



ESCOTEIROS
DO BRASIL

© Gabriel Rodrigues | Escoteiros do Brasil



Programa de Apadrinhamento

Cartilha de boas práticas para Grupo Escoteiro Padrinho



CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS PARA GRUPO ESCOTEIRO PADRINHO

1ª Edição - Dezembro de 2021

Diretoria Executiva Nacional

Rafael Macedo
Roberlei Beneduzi
Cristine Ritt
Carla Neves
Lídia Ikuta
Sérgio Marangoni

Edição

Vitor Augusto Gay

Elaboração

Gabriel Vautier Teixeira Fonseca
Vitor Augusto Gay

Revisão

Thiago Martins Barbosa Bueno

Diagramação

Marjorie Friedrich

1. Introdução

O Programa de Apadrinhamento, publicado em setembro de 2021, se propõe a disponibilizar ferramentas de apoio que facilitem o processo de apadrinhamento, assim como se propõe a estabelecer uma metodologia sistemática para o trabalho entre as partes envolvidas por meio de um Termo de Cooperação entre a Região Escoteira, o Grupo Escoteiro Padrinho e a Unidade Escoteira Local Apadrinhada. A fim de dar sequência nas ações propostas, integrada às estratégias do projeto Transformar para Crescer, apresentamos a Cartilha de Boas Práticas para Grupo Escoteiro Padrinho.

Este documento aborda de maneira simples as boas práticas que devem ser adotadas pelo Grupo Escoteiro Padrinho junto à Unidade Escoteira Local Apadrinhada, com foco, exclusivamente, em seu desenvolvimento, sob a perspectiva de uma atuação personalizada, que produza os resultados esperados ao final do processo.

A estas ações de suporte e apoio realizadas pelas estruturas institucionais, além da Unidade Escoteira Local, denominamos de forma genérica de “Apadrinhamento”. Esperamos que este documento sirva como referência aos grupos que se dispuserem a atuar como padrinhos, seja na abertura de novas Unidades Escoteiras Locais, seja como apoio àquelas já existentes e que enfrentam dificuldades na manutenção de suas atividades.

Sempre Alerta para Servir!

Diretoria Executiva Nacional

2. Apresentação

Quando pensamos no Movimento Escoteiro, muitas vezes vêm à mente imagens de jovens realizando atividades ao ar livre, atividades de serviço, jogos, cerimônias, etc. É provável que os adultos também apareçam nestas imagens, acompanhando e apoiando os jovens em seu crescimento. Essas imagens, sem dúvida, refletem o coração de nossa proposta educativa e seus protagonistas.

As Unidades Escoteiras Locais são as instâncias, cuja principal função é a implementação do Programa Educativo, por meio do Método Educativo Escoteiro, para alcançar o propósito do Movimento Escoteiro. Ali, nas Unidades Escoteiras, a missão de nossa organização é materializada de maneira concreta e tangível. É o bem mais valioso da nossa instituição, que deve ser cercado de atenção, cuidado e carinho, para que nossa proposta educativa alcance e seja significativa a um maior número de crianças, adolescentes e jovens.

Por esse motivo, o processo de apadrinhamento realizado por Grupos Escoteiros estruturados pode servir como importante ponto de apoio nos processos de abertura, reabertura ou reestruturação de Unidades Escoteiras Locais. Além de possuírem mais recursos e estrutura, a experiência dos seus escotistas e dirigentes serve como referência prática na realização de atividades, estimulando de forma bastante eficiente a UEL em (re) estruturação.

3. As quatro etapas do processo de apadrinhamento

De modo a estabelecer um processo de apadrinhamento organizado e sistemático, apresentamos 4 etapas que, se aplicadas de maneira correta, poderão gerar bons resultados. Vamos a elas?

1. Apresentação e preparação

- a. Criando vínculos, diálogo e escuta ativa
- b. Reunião de negociação
- c. Estabelecendo acordos

2. Análise e diagnóstico

- a. Diagnóstico, coleta de informações e dados
- b. Analisando em conjunto os dados
- c. Revisão dos acordos

3. Suporte e apoio

- a. Criando um Plano de Ação
- b. Capacitação e acompanhamento
- c. Realização das atividades

4. Avaliação do processo e saída

- a. Revisando as etapas anteriores
- b. Avaliação de desempenho
- c. Encerramento do processo

Nas próximas páginas, iremos abordar de maneira mais profunda cada uma das etapas, trazendo as boas práticas em cada um dos pontos levantados.

ETAPA 1 - Apresentação e preparação

Embora o apadrinhamento se inicie através da indicação da Região Escoteira, este é um processo realizado em comum acordo entre as partes que celebraram o **Termo de Compromisso de Apadrinhamento**.

Para que este trabalho seja leve e prazeroso, é necessário que haja uma aproximação respeitosa e um fiel compromisso na melhoria dos processos. Por isso, uma apresentação formal como parceiros que estarão se preparando para a jornada juntos é um bom início de caminhada. Abaixo, apresentamos algumas boas práticas para a primeira etapa do processo. carinho, para que nossa proposta educativa alcance e seja significativa a um maior número de crianças, adolescentes e jovens.



a. Criando vínculos, diálogo e escuta ativa

Para a criação de vínculo para um trabalho eficaz, se faz necessária uma presença próxima às pessoas e suas realidades, culturas e história. Portanto, vá até a Unidade Escoteira Local apadrinhada, conheça as pessoas, faça perguntas sobre a história delas naquele local, entenda o que as fez chegar até ali.

Boa Prática

Esteja presente sempre que um novo passo for dado. Não deixe de prestigiar e parabenizar os sucessos na jornada para a melhoria.

Estabelecer o diálogo entre os atores envolvidos é imprescindível. E para isso, devem ser criados momentos para boas conversas, francas e respeitosas.

Ouçã! Ouçã ativamente tudo que as pessoas estão falando. A escuta ativa será grande aliada no processo de construção do Plano de Trabalho. Somente por meio do estabelecimento de vínculos, com diálogo e escuta ativa, é que se pode construir um relacionamento de apoio eficaz.

Boa Prática

Encontre as pessoas que serão os pontos focais, em cada uma das áreas, durante todo o período. Seja Padrinho de seu Afilhado!

b. Reunião de negociação

Após as apresentações, iniciando como forma de iniciar a preparação para o trabalho, Padrinho e Apadrinhado se reúnem para negociar os pontos que serão realizados. Esse ponto vai além do descrito no Termo de Compromisso. Aqui, de forma mais clara, se estabelece um calendário de visitas, negociando horários e dias, quais áreas serão atendidas e quais pessoas serão envolvidas.

Importante identificar quem são as pessoas mais dispostas a se envolver no processo para se tornarem pontos focais durante este primeiro momento. Nem todos podem estar dispostos a trabalhar neste momento, mas com os vínculos criados e alguns primeiros passos dados, algumas outras pessoas podem querer compor equipes de trabalho para diferentes tarefas.

Boa Prática

Agregue as pessoas conforme a disponibilidade delas, mas também às necessidades do trabalho. Ninguém gosta de estar à disposição e não ser útil no processo.

c. Estabelecendo acordos

O apoio durante o processo deve ser claro para ambas as partes. Por isso é importante manter atualizada a documentação sobre o trabalho que será realizado.

Para o processo de abertura de nova Unidade Escoteira Local, deverá ser firmado um acordo, conforme o documento “Como criar uma Unidade Escoteira Local”, que traz o passo a passo da criação dessa nova unidade. Já no processo de reabertura, reestruturação e/ou reorganização de Unidade Escoteira Local, esses acordos devem ser firmados segundo o que se conversou, ouviu e analisou, neste primeiro momento de apresentação e preparação.

Boa Prática

Neste momento a Unidade Escoteira Local Apadrinhada pode ter suas convicções sobre o que precisa ser melhorado. Importante ouvir e firmar esses acordos de melhoria.

Possivelmente, esses pontos de melhoria são corretos, mas não são os únicos. Nas próximas etapas ele poderá identificar novos pontos e firmar novos acordos!

ETAPA 2 - Análise e diagnóstico

Ao final da primeira etapa, com vínculos criados, acordos negociados e firmados, a apresentação e preparação dão espaço para um aprofundamento nas problemáticas, análise de dados e diagnóstico.



a. Diagnóstico, coleta de informações e dados

Realizar o diagnóstico, ou seja, conhecer o estado atual é parte fundamental para sermos assertivos em nosso plano de trabalho. Diagnosticar nos permite identificar os principais desafios que serão enfrentados.

No caso da nova Unidade Escoteira Local, o diagnóstico pode parecer mais fácil, visto que aquela comunidade pode ter uma quantidade de jovens sedentos por atividades e nenhuma oferta. Mesmo assim, esse passo não deve ser ocultado. Uma ferramenta muito utilizada para iniciar um diagnóstico, e que deixamos como sugestão para que seja realizada, é a Análise SWOT - também conhecida como Análise FOFA - que busca avaliar o ambiente interno e externo da organização.

Boa Prática

Um diagnóstico participativo tem duas grandes vantagens:

- 1. A situação atual é analisada pelas mesmas pessoas que a vivenciam e que conhecem as tentativas anteriores de melhorá-la.**
- 2. As pessoas que tem conhecimento da situação, e que conhecem os recursos disponíveis, é que vão enfrentar o desafio de encontrar soluções.**

Abaixo apresentamos a Matriz SWOT que pode ser usada como referência para o trabalho conjunto entre padrinho e apadrinhado. Analisando as fortalezas e fraquezas, como fatores internos, encontradas na Unidade Escoteira Local apadrinhada, e oportunidades e ameaças, numa avaliação do ambiente externo.

Fortalezas (fatores internos)	Fraquezas (fatores internos)
Oportunidades (fatores externos)	Ameaças (fatores externos)

b. Analisando em conjunto os dados

Feita a análise, e de posse dos dados, o próximo passo é estabelecer os pontos prioritários. É importante fazer uma análise minuciosa para se estabelecer a situação futura, de forma realista e condizente com o contexto local.

Boa Prática

Para que todos estejam dedicados ao trabalho, sugerimos que o levantamento das problemáticas, diagnóstico e análise dos dados em conjunto, sejam realizados em dia específico para isso, sem que haja concorrência.

Procure fazer em um local atrativo e que possa ser diferente do comumente utilizado pelo apadrinhado.

c. Revisão dos acordos

Com o diagnóstico realizado, é possível revisarmos os acordos firmados na primeira etapa. Podem acontecer entradas de novas pessoas e saída de outras. Isso é normal e se dará por diversas razões. O importante é sabermos que o trabalho seguirá acontecendo e com objetivo claro. Com a entrada de novas pessoas é preciso criar os mesmos vínculos, estabelecer diálogos francos e escuta ativa, deixando este espaço aberto para os antigos integrantes do processo.

Os acordos firmados inicialmente podem sofrer diversas mudanças, pois a intensidade do trabalho também deve aumentar. Para que não haja nenhum exagero, e para que o processo seja adequado à nova situação, é que são estabelecidos esses novos acordos.

Aqui também se estabelecem alguns objetivos dentro do que foi encontrado no diagnóstico. Ter clara a direção é fundamental. Se estamos reabrindo um Grupo Escoteiro, por exemplo, o objetivo é manter ele aberto e dar subsídios para que continue crescendo internamente.

Boa Prática

Para que todos estejam dedicados ao trabalho, Todos os passos do processo ,quando documentos, se tornam materiais riquíssimos para consultas posteriores, podendo inclusive se tornar um Guia de Boas Práticas próprio. Além, é claro, de ser um histórico importante para se manter no arquivo.

ETAPA 3 - Suporte e apoio

Nesta nova etapa, as equipes de trabalho serão definidas e, efetivamente, o trabalho será executado. O padrinho terá um papel fundamental para que os compromissos firmados sejam executados de maneira satisfatória e resultem em melhorias.



a. Criando um Plano de Ação

Definidos os objetivos, chega o momento de montar o Plano de Ação para atingi-los. É possível indicar uma ou mais ações para cada uma das necessidades.

Como o trabalho de análise da situação atual e situação futura já foram realizadas, definir as ações, prazos e responsáveis será tarefa mais fácil.

Em anexo, apresentamos um Modelo de Plano de Ação que poderá ser utilizado. O importante é que o Plano de Ação seja uma construção coletiva, em que todos os interessados e envolvidos no processo possam ter acesso, tenham responsabilidades e disponibilidade para consultas, sempre que necessário.

Outra sugestão, é que este plano seja impresso e fique visível para que todos tenham contato visual, especialmente os adultos envolvidos. Manter um arquivo na nuvem, em plataforma online, também pode ser uma opção interessante.

Boa Prática

Um Drive compartilhado pode ser mantido para todos terem acesso aos documentos necessários durante todo o processo de apadrinhamento e mantido posteriormente.

b. Capacitação e acompanhamento

A participação de adultos comprometidos e aptos para a prática do Escotismo garante a qualidade na entrega dos resultados.

A fim de apoiar os próximos passos na capacitação dos adultos para o trabalho na Unidade Escoteira Local Apadrinhada, ambas as partes definem quem serão os Assessores Pessoais de Formação (APF) que terão a função de acompanhar, orientar e apoiar os adultos em seu processo de formação.

Para o bom desenvolvimento e desempenho do adulto em cada uma das tarefas inerentes a sua função, o voluntário será incentivado a traçar uma rota de aprendizagem.

Esta rota será orientada pelo Assessor Pessoal de Formação e deverá ser descrita no Plano Pessoal de Formação. A rota de aprendizagem é dividida em três momentos: Nível Preliminar, Nível Intermediário e Nível Avançado.

Durante toda a rota, serão propostas diversas iniciativas de formação e o Grupo Escoteiro Padrinho deve incentivar a participação em eventos formativos, módulos e oficinas de aperfeiçoamento, comunidades de aprendizagem, podendo, inclusive, mediar algumas conversas nessa última iniciativa, objetivando sanar dúvidas sobre algum tema levantado pela Unidade Escoteira Local Apadrinhada.

Boa Prática

Comunidades de aprendizagem são ótimas para desenvolver temas importantes.

Aproveite que conhece um pouco mais da realidade do apadrinhado, dos adultos e proponha temas que vão ajudar no desenvolvimento durante o período de apadrinhamento.

c. Realização das atividades

A realização das atividades educativas que são vivenciadas através do programa educativo servirão de termômetro para a sequência do trabalho. É a boa aplicação do programa educativo que torna o Escotismo mais atrativo aos olhos dos jovens, da comunidade e das famílias.

Para iniciar ou retornar às atividades, o Grupo Escoteiro Padrinho pode auxiliar na condução das atividades educativas da Unidade Escoteira Local Apadrinhada. Abaixo, descrevemos algumas atividades que podem ser desenvolvidas em conjunto com o objetivo de melhorar a prática educativa:

- O Grupo Escoteiro Padrinho pode convidar o apadrinhado para participar de atividades com seu Grupo Escoteiro. A participação de jovens está condicionada ao registro institucional;
- As reuniões de planejamento para atividades são tão importantes quanto a realização delas. Por isso, a participação dos adultos nesses momentos também é importante;
- Convidar os adultos do apadrinhado para participação na avaliação após a atividade realizada. Este pode ser um gatilho interessante para os Assessores Pessoais de Formação trabalharem as rotas de aprendizagem com seus assessorados;
- Reunião de escotistas em início e fim de semestre, conhecido como INDABAS, podem ser boas opções de reuniões para estruturação do apadrinhado. Como padrinho, você poderá ajudar a estruturar essa atividade;
- Atividades administrativas do Grupo Escoteiro Padrinho também podem ser acompanhadas e trarão dúvidas que poderão ser sanadas no mesmo instante;
- Apoiar os escotistas na implementação do acompanhamento da progressão pessoal dos jovens e aplicação do sistema de distintivos;

- Orientar a execução das cerimônias escoteiras;
- Orientar a organização das primeiras atividades externas, tão logo se tenha o registro institucional;
- Acompanhar a correta aplicação do Método Educativo Escoteiro, desde os primeiros momentos;
- Possibilitar que os próprios adultos da Unidade Escoteira Local tenham papel ativo e determinante na aplicação de suas atividades. É importante que o Padrinho atue orientando e apoiando, evitando assumir o papel de protagonista.

ETAPA 4 - Avaliação do processo e saída

A avaliação do processo de apadrinhamento deve ser um exercício constante entre todos os envolvidos. A saída do Grupo Padrinho, ao final do processo, deve criar as condições necessárias para uma autonomia plena do apadrinhado.



a. Revisando as etapas anteriores

Neste momento, partindo para o encerramento do processo de apadrinhamento, é necessário realizar uma revisão, como uma reflexão de todo o trabalho realizado, desde a apresentação e preparação, passando pela análise e diagnóstico, suporte e apoio e validando cada uma das etapas.

Mantendo relatórios com status das ações estabelecidas no Plano de Ação, assim como dar atenção aos pontos levantados no diagnóstico, verificando se os mesmos foram devidamente atendidos.

Mas, muito mais do que isso, a experiência vivida em conjunto com o padrinho, levará o apadrinhado a seguir realizando as análises e diagnósticos, podendo assim, ter confiança no desenvolvimento de Planos de Ação futuros.

b. Avaliação de desempenho

Avaliar não é sinônimo de qualificar ou desqualificar uma ação, mas sim uma forma sistêmica de corrigir e reforçar as ações durante a execução, estimular e apoiar os atores da ação, acompanhando se os resultados esperados serão ou foram alcançados. Elaborar um plano e não mensurar seus resultados é pior do que não elaborar o plano.

Certamente, com o comprometimento e engajamento das pessoas envolvidas, cada uma assumindo suas responsabilidades pelo Plano de Ação construído, será possível chegar ao estado futuro desejado com mais facilidade.

c. Encerramento do processo

Quando os vínculos do trabalho estiverem se encerrando, é normal que haja uma queda nos rendimentos do trabalho – e até mesmo uma vontade em retardar o fim.

Se os vínculos iniciais forem bem estruturados, a Unidade Escoteira Local Apadrinhada terá as condições de perceber que o trabalho planejado está no fim, mas que os vínculos afetivos estabelecidos pelas pessoas seguirão fortalecidos pela fraternidade escoteira.

Neste momento, todas as partes entenderão a importância de todo o processo de apadrinhamento. O Grupo Escoteiro Padrinho se afasta com a finalização das atividades planejadas, mas continuará cumprindo seu papel institucional, podendo, inclusive, continuar tendo os Assessores Pessoais de Formação, como um exemplo de vínculo.

Desenvolver a autonomia que queremos vai depender de que os passos anteriores sejam cumpridos de maneira autônoma e participativa. O Grupo Escoteiro Padrinho propõe alternativas, assim como a Unidade Escoteira Local Apadrinhada propõe soluções. Ambos estarão trabalhando com um só objetivo e coletivamente chegando ao resultado.

DOCUMENTOS DE APOIO

- [Estatuto da União dos Escoteiros do Brasil](#)
- [P.O.R. - Princípios, Organização e Regras](#)
- [Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil](#)
- [Manual de Cerimônias Escoteiras](#)
- [Os primeiros meses de uma nova Alcateia](#)
- [Os primeiros meses de uma nova Tropa Escoteira](#)
- [Os primeiros meses de uma nova Tropa Sênior](#)
- [Os primeiros meses de um novo Clã Pioneiro](#)
- [Entendendo a função: Assessor Pessoal de Formação](#)
- [Guia Seja Bem-vindo](#)
- [Como falar com os pais](#)
- [Perfis - Cargos e Funções Nível Local](#)
- [Manual de Registro Institucional - Paxtu](#)
- [Política Nacional de Programa Educativo](#)
- [Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro](#)
- [Política Nacional de Governança Institucional](#)
- [Política Nacional de Envolvimento Juvenil](#)
- [Código de Conduta](#)
- [Resolução DEN 7/2021 - Regulamenta o reconhecimento de Apadrinhamento de Unidade Escoteira Local \(UEL\)](#)
- [Modelo de Termo de Compromisso de Apadrinhamento](#)
- [Modelo de Declaração de Apadrinhamento](#)

Diagnóstico Estado atual	Ações Resultado Esperado	Prazo Data	Responsável Ponto focal



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor

© **União dos Escoteiros do Brasil**

Cartilha de boas práticas para Grupo Escoteiro Padrinho
Dezembro 2021

Escritório Nacional dos Escoteiros do Brasil

Rua Coronel Dulcídio, 2107

Bairro Água Verde

Curitiba (PR) - Brasil

CEP 80250-100

Tel.: (41) 3353-4732

Fax: (41) 3090-7928

escoteiros.org.br