

Percurso de Gestor Local

Documento Orientador

Versão 2.0

outubro de 2024 | Secretaria Nacional dos Adultos



1. Enquadramento

A formação de adultos tem como principal objetivo fornecer meios para que os adultos cumpram da melhor forma a sua missão no Escutismo. Deste modo, durante o ciclo de vida do adulto no escutismo, este é convidado, numa lógica de desenvolvimento pessoal e num claro serviço àqueles que lhes são confiados, adquirir os conhecimentos, competências e atitudes necessárias para o exercício pleno da sua promessa. Uma das propostas ao dispor do adulto e que possibilita alcançar a eficácia, o compromisso e a motivação de liderança do adulto é o Percurso de Gestor Local (PGL).

Este percurso fornece as ferramentas adequadas, capacitando os dirigentes para um melhor desempenho das suas funções como Chefe de Agrupamento, promovendo de forma concreta o desenvolvimento pessoal e a aquisição de conhecimentos e técnicas adicionais. De um modo particular, o percurso de Gestor Local assenta essencialmente em três pilares: Conhecimentos (Gestão, Segurança e Bem-Estar), Competências (Pedagogia, Recursos Técnicos), Atitudes (Recursos de Animação, Educação para a Fé).

Deste modo, o conceito que sustenta o PGL baseia-se na natureza modular da formação contínua, onde o dirigente, de forma autónoma, consciente e responsável é parte ativa do seu percurso formativo, tanto do ponto de vista pessoal, como escutista ao longo do seu ciclo de vida no escutismo. Esta natureza preconiza oportunidades de escolha, de decisão e de aceitação, numa lógica estritamente pessoal e em função das necessidades de cada dirigente.

2. Finalidade

O PGL destina-se a capacitar os Chefes de Agrupamento e/ou Chefes de Agrupamento Adjuntos para desempenhar da melhor forma que puderem as obrigações da missão que lhes foi confiada.

O PGL, tem ainda como finalidade contribuir e reforçar as competências, conhecimentos e atitudes que se esperam de um chefe de agrupamento, no que diz respeito às diferentes áreas onde o seu papel é fundamental para a gestão e organização do agrupamento.

3. Objetivos

No final do PGL os formandos deverão estar capacitados para:

- a) Reconhecer a importância da função de Chefe de Agrupamento, nas suas diferentes dimensões;
- b) Conhecer qual o papel do Chefe de Agrupamento como principal agente de formação no Agrupamento, capacitando os mesmos com as ferramentas necessárias para a aplicação da Política Nacional de Adultos nos Agrupamentos;
- c) Elaborar Planos e Orçamentos, Relatórios e Contas, tendo em consideração que os mesmos reflitam de uma forma clara as necessidades para cada ano, bem como o resultado da atividade do ano anterior;
- d) Gerir administrativa e financeiramente o Agrupamento e uma Unidade para apoiar, sempre que seja necessário, os Chefes de Unidade nessa gestão;



- e) Preparar e dinamizar momentos comuns de vida em agrupamento, estabelecendo a relação com a mística e imaginário proposto no Programa Educativo do CNE e tendo em conta a realidade local;
- f) Coordenar a realização de atividades de agrupamento, estabelecendo tema, imaginário, objetivos, distribuição de tarefas e envolvendo todos os participantes;
- g) Conhecer os mecanismos (plataformas) disponíveis no CNE que auxiliam na vida regular dos agrupamentos;
- h) Representar o CNE na comunidade local, tendo presente o que se espera do escutismo na sua dimensão local e comunitária.

4. Áreas e Sistema de Créditos

Propõe-se um modelo de formação contínua centrado no formando, que procura dar resposta formativa com base num (auto) diagnóstico das suas capacidades, a partir do qual pode organizar o(s) seu(s) percurso(s) de formação, para colmatar as necessidades de formação identificadas. Deste modo, no PGL todos os módulos de formação e atividades estão associados a uma de sete áreas definidas no Sistema de Formação de Adultos no Escutismo (SFAE). O PGL contempla um total de 22 créditos, distribuídos no seguinte modo:

- 8 créditos na área da Gestão (AGT)
- 5 créditos na área Pedagógica (PED)
- 3 créditos na área dos Recursos Técnicos (ART)
- 2 créditos na área dos Recursos de Animação (ARA)
- 2 créditos na área da Segurança e Bem-Estar (SBE)
- 1 créditos na área da Educação para a Fé (AEF)
- 1 crédito na área da Formação (AFM)

Adicionalmente aos 22 créditos serão considerados 4 créditos correspondentes à componente de Formação Prática em Gestão Local (8 horas)

Os formandos são ainda qualificados no “Encontro Inicial | Chefes de Agrupamento”, uma vez que os conteúdos abordados em diferentes módulos abordam exatamente a mesma temática e cumprem com os objetivos propostos.

5. Destinatários

O PGL destina-se a todos os dirigentes do CNE que são chamados a desempenhar funções de gestores locais, ou seja, chefes de agrupamento e/ou chefes de agrupamento adjuntos.

6. Condições de realização e Funcionamento

Os procedimentos administrativos e a gestão do PGL decorrerão exclusivamente na Plataforma Nacional de Gestão da Formação – Cordilheira, pelo que o presente documento não dispensa a leitura atenta dos respetivos Manuais de Apoio. Neste sentido, é da responsabilidade do promotor (Junta Regional) reunir as condições necessárias de modo a garantir, não só as melhores condições de trabalho para todos os participantes (Formadores e Formandos) como assegurar a



qualidade pedagógica e formativa do percurso. Para tal, é importante que o órgão promotor tenha presente os pontos a seguir referidos.

6.1. Abertura, Validação e Duração

É da competência do órgão promotor do PGL carregar toda a informação necessária e exigida para posterior validação pela Secretaria Nacional dos Adultos, condição *sine quon non* para a oficialização do PGL.

O pedido de abertura do PGL, junto da Secretaria Nacional dos Adultos, ocorre no 90º dia que antecede a Formação Prática em Gestão Local prevista no plano do PGL.

Considerando a natureza do PGL, não está previsto um período temporal para a sua realização. O dirigente, em função do seu plano de desenvolvimento pessoal e de formação, estabelecido em cada ciclo de vida no escutismo, realiza as ações de formação necessárias e exigidas no PGL de acordo com o seu ritmo, disponibilidade e interesse. No momento da abertura do PGL o dirigente avalia o seu currículo formativo e propõe-se, se assim o desejar, a participar nos momentos específicos definidos pelo promotor do PGL.

6.2. Número de participantes

O número máximo de formandos por momento formativo (presencial ou on-line) é de 32 elementos, com um mínimo não inferior a 8. No caso de se verificar um número superior, por força do sistema modular de formação contínua, as regiões devem criar os momentos formativos necessários de forma a satisfazer a procura.

No caso da formação em contexto prático o número de formandos poderá ser entre 12 a 32 formandos, sendo distribuídos por 3 a 4 grupos que representaram a direção de um agrupamento. No limite máximo são constituídas 4 direções de 8 formandos e no limite mínimo são constituídas 3 direções de 4 formandos.

6.3. Equipa de Formação

Compete ao Agente Promotor do Percurso (Junta Regional) nomear o Diretor de Percurso, sendo que este deverá ser Diretor de Formação pertencente ao Quadro Nacional de Formadores (QNF). A Equipa de formação será constituída por vários elementos com experiência reconhecida na gestão da vida de agrupamento e na Política Nacional de Adultos. Compete ainda à Equipa Permanente, a gestão do Percurso (sob a orientação do Diretor de percurso), no que diz respeito à organização das sessões de formação, ao controlo administrativo e financeiro e à comunicação com todos os agentes formativos envolvidos no percurso. Compete ao Diretor do Percurso escolher os restantes elementos da Equipa de Formação, tendo em conta os seguintes aspetos:

- A equipa permanente, idealmente, deve ser composta por mais 3 a 4 formadores (consoante o número de direções);
- Formadores pertencentes ao QNF do CNE para a dinamização de módulos específicos onde a sua participação faça a diferença no enriquecimento dos formandos. Em casos excecionais, podem ser convidados outros dirigentes ou formadores externos ao CNE.



7. Estrutura

O PGL é composto por um conjunto de onze (11) módulos de frequência obrigatória que constituem a Introdução à Gestão Local (IGL) e igualmente por um conjunto de onze (11) módulos que formam a componente de Formação Específica em Gestão Local (FEGL). Está previsto na estrutura do PGL a realização de um momento presencial, em sistema de patrulhas, e em contexto de simulacro de Formação Prática em Gestão Local (FPGL), onde o formando é convidado a pertencer a uma direção de agrupamento e a desempenhar tarefas como chefe ou elemento da direção de agrupamento.

Constitui ainda requisito para a conclusão do PGL a formação obrigatória na temática do Escutismo: Movimento Seguro (E:MS). A cada formando é solicitado, ainda, a elaboração de um plano de formação específico (PFE), de acordo com o perfil de chefe de agrupamento, em conjunto com o seu tutor. De um modo geral, a estrutura do PGL pode ser projetada de acordo com o seguinte esquema (ver anexo 1 para mais detalhes):



8. Conteúdos

8.1. Introdução à Gestão Local

Esta fase do PGL, denominada por Introdução à Gestão Local, constitui formação necessária e obrigatória onde são trabalhados os conceitos gerais da função de chefe de agrupamento. A dinamização dos diferentes módulos formativos deverá ser realizada de acordo com o plano de formação contínua de cada região e do plano de desenvolvimento pessoal e de formação de cada dirigente estabelecido em cada ciclo de vida do adulto no escutismo. A Introdução à Gestão Local é formada pelos seguintes módulos:

Módulo	Área	Tipo de Sessão
O Chefe de Agrupamento	Formação [AFM]	Presencial ou Online
Diversidade e Inclusão no Escutismo	Pedagógica [PED]	
Responsabilidade Civil e Criminal Documentos do CNE, Legislação e Seguros	Segurança e Bem-estar [SBE]	
O Escutismo e a Relação Local	Gestão [AGT]	



A Animação e Vivência da Fé e a Integração do Agrupamento na Comunidade Paroquial	Educação para a Fé [AEF]	
Liderança e Gestão de Conflitos	Pedagógica [PED]	
Escutismo e os Encarregados de Educação	Gestão [AGT]	
Comunicação e Imagem	Recursos Técnicos [ART]	
Protocolo I	Recursos Técnicos [ART]	
Instrumentos de Diagnóstico e Avaliação	Pedagógica [PED]	
As Oito Maravilhas do Método Escutista	Pedagógica [PED]	

8.2. Plano de Formação Específico

O Plano de Formação Específico consiste num plano de formação pessoal desenhado para assegurar ao dirigente o domínio das competências, constantes de um perfil pré-definido (matriz de competências), associadas e necessárias ao exercício do cargo de Chefe de Agrupamento (ver anexo 1). Este diagnóstico é realizado pelo dirigente com a colaboração do seu Tutor e deve estabelecer objetivos, metas concretas e a forma as atingir, designadamente através da frequência de oportunidades formativas formais, da formação através do exercício do cargo de Chefe de Agrupamento, e outras formas que se mostrem adequadas e exequíveis.

O exercício de tutoria revela-se de vital importância, não só para assegurar o acompanhamento do formando, mas também como garante do cumprimento dos objetivos e metas inicialmente traçadas. Neste sentido, sugere-se que o tutor seja um dirigente com sentido de missão e disposto a abraçar este desafio como oportunidade de crescimento pessoal, numa lógica de suporte educativo, proximidade e de colaboração entre pares. De modo concreto, o tutor deverá ser detentor de formação em gestão local podendo este ser local (agrupamento) ou regional. Compete ao órgão promotor (Junta Regional) nomear o tutor, e encontrar soluções adequadas no sentido de colmatar eventuais faltas de tutores.

A elaboração, registo e validação do plano de formação específico é condição precedente e obrigatória para a frequência da Formação Prática em Gestão Local. Para tal, este plano deve ser registado pelo formando no momento da manifestação de interesse em realizar o PGL (após aprovação em todos os módulos referentes à Introdução à Gestão Local). A validação, por parte do tutor, do PFE será realizada aquando da submissão do relatório final do formando. Resultante da elaboração do plano de formação específico, as oportunidades formativas podem constituir momentos de formação através dos quais é possível obter mais créditos nas diversas áreas definidas no SFAE.

Apesar de não haver um momento específico para o seu início/elaboração é aconselhável que este plano tenha em consideração as ofertas formativas decorrentes da formação específica pelo que seria desejável a sua elaboração no momento da tomada de decisão em realizar o PGL.

8.3. Formação Específica em Gestão Local (FEGL)

A formação específica em gestão local constitui a oportunidade formativa de trabalhar a especificidade da função de Chefe de Agrupamento através da frequência obrigatória de um



conjunto de onze (11) módulos. À semelhança da Introdução à Gestão Local, estes módulos podem ser realizados de acordo com o plano anual de formação de cada região e do plano de formação específico de cada dirigente estabelecido em cada ciclo de vida do adulto no escutismo. A Formação Específica em Gestão Local é formada pelos seguintes módulos:

Módulo	Área	Tipo de Sessão
Orçamento Anual e Relatório de Contas	Gestão [AGT]	Presencial ou Online
Recrutamento e Animação de Equipas de Adultos	Gestão [AGT]	
Gestão Administrativa, do Património e Recursos Financeiros	Gestão [AGT]	
Preparação e Animação de Reuniões e Conselhos	Recursos de Animação [ARA]	
Preparação e Animação de Tempos e Momentos Comuns em Agrupamento	Recursos de Animação [ARA]	
Plataforma Cordilheira Chefe de Agrupamento	ART.035	
SIIE Agrupamento e Elementos	Gestão [AGT]	Sessão Síncrona
SIIC Sistema Integrado de Informação de Contas	Gestão [AGT]	Sessão Síncrona
Prevenção e Segurança nas Atividades	Segurança e Bem-estar [SBE]	Presencial ou Online
Planeamento de Ação Local	Gestão [AGT]	
Critérios para a Preparação de Atividades Escutistas Sustentáveis	Pedagógica [PED]	

8.4. Formação Prática em Gestão Local (FPGL)

A Formação Prática em Gestão Local constitui uma oportunidade formativa em contexto prático de trabalhar as especificidades da função de Chefe de Agrupamento e as particularidades da direção de agrupamento. Este momento, com uma duração de um (1) dia, não é constituído por módulos de formação, mas por situações simuladas, ou não, típicas e vivenciadas em ambiente de direção de agrupamento, onde o formando é convidado a colocar em prática os conhecimentos adquiridos previamente. Deste modo, compete à direção do percurso preparar situações/ocorrências que possam traduzir o mais fiel possível a vivência “diária” de um chefe de agrupamento num contexto de direção de agrupamento. Sugere-se que as situações/ocorrências de índole prático possam abranger, não exclusivamente, os seguintes itens:

- SIIE e SIIC
- Gestão de Efetivos, Recrutamento e Diagnóstico Inicial
- Secretaria (Arquivos, Cartas, Ofícios, Memorandos, Atas, OSA)
- Gestão de Conflitos (Estudos de Caso)
- Reunião de Pais, Autoridades Locais e Eclesiásticas
- Planos e Orçamentos
- Angariação de fundos
- Planificação de atividades de agrupamento
- Reporte de ocorrências (E:MS)



A frequência deste momento formativo requer a aprovação obrigatória a todos os módulos exigidos nos momentos formativos referentes à Introdução à Gestão Local e à Formação Específica em Gestão Local.

É aconselhável a participação de todos os protagonistas do PGL (Diretor(es) de Percurso, Formadores e Tutores) uma vez que se trata do culminar de um processo não só de desenvolvimento pessoal como de compromisso e valorização comunitária numa clara assunção de responsabilidades vertidas na promessa escutista.

8.5. Trabalho Final e Relatório Final (formando)

O trabalho final corresponde à elaboração do Plano de Ação Local (PAL) do agrupamento para o ano escutista seguinte, sendo que nesse documento deverão estar evidenciados todos os aspetos apresentados nos diferentes momentos formativos. Para este trabalho final será sempre elaborado um roteiro para a sua execução, que será apresentado e explicado a todos os formandos, os objetivos e conteúdos a ter em conta, prazos de entrega e outros aspetos que a equipa de formação considere pertinentes para a realização do mesmo.

Além dos trabalhos e/ou atividades definidas pela direção do percurso e que servirão como elementos de avaliação do processo de aprendizagem, progresso e desenvolvimento pessoal do formando, é obrigatório a elaboração de um relatório final com uma avaliação, não só sobre o seu desempenho ao longo de toda a formação, como uma análise dos pontos fortes, fracos, constrangimentos e oportunidades do PGL.

O relatório deve igualmente refletir a pertinência, utilidade e aplicabilidade da formação, dificuldades sentidas, ganhos da aprendizagem e justificar as diferenças/divergências entre o que foi planeado e o executado. O relatório final deve englobar as técnicas e conhecimentos adquiridos ao longo do percurso, e que sejam de alguma forma úteis ao agrupamento em que o formando está inserido. Acresce ainda a obrigatoriedade de apresentar as atividades que desenvolveu, no âmbito da vivência no agrupamento (direção), enfatizando aspetos como descrição, concretização, avaliação e uma breve reflexão pessoal sobre as mesmas. O formando tem até 60 dias, após o término da Formação Prática em Gestão Local, para entregar o relatório ao seu tutor que submeterá à direção do PGL, via plataforma Cordilheira.

9. Avaliação e Relatório Final

9.1. Avaliação

Os momentos de avaliação são da responsabilidade do diretor de percurso e da equipa de formação, que devem coordenar as mesmas com o promotor (Junta Regional). No PGL, consoante os momentos e as ocasiões, devem ser aplicadas diferentes formas de avaliação, nomeadamente aquelas mais indicadas em ambiente de formação: avaliação de diagnóstico, de aprendizagem e de satisfação.



Os instrumentos de avaliação escolhidos devem, sempre que possível, aproximar os conteúdos da formação da realidade local, envolvendo a Chefia de agrupamento de origem, o Assistente de Agrupamento e o Tutor no acompanhamento das várias etapas. A escolha dos instrumentos de avaliação incumbe ao responsável pela avaliação de cada momento do PGL.

Os critérios de avaliação serão comuns para todos os percursos e constituem fatores de avaliação:

- Comportamento e atitudes condizentes com os valores do Evangelho;
- Assiduidade;
- Avaliação da equipa de formação (interesse, participação, etc.);
- Avaliações intercalares pelas equipas de formação;
- Relatório final;
- Parecer/avaliação final favorável dos tutores quanto ao desempenho na secção, na dinâmica do agrupamento e vida da associação.

9.2. Relatório Final

Compete ao diretor de percurso elaborar o relatório final no prazo máximo de 60 dias após o término previsto para o encerramento do PGL. Este relatório, submetido na Cordilheira, é obrigatório para a conclusão do percurso e deve estar estruturado de acordo com as normas em vigor estabelecidas pela SNA, bem como nele devem ser indicados os participantes Qualificados e os Não Qualificados, com indicação do motivo de não qualificação.

Será permitido uma adenda ao relatório, com a prazo máximo de 30 dias após entrega do relatório final, para situações devidamente justificadas e referenciadas no relatório final.

10. Homologação e Qualificação/Certificação

Os formandos que concluírem o PGL com participação em todos os momentos formativos e que tenham realizado os trabalhos obrigatórios exigidos pela direção do percurso são considerados qualificados. No caso de haver formandos que não tenham concluído, em tempo definido pela direção do percurso, os trabalhos solicitados serão considerados não qualificados. Estes formandos poderão completar a sua formação noutra PGL.

O PGL será homologado após encerramento deste na plataforma da cordilheira pelo diretor do percurso e posterior validação do relatório final pela SNA.

11. Validade dos Módulos de Formação

Considerando a natureza modular do PGL e as premissas associadas à formação contínua, numa lógica de valorização pessoal decorrente de um plano de formação pessoal, é estabelecido um período de 3 ciclos de formação contínua (6 anos) como validade dos módulos de formação associados ao PE, a contar a partir do ciclo no qual este se insere.

12. Considerações Finais



A natureza modular e os princípios subjacentes à formação contínua, permite dotar o PGL com tantos graus de liberdade como aqueles definidos no plano de formação específico do dirigente e de acordo com o ciclo de vida do adulto no escutismo.

Deste modo, o PGL pode ser encarado seguindo a estrutura apresentada, como de uma forma mais flexível, em que o dirigente vai realizando o seu processo de aprendizagem (frequência de módulos) necessários à conclusão do PGL de acordo com o seu livre-arbítrio. No entanto, ressalva-se a obrigatoriedade de apresentar o PFE (ver ponto 8.2) e a inscrição na formação prática em gestão local dentro do período de vigência do PGL definida pelo promotor.

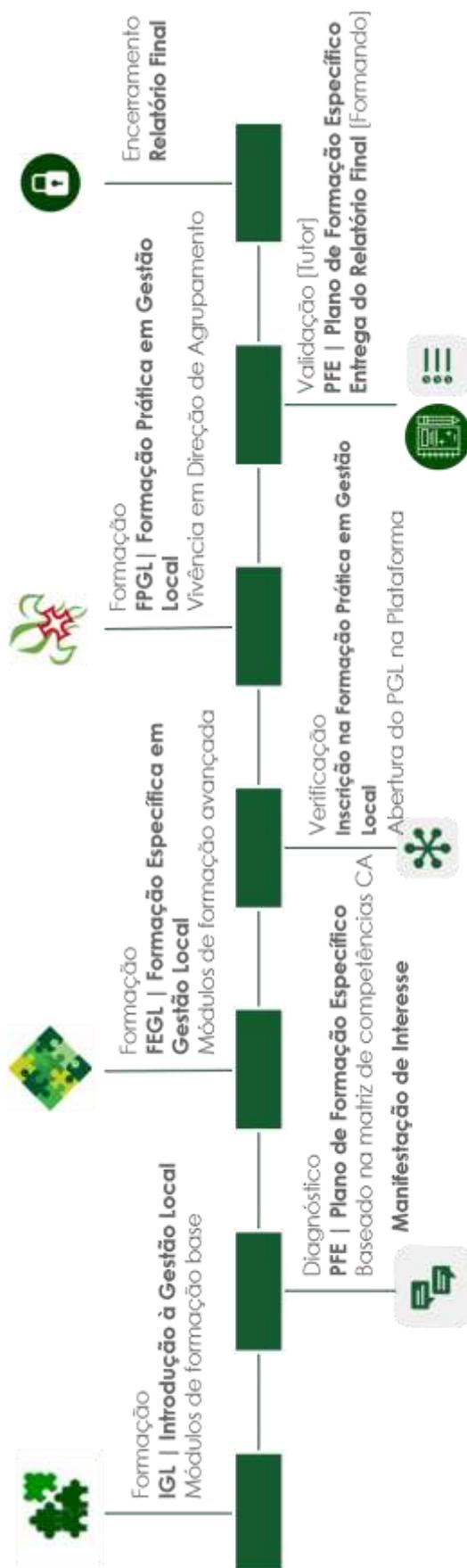
Acresce salientar a possibilidade da realização dos vários elementos formativos que constituem o PGL noutras regiões, tal como previsto no SFAE.



ANEXOS



Anexo 1 | ESQUEMATIZAÇÃO DO PERCURSO DE EDUCADOR





Anexo 2 | MATRIZ DE COMPETÊNCIAS DE CHEFE DE AGRUPAMENTO

O presente Perfil de Competências de Chefe de Agrupamento, baseado numa Matriz de Competências, consiste no conjunto de características que se consideram dever definir um Chefe de Agrupamento do Corpo Nacional de Escutas em diversos âmbitos organizados segundo seis áreas – desenvolvimento pessoal, gestão, organização, interação pessoal, sentido institucional e comunicação. O Perfil de Competências do Chefe de Agrupamento do Corpo Nacional de Escutas corresponde ao seguinte:

	PERFIL DE DIRIGENTE	PERFIL DE CHEFE DE AGRUPAMENTO
DESENVOLVIMENTO PESSOAL	Nível	Nível
1. Autocrítica	3	4
2. Aperfeiçoamento	3	4
3. Abertura	3	4
4. Iniciativa	2	3
5. Inovação	1	2
6. Flexibilidade	2	3
7. Adaptabilidade	2	3
GESTÃO	Nível	Nível
8. Resolução	2	3
9. Liderança (Jovens)	3	2
10. Liderança (Adultos)	1	3
11. Decisão	2	3
12. Enfoque	1	2
ORGANIZAÇÃO	Nível	Nível
13. Análise	1	2
14. Planeamento e definição de objetivos	1	2
15. Concretização	1	2
INTERAÇÃO PESSOAL	Nível	Nível
16. Diálogo	2	3
17. Equipa	2	4
18. Empoderamento (Jovens)	1	2
19. Mentorização (Adultos)	1	3
20. Argumentação	2	3
SENTIDO INSTITUCIONAL	Nível	Nível
21. Identificação	2	3
22. Consciência	3	3
23. Sentido (Corpo)	2	3
24. Sentido (Missão)	1	3
COMUNICAÇÃO	Nível	Nível
25. Oralidade (Jovens)	2	2
26. Oralidade (Adultos)	2	3
27. Representação	1	2
28. Escrita	1	2

