

Adultos no Escutismo

Política Nacional

ÍNDICE

1. PREÂMBULO	2
2. INTRODUÇÃO	2
3. O ADULTO NO ESCUTISMO	4
4. CICLO DE VIDA DO ADULTO NO ESCUTISMO	5
4.1. FASE DE PLANEAMENTO	5
4.1.1. ESTRATÉGIA E AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES	6
4.1.2. SELEÇÃO E CONVITE DE CANDIDATOS A DIRIGENTE	6
4.1.3. APRESENTAÇÃO E INTEGRAÇÃO	7
4.1.4. SELEÇÃO OU CONVITE DE DIRIGENTES PARA NOVAS FUNÇÕES	7
4.1.5. NOMEAÇÃO E INTEGRAÇÃO	8
4.2. FASE DE GESTÃO	9
4.2.1. FORMAÇÃO INICIAL	9
4.2.2. FORMAÇÃO CONTÍNUA	9
4.2.3. ACOMPANHAMENTO	9
4.2.4. GESTÃO DE DESEMPENHO	10
4.3. FASE DE DECISÃO	11
4.3.1. PROMESSA	11
4.3.2. REALOCAÇÃO	11
4.3.3. RENOVAÇÃO	12
4.3.4. SAÍDA	12
4.4. FASE DE RECONHECIMENTO	12
5. SISTEMA DE FORMAÇÃO	13
5.1. PRINCÍPIOS BASE	13
5.2. ESTRUTURA DO SISTEMA	15
5.3. ÁREAS DE FORMAÇÃO	16
5.4. INTERVENIENTES DE FORMAÇÃO	16
6. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	17
ANEXO 01 Perfil do Candidato a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas	18
ANEXO 02 Direitos e Deveres dos Dirigentes e Candidatos a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas	20

Adultos no Escutismo

Política Nacional

1. PREÂMBULO

[1] Em fevereiro de 2018, foi publicado pela Organização Mundial do Movimento Escutista (OMME/WOSM) o documento revisto da Política de Adultos. O documento, exorta as associações nacionais escutistas a atualizar as suas políticas de adultos, de acordo com os princípios nele enunciados. No documento, destaca-se acima de tudo o conceito do “Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo” e a necessidade de se atualizarem os princípios formativos às necessidades atuais do Escutismo.

[2] Fruto da indicação da OMME/WOSM, da avaliação contínua da implementação do sistema de formação (na sua componente de Recrutamento e Formação Inicial) e do arranque da Formação Contínua para todos os Dirigentes, a Secretaria Nacional dos Adultos assumiu a atualização da Política de Adultos do CNE como um tema da mais alta prioridade, procurando não só responder ao repto mundial mas também endereçar a necessidade de revisão das regras e princípios que enquadram todo o sistema formativo, abrindo um espaço adequado para a revisão posterior da documentação que orienta os momentos formativos para os adultos no escutismo.

[3] O documento **Adultos no Escutismo | Política Nacional** é, por isso, um novo documento, organizado em torno do Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo, que pretende substituir os documentos em vigor: **Adultos no Escutismo** e **Sistema de Formação de Adultos no Escutismo**.

[4] Este documento apresenta o conceito do “Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo”, o qual descreve as etapas mais relevantes (formais ou informais) da atribuição e renovação de responsabilidades a um adulto voluntário no Escutismo. O “Ciclo de Vida” inclui, naturalmente, referências à Formação, como uma das etapas relevantes na gestão das equipas de adultos. Os princípios base e organização do novo Sistema de Formação de Adultos no Escutismo são também incluídos nesta proposta.

[5] As linhas orientadores dos momentos formativos específicos, que visam substituir o estabelecido no documento “Sistema de Formação de Adultos no Escutismo”, serão propostas posteriormente à aprovação desta Política Nacional, enquadrando o Recrutamento, a Formação Inicial, a Formação Contínua, a Insígnia de Madeira e outros momentos formativos considerados relevantes.

[6] Na leitura deste documento encontram-se subentendidas as nomenclaturas terrestre, marítima e aérea.

2. INTRODUÇÃO

[7] O documento Adultos no Escutismo | Política Nacional propõe uma abordagem sistemática para apoiar os voluntários adultos no desempenho da sua missão, a melhorar o seu compromisso e motivação com o objetivo de cumprir, com maior eficácia e eficiência, a missão e visão do Corpo Nacional de Escutas.

[8] O Corpo Nacional de Escutas (C.N.E.) - Escutismo Católico Português é uma Associação de juventude, destinada à educação integral dos jovens de ambos os sexos, baseada no voluntariado; é um movimento de carácter não político, aberto a todos, em conformidade com as finalidades, princípios e método tal como concebidos pelo Fundador, Baden-Powell, vigentes na Organização Mundial do Movimento Escutista e à luz do Evangelho de Jesus Cristo, segundo a doutrina da Igreja Católica, que assume, professa e difunde.

[9] O método escutista, elemento pedagógico original e identitário do Escutismo, é um sistema de autoeducação progressiva, baseado em oito elementos igualmente relevantes designados pelas Maravilhas do Método Escutista:

1. Lei e Promessa
2. Mística e Simbologia
3. Vida na Natureza
4. Aprender Fazendo
5. Sistema de Patrulhas
6. Progresso Pessoal
7. Relação Educativa
8. Envolvimento na Comunidade



Figura 1 | 8 Maravilhas do Método Escutista

[10] Uma das maravilhas do método escutista é a Relação Educativa, a qual, não obstante o papel primordial da relação entre pares, tem um elemento essencial na presença do adulto e, portanto, na relação educativa que se estabelece entre ele e a criança ou jovem. No Escutismo, o adulto é o garante da educação integral das crianças e dos jovens da sua Unidade, sendo a sua intervenção, por princípio, subsidiária; ou seja, a ação pedagógica, para além de voltada para a criança ou jovem, deve estar centrada na própria criança ou jovem, chamada a ser protagonista do seu autodesenvolvimento, pela vivência do jogo escutista. Em síntese, podemos relevar que na relação educativa escutista, o adulto assegura não só a presença como a adequada integração e interação entre as oito maravilhas, o que se traduz numa implementação eficaz do método escutista.

3. O ADULTO NO ESCUTISMO

[11] A prossecução da missão educativa do Corpo Nacional de Escutas radica nas crianças e nos jovens que o integram e na presença, serviço e testemunho de uma comunidade de associados voluntários adultos: Dirigentes e Candidatos a Dirigente.

[12] O Adulto no Corpo Nacional de Escutas, é a pessoa adulta e voluntária que, identificando-se plenamente com o ideário do Corpo Nacional de Escutas, neste exerce uma ação voluntária em prol da educação das crianças e dos jovens, seja na ação educativa junto dos mesmos ou no suporte a essa ação.

[13] O Dirigente e Candidato a Dirigente é todo o associado, maior de 20 anos, que, de forma livre e responsável, se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e identificando-se com os princípios e valores da associação, com o papel de Voluntário Adulto no Escutismo, conforme a Política Mundial de Adultos no Escutismo da Organização Mundial do Movimento Escutista, e com a missão de leigo na Igreja e no mundo.

[14] As funções a desempenhar pelos Dirigentes, ou Candidatos a Dirigente, com a especificidade própria que advém da natureza da sua missão evangelizadora e educativa, são exercidas em regime de voluntariado no respeito pelos princípios estatutários e regulamentares. De acordo com o ciclo de vida dos Adultos no Escutismo, estes podem exercer funções nas seguintes categorias:

1. Funções no âmbito Educativo e formativo, na implementação do método Escutista junto das crianças e jovens
2. Funções no âmbito da Formação de Adultos, apoio às ações formativas e funções de Liderança
3. Cargos, funções ou tarefas no âmbito de Chefia, de Suporte Administrativo, Logístico, Financeiro e também nas estruturas dos cargos ou funções dos vários níveis do Corpo Nacional de Escutas

[15] As condições de adesão, permanência, exercício de funções ou cessação da condição de associado a Dirigentes ou Candidatos a Dirigente são definidas nos Estatutos e Regulamentos do Corpo Nacional de Escutas.

Ver anexo 01 | *Perfil do Candidato a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas*

[16] O Dirigente, ou Candidato a Dirigente, goza dos direitos que lhe são reconhecidos pelo enquadramento estatutário e regulamentar. Da mesma forma, ao Dirigente ou Candidato a Dirigente, cumpre observar os deveres que lhe são enunciados pelo enquadramento estatutário e regulamentar.

Ver anexo 02 | *Direitos e Deveres dos Dirigentes e dos Candidatos a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas*

4. CICLO DE VIDA DO ADULTO NO ESCUTISMO

[17] A abordagem proposta no presente documento assenta na definição de um **Ciclo de Vida** para todas as Funções ou Cargos a assumir por adultos no Corpo Nacional de Escutas, considerando todos os aspetos da gestão dos voluntários adultos no movimento. Este ciclo inclui tanto a identificação de voluntários adultos com perfil adequado, como o apoio ao seu desempenho nas tarefas ou funções que lhe são confiadas, acompanhando sempre o seu desenvolvimento e as suas escolhas para o futuro.

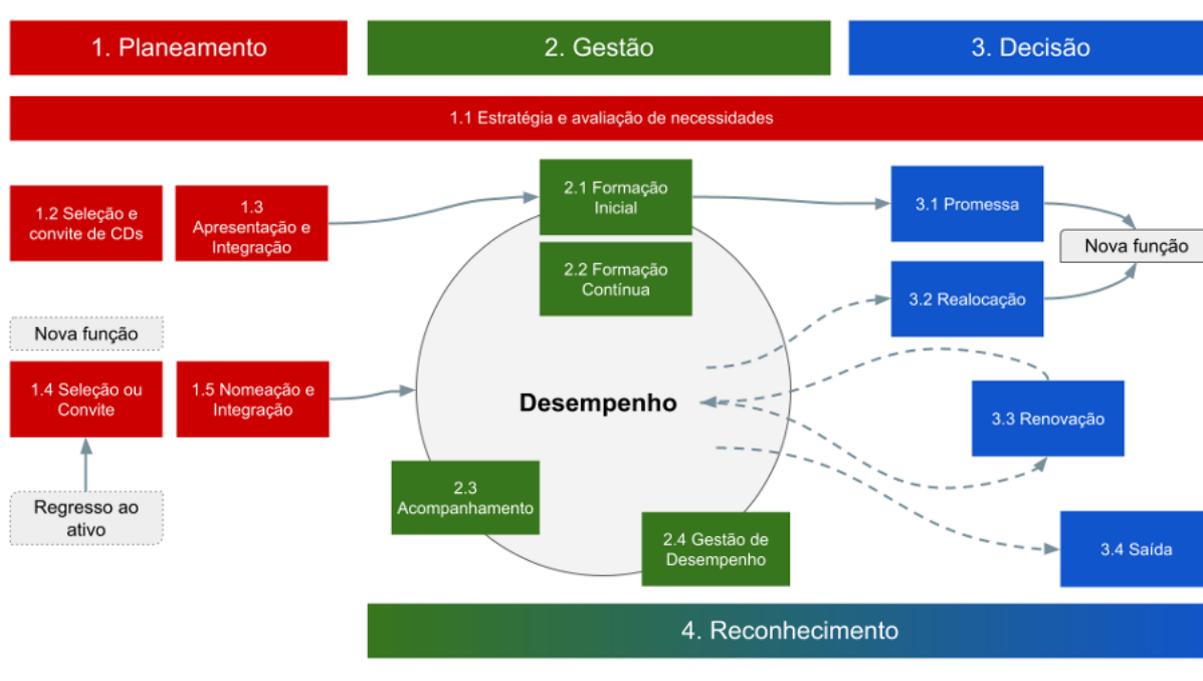


Figura 2 | O Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo

4.1. FASE DE PLANEAMENTO

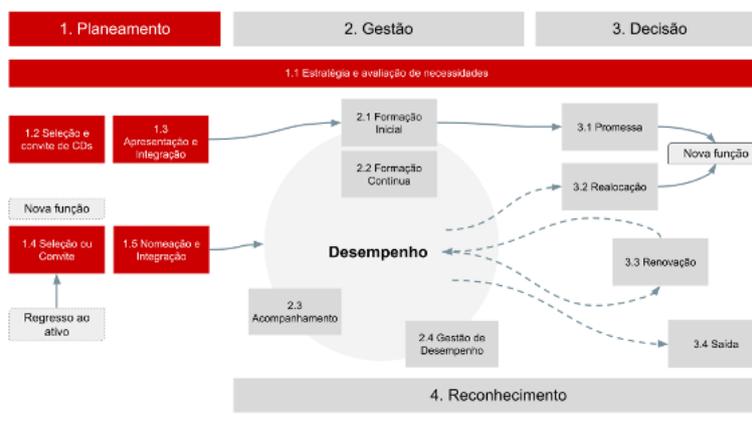


Figura 3 | Etapas da fase de Planeamento, do Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo

4.1.1 ESTRATÉGIA E AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES

[18] Reconhecendo a Missão do Escutismo como dedicada ao desenvolvimento dos jovens, a chefia das estruturas dos vários níveis (do Agrupamento ao nível nacional) do CNE deve procurar promover jovens adultos (como os caminheiros no final da sua etapa) para cargos ou funções de responsabilidade. Existe assim a necessidade de um planeamento estratégico e uma avaliação contínua das necessidades que garanta a disponibilidade adequada de voluntários adultos em todos os níveis, com o conjunto de competências necessárias para implementar a variedade de cargos e funções necessários para apoiar a implementação do Método Escutista junto das Crianças e Jovens.

[19] A definição da estratégia deve incluir a preocupação com o recrutamento de candidatos com o perfil adequado para serem investidos dirigentes, bem como um plano para o convite de dirigentes já investidos para desempenhar determinada função. Esta reflexão estratégica também poderá apontar para a necessidade de aliviar a estrutura de Dirigentes em excesso ou desadequados à Missão de Educadores no Escutismo.

[20] Esta etapa do Planeamento reflete-se de formas diferentes nos diferentes níveis da associação, no que diz respeito à definição de estratégias e avaliação de necessidades:

- **Agrupamento** | refere-se acima de tudo à avaliação das necessidades de captação de novos candidatos a dirigente, mas não pode ignorar a identificação de oportunidades de formação relevantes para o reforço e a renovação de competências do quadro de dirigentes; é importante que este planeamento contemple a reflexão sobre as necessidades de formação tanto na área pedagógica, como nas áreas de gestão (aplicável [mas não limitada a] ao Chefe de Agrupamento, ao Secretário ou ao Tesoureiro, por exemplo)
- **Núcleo, Regional e Nacional** | refere-se essencialmente à avaliação de necessidades para a organização e o reforço da estrutura que colabora com os órgãos executivos; a estes níveis é importante que sejam oferecidas oportunidades formativas aos voluntários adultos para os capacitar para o exercício dos cargos estabelecidos regulamentarmente, mas também a constituição das equipas consideradas necessárias para que as estruturas destes níveis desenvolvam a sua missão

4.1.2. SELEÇÃO E CONVITE DE CANDIDATOS A DIRIGENTE

[21] O Planeamento e avaliação de necessidades determina a necessidade de captação de Candidatos a Dirigente no Corpo Nacional de Escutas, o qual pode vir a culminar com a respetiva Promessa de Dirigente, e pode ocorrer junto de indivíduos com ou sem percurso escutista anterior.

[22] Considera-se recrutamento interno o que se faz junto de Caminheiros. Considera-se recrutamento externo aquele que decorre junto de todos os demais indivíduos, com ou sem percurso escutista anterior.

[23] A seleção de potenciais Candidatos a Dirigente é protagonizada em primeira mão pelo Chefe de Agrupamento, o qual é o primeiro responsável pela validação do cumprimento do Perfil do Candidato a Dirigente, naquilo que for aferível nesta fase, com o conhecimento e anuência da Direção de Agrupamento, e audiência prévia do Assistente do Agrupamento.

[24] Sem prejuízo do acolhimento de candidaturas espontâneas, esta fase implica uma avaliação prévia das necessidades de voluntários adultos por parte dos Agrupamentos, para o curto e médio prazo, enquadrada por uma política de dotação do Agrupamento dos Dirigentes necessários e suficientes à prossecução da sua missão educativa, que estejam conscientes do seu papel enquanto educadores católicos no escutismo, das suas responsabilidades na comunidade e com a disponibilidade necessária.

[25] O convite deve ser claro e clarificador quanto à identidade e missão do Corpo Nacional de Escutas, ao papel do Dirigente enquanto educador católico no Escutismo e relativamente às suas responsabilidades na comunidade.

4.1.3. APRESENTAÇÃO E INTEGRAÇÃO

[26] Esta etapa visa não apenas permitir aos voluntários adultos discernir sobre a sua vocação, papel e contribuição para a Missão do Escutismo, mas também apresentar o contexto específico em que será integrado e as expectativas da organização.

[27] A etapa que se inicia com a integração de um Candidato a Dirigente numa equipa de animação de uma unidade, deverá constituir-se como oportunidade tanto para o adulto descobrir e aprender sobre o papel que pode desempenhar na organização, bem como para que possa identificar oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal. Deverá dispor-se de um tempo adequado, de forma acompanhada e orientada, para que isso aconteça. Isso é conseguido proporcionando ao adulto a oportunidade de estar em contacto direto com o contexto real (por exemplo: a equipa, o grupo local ou a comunidade).

[28] A integração pressupõe um compromisso que é baseado no princípio da negociação e permite que seja estabelecido um acordo claro sobre os prazos, obrigações e direitos recíprocos. É destacado o compromisso comum de perseguir os objetivos por meio de uma cultura de apoio mútuo e valores compartilhados, onde a motivação, as expectativas e os problemas dos indivíduos são tratados adequadamente. Também fornece uma oportunidade para que cada adulto conheça as políticas, regulamentos e regras (internas e externas) que devem seguir.

[29] Deve ser garantido um compromisso bidirecional, em que seja claro o que o adulto oferecerá ao CNE e o que o CNE lhe retribuirá. O compromisso estabelece o nível de comprometimento esperado, bem como as obrigações e o suporte de formação que estarão disponíveis, fornecendo a base para o gerenciamento de desempenho.

[30] O compromisso, no caso de um Candidato a Dirigente, é feito com a sua apresentação à comunidade local, uma condição necessária para o início do seu Percurso Inicial de Formação.

4.1.4. SELEÇÃO OU CONVITE DE DIRIGENTES PARA NOVAS FUNÇÕES

[31] Os voluntários adultos exercem no Corpo Nacional de Escutas uma ação voluntária em prol da educação das crianças e dos jovens, seja na ação educativa, seja no suporte a essa ação. Em qualquer momento do seu

percurso, um voluntário adulto desempenhará uma ou mais funções no movimento, nos diversos níveis da associação.

[32] A qualidade voluntária do envolvimento do adulto no Escutismo, determina que o desempenho das funções necessárias à concretização da missão do Corpo Nacional de Escutas se inicie por uma forma de seleção à qual o adulto se submete por vontade própria - como uma eleição, por exemplo, ou pela aceitação de um convite - como o de um Chefe de Agrupamento a um Dirigente investido para integrar uma equipa de animação.

[33] O Regresso ao Ativo é uma forma particular de se dar início a uma nova função. O Regresso ao Ativo dá-se por convite e pode obrigar à frequência de formação específica dadas as circunstâncias em que ocorrer (a necessidade de formação específica será definida no âmbito do sistema de formação).

4.1.5. NOMEAÇÃO E INTEGRAÇÃO

[34] A nomeação é o ato pelo qual o Corpo Nacional de Escutas designa a um Adulto um cargo, função ou tarefa. O Regulamento Geral define as responsabilidades, o mandato, os requisitos e os procedimentos de designação, os quais se podem revestir da forma de eleição ou de indigitação.

[35] No caso específico dos cargos eletivos, este ato está consubstanciado no respetivo Termo de Posse, conforme atribuições definidas em sede regulamentar.

[36] A indigitação deve ter em consideração os perfis funcionais e competências pessoais associados a cada cargo, função ou tarefa, os quais devem servir de referência na escolha do indigitado, bem como a sua vocação e disponibilidade pessoal. No caso de cargos por indigitação ou outras funções e tarefas, este ato assume um carácter mais ou menos formal, conforme entendimento entre as partes e a conveniência local.

[37] De forma semelhante ao que acontece com os Candidatos a Dirigente (3.1.3), a integração também pressupõe um compromisso baseado no princípio da negociação, com um acordo claro sobre os prazos, obrigações e direitos recíprocos.

[38] A nova fase que se inicia com esta integração deverá igualmente constituir-se como oportunidade para o adulto continuar a descobrir e aprender sobre o papel que desempenha na organização, numa lógica de crescimento e desenvolvimento contínuo.

[39] Dependendo da função ou cargo, o compromisso assume um carácter mais ou menos formal, consoante o entendimento entre as partes e a conveniência local.

[40] No caso particular dos Assistentes, a indigitação é da competência da respetiva autoridade eclesiástica.

4.2. FASE DE GESTÃO

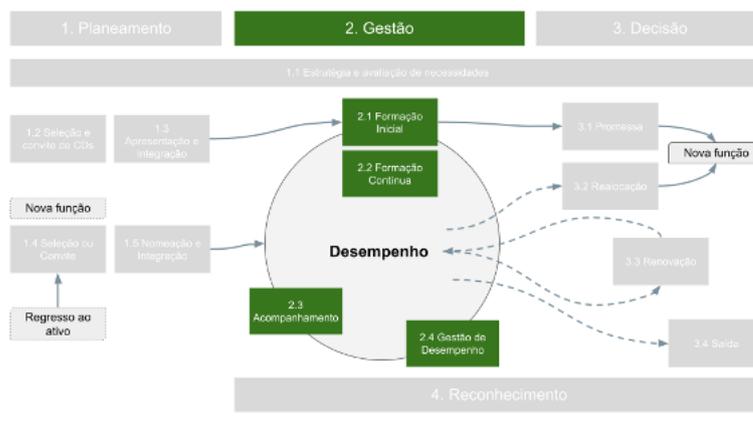


Figura 4 | Etapas da fase de Gestão do Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo

4.2.1. FORMAÇÃO INICIAL

[41] A Formação Inicial constitui a formação básica e necessária à investidura como Dirigente. A finalidade da Formação Inicial é capacitar os Candidatos a Dirigente para o desempenho da missão a que se comprometem pela Promessa de Dirigente.

[42] Dada a natureza particular e específica da missão do Escutismo, as oportunidades formativas relacionadas com a Formação Inicial serão proporcionadas por estruturas do Corpo Nacional de Escutas.

[43] A Formação Inicial para os Candidatos a Dirigente é um dos blocos base da estrutura do Sistema de Formação Adultos no Escutismo descrito neste documento (ver capítulo **5. SISTEMA DE FORMAÇÃO**).

4.2.2. FORMAÇÃO CONTÍNUA

[44] A Formação Contínua constitui a formação permanente para Dirigentes investidos. O voluntário adulto tem o dever de velar pela sua própria formação pessoal, comprometendo-se a tirar o maior proveito das ocasiões e oportunidades de formação que o Movimento Escutista põe à sua disposição, para que possa desempenhar eficazmente as funções que lhe são confiadas.

[45] As oportunidades formativas enquadradas na Formação Contínua podem ser geridas por estruturas do Corpo Nacional de Escutas ou entidades externas.

[46] A Formação Contínua é um dos blocos base da estrutura do Sistema de Formação Adultos no Escutismo descrito neste documento (ver capítulo **5 SISTEMA DE FORMAÇÃO**).

4.2.3. ACOMPANHAMENTO

[47] Cada Adulto deve receber apoio direto e adequado - técnico, educacional, material, moral ou pessoal - sempre que necessário para o capacitar a desempenhar o seu papel e função no Escutismo. Espera-se que os

voluntários adultos se sintam confortáveis com as suas responsabilidades, as desempenhem com eficiência e implementem com sucesso o Método Escutista. As estruturas do CNE têm as competências adequadas para levar a cabo o acompanhamento e apoio necessários; nos Agrupamentos essas competências estão confiadas aos Chefes de Agrupamento.

[48] Isto significa que cada Adulto deve ser incentivado, escutado, orientado e apoiado. Através de ações regulares pode ser fortalecida a sua motivação, modificado o seu comportamento, alterada a sua forma de abordar os problemas e superadas as suas dificuldades, identificando as oportunidades de formação e desenvolvimento necessárias.

4.2.4. GESTÃO DE DESEMPENHO

[49] É fundamental refletir sobre o desempenho de cada voluntário adulto para compreender o que foi alcançado. Para essa reflexão, é essencial entender como os voluntários adultos desenvolvem as suas responsabilidades e encontrar formas de os ajudar a alcançar uma maior autonomia no seu papel ou função.

[50] Este é um momento de reflexão sobre o que foi alcançado relativamente às responsabilidades que foram assumidas no momento da Promessa / Compromisso; é um passo de um processo contínuo, abrangente e natural, que estabelece expectativas (Compromisso), valoriza o Desempenho e identifica as necessidades de Formação e Acompanhamento do Dirigente.

[51] O compromisso do voluntário adulto assenta numa série de objetivos pré-estabelecidos; a gestão de desempenho deve considerar esses objetivos e a avaliação do seu cumprimento deve ser feita de forma construtiva, participada e transparente, entre pares, para que seja possível aprender com a experiência e desenvolver as competências necessárias.

[52] Deve ser realçado o papel de acompanhamento daqueles que gerem diretamente outros voluntários adultos e as suas equipas, enquanto facilitadores de processos, atuando como consultores em vez de implementar avaliações formais. A avaliação de desempenho deve concentrar-se no planeamento para o futuro e no apoio ao indivíduo.

[53] Promover a reflexão sobre o desempenho dos voluntários adultos e das equipas é essencial para melhorar o desempenho do Movimento.

[54] As linhas orientadoras para a Gestão de Desempenho serão desenvolvidas em documento autónomo.

4.3. FASE DE DECISÃO

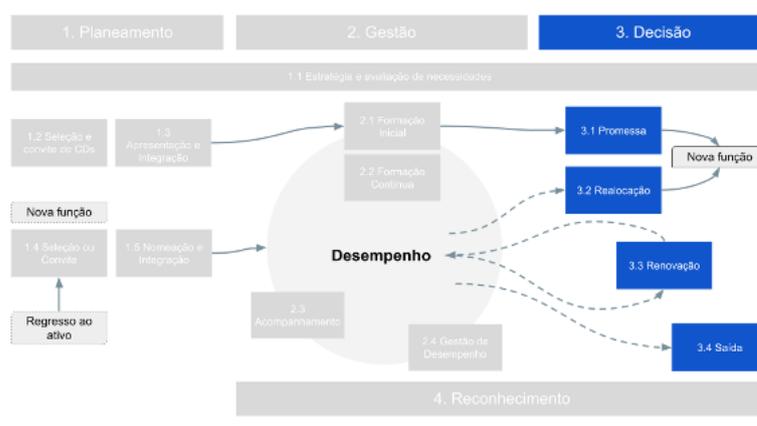


Figura 5 | Etapas da fase de Decisão do Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo

[55] A coordenação da gestão de voluntários adultos é da competência do nível Nacional. Não obstante, para garantir a mobilidade, a flexibilidade e a adequação às realidades locais, deve existir a descentralização de alguns processos e um limite temporal para todas as funções ou cargos. Isto pode ser alcançado através da promoção de trabalho cooperativo em rede, com o objetivo de fornecer mais flexibilidade e mais oportunidades de participação de todos os níveis.

[56] As decisões são baseadas em factos, com observações documentadas de forma adequada, e devem focar-se no desempenho do adulto nas suas funções ou cargos. O nível Nacional é responsável pelo desenvolvimento de práticas e procedimentos adequados e harmonizados.

4.3.1. PROMESSA

[

[57] A Promessa é o Ato solene, dotado de ritual próprio descrito em documento específico, através do qual, e a partir do qual, o Candidato a Dirigente assume plenamente os direitos, deveres e obrigações de Dirigente.

[58] A Promessa de Dirigente, ainda que a fórmula e ritual se assemelhem e inspirem na Promessa pela qual os jovens aderem ao ideal escutista no Corpo Nacional de Escutas, diferencia-se substancialmente desta por englobar a dimensão educativa.

[59] Com a realização da Promessa, os novos Dirigentes iniciarão forçosamente uma nova função.

4.3.2. REALOCAÇÃO

[60] A realocação de Dirigentes, por decisão pessoal ou por via de uma eleição, para nova função ou cargo no Escutismo deve ser utilizada como um meio de atualizar as equipas, como uma oportunidade de desenvolvimento para o adulto ou como uma tentativa de encontrar uma função ou cargo mais adequados à sua aptidão: habilidades, talentos ou nível de comprometimento.

[61] A realocação de um adulto para uma nova função ou cargo ocorre após uma avaliação, satisfatória ou não, ou após uma decisão pessoal.

4.3.3. RENOVAÇÃO

[62] A renovação da função de um adulto ocorre após reflexão com a pessoa ou equipa responsável pelo seu acompanhamento (geralmente o líder da equipa).

[63] O nível Nacional deverá apoiar e formar os Dirigentes responsáveis pelos processos de avaliação, por forma a habilitá-los convenientemente.

4.3.4. SAÍDA

[

64] Em algumas circunstâncias, a saída pode ser a melhor opção para o Adulto e/ou para o CNE. A saída de um adulto pode ocorrer porque:

- O adulto tomou a decisão voluntariamente (por exemplo: deseja fazer outras coisas ou não se considera adequado para um papel no escutismo)
- A Associação e/ou o adulto responsável pelo acompanhamento e avaliação determinam que existem não conformidades importantes, de acordo com os critérios e procedimentos definidos em Regulamento de Justiça e Disciplina

4.4. FASE DE RECONHECIMENTO

[65] A singularidade do escutismo é a sua maior vantagem quando se trata de recrutar e reter voluntários adultos. A importância de criar oportunidades para que os voluntários adultos sejam reconhecidos pelas suas contribuições ao Escutismo, em funções ou cargos voluntários, não deve ser subestimada. Por "reconhecimento", entende-se os processos informais e formais, adaptados às necessidades individuais do adulto.

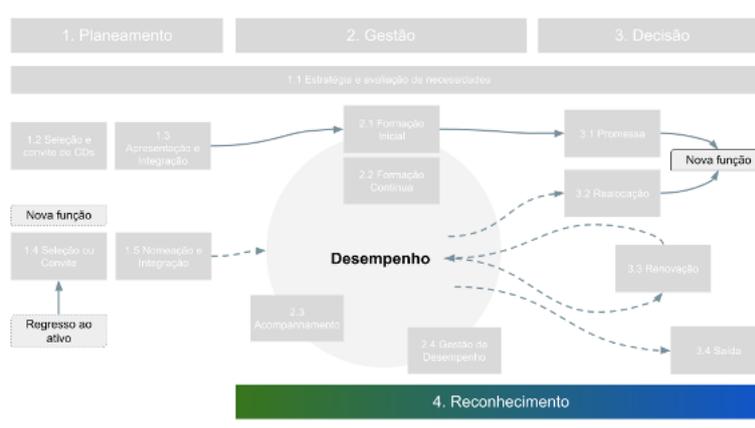


Figura 6 | Fase de Reconhecimento do Ciclo de Vida do Adulto no Escutismo

[66] O reconhecimento informal não requer regulamentos ou normas especiais. Este tipo de reconhecimento pode ser usado sempre que haja oportunidade de reconhecer os contributos de indivíduos, equipas ou grupos de trabalho. Deve ser comunicada regularmente, a voluntários e profissionais, a nossa gratidão por uma tarefa bem executada. O reconhecimento deve ser justo, significativo e motivador para o adulto, devendo servir para dar testemunho dos valores e compromisso do Escutismo.

[67] O sistema formal de reconhecimento de todos os voluntários adultos está descrito nos regulamentos e normas da Associação. O reconhecimento no Escutismo baseia-se no desempenho e competência demonstrados, sendo fundamental para aumentar o envolvimento dos seus associados, procurando relevar o seu compromisso e aperfeiçoamento contínuo, levando a uma permanência mais frutuosa no movimento. O reconhecimento não é baseado em prémios e, principalmente, não é material.

[68] O reconhecimento da formação processar-se-á de acordo com um conjunto de normas e critérios definidos pela Junta Central, cuja aplicação lhe compete, podendo ser delegada. Os certificados de qualificação devem ser emitidos com base na competência demonstrada e atualmente usada, indicando claramente os resultados da formação e da aprendizagem alcançada.

[69] Os Certificados referentes à presença e/ou conclusão de cursos ou quaisquer outras atividades de âmbito formativo devem ser emitidos, validados e registados preferencialmente no nível responsável pela sua implementação. A formação externa deve ser igualmente validada e registada.

Insígnia de Madeira

[70] A insígnia de Madeira é usada como reconhecimento da conclusão de formação específica, atribuída pelo nível Nacional e obedecendo a normas específicas da OMME/WOSM. O uso da insígnia de Madeira é recomendado como sinal de unidade do Movimento.

5. SISTEMA DE FORMAÇÃO

5.1. PRINCÍPIOS BASE

[71] O Sistema de Formação do Corpo Nacional de Escutas constitui o corpus de passos e oportunidades de formação que o Corpo Nacional de Escutas estabelece para os voluntários adultos que voluntariamente se disponibilizaram para o integrar como Adulto no Escutismo. Este, pretende constituir-se como fator de harmonização de conhecimentos e elemento de capacitação organizacional e funcional, como também agente de desenvolvimento pessoal dos próprios voluntários adultos no Escutismo, assente em três vertentes: Conhecimentos, Competências e Atitudes.

[72] O Sistema de Formação de Adultos no Escutismo (SFAE) pretende ser um processo de formação centrado na aprendizagem do Formando. As metodologias de aprendizagem devem propiciar o desenvolvimento não só de competências específicas, mas também de capacidades e competências transversais, como: a liderança, o aprender a pensar e o espírito crítico, as capacidades de comunicação, a capacidade para analisar situações e resolver problemas, a integração em equipa, a adaptação à mudança, a inovação ou a resiliência. Neste sistema, o papel do Formador/Tutor vai além do espaço físico da formação e passa a assumir funções de orientador, de apoio e de suporte, de forma cúmplice e presente ao longo de todo o processo.

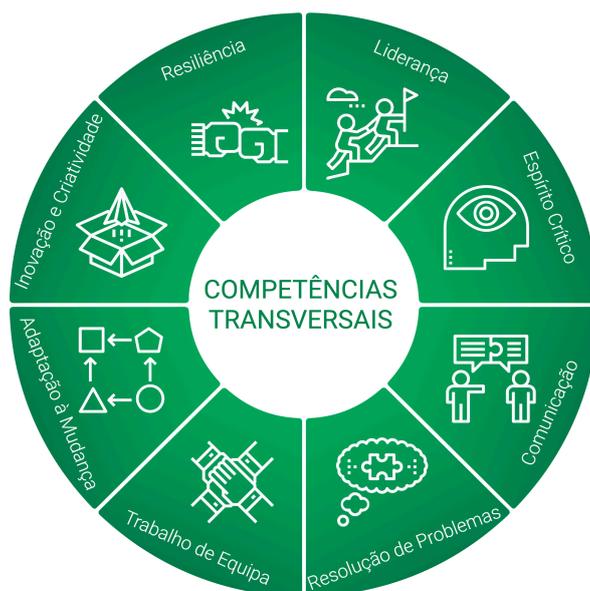


Figura 5 | A Formação como fator de valorização pessoal e de promoção do desenvolvimento de capacidades e competências transversais (ícones: image: Flaticon.com)

[73] O SFAE pretende ser um sistema de formação simples, flexível e adaptado às necessidades de cada formando, o qual pressupõe a aplicação de um modelo modular de formação ou um modelo baseado no Método Escutista, considerando os objetivos específicos de cada formação.

[74] Assim, o SFAE do Corpo Nacional de Escutas assenta sobre os seguintes Princípios-Base:

1. Formação Personalizada

[75] A formação deve adequar-se, na medida do possível, às particularidades de cada formando, considerando o seu desenvolvimento pessoal e as necessidades específicas para o desempenho na função. O sistema deve reconhecer os conhecimentos e as competências previamente adquiridas por cada formando, de forma a valorizá-las e não o sobrecarregar com obrigatoriedade de formação desnecessária.

2. Formação Focada no Impacto junto dos Jovens

[76] A formação deve alicerçar-se nas necessidades da relação educativa adulto-jovem, facultando conhecimentos, permitindo desenvolver competências e estimulando atitudes dos formandos que sejam refletidas na sua ação junto dos jovens que acompanham, numa aplicação eficaz do Método Escutista.

3. Acompanhamento Personalizado

[77] Na formação devem estar presentes estratégias eficazes de tutoria que permitam um acompanhamento e aconselhamento personalizado dos formandos. Assim, a formação deve alicerçar-se numa lógica de

proximidade, que garanta uma melhor avaliação de necessidades de formação e de aconselhamento/encaminhamento dos formandos.

4. Flexibilidade

[78] A formação deve, em primeira instância, habilitar os formandos para a missão educativa que lhes compete exercer junto dos jovens. A flexibilização do Sistema é alcançada através da aplicação de modelos que se adequam aos objetivos específicos que se pretendem alcançar.

5.2. ESTRUTURA DO SISTEMA

[79] O Sistema de Formação dos Adultos no Escutismo encontra-se dividido em 2 blocos.

1. Formação Inicial

[80] O bloco de Formação Inicial constitui a formação básica e necessária à investidura como Dirigente, apresentando uma proposta de desenvolvimento pessoal destinada a todos os Candidatos a Dirigente, podendo ter - ou não - um percurso escutista anterior, e assenta nas vertentes: Pedagogia, Método Escutista, Adulto no Escutismo/Relação Educativa.

[81] O bloco de Formação Inicial está desenhado para ser vivido, normalmente, num período de dois anos escutistas sucessivos (máximo: três anos), sendo, de um modo geral, um ano de Discernimento e outro ano de Estágio.

[82] A finalidade da Formação Inicial é capacitar os Candidatos a Dirigente para o desempenho da missão a que se comprometem pela Promessa de Dirigente.

[83] As linhas orientadoras da Formação Inicial serão desenvolvidas em documento autónomo.

2. Formação Contínua

[84] O bloco de Formação Contínua constitui a formação permanente para Dirigentes investidos. Constitui uma proposta de desenvolvimento pessoal diferenciado e individualizado para todos os Dirigentes, tendo em conta a pluralidade de competências e experiências (adquiridas dentro e/ou fora da Associação), bem como as motivações diferenciadas dos formandos.

[85] A formação contínua tem de constituir uma preocupação de cada Dirigente, quer em termos da sua permanente adequação à missão educativa e à realidade das crianças e jovens, quer em termos do seu desenvolvimento pessoal, pelo que deve ser estimulada ao longo da sua vida, devendo proporcionar-se oportunidades formativas diversificadas e de curta duração que a permitam.

Percursos formativos

[86] Por forma a atender às necessidades funcionais da Associação, existem Percursos Formativos para os Dirigentes, adequados para aperfeiçoar o desempenho nas missões que lhes são confiadas. A formação contínua contempla:

- **Percursos de Educadores** | Fundamentais para a prossecução da missão educativa; conferem o direito à utilização da Insígnia de Madeira (2 contas)
- **Percursos de Formadores** | Asseguram o Sistema de Formação; conferem o direito à utilização da Insígnia de Madeira (3 contas para os formadores e 4 contas para os diretores de formação)
- **Percursos de Gestores** | Garantem o governo da Associação

[87] As oportunidades formativas propostas na Formação Contínua são complementadas por formação monográfica adicional (que responda a necessidades e interesses particulares de cada formando), a qual pode ser obtida interna ou externamente.

[88] As linhas orientadoras da Formação Contínua serão desenvolvidas em documento autónomo.

5.3. ÁREAS DE FORMAÇÃO

[89] Preveem-se as seguintes áreas de formação:

- AEF | **Educação para a Fé**
- AFM | **Formação**
- AGT | **Gestão**
- PED | **Pedagógica**
- ARA | **Recursos de Animação**
- ART | **Recursos Técnicos**
- SBE | **Segurança e bem-estar**

5.4. INTERVENIENTES DE FORMAÇÃO

[90] Os intervenientes na formação compreendem todos os adultos presentes ou com um papel no processo de formação. A oferta de formação está baseada em intervenientes responsáveis pela sua animação (agentes formativos) ou pela sua organização e promoção (agentes de gestão).

Formandos

[91] Os principais intervenientes na formação são os formandos e é em virtude das necessidades e das potencialidades destes que todo o processo formativo se deve orientar e desenvolver.

- Candidatos a Dirigente
- Dirigentes

Agentes Formativos

[92] São todos aqueles que, de alguma maneira, assumem responsabilidades na planificação, desenvolvimento, acompanhamento e/ou avaliação de qualquer oportunidade formativa.

- Equipa de Animação

- Tutores
- Formadores
- Diretores de Formação

Agentes de Gestão

[93] Têm a responsabilidade quanto à gestão do Sistema de Formação.

- Direção de Agrupamento
- Chefe de Agrupamento
- Junta Regional
- Junta Central

6. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

[94] A Política **Adultos no Escutismo** entra em vigor logo após a sua aprovação.

[95] O documento **Adultos no Escutismo - Política Nacional** substitui os documentos: **Adultos no Escutismo** e **Sistema de Formação de Adultos no Escutismo**, (documentos aprovados no Conselho Nacional de Representantes de 24 e 25 de novembro de 2012, completados e retificados no Conselho Nacional Plenário de 25 de maio de 2013)

[96] De forma transitória, até à publicação das linhas orientadoras dos vários momentos de formação em documentos autónomos, de acordo com esta proposta, mantém-se em vigor o descrito no documento **Sistema de Formação de Adultos no Escutismo**.

ANEXO 01| Perfil do Candidato a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas

O Candidato a Dirigente é um adulto que, depois de acolhido por uma estrutura local do CNE, faz um percurso formativo adequado, previsto em regulamentação aplicável, visando tornar-se Dirigente.

Constituem requisitos para se ser Candidato a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas os seguintes:

(i) Idade

A idade mínima para admissão como Candidato a Dirigente no Corpo Nacional de Escutas é de 20 anos

(ii) Capacidade

- Ter a saúde, disponibilidade e o tempo suficiente para assumir e concretizar com eficiência e eficácia as responsabilidades que lhe serão confiadas
- Não sofrer de deficiência mental, nem de doença mental incapacitante do estabelecimento de uma relação educativa ou da assunção plena de responsabilidades

(iii) Habilitações

Possuir a escolaridade obrigatória exigida ao tempo em que frequentava o sistema de ensino

(iv) Conhecimentos

- Conhecer a Lei do Escuta e os Princípios do Corpo Nacional de Escutas
- Conhecer a Missão do Escutismo
- Conhecer a Proposta Educativa do Corpo Nacional de Escutas

(v) Competências

Demonstrar maturidade, em especial no que diz respeito à retidão de caráter, ao desenvolvimento emocional, à integração social, às relações entre ambos os sexos, ao diálogo intergeracional, à convivência intercultural, à capacidade de atuar e formar equipa com os seus pares, e ao relacionamento com as crianças e os jovens

(vi) Atitudes

- Ter bom comportamento moral e cívico*
- Professar e praticar a fé católica, dando dela testemunho coerente*
- Cumprir os Estatutos e Regulamentos do CNE
- Velar pela sua própria formação e desenvolvimento pessoal
- Mostrar respeito pela natureza e gosto pela vida ao ar livre
- Dar testemunho de serviço desinteressado
- Esforçar-se por ser exemplo e modelo de vida
- Identificar-se com a Proposta Educativa do CNE
- Estar comprometido com a atualização contínua dos conhecimentos, competências e atitudes necessárias ao desempenho da sua missão no Corpo Nacional de Escutas
- Demonstrar uma atitude intelectual construtiva e criativa

* De verificação prévia.

O Dirigente é um adulto que, depois de recrutado por uma estrutura local do CNE e de ter realizado um percurso formativo, previsto em regulamentação aplicável, enquanto Candidato a Dirigente, e no qual demonstrou reunir as condições específicas e os conhecimentos, competências e atitudes adequados à função de adulto na relação educativa direta com as crianças e jovens, realizou a sua Promessa de Dirigente.

Constituem requisitos específicos para se ser Dirigente no Corpo Nacional de Escutas, em acumulação - quando se aplique - com os estatuídos para os Candidatos a Dirigente, os seguintes:

(i) Formação

Realizar com aproveitamento o percurso formativo previsto para ser Dirigente no Corpo Nacional de Escutas

(ii) Compromisso

Assumir e viver, no quadro dos compromissos que o Corpo Nacional de Escutas propõe, a missão de educador pedagógico do Corpo Nacional de Escutas, nas funções que lhe forem atribuídas, e a sua missão eclesial de evangelização, em cumprimento do sacerdócio batismal

(iii) Conhecimentos

- Conhecer o Programa Educativo do Corpo Nacional de Escutas
- Possuir uma formação cristã católica que lhe permita uma vivência da fé esclarecida e esclarecedora

(iv) Competências

Manifestar as competências pessoais, definidas em documento específico, propícias e adequadas à missão de educador, em termos de aplicação do método escutista e participação na vida da associação, de acordo com o cargo ou a função que desempenha.

(v) Atitudes

- Demonstrar fidelidade aos Princípios e valores do Corpo Nacional de Escutas
- Ter intenção educativa e mostrar-se comprometido com a prossecução da finalidade educativa do Corpo Nacional de Escutas
- Promover a segurança e bem-estar em todas as dimensões da ação educativa
- Manter uma postura pró-ativa no que concerne à sua formação pessoal
- Viver segundo a fé da Igreja, dando dela testemunho coerente

ANEXO 02 | Direitos e Deveres dos Dirigentes e Candidatos a Dirigente do Corpo Nacional de Escutas

DIRIGENTES (REGULAMENTO GERAL)

DIREITOS

- a) ter acesso à informação sobre a vida do CNE e do movimento escutista internacional
- b) participar nas atividades do CNE, incluindo ações de formação que os auxiliem a desempenhar as obrigações da missão que lhes é confiada
- c) participar nas decisões do CNE
- d) eleger e ser eleito para cargos no CNE
- e) ser nomeado para o exercício de funções fixas ou flexíveis no CNE
- f) utilizar os serviços oferecidos pelo CNE
- g) utilizar o cartão de filiação do CNE e a “Carta Internacional”
- h) exercer o direito de petição aos órgãos do CNE

DEVERES

- i) assumir e viver a missão de educador do CNE como tarefa eclesial de evangelização, em cumprimento do seu sacerdócio batismal, e sendo exemplo de vivência cristã da Lei do Escuta e dos Princípios do CNE
- j) participar na prossecução das finalidades educativas do CNE
- k) desempenhar os cargos para os quais tenha sido eleito e as funções para que tenha aceite nomeação
- l) cumprir fielmente os Estatutos e Regulamentos do CNE
- m) contribuir para a boa reputação do CNE e procurar alargar o seu âmbito de benéfica influência
- n) satisfazer pontualmente os encargos legitimamente estabelecidos no CNE
- o) velar pela sua própria formação pessoal, comprometendo-se a tirar o maior proveito das ocasiões e oportunidades de formação que o Movimento Escutista põe à sua disposição, para que possa desempenhar eficazmente as funções que lhe são confiadas

CANDIDATOS A DIRIGENTE (REGULAMENTO GERAL)

Os adultos que, cumprindo os requisitos de admissão previstos em texto regulamentar próprio, se estão a preparar para serem dirigentes do CNE, designam-se candidatos a dirigente, tendo os direitos e deveres previstos no artigo 24º, n.ºs 3 e 4, com as devidas adaptações.

DIREITOS

- a) participar em atividades do CNE
- b) beneficiar da atividade editorial do CNE
- c) utilizar os serviços oferecidos pelo CNE
- d) usar o uniforme, de acordo com o respetivo regulamento

DEVERES

- i) preparar-se, de acordo com o Sistema de Progresso, para conscientemente fazer a Promessa
- j) participar nas atividades que lhe estão destinadas
- k) satisfazer pontualmente os encargos legitimamente estabelecidos no CNE