



MARCO DE REFERÊNCIA DA INSÍGNIA DE MADEIRA



SCOUTS[®]
Creating a Better World



© World Scout Bureau Inc.

ADULTOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO

Margo 2020

World Scout Bureau,

Global Support Centre

Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,

Menara Sentral Vista, No 150

Jalan Sultan Abdul Samad

Brickfields, 50470

Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000

Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org

scout.org

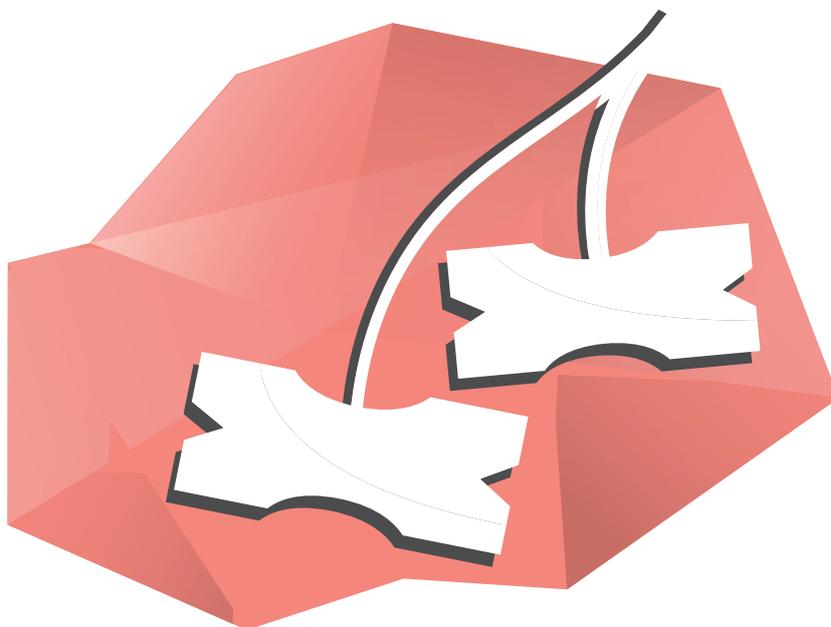
Produzido pela Organização Mundial do Movimento Escoteiro.
Por ser associada à OMME, os Escoteiros do Brasil tem autorização de reproduzir e utilizar este documento.

MARCO DE REFERÊNCIA DA INSÍGNIA DE MADEIRA



“A Insígnia de Madeira assegurará, depois que eu me for, que os futuros líderes do Movimento Escoteiro realmente entendam do que se trata e quais foram minhas intenções.”

Robert Baden-Powell



INTRODUÇÃO

O Marco de Referência da Insígnia de Madeira contribui para oferecer um “Escotismo melhor para mais jovens” por meio da permanente melhoria na qualidade da capacitação e do desenvolvimento dos adultos envolvidos no Movimento, e fortalecer seu senso de unidade.

A longa história de capacitação do Movimento Escoteiro confirma a sustentabilidade de ambos os objetivos (veja o Apêndice 1). A imagem do Movimento também pode se beneficiar da qualidade das formações da Insígnia de Madeira em muitas Organizações e Associações Escoteiras Nacionais.

A necessidade de ter uma definição clara ou um "Marco de Referência da Insígnia de Madeira", e a vontade de manter e melhorar a "qualidade" da Insígnia de Madeira foi expressa na 38ª Conferência Escoteira Mundial em Jeju-do, Coreia do Sul, em julho de 2008. Na Resolução 13/08, a Conferência, destacando os problemas de reconhecimento dos nossos sistemas de capacitação por órgãos e agentes externos ao Escotismo, recomendou ter um processo de avaliação para o sistema de capacitação existente. Usando o simbolismo da Insígnia de Madeira, também foi recomendada a criação de uma estrutura para o reconhecimento oficial dos sistemas nacionais de capacitação, que permanecerá opcional para as Organizações Escoteiras Nacionais de acordo com a Política Mundial de Adultos.



A 39ª Conferência Escoteira Mundial em Curitiba, Brasil, em 2011, pela Resolução 11/11, solicitou que as diretrizes que apoiam a implementação da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro (incluindo o Plano de Formação para a Insígnia de Madeira) e a aplicação da Política em relação à equipe de profissionais fossem desenvolvidas. O documento "Marco de Referência da Insígnia de Madeira" foi posteriormente lançado em 2012. Decidiu-se revisar

o "Marco de Referência" após a 41ª Conferência Escoteira Mundial no Azerbaijão, 2017, à luz da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro e de outros recursos aprovados pela Conferência. Também se constatou na ocasião que alguns conteúdos da Insígnia de Madeira relacionados a 3ª e 4ª contas necessitavam de mais atenção.



A NECESSIDADE DE CAPACITAR E DESENVOLVER NOSSOS ADULTOS

O principal objetivo da capacitação oferecida aos adultos é fornecer-lhes ferramentas para que contribuam significativamente para o cumprimento da Missão do Escotismo.

Isso inclui uma melhor entrega do programa para os jovens, eficácia aperfeiçoada, comprometimento e motivação da liderança adulta, uma eficaz e eficiente organização escoteira nacional, vantagem competitiva e impacto no bem-estar social ou externo.

Precisamos gerenciar positivamente a capacitação a partir de uma perspectiva de desenvolvimento com o objetivo de descobrir que apoio é requerido pelos adultos para permitir que eles tenham melhor desempenho nas funções e trabalhos atribuídos.

Portanto, a capacitação de adultos deve seguir os Princípios-Chave da Política de Adultos no Movimento Escoteiro e possibilitar o desenvolvimento pessoal contínuo e a aquisição de habilidades e conhecimentos adicionais.

Todos os esforços de capacitação devem estar de acordo com a Política de Proteção Infantojuvenil. Todos os envolvidos devem promover respeito e benevolência em qualquer lugar e a qualquer momento, e defender os princípios da Política de Proteção Infantojuvenil e os valores do Escotismo.



PRINCÍPIOS-CHAVE DA POLÍTICA MUNDIAL DE ADULTOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO



Congruência: os sistemas implementados complementam os princípios essenciais da organização (Promessa e Lei, Valores) e estão de acordo com outras políticas (por exemplo, Política Mundial do Programa Educativo, Política de Proteção Infantojuvenil etc.) e outras estratégias apropriadas.

Envolvimento juvenil: promover e incentivar os jovens que preenchem os requisitos e possuem as competências necessárias, dando-lhes acesso a papéis ou funções.

Equidade de gênero: a distribuição de papéis e funções é baseada em competências, e não em gênero. Este princípio direciona-se a qualquer desequilíbrio na alocação de recursos, programas e oportunidades de aprendizado e desenvolvimento com base em gênero. Conseqüentemente, visa mudar as práticas organizacionais que dificultam a participação das mulheres ou seu acesso a qualquer papel ou função. Da mesma forma, a idade não deve ser uma restrição.

Liderança sustentável: o desenvolvimento de práticas de sucessão leva à estabilidade e sustentabilidade gerais da organização. Estruturas organizacionais devem se tornar mais flexíveis ao invés de estritamente hierárquicas, e os adultos devem ser encorajados a fazer "movimentos laterais" em vez de apenas verticais. É essencial projetar estruturas organizacionais e papéis ou funções para dar lugar à mentoria de jovens líderes e à implementação de processos de aconselhamento pessoal.

Proximidade nas deliberações: as deliberações devem ser feitas no nível mais próximo ao adulto, o que significa que o nível local será responsável pelas decisões, tantas quantas forem possíveis, antes de indicar alguém do "nível superior" para isso. Proximidade nas deliberações (por exemplo, no gerenciamento e na capacitação) ajuda a gerar confiança em todos os níveis da organização.

The background of the page is a close-up of a pink fabric with a fine, woven texture. In the upper right corner, there is a small, rectangular patch of fabric with a green and yellow plaid pattern. The text is presented in three red boxes with dashed white borders, set against the fabric background.

Organização do aprendizado: o aprendizado individual e organizacional é parte de um ciclo; quando as pessoas aprendem e se desenvolvem, a organização também aprende e se desenvolve. O processo de aprendizado de adultos é aprimorado pela interação no dia a dia com outros membros da organização, pelo compartilhamento rápido de informação e aprendizado, fortalecendo a capacidade de aprendizagem do indivíduo, do grupo e das organizações.

Aprendizagem significativa: as oportunidades de capacitação e desenvolvimento devem se concentrar em conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a ação prática dentro de uma variedade de papéis ou funções (particularmente para aqueles que apoiam os jovens no atendimento às suas necessidades e aspirações). É importante garantir que todos os adultos sejam acompanhados de perto, monitorados e apoiados na aprendizagem pessoal e no processo de desenvolvimento ao longo de seu ciclo de vida.

Acessibilidade e flexibilidade: o sistema deve ser capaz de responder às necessidades individuais e da organização em todos os níveis e abranger diferentes modelos e estratégias de aprendizagem. Todos os adultos devem poder acessar uma variedade de oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, internos e externos à organização, e ser encorajados a fazê-lo. Uma variedade de métodos para desenvolver as competências devem estar disponíveis.



Baseado em competências: a distribuição de papéis e funções é baseada em competência demonstrada (conhecimentos, habilidades e atitudes). Espera-se que todos os adultos tenham a mesma oportunidade de adquirir, desenvolver, atualizar e renovar competências continuamente.

Personalização: gerenciamento e capacitação devem se ajustar ao perfil de cada indivíduo, considerando igualmente as necessidades de desenvolvimento pessoal e desempenho funcional. Reconhecer (previamente) a realização individual, a experiência e competências que atendem às descrições de funções e necessidades organizacionais.

Participação: envolver e incentivar a participação ativa de todos os adultos na sua própria aprendizagem e desenvolvimento, bem como nos processos de gestão ao longo do ciclo de vida. Os processos compartilhados de tomada de decisão aumentarão o entendimento mútuo, a confiança e transparência em toda a organização.

Orientado para a tecnologia: a tecnologia oferece grandes oportunidades para o bom gerenciamento da prática no Escotismo. Desenvolver estratégias de recrutamento on-line, ministrar capacitação, usar sistemas de dados de membros para gerenciamento de adultos (por exemplo, armazenamento de perfis ou registros de capacitações), acessar oportunidades de desenvolvimento e aprendizado a distância, treinamento e gerenciamento de equipes – são apenas alguns exemplos.



MARCO DE REFERÊNCIA DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Definição

A Insígnia de Madeira é um padrão comum que identifica os níveis de capacitação e desenvolvimento exigidos no Escotismo para que os adultos possam desempenhar certas funções. Incluem-se aí tanto as de nível básico como também as funções de nível mais avançado, as quais levam à aquisição da Insígnia de Madeira.

É um indicador de competências de capacitação de alto nível, sistemas de treinamento de qualidade, e oportunidades individuais para desenvolvimento na organização escoteira nacional.

Fornecer oportunidades individuais para que os adultos adquiram e/ou desenvolvam ainda mais competências para melhor assumir diferentes papéis/posições no Movimento Escoteiro e também em outros aspectos de suas vidas.

A quem se destina

O Marco de Referência da Insígnia de Madeira destina-se à qualquer adulto no Movimento Escoteiro durante o curso de seu desenvolvimento pessoal, independentemente da função que desempenhe.

O sistema deve levar em conta as seguintes considerações acerca do indivíduo:

- a diversidade de experiências e habilidades,
- a experiência relevante,
- as habilidades, conhecimentos e formação educacional relevantes,
- a motivação e o interesse,
- apelar para diferentes modos de aprendizagem,
- ser desafiador, estimulante, inclusivo e viável.

Objetivos

Os objetivos da Insígnia de Madeira são:

- Fornecer uma estrutura para capacitação, desenvolvimento e reconhecimento de adultos no Movimento Escoteiro independentemente de suas funções;
- Fornecer aos adultos do Movimento Escoteiro as competências essenciais e necessárias nos níveis básico e avançado para dar suporte às organizações escoteiras nacionais;
- Ampliar o entendimento comum em toda a organização dos principais princípios da Política Mundial de Adultos no Escotismo e as formas que as organizações escoteiras nacionais possam implementá-los;
- Proporcionar oportunidades para adultos no escotismo desenvolverem seus interesses e aprenderem novas habilidades como parte do processo de aprendizagem ao longo da vida; e
- Fortalecer o sentimento de unidade e pertencimento ao Movimento Escoteiro.

O Marco de Referência da Insígnia de Madeira descreve a estrutura de suporte essencial subjacente ao Plano de Formação da Insígnia de Madeira. Ele fornece para as organizações escoteiras nacionais a teoria e a prática como elementos motivacionais para aumentar o envolvimento dos adultos e para que mais deles se juntem ao Movimento Escoteiro. Isso leva a uma maior retenção no longo prazo para adquirir as competências necessárias para apoiar o Escotismo, contribuindo assim para o crescimento do Movimento.

O Plano de Formação da Insígnia de Madeira, que é o foco do Marco de Referência, deve ser complementado por outras oportunidades de aprendizagem e capacitação que permitam a escotistas e dirigentes desenvolver as competências em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos necessários para proporcionar uma experiência escoteira relevante aos jovens. O reconhecimento do aprendizado anterior, como realizações acadêmicas, cursos e experiências, deve ser considerado no processo de capacitação e desenvolvimento de adultos.

A Insígnia de Madeira é o símbolo de reconhecimento concedido a todos os adultos no Movimento Escoteiro que satisfaçam os critérios de capacitação exigidos para a formação da "Insígnia de Madeira". A formação da Insígnia de Madeira consiste em uma ampla gama de oportunidades de aprendizagem internas e externas que ajudam os adultos a ter um papel mais impactante e significativo.

A Insígnia de Madeira é concedida quando se reconhece que um indivíduo atingiu um determinado nível, em um determinado conjunto de competências. Isso deve ser avaliado pelas organizações de acordo com um sistema de reconhecimento e validação estabelecido para esse fim, com base neste marco de referência.



PLANO DE FORMAÇÃO PARA A INSÍGNIA DE MADEIRA

O Plano de Formação para a Insígnia de Madeira consiste em um programa de capacitação para todos os adultos no Movimento Escoteiro, seja em nível de liderança ou de apoio (IM)². Pode ser dividido em dois níveis (básico e avançado) e ter várias disposições para diferentes ramos (Lobinho, Escoteiro, Senior, Pioneiro)².

Insígnia de Madeira (IM)³ – para adultos no Movimento em níveis de gestão, planejamento e implementação. O programa de formação oferece aos adultos a oportunidade de desenvolver competências para:

- Liderar jovens e/ou apoiar a implantação do Programa Educativo;
- Liderar e auxiliar outros adultos no Movimento Escoteiro.

Além disso, dentro do Plano de Formação da Insígnia de Madeira, outras oportunidades de formação e crescimento para o desenvolvimento de competências adicionais podem ser oferecidas. Este Plano de Formação é direcionado a adultos que estejam tanto no nível de planejamento como no de implantação. Pode ser dividido em dois níveis (Insígnia de Madeira 3 e Insígnia de Madeira 4)⁴.

²A critério exclusivo das organizações escoteiras nacionais.

³A IM se refere ao Programa de Formação reconhecido por 2 contas.

⁴Historicamente, o uso da 5ª ou 6ª contas é uma tradição que data da época do Fundador e ainda é uma prática em diversas organizações escoteiras nacionais, principalmente com relação a nomeações específicas. Este Plano corresponde à Insígnia de Madeira com 2 contas e o uso da 3ª e 4ª contas.



Insígnia de Madeira 3 (IM3) – para adultos no Movimento Escoteiro que estão nos níveis de gerenciamento, planejamento e implementação. O Plano de Formação oferece aos adultos o desenvolvimento de competências para:

- Dar suporte a outros adultos no desempenho de suas funções no Programa Educativo;
- Dar suporte aos adultos que trabalham em áreas como Proteção Infantojuvenil, Diversidade e Inclusão;
- Dar suporte a equipes de treinamento, eventos de treinamento, processo de aprendizagem de líderes etc e
- Dar suporte a eventos nacionais e equipes de adultos.



Insígnia de Madeira 4 (IM4) – para adultos no Movimento Escoteiro em um nível superior de conceituação, projeto e desenvolvimento. O Plano de Formação oferece aos adultos a oportunidade de desenvolver competências para:

- Desenvolver uma estratégia para implementar o Programa Educativo ou a Gestão de Adultos no ciclo de vida no Movimento Escoteiro;
- Conceituar e projetar sistemas de apoio para adultos que trabalham em áreas como Proteção Infantojuvenil, Diversidade e Inclusão, etc;
- Desenvolver sistemas de treinamento e eventos de treinamento e
- Conceitualizar, projetar e gerenciar eventos nacionais, regionais e mundiais.

O objetivo de todo adulto no Movimento deve ser o de completar o Plano de Formação da Insígnia de Madeira. Esta é uma ótima forma de aprimorar as competências pessoais e, como sinal de reconhecimento dessa conquista, receber a Insígnia de Madeira.

Portanto, todo incentivo deve ser dado aos adultos no Movimento, dependendo de seu caminho de desenvolvimento pessoal, para que eles conquistem oportunidades de desenvolvimento mais amplas, como as que são fornecidas pelo Plano de Formação da IM3 e IM4.

A obtenção do IM3 e IM4 deve abranger um contexto amplo e incluir outras áreas do Escotismo. Um Plano de Formação da IM3 e IM4 deve cobrir áreas mais extensas do que apenas uma capacitação específica e, como tal, após a conclusão e reconhecimento, os adultos usam uma 3ª ou 4ª conta no nível adequado às competências adquiridas.

De acordo com as necessidades avaliadas pelas organizações escoteiras nacionais, o Plano de Formação da IM3 e IM4 poderia ser expandido (não substituído) para reconhecer a experiência de escotistas e dirigentes na implementação e desenvolvimento da abordagem estratégica de outras áreas do Escotismo, como Programa Educativo, Diversidade e Inclusão etc. em nível nacional.

Da mesma forma, o Plano de Formação da Insígnia de Madeira não é progressivo no sentido de que todos devam alcançar os níveis IM3 e IM4. Essa decisão é tomada pelas organizações escoteiras nacionais de acordo com suas necessidades e requisitos.



PRINCÍPIOS QUE SUSTENTAM O PLANO DE FORMAÇÃO DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Ao organizar o Plano de Formação da Insígnia de Madeira, a organização escoteira nacional deve levar em conta as seguintes considerações:

- **Desenvolvimento contínuo:** no Escotismo os adultos estão continuamente se desenvolvendo e aprendem por meio de diferentes formas, obtendo novas competências. As oportunidades de aprendizado interno e externo (às vezes referidas como “reconhecimento de aprendizado anterior”) precisam ser identificadas;
- **Áreas essenciais:** o Plano de Formação da Insígnia de Madeira deve abranger as áreas de: Fundamentos do Escotismo, Liderança e Gerenciamento de Equipes, Gestão de Projetos, Comunicação e Gestão de Adultos. Nos casos em que o reconhecimento da Insígnia de Madeira está principalmente vinculado a um conjunto de competências, estas devem ser agrupadas de maneira lógica e proposital e devem incluir as áreas listadas anteriormente;
- **Progressivo com múltiplos pontos de entrada:** quando um adulto se junta ao Movimento, a aquisição de um certo número de contas dependerá do processo de validação de seu aprendizado e experiência anteriores, além de oportunidades adicionais de formação e liderança durante o trajeto de capacitação do indivíduo;
- **Sem limite de tempo:** não deve haver nenhuma restrição de tempo para atingir o nível mais alto de desenvolvimento. Cada indivíduo progride no seu próprio ritmo. No entanto, deve ser previsto um período razoável de conclusão (dependendo da situação, a sugestão é de três anos);
- **Adaptável:** o Plano de Formação da Insígnia de Madeira deve ser adaptável e flexível, e precisa responder às necessidades de jovens, adultos e da organização escoteira nacional;

- **Reconhecendo e utilizando o Método Escoteiro:** o Método Escoteiro é a abordagem fundamental e a ferramenta educacional que usamos para alcançar o objetivo do Escotismo. No contexto de Formação da Insígnia de Madeira, todos os elementos do Método Escoteiro contribuem para a implementação bem-sucedida da capacitação, com um foco claro em 'aprender fazendo'. Ao mesmo tempo, elementos do Método Escoteiro adaptados ao processo de aprendizagem de adultos ajudam a construir uma compreensão mais sólida de como os adultos podem encontrar uma maneira de apoiar a implementação do Programa Educativo;

- **Aceitação dos princípios e práticas da Política de Proteção**

Infantojuvenil: Todas as atividades e ações dos adultos devem estar ancoradas nas bases morais e de valores da Política de Proteção Infantojuvenil. O entendimento e a aderência a estes princípios devem permear todos os níveis de implementação – antes, durante e depois – da Formação da Insígnia de Madeira;

- **Reconhecimento do desenvolvimento individual:** o nível atual e o progresso individual de um adulto devem ser avaliados e comparados por meio da verificação de um conjunto de critérios ou requisitos relevantes para a respectiva função. Níveis e requisitos devem ser acordados em nível nacional. A Insígnia de Madeira (em todos os níveis) é concedida quando se reconhece que um indivíduo atingiu determinado nível, em determinado conjunto de competências. Isso deve ser avaliado pela organização de acordo com um sistema de reconhecimento e validação definido para esse fim.

COMPETÊNCIAS PARA A INSÍGNIA DE MADEIRA⁵

Conforme mencionado nos Princípios que sustentam o Plano de Formação da Insígnia de Madeira, um Quadro de Competências para Insígnia de Madeira deve abranger o desenvolvimento de competências nos seguintes tópicos:

- **Fundamentos do Escotismo:** como características essenciais do Escotismo, implementação do Programa Educativo, visão e crescimento, Política de Proteção Infantojuvenil, etc.;
- **Liderança e gerenciamento:** como liderança situacional, gerenciamento e desenvolvimento de equipes, tomada de iniciativa, mudança de liderança, organização de aprendizado, etc.;
- **Gestão de projetos:** como gerar ideias, trabalhar em planos e soluções, alcançar resultados, avaliar o sucesso, etc.;
- **Comunicação significativa:** eficaz e com sensibilidade cultural e
- **Gestão de Adultos:** como facilitar o aprendizado, organizar o treinamento, fornecer suporte de coaching e mentoria, etc.;

Todo tópico sugerido deve ter uma lista de competências desenvolvidas por meio de vários programas de capacitação.

⁵ Uma competência é a capacidade de aplicar uma combinação de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores em determinada situação, permitindo a resolução bem-sucedida dos desafios impostos.



SÍMBOLOS DE RECONHECIMENTO

Na 15ª Conferência Mundial Escoteira, no Canadá, em 1955, foram adotados o Plano de Formação da Insígnia de Madeira e os vários emblemas relacionados ao sistema de formação.

Hoje a maioria dos países usa os emblemas ou símbolos da seguinte maneira:

- **O Anel de Gilwell** – um anel com duas tiras de couro entrelaçadas em nó "cabeça de turco" para o lenço;
- **As contas de madeira** – similares ao colar Dinizulu, usadas em uma tira de couro ou cordão em volta do pescoço;
- **O Lenço de Gilwell** – com um retângulo de xadrez do clã MacLaren na ponta e
- **O Certificado da Insígnia de Madeira** – como uma confirmação por escrito do cumprimento dos requisitos.

Os planos de formação de Insígnia de Madeira devem premiar a conclusão com um número diferente de 'contas de madeira':

- 2 contas para todos os adultos no escotismo (IM), seja no nível de liderança ou apoio;
- 3 contas para adultos no escotismo (IM3) nos níveis de gerenciamento, planejamento e implementação,
- 4 contas para adultos no escotismo (IM4) em um nível mais alto de conceituação, projeto e desenvolvimento.

RECONHECIMENTO EXTERNO

Fica subentendida a existência do reconhecimento externo normalmente associado a universidades, faculdades de ensino técnico e superior, ensino e treinamento profissional, departamentos governamentais e órgãos administrativos, escolas e empresas. Podem haver acordos entre a organização escoteira nacional e os organismos externos sempre que possíveis oportunidades de aprendizagem estejam disponíveis.

Embora esses complementos adicionais agreguem valor às oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal disponíveis no Movimento Escoteiro, caminhos específicos ou formas de desenvolver esses relacionamentos não são abordados neste marco de referência. As organizações escoteiras nacionais precisam reconhecer essas possibilidades de aprimoramento adicional em seus planos de formação para a Insígnia de Madeira, mas não devem ter prioridade sobre a promoção da Insígnia de Madeira em todos os seus níveis.





ORIENTAÇÕES PARA IMPLEMENTAÇÃO

Toda organização deve:

- Desenvolver ou revisar a descrição do trabalho para cada uma de suas respectivas funções ou compromissos;
- Avaliar o atual Plano de Formação e/ou programa de desenvolvimento de adultos com base nas necessidades e na atual Política Nacional de Adultos do Movimento Escoteiro;
- Listar as competências que a organização escoteira nacional considera relevantes para todas as funções dos adultos. Levar em consideração o reconhecimento externo existente ao definir os conjuntos de competências;
- Agrupar (categorizar) as competências em diferentes planos de formação da Insígnia de Madeira, bem como oportunidades em áreas como o Programa Educativo;
- Definir a(s) estrutura(s) e/ou equipe(s) que serão responsáveis pela preparação, implementação e acompanhamento e
- Estabelecer o procedimento para implementar o Plano de Formação da Insígnia de Madeira; cronogramas modulares, outras áreas de desenvolvimento e diferentes métodos de implementação, como EaD, treinamento residencial, aprendizado experimental etc. são incentivados durante esse processo.



- Projetar e desenvolver ferramentas e estratégias de avaliação para o Plano de Formação da Insígnia de Madeira.
- Estabelecer níveis mensuráveis de progresso e desempenho dos adultos que participam da formação da Insígnia de Madeira.
- Após o projeto/revisão, uma fase de implementação do teste ou piloto poderia fornecer uma visão geral e dar suporte a melhorias adicionais.
- O Plano de Formação da Insígnia de Madeira também deve funcionar como uma ferramenta para auxiliar no recrutamento e retenção de adultos, e deve ter uma abordagem flexível e dinâmica. Deve ser revisado periodicamente (por exemplo, a cada 5 anos), com base nas mudanças no Programa Educativo ou na área de Adultos no Movimento Escoteiro.



SUPOORTE DISPONÍVEL

Encontre recursos: no Serviço “Adultos no Escotismo”, você pode acessar uma ampla gama de recursos, desde documentos sobre políticas e cargos, kits de ferramentas e diretrizes até cursos de EaD, suporte pessoal (on-line e presencial), oficinas e cursos de treinamento. Isso inclui não apenas os recursos produzidos e fornecidos pelo Movimento Escoteiro nos níveis mundial e regional, mas também as melhores práticas da organização escoteira nacional e recursos externos relevantes.

Peça suporte: entre em contato com o seu respectivo Centro de Suporte Regional (Região Interamericana) para suporte e orientação. A ferramenta de autoavaliação para a área de Adultos no movimento escoteiro, deve ajudá-lo a analisar as necessidades da sua organização escoteira nacional para solicitar suporte. Você pode enviar uma Solicitação de Serviço pela Plataforma de Serviços OMME, e os Centros de Suporte/OMME podem fornecer apoio especializado.

Networking: participe de um evento ou de um grupo regional de adultos no Escotismo e crie uma rede da organização escoteira nacional com desafios semelhantes. Faça um projeto comum e solicite auxílio financeiro externo. Como alternativa, interaja com a organização escoteira nacional que resolveram desafios semelhantes aos seus para obter ideias de boas práticas.



ESTRUTURAS E RESPONSABILIDADES

Os níveis nacional, regional e mundial têm papéis e responsabilidades particulares na implementação do Plano de Formação da Insígnia de Madeira.

Nível nacional:

- O desenvolvimento ou revisão da Política Nacional de Adultos no Escotismo, integrando o Marco de Referência da Insígnia de Madeira e os programas de treinamento;
- A implementação do Plano de Formação da Insígnia de Madeira, de acordo com as Proposta do Marco de Referência da Insígnia de Madeira;
- A avaliação do conteúdo do treinamento, Plano de Formação da Insígnia de Madeira, estrutura da equipe de treinamento, seu impacto na qualidade da entrega do Programa Educativo e desenvolvimento do Escotismo em geral;
- A gestão administrativa dos portadores da Insígnia de Madeira;
- A comunicação da revisão do Plano de Formação da Insígnia de Madeira ao Centro de Apoio ao Escoteiro Mundial por meio do adultsinscouting@scout.org.



Nível Regional:

- Suporte à organização escoteira nacional na adoção, estabelecimento, aprimoramento e revisão de seu Marco de Referência da Insígnia de Madeira e seu sistema de capacitação. Isso pode incluir várias medidas de suporte mencionadas;
- Identificação de conhecimentos e ferramentas que possam ajudar ou inspirar organizações;
- Incentivo às organizações escoteiras nacionais para estabelecer (ou usar) redes regionais para compartilhar suas experiências nessa área;
- Levantamento de recomendações e iniciativas da organização escoteira nacional em referência à implementação do Plano de Formação da Insígnia de Madeira que poderia beneficiar todas as organizações nacionais e compartilhá-las entre as outras regiões escoteiras.

Nível Mundial:

- Promoção do Marco de Referência da Insígnia de Madeira e sua melhoria contínua com base em recomendações nacionais e regionais;
- Desenvolvimento e coordenação da produção de ferramentas e materiais gerais para apoiar as organizações escoteiras nacionais. As ferramentas genéricas constituirão, no final, um sistema comum de referência para os membros do OMME;
- Monitoramento e avaliação da implementação do Marco de Referência da Insígnia de Madeira são atualizados quando necessário e revisados em conjunto com a Política Mundial para Adultos a cada nove anos.
- Levantamento dos planos de formação da Insígnia de Madeira revisados pela organização escoteira nacional e gerenciamento de um banco de dados das organizações escoteiras nacionais que implementam o Marco de Referência.



LISTA DE REFERÊNCIAS DA OMME E PUBLICAÇÕES RELACIONADAS

[- Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro 2017](#)

[- Resoluções da Conferência Escoteira Mundial 1920-2017](#)

[- Política do Programa Mundial da Juventude 2017](#)

[- Política Mundial de Participação Juvenil 2015](#)

[- Política Safe World from Harm 2017](#)

[- As Características Essenciais do Escotismo 2019](#)

[- O Método Escoteiro 2019](#)



APÊNDICE 1: INSÍGNIA DE MADEIRA

De onde viemos?

O objetivo da Política Mundial de Adultos no Escotismo é, como na Política do Programa Educativo, apoiar a Missão do Escotismo. Isso é alcançado desenvolvendo-se os meios pelos quais a qualidade da liderança em todos os níveis pode ser aperfeiçoada, fornecendo melhor suporte e gerenciamento para todos os adultos, o que resulta na entrega de uma assistência mais adequada para os jovens. Isto não é de forma alguma uma política recente, mas reúne tradições e práticas estabelecidas há muito tempo. É a fusão e interpretação de todas as políticas anteriores.



O Movimento Escoteiro começou em 1907, com o acampamento experimental na Ilha de Brownsea. O treinamento de seus chefes é quase tão antigo quanto o próprio Movimento. Embora a maior parte de seu tempo tenha sido usada para espalhar suas ideias e "apoiar o crescimento natural do Movimento Escoteiro", Baden-Powell, nos primeiros dias, também participou do treinamento de chefes escoteiros.

Ele conduziu pessoalmente dois cursos, em 1911 e 1912, que consistiram em uma série de palestras/leituras durante as sessões noturnas. Essas notas de aula foram publicadas em dois folhetos: "The Scoutmasters' Training Lectures", sendo o segundo o livro do Curso de Birmingham. As principais linhas e características do que viria a ser o "Treinamento da Insígnia de Madeira" foram estabelecidas desde 1913. O treinamento foi realizado por meio do sistema de patrulha e uma combinação equilibrada entre teoria e prática. No entanto, isso não constituiu em padrão de formação até a Primeira Guerra Mundial, quando mais de 5.000 adultos e escotistas mais velhos foram mortos durante o conflito e muitos mais foram feridos. Quando o Escotismo retomou seu crescimento extraordinário, Baden-Powell abordou pessoalmente a questão de acrescentar uma formação adequada a benevolência e entusiasmo dos chefes "para assegurar que, quando eu me for, os futuros líderes do Movimento Escoteiro realmente entendam do que se trata e quais foram as minhas intenções".

Em 1918, W. F. de Bois MacLaren, um Comissário Distrital de Roseneath, na Escócia, reuniu-se com P. B. Nevill, na Roland House, em Stepney, leste de Londres, e se ofereceu para adquirir um lugar para os escoteiros do lado leste de Londres realizarem seu 'Escotismo'. Um chefe escoteiro local informou-lhes sobre uma propriedade degradada nos limites da Floresta Epping, onde costumava observar pássaros. Já estava à venda há alguns anos. Essa era uma oportunidade única, pois ia ao encontro de Baden-Powell em sua busca por um centro de formação. O local, Gillwell Park, foi visitado, e Baden-Powell foi chamado a fazer o mesmo quando retornasse de uma viagem aos Estados Unidos. Graças à generosidade de MacLaren, os 54 acres originais foram comprados em conjunto com Gillwell Hall (agora chamada Casa Branca) e entregues à Associação Escoteira do Reino Unido, em 1919, para serem transformados em um campo para escoteiros e em um centro de formação para chefes. O título da propriedade mudou em 1929 para "Gilwell Park".



PRIMEIRO CURSO DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Francis Gidney foi escolhido como Diretor de Campo, e o primeiro curso de formação oficial começou ali, em 8 de setembro de 1919, seguindo os princípios básicos estabelecidos em 1913. Gidney assumiu o posto de chefe escoteiro, e os participantes foram divididos em três patrulhas – Touro, Corvo e Cuco – para que pudessem entender como é ser membro de uma tropa escoteira. O programa do curso incluía uma gama de habilidades práticas, pioneiria, trabalho em madeira, trabalho de campo e rastreamento. Também havia, adicionalmente, palestras sobre algum elemento teórico para cobrir os princípios fundamentais, a prática em um “acampamento de uma semana”, e eventualmente uma parte administrativa deveria ser desenvolvida em campo. Desde o início, através do lugar, do método, da qualidade e da personalidade dos que conduziram esses cursos – incluindo o próprio Baden-Powell –, esses chefes escoteiros tiveram uma exposição única e direta ao que se costumou definir, não sem alguma dificuldade, como “espírito escoteiro”, a partir do qual eles desenvolveram uma noção da visão do papel do Movimento Escoteiro, seu papel no Movimento e um alto nível de motivação. O curso foi encerrado com uma visita à Sede do Escotismo na 25 Buckingham Palace Road, em Londres, e um almoço com Baden-Powell.

O reverendo Charles Hines participou do curso-piloto. Mais tarde ele contou sobre como recebeu sua Insígnia de Madeira, criada por Baden-Powell, usando uma das contas do “Colar de Dinizulu”.

“Esse colar histórico consistia de contas pequenas, em formato de cabeças de machado de dois gumes em miniatura, enlaçados com firmeza, cruzados, em um fio de couro que era duro como uma espinha dorsal. Pegando uma dessas contas e uma réplica feita de carvalho da Floresta de Epping, Baden-Powell os enlaçou em uma tira de couro curta, amarrado a um gancho de cortina de latão, prendeu na minha lapela e anunciou que tinha decidido fazer disso o prêmio oficial de eficiência em trabalho em madeira e gestão de campo – e que deveria ser conhecido como Distintivo Dinizulu de Trabalho em Madeira. Ele, então, apresentou a cada um de meus irmãos oficiais uma das contas originais junto com um pequeno pedaço de carpino de Epping, para esculpir uma réplica e montar suas insígnias.”

O avanço no desenvolvimento da formação de líderes

Logo depois da finalização bem-sucedida do primeiro curso experimental, em dezembro de 1919 Baden-Powell escreve uma carta aos participantes, de onde se lê um pequeno trecho:



"Eu sinceramente espero que, se puder encontrar tempo durante o inverno, você tente transmitir algumas das ideias que aprendeu em Giwell Park a outros chefes escoteiros na sua área através de conversas, círculos de estudo ou acampamentos de fim de semana. Tenho certeza de que muitos receberiam com entusiasmo tal treinamento e que este seria muito útil para eles em seu desenvolvimento da eficiência nos moldes corretos."

O livro de Baden-Powell 'Aids to Scoutmastership' ("Guia para Chefe Escoteiro") foi publicado em 1919, e em maio de 1921 o primeiro curso de treinamento para chefes do ramo Lobinho foi oferecido. Mas ao invés de receberem a Insígnia de Madeira, os chefes foram presenteados com uma réplica da presa de lobo em um cabo de couro, que ficou conhecido como "Insígnia do Akelá". Um chefe Akelá, que ministrava os treinamentos do curso, poderia usar duas presas. Em 1926 foi decidido que o design da Insígnia da Maderia seria usado por chefes tanto de Lobinhos quanto de Escoteiros, apesar dos nomes continuarem sendo "Insígnia do Akelá" para lobos e "Insígnia de Madeira" para escoteiros. Para diferenciar as seções dos chefes, uma conta colorida seria adicionada acima das contas de madeira para indicar a seção de origem. Contas amarelas eram usadas para a alcateia, contas verdes para escoteiros e, em 1927, foi introduzida a conta vermelha para chefes do clã de pioneiros. No entanto a ideia de mostrou extremamente impopular e deixou de ser usada em 1928. A partir daí, a insígnia se tornou conhecida universalmente como Insígnia de Madeira.

SÍMBOLOS DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Baden-Powell sugere: "Chefes escoteiros que passem por Gilwell Park deveriam ter algum tipo de insígnia para usar!" Ele propõe uma franja com as pontas decoradas para ser usada no chapéu, mas isso não havia sido resolvido até os momentos iniciais do curso. Em 15 de setembro de 1919, Eileen Nigent (secretária de Baden-Powell) escreveu para Percy Everett a seguinte mensagem:

"B-P sugeriu ao Capt. Gidney a seguinte decoração para os chefes escoteiros que forem aprovados no curso no lugar do cordão ao redor do chapéu: uma conta no fim da amarração do chapéu em três graduações – madeira, bronze e metal branco."

Everett pediu ao capitão Gidney que se apressasse a encomendar algumas contas (como as de B-P que você tem) prontas para servirem de premiação ao final do curso.

MAS E A INSÍGNIA DE MADEIRA?

Desde o primeiro curso para chefes escoteiros em setembro de 1919, voluntários adultos no Movimento têm recebido a Insígnia de Madeira ao completar seu treinamento de chefe escoteiro. A insígnia básica é feita de duas contas de madeira usadas nas pontas de um cordão de couro. Esse símbolo icônico do Escotismo foi cercado de mitos, e sua origem e concepção ainda estavam um tanto quanto confusas. Após uma pesquisa extensa no Scouts Heritage Collection do Reino Unido, pudemos esclarecer os fatos.

O design final da Insígnia de Madeira se inspirou em um colar trazido a África do Sul pelo fundador do Escotismo, Robert Baden-Powell. Em 1888, B-P servia ao exército britânico na África, e durante sua perseguição ao chefe Dinizulu, um chefe local, Baden-Powell entrou em um acampamento abandonado onde ele esteve baseado. Em 1925, o fundador conta sobre o que encontrou:



"Na cabana, que foi construída para Dinizulu viver, encontrei, entre outras coisas, seu colar de contas de madeira. Eu tinha em minha posse uma fotografia dele tirada alguns meses antes, na qual ele aparecia usando aquele colar ao redor de seu pescoço e um ombro."



Foto: chefe Dinizulu, fotografado próximo à data em que Baden-Powell encontrou o colar.

Assumindo que o colar era o mesmo da foto, Baden-Powell levou-o como uma lembrança da campanha e sempre se referia a ele como o "Colar de Dinizulu". Para ampliar a compreensão da simbologia das contas de madeira, Mangosuthu Buthelezi, neto do chefe Dinizulu, apontou mais tarde que aquelas "eram consideradas muito valiosas pelos guerreiros Zulu, não por causa de um valor intrínseco à conta, mas porque representava o triunfo em algum teste ou batalha, ou era uma distinção a algum ato heroico." Depois de muitas décadas exigindo a devolução de todas as contas a seus donos por direito, o que teria sido impossível – já que elas estavam agora espalhadas pelo mundo na forma da Insígnia de Madeira –, uma oportunidade de fazer justiça apareceu. Em 1987, um colar de quatro contas da Insígnia de Madeira foi dada de presente como um ato simbólico para a família do chefe Dinizulu, em um encontro importante de escoteiros na África do Sul. Buthelezi falou sobre isso muitos anos depois:



"Fiquei honrado em receber esse presente, porque para mim foi um reconhecimento de que um Movimento de tamanha dignidade e sucesso nasceu em nosso próprio país, entre nosso próprio povo. Hoje, muito do que se tornou prática internacional na formação de escoteiros veio diretamente da minha própria cultura Zulu, e das culturas de outros povos africanos. Tenho orgulho de saber que a formação e a educação dos jovens através de um currículo tão admirável como o empregado pelo Escotismo foram originalmente inspiradas por características tão familiares para nós como africanos."



O colar não seria a única lembrança de sua carreira militar que viria a ser importante para o Movimento Escoteiro. Em 1899-1900, durante o Cerco de Mafeking (2ª Guerra dos Bôeres, África do Sul), Baden-Powell, Comandante do Exército Britânico, foi presenteado por um velho cavalheiro sul-africano com um cordão de couro que usava por ele em volta do pescoço e que dizia ter sido dado por sua mãe para dar-lhe sorte.

As contas são entregues juntamente com um lenço bege com um pedaço de tecido xadrez na padronagem do clã MacLaren, homenageando William de Bois MacLaren, que doou as £7.000 para comprar Gilwell Park em 1919, além de um adicional de £3000 para melhorias na casa que estava na propriedade. O lenço com o arganel de couro trançado denota a adesão ao 1º Grupo Escoteiro Gilwell ou à Tropa Gilwell 1. Os que recebem a Insígnia de Madeira são conhecidos como "portadores da Insígnia de Madeira" ou "membros do 1º Grupo de Gilwell".

PLANO DE FORMAÇÃO DA INSÍGNIA DE MADEIRA

A tradição da Insígnia de Madeira tem se mantido ao longo dos anos e, em muitas Associações Escoteiras, a Insígnia de Madeira ainda é concedida a escotistas e dirigentes após a conclusão de sua formação da Insígnia de Madeira. Tudo isso, é claro, refere-se principalmente ao desenvolvimento do Movimento Escolteiro no Reino Unido que, nesta fase, dificilmente pode ser dissociado do crescimento e desenvolvimento do Escotismo em todo o mundo. Imediatamente após a Segunda "Conferência Internacional Escoteira" (agora Conferência Mundial Escoteira) em Paris, em 1922, vários delegados cruzaram o Canal da Mancha para participar de um curso escoteiro. Gilwell Park ganhou uma dimensão internacional, que com o acordo das Associações-membros, manter-se-ia oficialmente por quase cinquenta anos.

Durante os anos seguintes, sob a liderança de seus assistentes de chefe de campo – que foram nomeados pelo chefe de campo de Gilwell Park –, as Associações Nacionais desenvolveram sua própria formação, principalmente com base no modelo de Gilwell. De fato, esta tem sido uma contribuição muito importante para manter a unidade do Movimento Escoteiro através de Gilwell Park, que prestou serviços inestimáveis ao Escotismo Mundial.

Durante os primeiros vinte anos, no entanto, não houve um plano de formação dos assistentes de chefe de campo, ou seja, aqueles que formavam os demais adultos. Potenciais chefes de campo eram simplesmente convidados a participar de um segundo curso de Insígnia de Madeira, assim como dirigentes de grupos e comissários.

Um curso experimental para assistentes de chefe de campo do Reino Unido foi realizado em 1947 em Gilwell Park. Nos anos seguintes, outras Associações – notadamente o Canadá – realizaram cursos semelhantes. Contudo foi somente em 1956 que o primeiro "Curso de Formação de Equipes" oficial, como era então conhecido, foi realizado em Gilwell Park sob a direção do chefe de campo. Este curso foi bem-sucedido e, no ano seguinte, a 16ª Conferência Mundial, realizada em Cambridge, ansiava por "um desenvolvimento considerável nestas linhas".

Esse desenvolvimento ocorreu e o curso, que posteriormente ficou conhecido como o "Curso Internacional de Formação de Equipes", foi realizado em muitas partes do mundo – geralmente sob a direção pessoal do chefe de campo. Mas, com o passar do tempo e com o crescimento contínuo do Movimento em todo o mundo, as circunstâncias e as necessidades das Associações no campo da formação de adultos foram constantemente mudando e se tornando cada vez mais variadas. O padrão de treinamento estabelecido, que tanto satisfizeram adequadamente as necessidades da maioria das Associações por muito tempo, não tinha a flexibilidade necessária para dar conta das demandas amplamente distintas de um número cada vez maior de Associações.

ESTRUTURA DO COMITÊ DE FORMAÇÃO

Em 1961, o Comitê Mundial de Formação foi criado como subcomitê do Comitê Mundial, e recomendações foram feitas para a nomeação dos Comissários Nacionais de Formação. Esse foi o primeiro passo na criação da infraestrutura de formação mundial específica. Alguns anos depois, o Comitê Mundial de Formação preparou um relatório abrangente sobre a situação da Formação de Líderes Adultos e fez sugestões para a introdução de uma nova política, que foi aceita pela 22ª Conferência Mundial, em Helsinque, em 1969.

A nova política reafirmou o princípio da aceitação voluntária de um processo de coordenação dos métodos de formação dos chefes escoteiros e daqueles que, por sua vez, os treinam. Baseou-se no duplo princípio de unidade e flexibilidade, e encorajou as organizações escoteiras nacionais a desenvolver planos de formação para atender às suas próprias necessidades e construir suas Equipes Nacionais de Formação.

Comitês Regionais de Formação foram gradualmente estabelecidos em todas as Regiões para apoiar as Associações Nacionais e auxiliá-las no desenvolvimento de um padrão de formação e na capacitação de seus formadores. Esta política foi posteriormente finalizada em 1977, quando a 26ª Conferência Mundial realizada em Montreal confiou às Organizações escoteiras nacionais a responsabilidade de capacitar seus próprios formadores. Após um período de testes iniciais, o Comitê Mundial de Formação apresentou um relatório de avaliação positiva à Conferência Mundial em Dakar, que reafirmou a validade da política.

Enquanto isso, uma nova versão do "Manual Internacional de Formação " foi publicada para auxiliar os Comissários Nacionais de Formação na implementação da política. O Escritório Escoteiro Mundial – em nível mundial e regional – prestou assistência direta às Associações, para ajudá-las a desenvolver padrões de formação relevantes, organizar seus próprios cursos e aumentar as habilidades e capacidades de seus formadores.

ADULTOS NO ESCOTISMO

O documento "Adultos no Movimento Escoteiro" foi apresentado na 32ª Conferência Mundial Escoteira em Paris e descreve os princípios básicos para a gestão de adultos, que abrange, entre outro, os elementos de formação da gestão no desenvolvimento de adultos. Com base nesses princípios, elaborou-se a "Política Mundial de Gestão de Adultos", adotada na 33ª Conferência Mundial Escoteira, em Bangkok, 1993. Assim, a formação de adultos tornou-se parte integrante da gestão de adultos.

Esta política enfatiza a necessidade de abordar todos os aspectos da Gestão Adultos (recrutamento, apoio e formação, acompanhamento) como um todo integrado e, no nível individual, introduz o conceito de "ciclo de vida dos adultos do Movimento", também a ser abordado como um todo. Na área de apoio e formação, a política coloca a ênfase na flexibilidade na formação e no fácil acesso para todos às oportunidades de capacitação, bem como na necessidade de levar em conta o desenvolvimento pessoal dos escotistas e dirigentes, em pé igualdade com sua formação funcional (formação baseada nas competências necessárias para cumprir uma tarefa definida).

Sob essa nova perspectiva, as funções de formação e apoio de uma Associação e o papel daqueles que fornecem apoio e formação não são desvalorizados. Eles se tornaram parte do quadro geral, e a gama real de competências que cobrem, foi ampliada consideravelmente com a inclusão de todas as funções desempenhadas pelos adultos dentro do sistema e a extensão para o desenvolvimento pessoal de escotistas e dirigentes.

A ESTRUTURA DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Se a responsabilidade das Associações e Organizações Escoteiras na formação nunca foi questionada desde a Conferência Mundial em Helsinque, pelo contrário, foi ratificada em 1993 pela adoção da Política Mundial de Gestão de Adultos e, mais recentemente, pela Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro, adotada na Conferência Mundial Escoteira em Curitiba, em 2011. Esta política "solicita ao Comitê Escoteiro Mundial que desenvolva e distribua diretrizes que apoiem a implementação da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro, incluindo a estrutura da Insígnia de Madeira e a aplicação da Política em relação aos voluntários o mais rápido possível, após a conclusão da Conferência Mundial Escoteira". A instrução anterior responde à necessidade de ter uma definição clara e uma estrutura formal da Insígnia de Madeira expressa por muitas Associações e Organizações Escoteiras. Com base na resolução, o Marco de Referência da Insígnia de Madeira do OMME foi desenvolvido em 2012.

Após a adoção do Programa Educativo na Eslovênia em 2014, o processo do alinhamento da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro começava. Uma versão revisada foi apresentada na Conferência Mundial Escoteira no Azerbaijão em 2017. Este ato estabeleceu condições para atualizar o Marco de Referência da Insígnia de Madeira, visando trazer no geral mais transparência e clareza.

A Insígnia de Madeira continua a ser concedida a adultos no Movimento Escoteiro que atingem um alto padrão em sua formação. É concedida a escotistas e dirigentes em todo o mundo, e todos aqueles que conquistam sua Insígnia de Madeira automaticamente se tornam membros do 1º Grupo Escoteiro de Gilwell Park. Receber a Insígnia de Madeira não deve ser considerado como um sinal de que você completou sua formação. A formação é um processo contínuo que nunca será realmente concluído.



APÊNDICE 2: RESOLUÇÕES DA CONFERÊNCIA MUNDIAL ESCOTEIRA

Resolução 2008-13: Gestão de Adultos

A Conferência

- Observando os resultados alcançados na questão da Gestão de Adultos desde a adoção da Política Mundial de Gestão de Adultos em 1993;
- Ressaltando a importância da capacitação na Gestão de Adultos e na realização de nossa missão;
- Destacando as questões do reconhecimento de nossos sistemas de formação por agentes externos ao Movimento Escoteiro.

A Conferência recomenda ao Comitê Mundial Escoteiro e ao Escritório Internacional Escoteiro:

- Participar de um processo de avaliação de sistemas de formação em vigor no Movimento Escoteiro;
- Usando o simbolismo da Insígnia de Madeira, desenvolver uma estrutura para o reconhecimento oficial dos sistemas nacionais de formação, que permanecerá opcional para as organizações escoteiras nacionais de acordo com a Política Mundial de Gestão de Adultos;
- Submeter os resultados deste trabalho na próxima Conferência Mundial Escoteira.

Resolução 2011-11: Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro

A Conferência

- Reafirmando resoluções anteriores da Conferência Mundial Escoteira 1993-04, 2005-10, 2008-12 e 2008-13 com foco em adultos no Movimento Escoteiro;
- Considerando a necessidade de integrar grandes políticas recentes e outras abordagens fundamentais adotadas pela OMME, como "Política de igualdade de gênero", "Proteção infantojuvenil", "Migração e Refúgio", etc.;
- Enfatizando o papel fundamental desempenhado pelos adultos para apoiar o crescimento do Movimento Escoteiro e
- Saudando a celebração em 2011 pelas Nações Unidas do 10º Aniversário do Ano Internacional de Voluntários.

A Conferência

- Saúda o trabalho feito pelo Comitê Mundial Escoteiro e pelo Escritório Internacional Escoteiro para atualizar a Política Mundial de Gestão de Adultos;
- Reconhece que o documento "Adultos no Movimento Escoteiro", adotado em 1990, pode ser usado para gerenciar voluntários e profissionais no Escotismo;
- Adota a Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro como representante da política da OMME com relação a aquisição, retenção, treinamento, desenvolvimento pessoal e gestão de adultos dentro do Movimento Escoteiro;
- Determina que políticas e procedimentos de recrutamento de adultos, nomeação, apoio, formação e retenção conforme estabelecido por resoluções anteriores sejam agora modificados pela adoção das disposições da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro;
- Convida Organizações Escoteiras Nacionais para implementar as disposições da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro e
- Solicita ao Comitê Escoteiro Mundial que desenvolva e distribua diretrizes que apoiem a implementação da Política Mundial de Adultos no Movimento Escoteiro, incluindo a estrutura da Insígnia de Madeira e a aplicação da Política em relação aos voluntários o mais rápido possível, após a conclusão da Conferência Mundial Escoteira.



SCOUTS[®]
Creating a Better World



Anos Formando Líderes

Centenário da Insígnia de Madeira

100 Anos Formando Líderes

CENTENÁRIO DA INSÍGNIA DE MADEIRA

Desde a criação do Movimento Escoteiro, em 1907, a formação e o desenvolvimento da liderança tem sido um elemento central na realização de nossa missão. Hoje, a formação da Insígnia de Madeira permanece como um importante mecanismo para moldar nossos líderes. Para ampliar nosso Movimento e capacitar mais jovens através do Escotismo, é imprescindível que mais adultos voluntários se comprometam com nossa causa e apoiem a implementação de nossa visão, e para isso o Escotismo deve atrair, treinar e reter estes voluntários qualificados para a entrega do Programa Educativo. Em 2019, o Movimento Escoteiro celebrou o Centenário da Insígnia de Madeira.



SCOUTS[®]
Creating a Better World

© World Scout Bureau Inc.
ADULTS IN SCOUTING
March 2020

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

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

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

worldbureau@scout.org
scout.org