenho**, significa que a competência realmente indica quem realiza de maneira adequada determinada tarefa, a partir de uma métrica baseada em um critério geral ou padrão. Para a efetivação do processo de captação, a direção do Nível que realiza a captação deve, a partir das informações provenientes dos descritivos de cargo e competências, realizar uma **apresentação da estrutura e entrevista de admissão**, na qual são consideradas as expectativas do voluntário em potencial e as necessidades da instituição.

• Integração

O processo de captação e seleção para qualquer cargo ou função encerra-se com o estabelecimento de um compromisso firmado por um **acordo de trabalho voluntário (ATV)**, entre o nível que realizou a captação e o adulto selecionado. Este acordo é referendado mediante uma nomeação oficial certificada pela diretoria do nível que realizou esta captação.

Este acordo deverá conter como parâmetros:

- A data de validade da nomeação realizada;
- O prazo e a forma de efetuar a integração do adulto na instituição;
- Os compromissos que são assumidos a partir da descrição de sua função e suas competências;
- Qual o apoio e estrutura que estará disponível para o cumprimento da função;
- A necessidade dos adultos de desenvolver e aperfeiçoar as competências necessárias para o cumprimento de sua função;
- Os procedimentos e momentos de avaliação de desempenho e do cumprimento dos compromissos estabelecidos.

3.3. As características do sistema de Gestão por Competências dos Escoteiros do Brasil

Baseado em uma estrutura progressiva da construção de conhecimentos, habilidades e atitudes, o sistema apresenta as competências em três graus de desenvolvimento denominados:

Preliminar: É evidenciado com comportamentos que demonstram a capacidade de realizar relações simples entre conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia.

Intermediário: É evidenciado a partir de comportamentos que demonstram a execução, aplicação e análise permitindo relações entre conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia, possibilitando a percepção de causa-efeito de suas ações.

Avançado: É evidenciado em comportamentos que demonstram a capacidade de sintetizar conceitos, propor novas ideias e a melhoria contínua a partir da autoavaliação/avaliação crítica dos conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia.

Partindo desta progressividade e das necessidades específicas de cada cargo/função existente, consideram-se duas categorias de competências: Essenciais e Específicas.

1) Competências Essenciais

As competências essenciais permitem que o adulto assuma os valores do Movimento Escoteiro desenvolvendo conhecimentos e características que nos identificam e que se compartilham com todos os demais adultos da Instituição, favorecem a noção de fraternidade e a condição de assumirmos um coletivo comprometido que pode aplicar suas competências para desenvolver qualquer ação que seja necessária em direção do Propósito do Movimento Escoteiro.

Como resultado da autoformação espera-se que o adulto que participa do Movimento Escoteiro motive-se, favoreça seu desenvolvimento pessoal, se auto-realize.

Características das competências essenciais

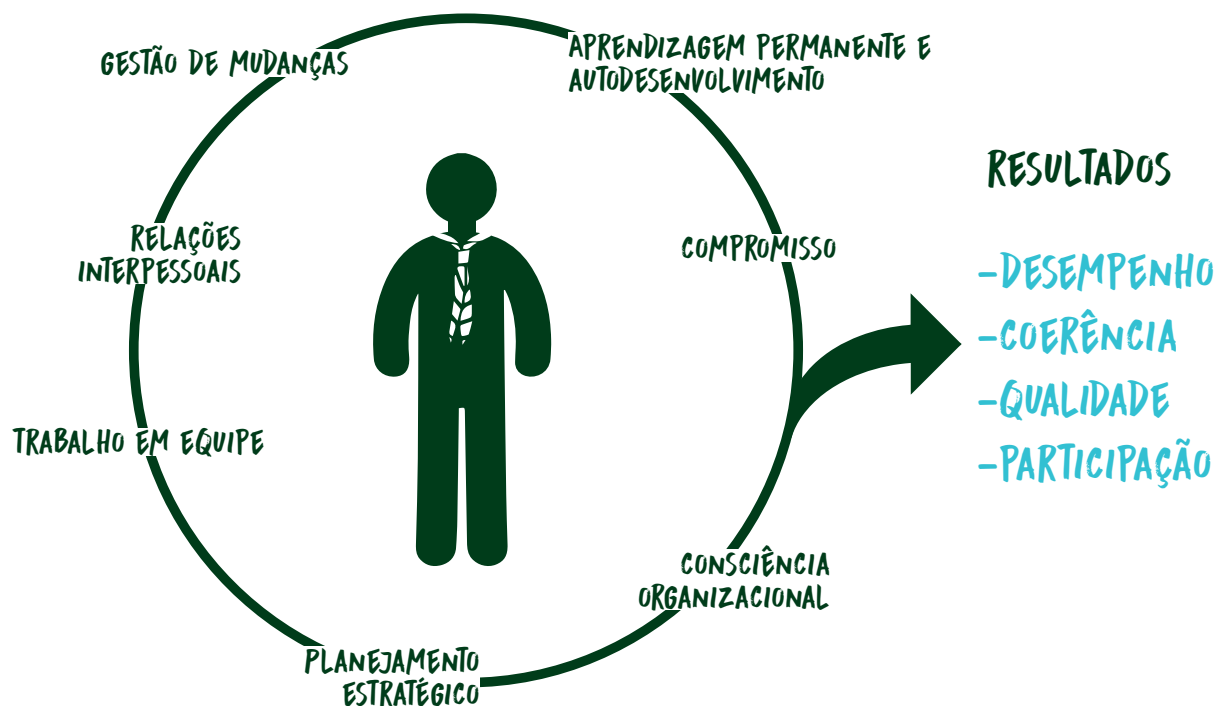
- Coletivas e institucionalizadas: Assumidas por todos os seus membros, não importando sua posição. As competências essenciais são identificadas como próprias da instituição por todos os demais.
- Próprias da instituição: Em geral identificam-se como pertencentes à instituição por todas as demais pessoas, são dificilmente imitáveis por outras organizações, ainda que tenham objetivos similares ou comuns.
- Duradouras: Não podem ser voláteis, mas sim permanente e assimilável.

As competências essenciais tem caráter transversal, avaliável e observável. Estão ligadas diretamente com as ideias do propósito do Escotismo e são aplicáveis a todos os adultos voluntários e profissionais do Movimento Escoteiro em qualquer uma das funções que ocupam.

São elas:

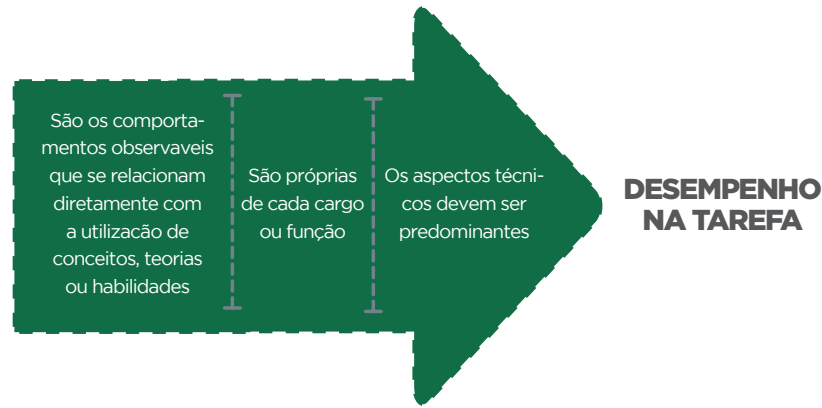
- Gestão de Mudanças - É a capacidade para modificar pontos de vista, práticas e atitudes em resposta às mudanças de contextos, condições e situações.
- Aprendizagem permanente e autodesenvolvimento - É a capacidade para adquirir e aperfeiçoar suas competências, de maneira voluntária e permanente, como resposta às necessidades individuais e da Instituição.

- Compromisso - É a capacidade de adesão ao Propósito, aos princípios e aos valores do Movimento Escoteiro. Assumir responsabilidades voluntariamente, engajando-se no cumprimento dos objetivos organizacionais.
- Consciência Organizacional - É a capacidade para compreender o funcionamento, a estrutura e a cultura da instituição, interpretando a atuação dos indivíduos, dos grupos e as situações que a afetam.
- Planejamento Estratégico - É a capacidade de estabelecer planos estratégicos, com uma visão de longo prazo, como resultado de análises dos cenários futuros, tendências gerais e a integração de conhecimentos e experiências da instituição.
- Relações Interpessoais - É a capacidade de ter empatia e ser solidário com os demais. Respeitar ideias, credos ou práticas e conviver harmoniosamente por meio do diálogo.
- Trabalho em equipe - É a capacidade para trabalhar de maneira cooperativa com os demais, para o cumprimento dos objetivos organizacionais



2) As competências específicas

São as competências que relacionam-se diretamente com os aspectos próprios do cargo ou função. São estabelecidas para dar suporte ao adulto em suas tarefas e a consecução dos resultados esperados pela Instituição.



O sistema de gestão baseado no enfoque por competências favorece ao desenvolvimento do ciclo de vida do adulto na função que desempenha e leva em consideração a participação dos seguintes agentes:

- O próprio sujeito;
- O Assessor Pessoal de Formação;
- A diretoria do nível que atua;
- A equipe da qual faz parte;
- Os beneficiários de seu trabalho.

3.4. Desempenho

É um processo permanente e contínuo que, por meio de um sistema personalizado, oferece ao adulto a oportunidade de:

- Receber informações gerais sobre o Movimento Escoteiro e específicas sobre as tarefas e funções que irá desempenhar;
- Aprender a desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho bem sucedido da tarefa ou função;
- Desenvolver-se como pessoa e como líder.
- Desempenhar a tarefa para qual foi designado de acordo com os parâmetros estabelecidos no Acordo de Trabalho Voluntário.

3.5. Decisões para o Futuro

Baseadas pelo processo de acompanhamento que deve ser contínuo e personalizado, para apoiar os adultos no cumprimento de suas funções, permitindo avaliar seu desempenho, reconhecer suas conquistas e determinar as decisões para o futuro. O Processo de Acompanhamento é composto de três etapas:

- **Apoio na tarefa:** Acompanhamento inicial durante a familiarização com a função; Acompanhamento periódico e orientação permanente sobre as tarefas em direção às metas; estímulo; incentivo; e oferecimento constante de oportunidades de atualização e desenvolvimento.
- **Avaliação de desempenho:** A Avaliação de desempenho na tarefa desenvolvida pelos voluntários dos Escoteiros do Brasil, conta com momentos constantes de autoavaliação, estes aliados a avaliação periódica do Assessor Pessoal de Formação dão subsídio para a revisão do Plano Pessoal de Formação,

estabelecendo objetivos e oportunidades de desenvolvimento pessoal. Os avanços no desempenho são derivados dos resultados das experiências práticas e estudos estabelecidos durante a vivência na função. O processo de avaliação de desempenho auxilia nas decisões que serão tomadas em relação ao ciclo de vida do voluntário, indicando que ações podem favorecer a atuação do adulto na função que ocupa ou vai ocupar. Esta avaliação de desempenho deverá ocorrer pelo menos uma vez ao ano, especialmente no momento da renovação do acordo de trabalho voluntário. Deve ser apoiada por uma ferramenta de autoavaliação que favoreça ao Assessor Pessoal de Formação e aos outros agentes envolvidos no ciclo de vida do voluntário a possibilidade de contribuir com seu desenvolvimento. Esta avaliação de desempenho deve ocorrer inclusive para os ocupantes de cargos eletivos.

Partindo do resultado desta avaliação são tomadas **decisões para o futuro**:

- Renovação: Confirmação da pessoa em sua função ou cargo atual por um novo período;
- Realocação: Transferência da pessoa para outra tarefa ou função;
- Reconhecimento: Agradecimento, recompensa e/ou distinção da pessoa pela tarefa desempenhada; e
- Desligamento: Afastamento da pessoa da função.

4. CONTEÚDOS DO SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO

O Sistema Nacional de Formação deve ser capaz de atender as seguintes condições:

- Atender as necessidades de uma sociedade dinâmica;
- Ser simples e flexível;
- Ser capaz de funcionar com diferentes níveis de formação escolar, adotando linguagem escoteira fácil e acessível a todos;
- Possibilitar a aplicação em diferentes situações de capacidade econômica;
- Estimular o desenvolvimento das competências necessárias para o desenvolvimento com sucesso das diversas funções dos adultos na associação;
- Disponibilizar instrumentos de apoio, literatura e outros, acessíveis em termos econômicos e de linguagem;
- Orientar-se pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, Política Nacional de Programa Educativo, P.O.R. e demais documentos oficiais da Instituição.
- Ter um conteúdo padrão nacional com carga horária referencial;
- Possibilitar que todas as Regiões Escoteiras possam oferecer o conjunto completo de oportunidades de formação;
- Facilitar a realização de atividades formativas multi-regionais (que envolvam mais de uma Região Escoteira) quando necessário.

A flexibilidade do sistema considera essencialmente que, dadas as diversas realidades culturais e a extensão territorial nacional, um sistema de formação deve admitir adaptações sobre alguns temas, atividades e termos utilizados. Também leva em conta questões econômicas e relacionadas às situações particulares daqueles que vivem suas **rotas de aprendizagem**. Entretanto, tal flexibilidade não significa a possibilidade de distorções da estrutura do sistema de formação, inserção de momentos obrigatórios, requisitos, tarefas ou exigências além das já previstas nesta política, nem interpretações próprias sobre o seu funcionamento.

4.1. Rota de Aprendizagem

A Rota de Aprendizagem trata da sequência de eventos que tem como marco referencial a certificação da Insígnia de Madeira, é um processo desenvolvido em duas linhas: **Escotista e Dirigente**.

Para iniciar seu desenvolvimento em cada uma das linhas e bom desempenho em cada uma das tarefas inerentes a cada uma delas, o voluntário será incentivado a traçar uma rota de aprendizado específica de acordo com o cargo/ função que ocupa. Esta deve ser orientada pelo Assessor Pessoal de Formação e deverá ser descrita no Plano Pessoal de Formação. A rota de aprendizagem é dividida em três momentos:

- Nível Preliminar: Tem como objetivo o alcance de competências no grau de desenvolvimento preliminar para o desempenho da função para a qual está designado.
- Nível Intermediário: Tem como objetivo o alcance de competências no grau de desenvolvimento intermediário para o desempenho da função para a qual está designado.
- Nível Avançado: Tem como objetivo o alcance de competências no grau de desenvolvimento avançado para o desempenho da função para a qual está designado.

A **conclusão** de cada um dos momentos da rota de aprendizagem deve ser **aprovada** pelo Assessor Pessoal de Formação após o alcance das competências correspondentes aos níveis preliminar e intermediário, homologada¹ pela Unidade Escoteira Local e certificada pelo Nível Regional.

¹ **Homologar**: Trata do ato administrativo da Diretoria da U.E.L/Região Escoteira, de verificação da documentação encaminhada pelo Assessor Pessoal de Formação que atesta a aprovação do adulto em seu nível atual de desenvolvimento. Não se trata de reavaliar o adulto em formação pois a tarefa já foi realizada pelo APF devidamente nomeado pela própria Diretoria do órgão.



A conclusão do Nível Avançado deve ser aprovada pelo APF após o alcance das competências correspondentes ao Nível Avançado, homologada pelo Nível Regional e certificada pelo Nível Nacional.

Mesmo após concluído o Nível Avançado, todos os adultos devem continuar contando com um APF, este dará seguimento no apoio de seu processo de formação e avaliação continuada.

4.1.1. Personalização da rota de aprendizagem

O centro de interesse na estratégia de Gestão de Adultos é o adulto voluntário, reconhecido como uma pessoa de características particulares em quem se conjugam diferentes aspirações, capacidades, limitações e necessidades.

No momento da definição de sua rota de aprendizado o adulto deverá tomar como referência as competências necessárias para o desenvolvimento do cargo/função que ocupa e as ofertas de oportunidades de aprendizado oferecidas pelo Sistema Nacional de Formação.

Tal dinâmica indica que, se durante o cumprimento da rota de aprendizagem ocupando determinada função o voluntário tiver a necessidade de desempenhar um novo cargo, as competências adquiridas na rota já cumprida devem ser aproveitadas em seu novo plano de aprendizado, não sendo necessário realizar novamente tarefas já cumpridas. Este é um mecanismo essencial no funcionamento de um sistema de competências e não deve sob nenhuma hipótese sofrer distorções e arbitrariedades que forcem o adulto a repetir sem necessidade diagnosticada qualquer ação de aprendizado.

4.2. Formação Contínua

O Sistema Nacional de Formação prevê a revisão constante do desempenho em relação ao conjunto de competências necessárias para o trabalho dos adultos. Isso implica na necessidade de formação e atualização constante, acompanhando as transformações da sociedade, fator que certamente implica em mudanças em diretrizes e estratégias de oferta da prática do Escotismo no Brasil. Tal revisão do Plano Pessoal de Formação e o desempenho do adulto em seu ciclo de vida em determinado cargo/função é fator essencial para a boa prática do escotismo no território nacional.

Diversas iniciativas de formação ofertando novas oportunidades de aprendizado, devem ser disponibilizadas com a intenção de capacitar, reciclar, atualizar e informar os voluntários, tais oportunidades podem ser oferecidas na forma de **módulos, oficinas de aperfeiçoamento contínuo, seminários e cursos técnicos ou participação em comunidades de aprendizagem auto-organizadas**, iniciativas que dada a sua natureza flexível não dependem do percurso percorrido no esquema de cursos sequenciais, cabendo portanto à avaliação das competências já adquiridas, informações e condições do momento do ciclo de vida do voluntário a compreensão sobre a possibilidade de participação nestas iniciativas.

4.2.1. Os módulos de aperfeiçoamento

Na estratégia de formação proposta, os módulos representam uma fonte essencial do eixo do sistema. O módulo é a unidade do processo de desenvolvimento de competências, que apoia e personaliza a formação oferecida. O sistema de módulos permite que o adulto receba as informações necessárias para desenvolver

uma determinada competência, que é necessária para que possa aprimorar seu desempenho na função que executa.

É importante distinguir claramente entre módulo e curso. No curso há uma oferta de aprendizado básico que é comum a todos os adultos que cumprem uma mesma linha de formação. O módulo atende às necessidades específicas de cada adulto. Como já pudemos observar, os módulos não são um simples destaque das sessões que compõem um curso tradicional, nem sequer trata-se de dar a cada parte de um curso uma forma ou metodologia distinta, criando-se a ilusão de um sistema modular.

Como os módulos estão em função das pessoas e das competências necessárias, em seu desenvolvimento utilizam-se metodologias, duração e lugares variados, que são desenhados dependendo das circunstâncias específicas dos participantes e da natureza da própria competência. O número de participantes é indeterminado, podendo ser realizados individualmente ou com um grupo reduzido, a menos que a própria natureza da competência que vai ser trabalhada necessite da interação do adulto com outras pessoas.

No sistema de módulos as áreas de aplicação podem ser propostas regionalmente, mas devem estar previstas as seguintes áreas nacionais:

- Valores;
- Conhecimento do jovem;
- Programa Educativo;
- Método Escoteiro;
- Vida ao ar livre;
- Recursos Educativos;
- Gestão;
- Desenvolvimento pessoal; e
- Outros Temas.

A aquisição das competências específicas são verificados por mecanismos de auto-avaliação e pela observação do APF.

4.2.2. Oficina de Aperfeiçoamento Contínuo

A Oficina de Aperfeiçoamento Contínuo é uma ferramenta para o autodesenvolvimento do adulto escoteiro. Sua forma, duração e número de participantes podem ser muito variados, dependendo da linha de formação que trate e das inquietações e necessidades do grupo de participantes.

É uma atividade autodirigida, podendo contar com apoio de facilitadores e informações de especialistas, e tem programação e conteúdo adaptado e flexível a cada objetivo estipulado. Em todo caso, enfoca e se apropria dos métodos de autoaprendizado próprios à função que os participantes desempenham. A Oficina instrumentaliza e estimula o processo de aperfeiçoamento permanente. Durante seu desenvolvimento, e dependendo dos requisitos estabelecidos, pode dar aos participantes reconhecimentos progressivos.

Pelo seu caráter de desenvolvimento de objetivos definidos pelos próprios participantes, as Oficinas são mais adequadas aos adultos que já percorreram uma parcela significativa do Sistema de Cursos Sequenciais. É uma atividade formativa que estimula e potencializa a troca de conhecimentos e experiências. A participação nas oficinas deve estar incluída nos Planos Pessoais de Formação e, com base nas conclusões e recomendações alcançadas, pode ensejar uma oportunidade para a renovação destes PPFs.

O Módulo é um aperfeiçoamento em um determinado assunto com o apoio de um especialista. A oficina, apesar de também produzir conhecimento como o módulo, tem um formato que remete a um Grupo de Estudo Dirigido sobre um determinado assunto.

A promoção dos Módulos e Oficinas é responsabilidade dos Níveis Regional e Nacional que deverá certificar seus participantes para fins de comprovação. A participação em módulos e oficinas ocorre durante todo o período de participação do adulto no Movimento Escoteiro.

4.2.3. Seminários

O seminário se diferencia pela metodologia utilizada. Em vez de se ter um formador com o papel de “condutor” do processo, expondo, de forma teórica e prática, o tema a ser abordado, o seminário trabalha com a figura do “mediador”. Grupo reduzido investiga ou estuda intensamente um tema em uma ou mais sessões planejadas, recorrendo a diversas fontes originais de informação. É uma forma de discussão em grupo de idéias, sugestões, opiniões. Os membros não recebem informações já elaboradas, mas investigam com seus próprios meios em um clima de colaboração recíproca. Os resultados ou conclusões são de responsabilidade de todo o grupo e o seminário se conclui com uma sessão de resumo e avaliação.

4.2.4. Cursos Técnicos

O Curso Técnico é um instrumento a ser utilizado na estratégia de formação para apoiar o desenvolvimento de temáticas específicas na atuação de escotistas e dirigentes, visando aprofundar tecnicamente conteúdos abordados nos cursos sequenciais do sistema de formação dos Escoteiros do Brasil. Nos cursos técnicos a oferta apresentada em seus conteúdos programáticos, propõe experiências vivenciais/práticas facilitando o aprendizado de múltiplas competências o que exige um tempo maior de duração de suas atividades.



4.2.5. Comunidades de Aprendizado Auto-organizadas

São iniciativas caracterizadas pela sua organização baseada em uma motivação específica, com o objetivo de discutir, treinar ou compartilhar conhecimentos sobre temas relacionados a prática do Escotismo. Podem ser organizados por qualquer Nível da estrutura organizacional dos Escoteiros do Brasil e é coordenado por um facilitador responsável.

As comunidades de aprendizado auto-organizadas, devem facilitar o trânsito das informações e conhecimentos entre os voluntários e contribuir com o aprendizado organizacional. A estrutura desta iniciativa não é rígida e deve basear-se nos interesses e necessidades da localidade onde ela acontece.

Orientações sobre a organização de Comunidades de Aprendizado Auto-organizadas estão disponíveis em publicação específica dos Escoteiros do Brasil sobre o tema.

4.3. Educação à distância

A utilização da educação a distância deverá complementar o processo de formação de voluntários dos Escoteiros do Brasil a partir de iniciativas de formação personalizada, continuada, eficaz, flexível, que estimule a autoaprendizagem e o desenvolvimento de competências necessárias para o desempenho satisfatório da função do adulto voluntário, em todas as linhas e níveis de formação.

A categoria de um curso de EAD define a forma como se aborda o conteúdo, a prática pedagógica e a interação entre os formadores e cursantes, observando-se os seguintes elementos:

- a) Aspectos organizacionais, onde estão incluídos os objetivos da aprendizagem, a organização do tempo e espaço, a atuação dos participantes e a organização da turma.
- b) Aspectos de conteúdo, que tratam dos materiais instrucionais, objetos de aprendizagem, softwares e outras ferramentas necessárias para a apropriação do conhecimento.
- c) Aspectos metodológicos, que definem a sequência didática das atividades e recursos necessários para a aprendizagem e a articulação e estruturação que esses elementos terão.
- d) Aspectos tecnológicos, que especifica a plataforma de EAD, suas funcionalidades e suporte aos cursantes.

Os cursos a serem aplicados no âmbito institucional através da educação a distância dividem-se em duas categorias:

- a) Cursos de aprendizagem independente
- b) Cursos de aprendizagem colaborativa

Os cursos de aprendizado independente se caracterizam pela inexistência de interação direta entre cursantes e entre cursantes e formadores, com a aprendizagem acontecendo através de um processo tutorial de autoinstrução. Nessa categoria, os cursantes aprendem de forma autônoma, guiados por uma sequência de informações e exercícios, acessados através de uma plataforma de EAD.

Os cursos de aprendizagem colaborativa se caracterizam pela organização dos cursantes em turmas virtuais, com forte interação entre os cursantes e atividades coletivas com mediação constante dos tutores. Nessa categoria, a construção do conhecimento é feita de forma colaborativa, estimulando os cursantes a aprenderem através de suas próprias descobertas e da interação e colaboração entre eles, orientados de acordo com uma metodologia composta por uma sequência de atividades e recursos variados, de complexidade crescente, acessados através de um ambiente virtual de aprendizagem.

4.3.1. Modalidades da Educação à Distância

As modalidades de aplicação da educação a distância no âmbito institucional classificam-se em:

- a) Modalidade integral;
- b) Modalidade semipresencial.

Na modalidade integral, os cursos deverão ocorrer com a totalidade das atividades sendo realizada a distância, sem encontros presenciais, com ou sem mediação de tutores ou formadores.

Na modalidade semipresencial, os cursos terão suas atividades divididas em duas etapas distintas, com uma delas sendo realizada a distância e a outra através de encontro(s) presencial(is).

É possível ainda que, na modalidade semipresencial, algumas das unidades didáticas tenham suas competências sendo desenvolvidas de forma híbrida, envolvendo atividades que são realizadas a distância com complemento presencial ou vice-versa.

A modalidade de EAD a ser usada em cada curso e sua forma de aplicação deverá ser definida considerando-se o projeto e o design instrucional de cada um deles.

4.4. Capacitações Estratégicas Nacionais

Formação de Formadores

Os Escoteiros do Brasil oferecerão formação específica para que os adultos, que tenham o perfil adequado, desenvolvam as competências necessárias para que atuem como formadores. As iniciativas previstas pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro para a formação de formadores são:

Encontro de Capacitação de Formadores: Promovido pelo nível regional, tem o objetivo de apresentar ferramentas sobre as dinâmicas básicas da atuação como formador, tais como a aplicação de unidades didáticas e a conduta na tarefa. Pode ser aplicado por um diretor de cursos de forma presencial, em turmas ou individualmente, ou a partir do uso de uma ferramenta de EaD, partindo das necessidades e possibilidades locais.

Curso Nacional de Gestores de Adultos 1: Promovido pelo Nível Nacional, tem o objetivo de capacitar o adulto com o perfil necessário para dirigir Curso Preliminar, Curso Intermediário, Seminários, oficinas, módulos, cursos técnicos e outros eventos de formação e para ocupar cargos ou desempenhar funções decorrentes de designação para a área de formação de adultos.

Curso Nacional de Gestores de Adultos 2: promovido pelo Nível Nacional, tem o objetivo de capacitar o adulto com o perfil necessário para dirigir os cursos, Avançado, CGA1 e CGA2 e administrar processos de gestão, concepção, estratégias e desenvolvimento de conteúdos relacionados à área de Gestão de Adultos dos Escoteiros do Brasil e para ocupar cargos ou desempenhar funções decorrentes de designação para a área de gestão de adultos.

A participação nas Capacitações Estratégicas Nacionais dar-se-á a partir de indicação dos associados por suas respectivas Diretorias Regionais.

Curso Nacional de Gestão do Programa Educativo: Os Escoteiros do Brasil, por meio da Diretoria Executiva Nacional, oferecerá Curso Nacional de Gestão de Programa Educativo, com o objetivo de capacitar dirigentes regionais e nacionais, equipes regionais e nacionais de ramos, grupos de trabalho e outras estruturas relacionadas com a área de programa, a desempenharem adequadamente suas funções, de modo a garantir com qualidade a implementação dos pontos estabelecidos na Política Nacional de Programa Educativo.

Curso Nacional de Gestão Institucional: Os Escoteiros do Brasil, por meio da Diretoria Executiva Nacional, oferecerá Curso Nacional de Gestão Institucional, com o objetivo de capacitar dirigentes regionais e nacionais, de modo a garantir com qualidade a implementação de melhores práticas de gestão nos níveis Regional e Nacional.

Na definição da quantidade e localização das Capacitações Estratégicas Nacionais sob sua responsabilidade, o Nível Nacional considerará a viabilidade econômica financeira, disponibilidade técnica e viabilidade demográfica, buscando sempre atender as demandas de capacitação de voluntários para estas áreas estratégicas em todas as regiões escoteiras do Brasil.

5. ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE O SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO

- a)** São duas (2) as linhas de Formação nos Escoteiros do Brasil: Escotista e Dirigente.
- b)** As linhas de formação Escotista e Dirigente compreendem três (3) níveis: Preliminar, Intermediário e Avançado.
- c)** O Curso Preliminar é desenvolvido, envolvendo as duas linhas de formação.
- d)** Recomenda-se que na linha Escotista, caso possível os Cursos Intermediários e Avançados sejam desenvolvidos especificamente por Ramos.

- e)** O desenvolvimento dos Cursos Intermediários e Avançados por ramo, não indicam que, em caso de necessidade de mudança de ramo, o escotista tenha que cumprir novamente os conteúdos comuns de unidades desenvolvidas nos cursos intermediário/avançado de outro ramo. Esta é uma decisão que cabe ao voluntário e aos demais adultos que o acompanham no desenvolvimento de sua função. As atualizações necessárias para o bom desempenho na função podem advir tanto das iniciativas formais sequenciais (Curso Intermediário/Avançado), quanto de outras estratégias estabelecidas no momento da formatação do plano pessoal de formação que completem as suas competências para o desempenho da função.
- f)** O Cumprimento dos Níveis Preliminar, Intermediário e Avançado dá-se a partir do cumprimento das Rotas de Aprendizagem em suas respectivas linhas.
- g)** O aproveitamento de competências desenvolvidas na Linha Escotista para a Linha Dirigente e/ou vice-versa é característica essencial do Sistema Nacional de Formação.
- h)** Para ingressar no Nível Preliminar não há obrigatoriedade de Registro Escoteiro e da Promessa Escoteira no ano de realização do Curso.
- i)** Não é possível participar de qualquer outra iniciativa formal de formação dos Escoteiros do Brasil (Cursos Técnicos, Módulos, Oficinas, Seminário), que não o Curso Preliminar, Curso de Dirigente de Grupo Escoteiro (EAD) e Curso de Proteção Infantojuvenil (EAD), sem possuir o Registro Escoteiro vigente no ano de sua participação.
- j)** É vedado o estabelecimento de pré-requisitos para a participação dos cursos da Rota de Aprendizagem além daqueles estabelecidos nesta Política, P.O.R. e eventualmente acordados entre Assessor Pessoal de Formação e o adulto em desenvolvimento.
- k)** Para o ingresso no Nível Intermediário, além de concluído o nível Preliminar é necessário que o adulto tenha realizado a sua promessa Escoteira e esteja regularmente registrado para o ano em curso. Para ingresso no Nível Avançado é necessário que o adulto tenha concluído o Nível Intermediário.
- l)** São validados os conhecimentos adquiridos em iniciativas de formação, aprendizado e estudo oferecidos por outras organizações educativas, ou sistemas externos ao Movimento Escoteiro, quando se tratar de um conhecimento técnico específico, caso sejam reconhecidas por sua qualidade nas matérias oferecidas. Essa validação passa pela avaliação do Assessor Pessoal de Formação mediante comprovação técnica e certificação a respeito do assunto.
- m)** Não é necessário que uma linha de formação seja concluída para que inicie-se a aquisição de competências em uma segunda linha de formação.
- n)** No caso do ingresso da segunda linha de formação, somente serão necessárias, para o cumprimento do nível preliminar, a aquisição das competências ainda não oferecidas pela linha já cursada, sendo dispensada a participação no Curso Preliminar.
- o)** A certificação em Cursos, Módulos, Oficinas e outras iniciativas de formação se dará a partir de certificado padrão de acordo com modelo cedido pelo Escritório Nacional.
- p)** Toda iniciativa de formação realizada nos Escoteiros do Brasil deverá ser registrada no sistema eletrônico de gestão escoteira (PAXTU).
- q)** É vedado o estabelecimento de outros requisitos para a conclusão dos Níveis de Formação, diferentes da aquisição das competências que são correspondentes à rota de aprendizado vivida, e acompanhada pelo Assessor Pessoal de Formação.

6. O PAPEL DO ASSESSOR PESSOAL DE FORMAÇÃO

O Assessor Pessoal de Formação - APF

O Assessor Pessoal de Formação é o adulto designado para acompanhar, orientar e apoiar o adulto (escotista ou dirigente) em seu processo de formação. A relação do Assessor Pessoal de Formação com o adulto voluntário

é um processo educacional planejado. Envolve a orientação para a prática de atividades específicas, com o objetivo de estimular a pessoa a se motivar para desenvolver habilidades e competências, para continuamente aperfeiçoar seu desempenho, aumentar sua autoconfiança e contribuir com a proposta do Movimento Escoteiro. O Assessor Pessoal de Formação é designado pela Diretoria do órgão que desenvolveu o processo de captação onde o adulto captado irá atuar.

Orienta-se que para o processo de aprendizado do assessorado seja produtivo a indicação do Assessor Pessoal de Formação esteja relacionada diretamente à função desempenhada pelo voluntário no Nível que atua, EX:

Assessorado	Assessor
Assistente de Alcatéia	Chefe de Seção da Alcatéia

Tal recomendação entretanto não pode ser um impeditivo para que em situações particulares de cada Unidade Escoteira Local seja atribuída a função de APF a outro voluntário que atue em outra seção e/ou possua capacitação em um ramo/linha diferente do assessorado. Entende-se que o processo de assessoria é baseado em conceitos de mentoria e orientação, compreendendo que é mais eficaz que este acompanhamento seja realizado in-loco e contando com o apoio de outros adultos da U.E.L. . Desta forma apenas sob situações onde todas as alternativas anteriores foram esgotadas sugere-se a atribuição da função a um escotista/dirigente que faça parte de outra Unidade Escoteira Local, Nível ou estrutura da Instituição.

6.1. Perfil do Assessor Pessoal de Formação - APF

O perfil do APF é essencial para uma atuação bem-sucedida. É preciso haver:

- a) Comprometimento: uma pessoa comprometida a fazer com que seu assessorado absorva a mesma paixão que norteia a sua atuação como voluntária em prol da proposta do Movimento Escoteiro;
- b) Confiança: alguém com quem o assessorado possa absolutamente contar. O assessor pratica o que diz, e o assessorado pode confiar nele para falar a verdade;
- c) Congruência: o assessor ideal vive verdadeiramente seus valores. Suas ações estão alinhadas com aquilo que diz ser importante para ele;
- d) Estar aberto para sugestões de mudança: o assessor deve ser uma pessoa totalmente aberta a novas ideias e ao feedback dos voluntários adultos que assessora. Como as condições se alteram constantemente, o adulto voluntário pode criar uma maneira melhor (para ele próprio) de executar a tarefa. O Assessor Pessoal de Formação deve saber escutar e estar aberto para que o adulto voluntário garanta sua motivação ao executar uma tarefa da maneira que ache melhor. Na maioria das vezes, isso também leva a resultados melhores;
- e) Generosidade: a generosidade disponibilizada pelo Assessor Pessoal de Formação tanto para com os outros quanto para com ele mesmo é fundamental na relação assessor e assessorado; e
- f) Entusiasmo: o Assessor Pessoal de Formação deve entusiasmar as pessoas ao seu redor, motivando sempre o voluntário adulto para o alcance dos seus objetivos.

A atuação como assessor pessoal de formação deve preferencialmente atender aos seguintes requisitos:

- Atuar na mesma estrutura em que o adulto captado irá atuar, ou em casos especiais tão próximo a ela; idealmente deve ser o adulto a quem o captado irá se reportar;
- Ter maior conhecimento e vivência do Movimento Escoteiro, na mesma linha em que o adulto captado irá atuar;
- Ter maior experiência de vida e maturidade;
- Possuir Nível de Formação superior* a quem assessora na linha em que irá atuar como Assessor Pessoal de Formação; e
- Buscar a atualização permanente da sua própria formação.

Exceções: Eventuais casos nos quais alguns dos requisitos citados acima não sejam atendidos, deve-se considerar as situações mais próximas ao proposto de acordo com a realidade da qual o voluntário e seu assessor pessoal atua, contando com a análise da diretoria do Nível que realizou a captação do voluntário para a efetivação do processo de assessoria.

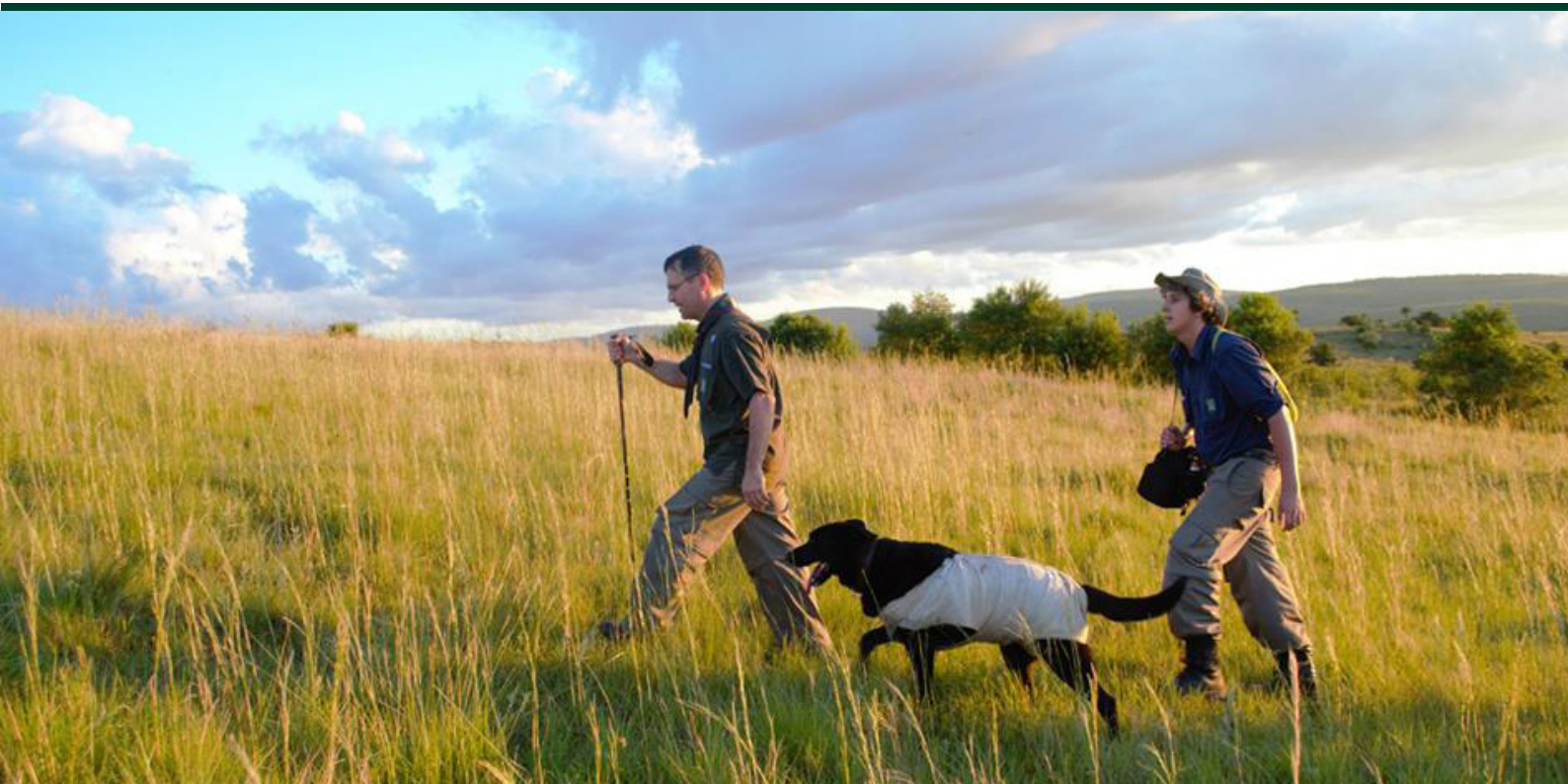
6.2. O Papel do Assessor Pessoal de Formação

O Assessor Pessoal de Formação deve assumir como meta que o seu assessorado tenha uma formação contínua mesmo após completar o nível Avançado de formação.

O trabalho de acompanhamento realizado pelo Assessor Pessoal de Formação consiste em:

- a) Avaliar a experiência e o grau de capacitação que o adulto captado já possui e que podem contribuir para o desempenho das funções que ele se propõe a exercer ou do cargo que se dispõe a ocupar, homologadas logo após as funções;

* No caso daqueles que já concluíram o Nível Avançado o processo de assessoria deve ser realizado por outro voluntário que também já concluiu o Nível Avançado.



- b) Supervisionar a participação do adulto captado no processo de formação;
- c) Orientar a participação do adulto captado em iniciativas de formação para complementar a capacitação requerida para a adequação do seu perfil àquele previsto;
- d) Realizar ações de supervisão e acompanhamento durante o desempenho do adulto no exercício normal de suas atribuições;
- e) Realizar ações para que seu assessorado adquira a formação para o pleno cumprimento das tarefas inerentes ao seu cargo ou função;
- f) Aprovar , após o alcance das competências correspondentes ao respectivo nível, a conclusão de cada Nível de Formação.
- g) Incentivar o assessorado a prosseguir em sua formação.
- h) Realizar pelo menos de maneira anual (idealmente semestral), uma avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos pela Política Nacional para Gestão de Adultos.

7. OPERAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL

7.1. Nível Nacional

São responsabilidades do Nível Nacional, dentre outras, as seguintes:

- Desenvolver e implementar a Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro.
- Avaliar, analisar e projetar o Sistema de Formação de Adultos de acordo com as necessidades do Movimento Escoteiro no Brasil.
- Acompanhar a implementação e desenvolvimento do Sistema de Formação de Adultos no Nível Regional;
- Desenvolver e manter a infraestrutura necessária para a implementação, avaliação e atualização do Sistema Nacional de Formação.
- Contar com profissional específico para a área de Gestão de Adultos.
- Estabelecer a Rede Nacional de Gestão de Adultos, com o objetivo de promover espaços para compartilhar iniciativas e estratégias para a área, gerando novas possibilidades e projetos, bem como para colaborar no processo de apoio e atualização permanente dos Sistema Nacional de Formação de Adultos.
- Assegurar a colaboração mútua entre os responsáveis pela Gestão de Adultos e Programa Educativo, integrantes da área de Métodos Educativos.
- Estabelecer sistemas de avaliação permanente quanto à qualidade, relevância e impacto dos processos previstos na Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro.
- Promover os momentos formativos de sua competência (Curso de Gestores de Adultos, Seminários Nacionais, Curso de Gestores de Programa Educativo, Curso Nacional de Gestão Institucional, dentre outras iniciativas).

7.2. Nivel Regional

As Regiões Escoteiras, por meio de suas diretorias e coordenações, tem as seguintes atribuições com relação aos processos relacionados a Gestão de Adultos:

- Promover, orientar e acompanhar a correta realização das estratégias de Gestão de Adultos, conforme o definido pelo Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro e demais documentos.

- Assegurar que o Sistema Nacional de Formação seja aplicado em sua plenitude, não permitindo distorções que atrapalhem o processo de desenvolvimento e aprendizado do adulto.
- Estabelecer estratégias de descentralização e ampliação de ofertas de formação de adultos em sua área.
- Assegurar a colaboração mútua entre os responsáveis pela Gestão de Adultos e Programa Educativo, integrantes da área de Métodos Educativos.
- Promover as ações necessárias para a formação adequada de todos os seus voluntários, com o objetivo de compartilhar experiências.
- Garantir que nas estratégias estabelecidas para a área de Gestão de Adultos, sejam observados os princípios contidos nessa política.
- Garantir o cumprimento integral das orientações da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro.
- Promover o Encontro de Capacitação de Formadores, módulos, oficinas, seminários e cursos técnicos.

7.3. Nível Local - Grupos Escoteiros e Seções Escoteiras Autônomas

Em nível de aplicação desta Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, as unidades escoteiras locais possuem as seguintes atribuições:

- Incentivar que os adultos da Unidade Escoteira Local cumpram com sua formação enquanto voluntários dos Escoteiros do Brasil.
- Captar e selecionar os adultos necessários para o cumprimento das tarefas e funções da Unidade Escoteira Local.
- Estimular que os adultos desenvolvam continuamente as competências necessárias para o exercício de suas atribuições
- Observar os perfis e competências necessárias para o cumprimento de suas funções no momento da nomeação e atribuição de tarefas aos voluntários da Unidade Escoteira.
- Desenvolver ações de formação contínua aos seus Escotistas e Dirigentes.

8. PROGRAMA EDUCATIVO E GESTÃO DE ADULTOS

O Programa Educativo é praticado em parceria entre os jovens e os adultos, com base nos interesses, necessidades e habilidades dos jovens. Quando o Programa Educativo é bem aplicado, torna-se atraente para os jovens e é percebido como relevante pela sociedade, atraindo assim adultos para auxiliar em sua implementação.

É impossível desenvolver um Programa Educativo sem prever as consequências na Gestão de Adultos (recrutamento, apoio, formação e supervisão dos adultos voluntários), sendo igualmente impossível realizar a Gestão de Adultos de forma independente ao Programa Educativo. Dessa maneira, a estrutura organizacional da instituição deve permitir que os responsáveis pelo Programa Educativo e pela Gestão de Adultos, em todos os níveis, trabalhem de maneira articulada. Ambas as áreas devem com frequência verificar os seguintes aspectos:

- Analisar as competências que os adultos necessitam para desempenhar sua função, em especial as que se referem ao Programa Educativo;
- Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento pessoal, bem como desenvolver ações que atendam essas necessidades;
- Avaliar a eficácia da formação dos adultos e seu impacto na aplicação do Programa Educativo nas unidades escoteiras locais.

Os Escoteiros do Brasil devem proporcionar a todos os adultos um sistema de formação que possibilite uma profunda compreensão do Programa Educativo e que enfatize a correta aplicação do Método Escoteiro. Nos eventos de formação deve ser demonstrado como funcionam os pontos do Método Escoteiro, bem como as ferramentas do Programa Educativo a fim de capacitar os adultos e assegurar que os jovens sejam beneficiados ao máximo.

9. PROTEÇÃO INFANTOJUVENIL



Os Escoteiros do Brasil fortalecem e renovam seu compromisso com a sociedade em assegurar um ambiente seguro para as práticas de suas atividades educativas. As orientações contidas na Política de Proteção Infantojuvenil estão integralmente alinhadas com as Políticas Mundial e Interamericana da Organização Mundial do Movimento Escoteiro, bem como com a legislação vigente.

O Programa Educativo deve oferecer todas as orientações necessárias sobre o tema, incluindo informações nas publicações e outros materiais educativos destinados aos membros juvenis e adultos, bem como orientando procedimentos de segurança e bem estar nas atividades escoteiras.

A proteção é uma responsabilidade de todo e qualquer adulto no Movimento Escoteiro, e é fundamental que todos estejam preparados, não apenas para evitar, mas também reconhecer e agir de forma apropriada, firme e imediata diante de situações de abusos e maus tratos envolvendo crianças, adolescentes e jovens.

10. REVISÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO

Os processos de gestão de adultos previstos nesta política devem ser objetos de avaliação permanente, levando em consideração que as necessidades relacionadas a boa aplicação do Programa Educativo e processos de Gestão Organizacional sejam atendidos, para que as modificações e ajustes necessários sejam efetuados.

Recomenda-se que a revisão profunda e sistemática seja realizada em um período não maior que 10 anos, para assegurar que permaneçam atualizada e se mantenha fiel aos Fundamentos do Escotismo, que são atemporais e universais. Revisões regulares, a cada 3-5 anos também são recomendadas, para efetuar ajustes. Visando manter sua qualidade, o processo de avaliação da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro deve considerar:

- Necessidades de atualização dos processos de Captação, Formação e Acompanhamento de adultos participantes dos Escoteiros do Brasil, com base em pesquisas e estudos orientados pelo Nível Nacional;
- A fidelidade ao Propósito, Princípios e Método Escoteiro;
- A análise das tendências e alterações no Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil;
- Avaliação pautada na experiência prática e execução da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro;
- A garantia de que as melhores práticas em relação a capacitação de adultos preserve-se durante o tempo vigente da aplicação da Política Nacional de Gestão de Adultos.

11. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Fica vedada a criação de políticas ou resoluções regionais, que sobreponham, incrementem ou conflitem com as disposições previstas neste documento.

12. APÊNDICE

Definição de Escotismo: O Escotismo é um movimento educacional de jovens, sem vínculo a partidos políticos, voluntário, que conta com a colaboração de adultos, e valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, etnias e credos, de acordo com seu Propósito, seus Princípios e o Método Escoteiro, concebidos pelo Fundador Baden- Powell e adotados pelos Escoteiros do Brasil.

Propósito do Escotismo: O propósito do Movimento Escoteiro é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades, conforme definido pelo seu Projeto Educativo.

Princípios do Escotismo: Os princípios do Escotismo são definidos na sua Promessa e Lei Escoteira, base moral que ajusta-se aos progressivos graus de maturidade do indivíduo. São eles: a) Deveres para com Deus – adesão a princípios espirituais e vivência ou busca da religião que os expresse, respeitando as demais; b) Deveres para com o próximo – lealdade ao nosso País, em harmonia com a promoção da paz, compreensão e cooperação local, nacional e internacional, exercitadas pela Fraternidade Escoteira. Participação no desenvolvimento da sociedade com reconhecimento e respeito à dignidade do ser humano e ao equilíbrio do meio ambiente; c) Deveres para consigo mesmo – responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento.

Método Escoteiro: O Método Escoteiro, com aplicação planejada e avaliada sistematicamente nos diversos níveis do Movimento, caracteriza-se pelo conjunto dos seguintes pontos:

- a) Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira - todos os membros assumem, voluntariamente, um compromisso de vivência da Promessa e da Lei Escoteira.

b) Aprender fazendo - educando pela ação, o Escotismo valoriza:

- O aprendizado pela prática;
- O desenvolvimento da autonomia, baseado na autoconfiança e iniciativa;
- Os hábitos de observação, indução e dedução.

c) Vida em equipe - denominada nas Tropas de "Sistema de Patrulhas", incluindo:

- A descoberta e a aceitação progressiva de responsabilidade;
- A disciplina assumida voluntariamente;
- A capacidade tanto para cooperar como para liderar.

d) Atividades progressivas, atraentes e variadas compreendendo:

- Jogos;
- Habilidades e técnicas úteis, estimuladas por um sistema de distintivos;
- Vida ao ar livre e em contato com a natureza;
- Interação com a comunidade;
- Mística e ambiente fraterno.

e) Desenvolvimento pessoal com orientação individual, considerando:

- A realidade e o ponto de vista de cada criança, adolescente ou jovem;
- A confiança nas potencialidades dos educandos;
- O exemplo pessoal do adulto;
- Seções com número limitado de jovens e faixa etária própria.

13. LEITURAS COMPLEMENTARES QUE APOIAM ESSA POLÍTICA

Leituras complementares que apoiam os conceitos estabelecidos por esta política:

- Adults in Scouting - 2017
- Política Interamericana de Programa de Jóvenes - 2013
- Estatuto - União dos Escoteiros do Brasil - 2011
- Princípios, Organização e Regras - POR - Edição 2013
- Programa de Jovens: Objetivos Finais e Intermediários
- Projeto Educativo do Movimento Escoteiro
- Manual do Escotista - Ramo Lobinho - Edição 2011
- Manual do Escotista – Ramo Escoteiro - Edição 2013
- Manual do Escotista - Ramo Sênior - Edição 2011
- Manual do Escotista - Ramo Pioneiro - Edição 2012



União dos Escoteiros do Brasil - Escritório Nacional
Rua Coronel Dulcídio, 2107 - Bairro Água Verde
CEP 80250 100 - Curitiba - Paraná
Tel.: 3353-4732 | www.escoteiros.org.br