

O VOLUNTARIADO ESCOTEIRO



E SEU IMPACTO NO ADULTO
VOLUNTÁRIO

DIRETORIA EXECUTIVA NACIONAL

Rafael Rocha de Macedo

Cristine Ritt

Roberlei Beneduzi

Carla Neves

Celso Menezes

Márcio Albuquerque

Sérgio Marangoni

Paula Acirón

Lidia Ikuta

COLABORAÇÃO

Equipe Nacional de Competências

DESENVOLVIMENTO

Lola Maringoni Guimarães

Marcos Clayton Fernandes Pessoa

Simoni Aparecida Santana

REVISÃO

Rodrigo Robleno

DIAGRAMAÇÃO

Angelica Maciel Buch

COORDENAÇÃO

Marcos Ramacciato

Marjorie Friedrich

Vitor Augusto Gay



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor

ÍNDICE

04.

INTRODUÇÃO

05.

TRABALHO VOLUNTÁRIO

09.

ESCOTISMO COMO VOLUNTARIADO

14.

A POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS
NO MOVIMENTO ESCOTEIRO

20.

PESQUISAS MUNDIAIS SOBRE O
IMPACTO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

22.

OBJETIVO GERAL

24.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

26.

JUSTIFICATIVA

30.

METODOLOGIA

32.

O QUE INVESTIGAR NO QUESTIONÁRIO?

36.

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO



O presente trabalho tem como proposta discorrer sobre as atividades dos adultos voluntários dos Escoteiros do Brasil, ressaltando seus interesses, disponibilidades, habilidades e comprometimento em atuar em um programa de educação não formal pautado no Método Escoteiro.

Através de uma pesquisa de âmbito nacional, conforme metodologia e cronograma adequados, pretende-se analisar e avaliar o impacto da prática voluntária, definida pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro e pela Política Nacional do Programa Educativo da UEB conforme os Princípios e Propósitos do Movimento Escoteiro, e indicar como essa prática pode contribuir com o desenvolvimento de competências dos voluntários em seu contexto pessoal e profissional.

1 TRABALHO VOLUNTÁRIO



TRABALHO VOLUNTÁRIO

O conceito de trabalho vem sendo pesquisado e analisado por aspectos diversos devido a importância do tema e pela preocupação em relação ao desempenho das pessoas nas organizações, com o propósito de torná-las mais eficazes e eficientes e também mais realizadas nas questões pessoais e não apenas nos resultados institucionais.

Morin (2002) estabelece, de forma bastante relevante, que para um trabalho ter sentido é necessário ser feito de maneira eficiente e gerar resultados; ser intrinsecamente satisfatório, ser moralmente aceitável, garantindo a segurança, a autonomia e mantendo as pessoas ocupadas. Para Caldana (2012) o trabalho representa um valor importante na vida das pessoas, exercendo influências sociais, econômicas e culturais.

Dejours (2011) postula que o sentido do trabalho é construído pelo trabalhador e

pode ser positivo/prazer ou negativo/sofrimento de acordo com as características das tarefas realizadas, a organização, e as diferenças individuais. O sentido do trabalho diz respeito àquilo que o sujeito lhe atribui, faz ressonância com as experiências passadas e expectativas futuras, pode ser reconhecido como uma tarefa útil e com objetivo, variando de um sujeito para outro de acordo com suas necessidades em diferentes fases da vida.

Cavalcante (2019) define que trabalho pode ser entendido como uma atividade física, intelectual ou social, no que se refere a interação com o meio. Um meio de satisfação, de subsistência, de autorrealização, e de obter status, poder e identidade. Ao identificar-se com a tarefa sente-se realizado, reconhecido e satisfeito com a execução. O que facilita desenvolver habilidades, competências e inserção em grupos formais e informais.

Ao longo da história, vem ocorrendo uma insatisfação generalizada nos ambientes organizacionais resultantes da impossibilidade de o indivíduo desenvolver suas aptidões (FERRAZ, 2010) devido às limitações socioculturais, o que aflige



o homem contemporâneo em seu afã de buscar um pouco de felicidade.

As mudanças socioeconômicas ocorridas nas últimas 40 décadas, acarretaram o aumento do índice de desemprego, redução dos postos de trabalho e crescente exigência de qualificação por parte do trabalhador, o que limita as escolhas e o investimento em capacitação.

Nesse contexto, as pessoas buscam outros espaços para a atuação e o exercício das práticas sociais, fazendo crescer movimentos que satisfaçam as necessidades que o trabalho remunerado deixou de suprir. A atuação voluntária parece preencher tais lacunas, permitindo àqueles que se envolvem nesse movimento encontrarem diversos níveis de satisfação de suas necessidades individuais (SANTANA, 2019).

Em diversos países, estudos buscam identificar as motivações para a inserção em atividades voluntárias, sendo as mais recorrentes:

- (a) valores pessoais;
- (b) autoconhecimento;
- (c) autodesenvolvimento;
- (d) melhoria da autoestima;
- (e) preocupações com a comunidade.

Partindo do pressuposto que as pessoas formam sua autoimagem, em parte, tendo seu grupo social como referência, Boezeman e Ellemers (2008) apontam a necessidade de investimento em programas de suporte e desenvolvimento do trabalho voluntário, para atrair e consolidar a atuação dos mesmos. A identificação das concepções do próprio voluntário deve ser considerada pelos programas institucionais, já que a escolha pelos grupos ou instituições leva em conta aspectos que

contribuam positivamente para seu bem-estar e desenvolvimento profissional.

Selli, em 2008, descreve como a realização da atividade voluntária atua para aliviar as tensões determinadas pelo sistema do trabalho formal, sem, contudo, se contrapor ou alterar tal sistema. As razões alegadas, fundamentando a ideia de ser o voluntário o maior beneficiado do trabalho por ele realizado, estão relacionadas ao aprendizado de novas habilidades e competências, à superação de si mesmo, ao redimensionamento do cotidiano e ao encontro com a própria humanidade. O contato, a convivência e a participação na vida do outro, desperta a sensibilidade humana no voluntário e, em uma relação de permuta entre as pessoas, a cooperação é própria da condição humana. A interpretação sobre o voluntário ser o maior beneficiado está relacionada ao fato de o voluntariado buscar condições para uma existência digna e verdadeiramente humana.

Nesse contexto, o trabalho voluntário expressa uma exigência no plano da realização pessoal, caracterizado como um lugar de refúgio e um espaço para encontrar motivos para viver com maior intensidade e conferir um sentido útil à existência. E os benefícios coletivos do trabalho voluntário, as motivações, traduzem um comprometimento com a transformação e bem-estar social.

A diferença entre o Brasil e os Estados Unidos no que se refere ao voluntariado é que, na sociedade estadunidense, os estudos sobre voluntariado são mais frequentes e as ações voluntárias são facilitadas pela existência de organizações e canais de acesso estruturados. Há também um estímulo ao reconhecimento social e apoio aos voluntários, o que reforça a autoestima e o sentimento de gratificação dos mesmos.

As Cartas do Brasil, escritas pelo padre Manoel da Nóbrega, constituem os

primeiros registros de atividade voluntária organizada. Os tipos mais antigos de organizações da sociedade civil, surgidos no período colonial, estavam voltados para a assistência social, com destaque para os orfanatos, ligados à Igreja Católica, e para as Santas Casas de Misericórdia, que desde meados do século XVI prestam atendimento hospitalar filantrópico à população.

Um novo padrão de voluntariado começou a surgir a partir da década de 1990 no Brasil; a ênfase passou a ser a educação, capacitação profissional, preservação ambiental, promoção da ética na política e nos negócios, cultura e defesa de direitos. Esse novo voluntário não busca apenas a mudança por meio de mobilizações e debates, ele age e busca promover as mudanças que lhe são possíveis, reivindicando políticas públicas para sua área de atuação (Corullón & Medeiros Filho, 2002).

À medida que o terceiro setor estabelece alianças estratégicas com o primeiro e com o segundo setor, surge uma concorrência entre as próprias organizações não lucrativas, cada uma buscando um lugar de destaque para ser competitiva e obter financiamentos. Essa concorrência entre as ONGs faz surgir um movimento de profissionalização e, com isso, emerge a necessidade de estruturação do trabalho voluntário nessas organizações.

Os voluntários que têm chegado às instituições do terceiro setor apresentam uma diversidade de perfis que vão, desde pessoas interessadas em auxiliar nas atividades rotineiras da instituição, até pessoas que possuem projetos próprios, tendo como foco a demanda atendida. Essa gama de possibilidades faz com que seja importante, mais do que uma gestão racional e eficaz, uma organização do trabalho que tenha a preocupação de preservar e potencializar a diversidade existente no conjunto de voluntários, fomentando o

comprometimento e a visão crítica.

O voluntário se beneficia de sua ação, seja de maneira espiritual, afetiva, política ou ideológica. E a organização que apoia e recebe essa força de trabalho também se beneficia, melhorando sua coesão social, diretamente ligada à questão da responsabilidade social, conforme Beckhauser e Domingues (2017). No entanto, o trabalho voluntário, embora seja uma ação espontânea e gratuita, não dispensa regras, planejamento e organização.



2

ESCOTISMO COMO VOLUNTARIADO



ESCOTISMO COMO VOLUNTA- RIADO

O plano de metas atual - Skills for Life (Habilidades para a vida), para o período de 2018 a 2022, é uma política que, entre outras ações, apoia e capacita voluntários que tornam o escotismo uma realidade. É uma proposta para unir comunidades e contribuir para uma sociedade melhor, mas acima de tudo, é uma estratégia para desenvolver nos jovens as melhores habilidades, um suporte para o melhor futuro possível.

Continuando a fechar as lacunas entre pessoas e gerações, construindo comunidades mais fortes, mais felizes e mais coesas, o Escotismo aproxima as pessoas, oferece experiências compartilhadas e permite conhecer pessoas de diferentes origens, promovendo a compreensão mútua e construindo amizades, o caráter, as habilidades práticas de empregabilidade que os jovens levarão consigo até a idade adulta, ajudando-os a ter sucesso.

O Escritório Mundial na Região Europeia desenvolveu um documento, em 2007, com objetivo de destacar o papel importante que o Escotismo pode desempenhar como organização líder no setor voluntário. O Euro.Scout.Doc destina-se a quem trabalha principalmente no nível nacional com a preocupação de garantir que o Escotismo continue a desempenhar um papel de liderança no setor voluntário. Esse documento procura fornecer pensamentos sobre como o Escotismo pode ajudar a definir o valor social do voluntariado, descrevendo





os propósitos do Escotismo, definindo-o como a responsabilidade de fornecer um serviço necessário por compromisso pessoal, sem esperar recompensa ou compensação financeira equivalente. E, principalmente, refletir sobre a consciência de ser um voluntário adulto no programa de educação escoteira.

A publicação da Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME, que em inglês é WOSM) - Volunteering in Scouting – Adults in Scouting, de 2016, destaca que o escotismo age a favor de uma causa e para o benefício geral da sociedade em todas as partes da comunidade. Para isso, é necessário que o escotismo seja inclusivo, com propósito e permita o crescimento e desenvolvimento individual; duradouro, robusto e adaptável, reconhecendo a natureza dinâmica do movimento; mensurável, permitindo que o valor do voluntariado seja melhor compreendido.

O Escotismo é geralmente descrito como um “benefício triplo”, pois apresenta um efeito positivo na organização, no voluntário e na comunidade em geral.

Para alcançar sua missão, o Escotismo

depende de adultos competentes, preparados para oferecer seus serviços e dedicar seu tempo, energia, entusiasmo e comprometimento para contribuir com o desenvolvimento e a qualidade do Movimento.

De acordo com o princípio do “benefício triplo”, o voluntariado, através do Escotismo, demonstrou afetar diretamente e influenciar positivamente o desenvolvimento pessoal individual dos voluntários, permitindo, a estes, desenvolverem competências essenciais de liderança e outras habilidades para a vida que os capacitarão em suas atividades diárias, como fomentar a cooperação intercultural e intergeracional, o diálogo e a aprendizagem; fortalecer o senso de identidade e de pertencimento a uma comunidade; e aumentar as oportunidades de experimentar a participação na tomada de decisões e planejamento. Muitas dessas competências são valorizadas externamente, pois atendem às necessidades dos empregadores do setor público e privado.

Quando se trata de jovens adultos, por estarem em uma fase mais intensa de



desenvolvimento de suas vidas, os benefícios pessoais para os voluntários são ampliados. O desenvolvimento de habilidades transferíveis específicas, como trabalho em equipe, resolução de problemas e comunicação; a obtenção de novas habilidades técnicas ou práticas e um aumento real da confiança e da autoestima são alguns dos benefícios reais.

Assim, o voluntariado é uma oportunidade real e intensa de desenvolvimento pessoal e influencia no desenvolvimento de competências diretamente relevantes para a empregabilidade, fatores que se destacam como um grande diferencial para essa parte da população que está entrando no mercado de trabalho. Costuma-se citar que, pelo fato de um jovem ou idoso, à procura de emprego, ser ou ter sido escoteiro, aumenta suas chances e potencial de sucesso.

A comunidade em geral também se beneficia dos voluntários do Escotismo, isso se reflete de maneira prática pelo valor econômico do voluntariado, com base no comprometimento individual e disponibilidade e dedicação do seu tempo,

abrangendo atividades de treinamento e educação, bem como a administração e gerenciamento das estruturas da Associação e outras atividades de apoio realizadas. Mais importante, o voluntariado contribui para a socialização de jovens e adultos (construção de capital social), os apoia a se tornarem cidadãos ativos dispostos a fazer a diferença e contribui para o desenvolvimento de valores e atitudes compartilhados, entre eles a solidariedade social, inclusão social e relacionamento mútuo.

As atividades voluntárias do escotismo reúnem pessoas que dificilmente teriam contato umas com as outras, aumentando, assim, o Capital Social. Os Valores proporcionados por esse capital social são diversos, visto que ele combina, na vida comunitária, a participação no Escotismo como voluntário, o envolvimento em atividades mais amplas, como assuntos da comunidade, e a sociabilidade informal e confiança social.

Assim, como parte desse processo, tem-se que os voluntários são mais eficazes e ganham mais, pessoalmente e pro-

fissionalmente, se forem adequadamente treinados, qualificados e equipados. Além disso, o desenvolvimento pessoal contínuo também é visto como fundamental durante o voluntariado no Escotismo.

Esse compromisso com o treinamento e o apoio de cada voluntário aumenta as oportunidades de oferecer melhores programas e apoio aos jovens durante o trabalho com eles. Esse compromisso é um dos recursos do Escotismo em todo o mundo e se reflete na abordagem do Escotismo em apoiar voluntários. A colaboração com parceiros (organizações sem fins lucrativos, setor comercial, estatal e privado) é uma ação fundamental para apoiar essa missão.

Ao oferecer aos voluntários reais oportu-

nidades de adquirir competências e habilidades que tenham um efeito transformador em si e em suas comunidades, ao mesmo tempo que oferece a oportunidade de desenvolver as competências para desempenhar uma determinada função dentro da organização, o Escotismo se faz comprometido em apoiar o desenvolvimento pessoal do voluntariado, sua aquisição de habilidades transferíveis em diferentes contextos (por exemplo, local de trabalho e outras organizações) e o aumento do seu envolvimento geral com a comunidade. O que destaca a relevância do aprendizado e da aquisição de competências por voluntários no Escotismo, em outras esferas de suas vidas.



3

A POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO



A POLÍTICA **NACIONAL DE** **ADULTOS NO** **MOVIMENTO** **ESCOTEIRO**

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 dessas diretrizes, os Escoteiros do Brasil mantêm um esforço permanente de atualização da sua Política de Adultos no Movimento Escoteiro (PNAME).

A Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, aprovada em 2019, complementa e desenvolve os encaminhamentos da Política 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.

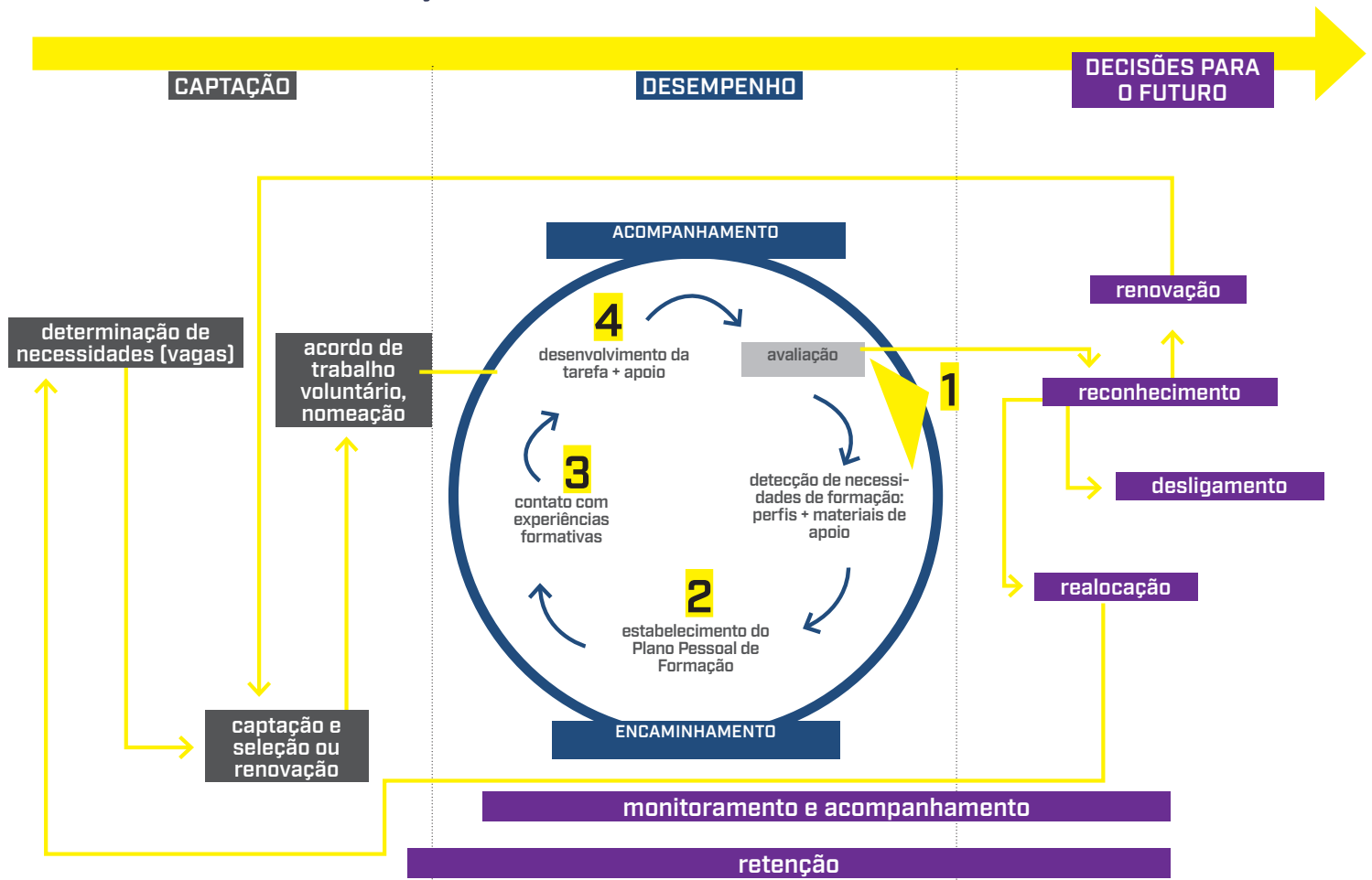
A União dos Escoteiros do Brasil busca proporcionar a todos os adultos um sistema de formação que possibilite uma profunda compreensão do Programa Educativo e que enfatize a correta aplicação do Método Escoteiro. Nos eventos de forma-

ção é 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. Baseada na permanente análise das necessidades de aperfeiçoamento dos processos de Gestão de Adultos para o Movimento Escoteiro no Brasil, destaca o processo de gestão por competências como ferramenta adequada para a promoção de um sistema de qualidade, eficaz e flexível.

Em 2009, 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 de formação.

A Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, fortalece a importância da implementação de processos de gestão por competências como ferramenta adequada para a promoção de um sistema de qualidade, eficaz e flexível, promovendo a eficácia no desenvolvimento contínuo do ciclo de vida do adulto e das diversas tarefas que o compõem. Essa política também se alinha com a Política Nacional de Programa Educativo, reforçando a necessidade com essa visão de estimular metodologias que possibilitem captar, formar e acompanhar adequadamente o desempenho dos adultos que fazem parte dos Escoteiros do Brasil na prática do escotismo.

Atuação do APF no Ciclo de Vida do Adulto



O estabelecimento desse modelo de gestão prevê que devem ser proporcionadas as condições adequadas para que cada adulto, no desempenho de suas funções, sintam-se bem, capacitado e realizado no cumprimento de suas tarefas; esse deve ser o resultado de um processo de desenvolvimento pessoal constante, com os consequentes resultados, de acordo com o estabelecido no Propósito do Movimento Escoteiro. São adotados como princípios de sua Política de Adultos no Movimento Escoteiro os seguintes pontos:

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

2. **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.

3. **Organização**, 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.

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

5. **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.

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

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

8. **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.

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

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

11. **Equidade de gênero**, reconhecendo e valorizando qualidades, capacidades, diferenças e similaridades entre homens

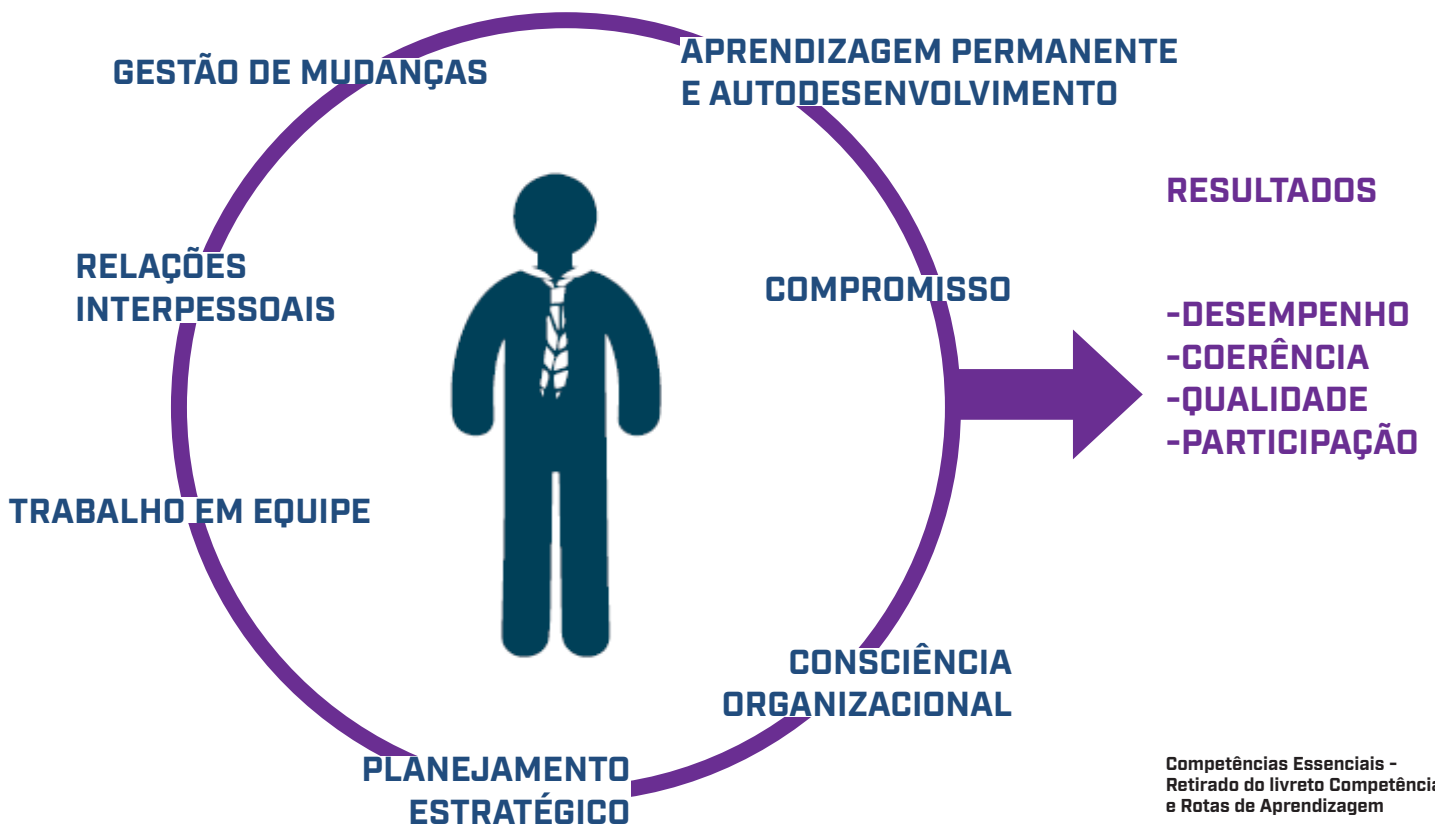
e mulheres, com igualdade de oportunidades em todos os processos.

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

13. **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.

14. **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 e desenvolvimento pessoal e a administração e gestão de equipes.

Assim, seguindo o primeiro princípio estabelecido na PNAME, o Movimento Escoteiro passou a buscar desenvolver, em todos os adultos voluntários, competências que os habilitem a desempenhar suas funções nos Escoteiros do Brasil. As competências foram divididas em duas categorias: as Competências Essenciais, aquelas que deverão ser desenvolvidas por todos os adultos voluntários pertencentes ao Movimento Escoteiro; e as Específicas, aquelas que se relacionam diretamente com os aspectos técnicos do cargo ou função. Essas competências são estabelecidas para avaliar o desempenho adequado das tarefas desenvolvidas que são direcionadas para o cargo e as funções que aquele adulto irá desenvolver durante seu Ciclo de Vida no Movimento Escoteiro, no período vigente em cada cargo.



Bernard Marr publicou um artigo na Forbes Brasil, uma das mais prestigiadas revistas sobre negócios e economia, em 2019: As 10 habilidades profissionais mais importantes para a quarta revolução industrial. Segundo a publicação, a contratação de colaboradores tem alguns pré-requisitos: fácil adaptação, flexibilidade, capacidade de abraçar as mudanças, criatividade, inteligência emocional, inteligência cultural, diversidade, habilidade de liderança, tomada de decisão, coletividade, experimentar, aprender com os erros, entre outros. Nesse mesmo sentido, uma outra importante revista econômica, a Infomoney, também destacou como competências para o futuro a curiosidade em busca do constante desenvolvimento, o trabalho em equipe no sentido de ninguém é melhor do que ninguém, e o aprender fazendo como consequência, aprender com os erros.

Assim, enquanto caminha-se para a quarta revolução industrial, surge o questionamento de quais as profissões e os profissionais terão lugar de destaque no novo cenário, a pergunta da vez é “quais as características que não podem ser substituídas por máquinas?”. A compreensão dos objetivos das competências essenciais, permite a visualização de um quadro extremamente similar ao que o Mercado, Empresas e Consultorias de negócios destacam como competências e algumas características fundamentais para os próximos anos.

No mesmo artigo, Marr destaca algumas informações do Fórum Econômico Mundial - FEM, onde aposta que, até 2024, 35% das habilidades consideradas fundamentais nos profissionais de hoje, irão mudar, pois muitas funções serão desempenhadas por máquinas e tecnologias de informação.

A Confederação Nacional das Indústrias, que também acompanhou o Fórum Econômico Mundial - FEM, apontou que nas grandes empresas, metade da força de trabalho precisa passar por novos treinamentos e buscar se desenvolver, além do fato de que, no Brasil, as empresas têm dificuldades de preencher vagas em aberto por falta de qualificação profissional para ocupação das mesmas.

Em 2020, no ano em que a pandemia da COVID-19 assolou o mundo todo, e fez com que muitos processos e trabalhos fossem repensados, Leandro Karnal e Luiza Trajado ministraram um mini curso pela PUC RS nomeado “Competências profissionais, emocionais e tecnológicas para tempos de mudança”. Neste curso, abordaram diversas competências que se fazem, e farão necessárias para a adaptação de todo indivíduo no novo mercado de trabalho. Entre as 16 competências que

Karnal destaca como fundamentais para a evolução pessoal e profissional nos próximos tempos ele destaca Estratégia, Gestão de tempo, propósito, liderança, aprendizagem, resiliência, inteligência emocional, autonomia, empatia, adaptabilidade, cooperação, inovação, atendimento, entre outras.

Deste modo, quando comparadas as competências destacadas pelo mercado como fundamentais para o futuro, com as competências que a PNAME busca desenvolver em todos os adultos que atuam como voluntários no Movimento Escoteiro, percebe-se uma clara sobreposição, provando que, além de estarem se preparando para o bom desenvolvimento em sua função de voluntário, estão desenvolvendo competências que poderão ser aplicadas em sua vida fora do movimento escoteiro.



4

PESQUISAS MUNDIAIS SOBRE O IMPACTO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO



PESQUISAS MUNDIAIS SOBRE O IMPACTO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

A Universidade de Glasgow realizou uma pesquisa no Reino Unido com o objetivo de medir o impacto do método escoteiro como instrumento de proteção à saúde mental na vida adulta. Dos investigados com idade acima de 50 anos, 28% participaram do Movimento Escoteiro e foram levados em consideração outros fatores de risco na infância:

- histórico de saúde mental na família;
- histórico econômico e social;
- participação em outros grupos voluntários de educação complementar em igrejas, clubes, escola e outras associações;
- se as atividades envolviam práticas esportivas e atividades ao ar livre;
- diferenças entre meninas e meninos;
- o tempo de participação de cada um no movimento;
- se a sua região de origem tem o escotismo como tradição;
- se existia diferença nas propostas da metodologia aplicadas no Reino Unido; e

- que todos os participantes da pesquisa tenham participado do programa educativo nos anos 70, pois nessa época o método apresentava oito pontos, destinado a desenvolver não apenas o tradicional: caráter, habilidades e desafios externos, aptidão, habilidades e serviço de sociais, mas também capacidade criativa, mente e relacionamentos e, ainda, um foco no desenvolvimento pessoal.

Os que foram Escoteiros tiveram uma chance 18% menor de indicativo de transtorno de humor ou ansiedade; a participação no escotismo foi associada a uma melhor saúde aos 50 anos, sugerindo-se que a exposição a esses programas a longo prazo pode ter um efeito duradouro.

Muitos dos elementos que compõem a abordagem do Escotismo para o desenvolvimento da juventude estão implicados em uma melhor saúde mental do adulto. Sugere-se, por exemplo, que haja benefícios não apenas para a saúde mental, mas para uma variedade de fatores de estilo de vida, incluindo exercícios, nutrição e dieta, contato com a natureza e ao ar livre, fatores positivos para relações sociais, recreação, relaxamento e controle do estresse, envolvimento e contribuição religiosa e espiritual. Possivelmente, esse conjunto de “recursos” para auto aprendizado contínuo permite aos participantes estruturar e administrar sua vida adulta de uma maneira que seja relativamente saudável e produtiva (SANTANA,2019).

Portanto, ficam caracterizadas evidências de que a participação no Movimento Escoteiro na infância e na juventude tem uma associação positiva com saúde mental cerca de 40 anos depois, na vida adulta, e a influência em crianças que crescem em baixa posição social das famílias, melhorando as desigualdades na vida adulta, aumentando o nível de saúde mental e a capacidade produtiva.

5

OBJETIVO GERAL



OBJETIVO

GERAL

Muito se fala sobre como o Movimento Escoteiro impacta diretamente na vida dos jovens que participaram do programa educativo do escotismo em alguma etapa de sua vida. Assim, começou um movimento de estudo e aprofundamento que qualificasse e mensurasse como o Escotismo impacta também na vida dos adultos voluntários que passam pela Organização e seguem sua formação como voluntários.

A Organização Mundial do Escotismo criou em julho de 2016, um documento 100% voltado para os Voluntários no Escotismo. Nesse documento, ele estabelece que, mesmo tendo diferentes configurações e sentido nos diferentes países, todos eles concordam que o trabalho voluntário é uma força positiva e construtiva.

O objetivo do documento foi dar material para as Organizações Escoteiras Nacionais explorarem os aspectos internos e externos positivos trazidos pelo voluntariado no Escotismo, e assim, ter mais sucesso na captação, formação e manu-

tenção dos adultos dentro do Movimento Escoteiro.

Nesse contexto, o voluntariado no escotismo deve:

- Refletir todas as partes da comunidade;
- Ser inclusivo, com propósito, e permitir o desenvolvimento pessoal;
- Ser forte e adaptável, permitindo mudanças e dinâmicas durante o voluntariado;
- Ser mensurável, permitindo que a valorização do voluntariado seja melhor compreendida; e
- Permitir que a Organização Mundial do Escotismo dê suporte, estrutura e recursos para o melhor desenvolvimento do voluntariado nas organizações Nacionais e ser útil, prático e realista.

Partindo desses aspectos, e do triplo benefício já supracitado, o artigo passa a focar no aspecto de como esse voluntariado contribui para o adulto do Movimento Escoteiro, tendo como principais aspectos o desenvolvimento de diversas competências de liderança, a cooperação e conhecimento intercultural e global, o diálogo e a aprendizagem, o fortalecimento do senso de pertencimento da comunidade que atua, o aumento de habilidades e a participação em tomadas de decisões.

Assim, **esse projeto tem o objetivo de compreender quais são os aspectos e as competências que os adultos voluntários nos Escoteiros do Brasil desenvolvem durante sua participação na organização, e qual seu impacto em sua vida pessoal e profissional.**



6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVOS **ESPECÍFICOS**

- investigar os impactos do Método Escoteiro no desenvolvimento pessoal e profissional do adulto voluntário;

- analisar se o adulto voluntário que acabou de conhecer o método escoteiro desenvolve novas competências que agreguem em suas atividades sociais e profissionais;

- levantar dados que possibilitem uma proposta de ferramenta motivacional para adesão e permanência do voluntariado adulto;

- desenvolver uma ferramenta de validação da Formação Escoteira como especialização em Educação não formal ou complementar.

7 JUSTIFICATIVA



JUSTIFICA- TIVA

A sociedade hoje se encontra em comunidades fragmentadas, assim, as pressões e expectativas sobre o jovem estão aumentando. O escotismo nunca foi tão importante, pois contribui nas condições necessárias para ajudar o jovem a se preparar para o futuro, para ter sucesso em um mundo em constantes mudanças.

Não há dúvida de que a vida para os jovens de hoje é muito diferente do que era para aqueles de quando o Escotismo surgiu, eles têm mais liberdade para serem eles mesmos do que no passado e, no geral, podem ter acesso a padrões de educação muito melhores do que seus pais e avós. A tecnologia abre oportunidades nunca antes imaginadas. No entanto, eles também enfrentam pressões que as gerações anteriores não reconheceriam, como a ansiedade social causada por vidas vividas nas mídias

sociais; ao lado da realidade de viver em um mundo incerto em constantes mudanças, dentro de uma sociedade dividida pela fé, crenças e atitudes.

O Escotismo chegou ao Brasil no início do século passado, e já em seus primeiros tempos foi considerado pelo Governo Federal um tipo de atividade de utilidade pública como ferramenta para auxiliar nas propostas de políticas públicas organizadas pela sociedade não governamental. Sempre teve financiadores e apoiadores relacionados à iniciativa privada e governamental. Ainda hoje, o Escotismo tem como proposta ajudá-los a sentir um forte sentimento de pertencimento não só a sua comunidade local, mas também a grupos de todas as esferas da vida; e apoiá-los no desenvolvimento de uma crença genuína em si mesmos, seus amigos e sua comunidade. (SANTANA, 2019).

O Escotismo começou quando Baden-Powell reuniu crianças de origens privilegiadas e carentes, para aprenderem novas habilidades e trabalhar, como uma equipe, por um objetivo comum. Ele fez





isso não porque uma parte da sociedade era melhor do que outra, mas porque ele percebeu que a cooperação, o respeito pelos outros e a celebração da diferença beneficia a todos.

É responsabilidade dos adultos pensarem em maneiras novas e criativas de apoiar os jovens para lidar com isso, positivamente. Se faz necessário voluntários para ajudar os jovens a desenvolverem habilidades para a vida, a tomar decisão para que eles possam trazer o sentimento de pertença que o Escotismo cria para cada comunidade.

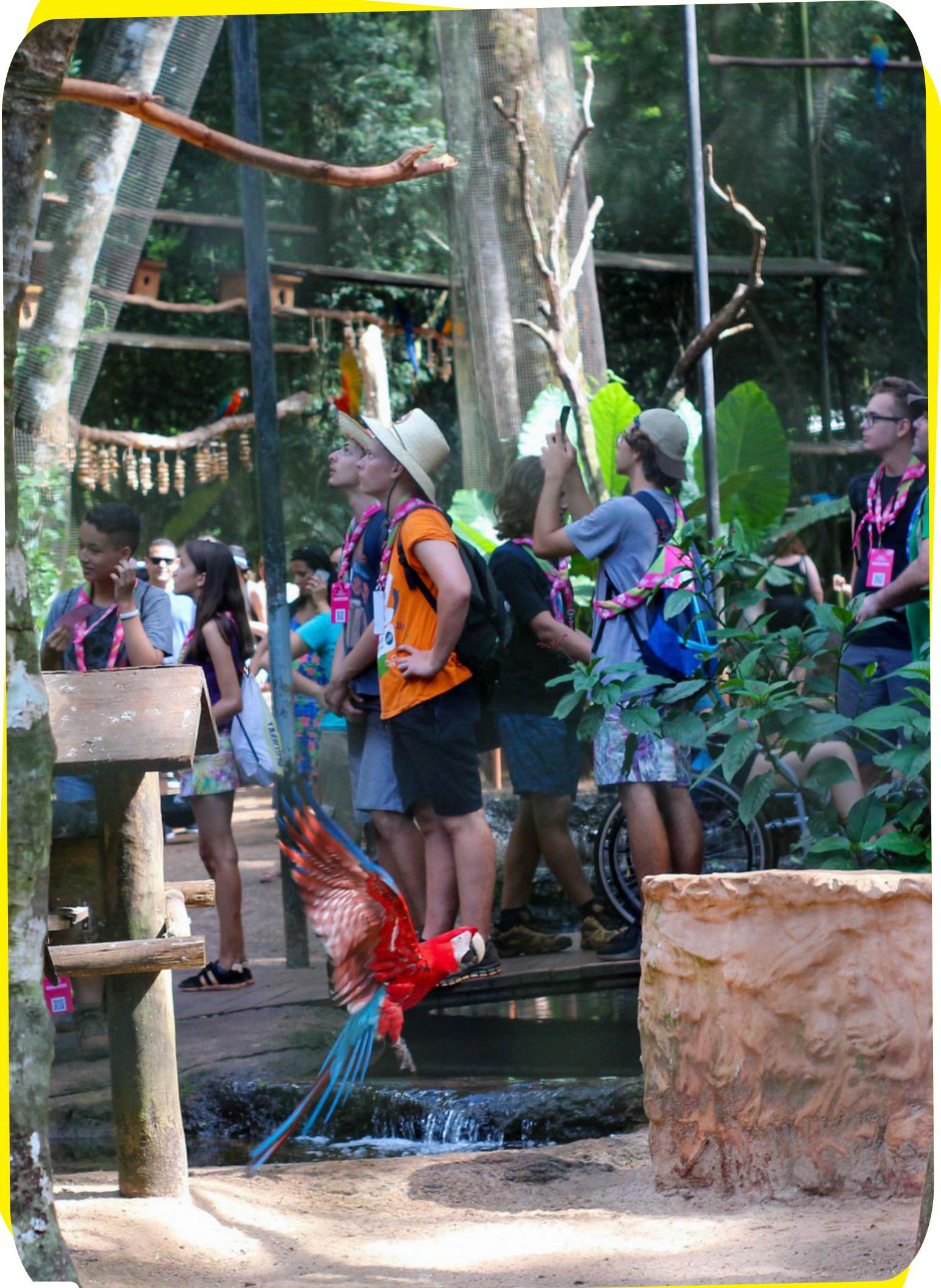
Assim, a formação dos adultos no Movimento Escoteiro também precisou se adaptar, desenvolvendo novas competências para a maior assertividade na atuação dos voluntários. A avaliação dessas competências na aplicabilidade além do escotismo é uma ferramenta importante para compreender o impacto e o diferencial que a atuação dentro do Escotismo provoca na vida do voluntário.

Para ajudar o escotismo a chegar a

novas partes do país, é imprescindível a participação de financiadores e doadores; para isso faz-se necessário uma política de gestão sistematizada, com metodologia e organização. O que pode ser validado através dos dados apresentados após a investigação proposta neste projeto.

Considerando ainda que é intrínseco a todas as pessoas buscar atuar, e dedicar seu tempo, para realizar trabalhos que sejam de algum modo recompensador, especialmente quando se trata do trabalho voluntário, visto que, o fator financeiro é inexistente; é fundamental compreender e elucidar os motivos que fazem a atuação do voluntário no Movimento Escoteiro um real diferencial para a vida do adulto.

Portanto, a proposta de investigar a eficácia da aplicabilidade do Método Escoteiro hoje no Brasil, e o impacto que esses resultados causam em seus adultos voluntários se faz necessária para validar a prática dessa **proposta de voluntariado como ferramenta importante nas transformações pessoais e sociais do voluntário.**



7

METODOLOGIA



METODOLOGIA

Utilizar a metodologia de pesquisa descritiva através da análise de dados coletados em uma pesquisa de campo, através de um questionário com questões direcionadas para as temáticas investigadas conforme objetivos definidos.

1) Investigação de referencial teórico internacional sobre o valor do voluntariado proposto no Escotismo Mundial;

2) Desenvolver uma pesquisa elaborada e realizada no Brasil, com intuito de comparação com os dados internacionais apresentados nessas referências;

3) Apresentação do questionário com os itens a serem investigados; e

4) Apresentação dos dados da pesquisa através de um Infográfico.

8

O QUE INVESTIGAR NO QUESTIONÁRIO?



O QUE INVESTIGAR NO QUESTIONÁRIO?

- 1. O tempo de voluntariado.**
- 2. Participou do ME na infância ou adolescência ou ingressou adulto.**
- 3. Região em que participa do movimento atualmente e se já participou em outras.**
- 4. Qual sua experiência profissional e se ela contribui no Programa Educativo.**
- 5. Se tiver interesse em realizar um projeto profissional ou mudar o atual, acha que o ME pode contribuir nessa proposta.**
- 6. Adquiriu novas competências que contribuíram no seu desenvolvimento profissional.**
- 7. O que a experiência no ME contribuiu e ainda pode contribuir no desenvolvimento de suas competências profissionais.**
- 8. Quais competências são necessárias para o desenvolvimento profissional que ainda pode aprender no ME e se acha possível de realizar esse projeto.**



9. Divisão das competências:

a. Competências organizacionais: Responsabilidade, espírito de iniciativa e de análise.

b. Competências interculturais.

c. Competências técnicas e artísticas - Animação, Formação Informática, Ambiente, Higiene e Primeiros-Socorros, Orientação, Campismo, Navegação.

d. Competências de relacionamento: Gestão, Trabalho em equipe, Comunicação, Gestão de conflitos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Robson Braga. O futuro do trabalho e o trabalhador do Futuro. Agência de Notícias CNI. 23 de Outubro de 2019. Disponível em <https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/robson-braga-de-andrade/o-futuro-do-trabalho-e-o-trabalhador-do-futuro/> acesso em 28 de setembro de 2020.

BECKHAUSER, S. P. R.; DOMINGUES M. J. C. S. A profissionalização da gestão do voluntariado: um estudo de caso do departamento de voluntários do Hospital Israelita Albert Einstein

Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. Associação Paulista de Saúde Pública. São Paulo, 2017.

BOEZEMAN, E. J. & ELLEMERS, N. Volunteer recruitment: the role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1013–1026. 2008.

CALDANA, A. C. F., SOUZA, L. B., & CAMILOTO C. M. Sentidos das ações voluntárias: desafios e limites para a organização do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), 170-177. 2012.

CALDANA, A. C. F. & FIGUEIREDO M. A. de C., O Voluntariado em Questão: A Subjetividade Permitida - - *PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO*, 28 (3), 466-479 2008.

CARVALHO, S. R. e MARTINS, L. M., A Maturidade em Tempos de Reestruturação Produtiva, *Periodização Histórico-Cultural do Desenvolvimento Psíquico – do nascimento a velhice*, Autores Associados, Campinas, 2017.

CAVALCANTE, C. E., et al. Motivos, perfis e correlações na pastoral da criança. <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/viewFile/1382/1152> acesso em 10 de outubro de 2019

DEJOURS, C.; ABDOUCHLI, E. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.

FERRAZ, F. C. *Psicossoma II: psicossomática psicanalítica*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

MARR, B, As 10 habilidades profissionais mais importantes para a quarta revolução industrial. *Forbes* em 4 de novembro de 2019. Disponível em <https://forbes.com.br/carreira/2019/11/as-10-habilidades-profissionais-mais-importantes-para-a-quarta-revolucao-industrial/#foto10> . Acesso em 28 de Setembro de 2020.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Org.) *Gestão Empresarial: o fator humano*. São Paulo: Atlas. 2002.

OXFORD DEPARTMENT OF INTERNATIONAL DEVELOPMENT. Young Lives Theory of Change, Oxford OX1 3TB, UK June 2015

SANTANA, S.A., O Movimento Escoteiro como Ferramenta para a Construção da Subjetividade do Sujeito, União dos Escoteiros do Brasil, Região Escoteira de Minas Gerais, 2019.

SUTTO. Giovana. 4-habilidades-que-podem-garantir-seu-emprego-ou-sua-promocao-segundo-o-ceo-da-korn-ferry. Infomoney 17 de outubro de 2019. Disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/4-habilidades-que-podem-garantir-seu-emprego-ou-sua-promocao-segundo-o-ceo-da-korn-ferry/> . Acesso em 04 de Outubro de 2020

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL. Política Nacional de Adultos - Documento aprovado pelo Conselho de Administração Nacional (CAN) em janeiro de 2019- Curitiba www.escoteiros.org.br

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL. Política Nacional de programa “Vivendo aventuras, transformando pessoas.” Documento aprovado pelo Conselho de Administração Nacional (CAN) em fevereiro 2018. Curitiba. www.escoteiros.org.br

WORLD ORGANIZATION OF THE SCOUT MOVEMENT Measuring Scouting’s Impact on the Development of Young People - Pilot impact study results for Kenya, Singapore, and the United Kingdom, March 2018.

WOSM EUROPEAN REGION, The Value of Volunteering, Adult Resources Core Group, 2007.

WOSM, Volunteering in Scouting - Adults in Scouting, Global Support Centre Kuala Lumpur July 2016.

O VOLUNTARIADO ESCOTEIRO

E SEU IMPACTO NO ADULTO
VOLUNTÁRIO



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor