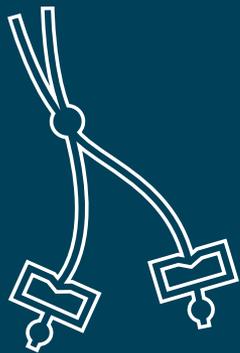


MANUAL DE COMPETÊNCIAS PARA ATUAÇÃO DE DIRIGENTES
REGIONAIS E NACIONAIS



E A HOMOLOGAÇÃO DA INSÍGNIA DE MADEIRA NESTES NÍVEIS



MANUAL DE COMPETÊNCIAS PARA ATUAÇÃO
DE DIRIGENTES REGIONAIS E NACIONAIS
e a homologação da insígnia de madeira nestes níveis

União dos Escoteiros do Brasil
MANUAL DE COMPETÊNCIAS
PARA ATUAÇÃO DE DIRIGENTES
REGIONAIS E NACIONAIS

Diretoria Executiva Nacional

Ivan Nascimento
Carmen Barreira
Irineu Muniz Resende

Diretoria de Métodos Educativos

Aline Conde
Ana Cristina Baumgratz
Marcos Carvalho
Paulo Henrique Maciel Barbosa

Coordenação e Desenvolvimento

Marcos Ramacciato

Projeto Gráfico

Raphael Luis Klimavicius

Diagramação e montagem

André Bueno

Revisão

Aline Conde
Vitor Augusto Gay

Todos os direitos reservados
Versão 1.0

Lançado em Maio de 2023

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 6 |
| PLANILHA 1 - GESTÃO DE MÉTODOS EDUCATIVOS | 29 |
| PLANILHA 2 - GESTÃO INSTITUCIONAL | 37 |

INTRODUÇÃO

Desde 2019, os Escoteiros do Brasil vêm apresentando ferramentas e documentos que permitem a operação do Sistema Nacional de Gestão de Adultos previsto na Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro (PNAME).

Dando continuidade à série de manuais e cadernos de competências, apresentamos o **“Manual de Competências Para Atuação de Dirigentes – Regionais e Nacionais”** – facilitando assim a gestão do **Ciclo de Vida** das pessoas que cumprem cargos e funções em equipes que atuam nesses níveis da organização.

Sem a intenção de limitar as equipes regionais, aos cargos já descritos no Manual de Perfis: Cargos e Funções - Nível Regional/Nacional, esta publicação é apresentada como uma ferramenta que pode apoiar o desenvolvimento das tarefas e processo formativo para todos que ocupam estes cargos. Seu desenvolvimento é contínuo, portanto, sugestões de aprimoramentos devem ser encaminhadas à área de **Adultos no Movimento Escoteiro:** voluntariado@escoteiros.org.br

Desejamos um bom uso e uma boa leitura deste manual.

SEMPRE ALERTA!

AS ÁREAS DA ORGANIZAÇÃO E SUAS EQUIPES

De acordo com a Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME) uma Organização Escoteira Nacional (OEN) é composta por três grandes áreas: **Adultos no Movimento Escoteiro, Programa de Jovens** (no Brasil conhecido por Programa Educativo) e **Desenvolvimento Institucional**.

Cada uma delas cumpre com um papel importante na manutenção da estrutura organizacional e dá foco à **missão do Movimento Escoteiro**.

Entendemos também, que cada uma destas áreas se desdobra sobre temáticas diversas, o que traz como resultado a divisão destas grandes áreas em outras menores, que tratam de assuntos específicos e relevantes à organização. De maneira geral, porém, podemos definir:

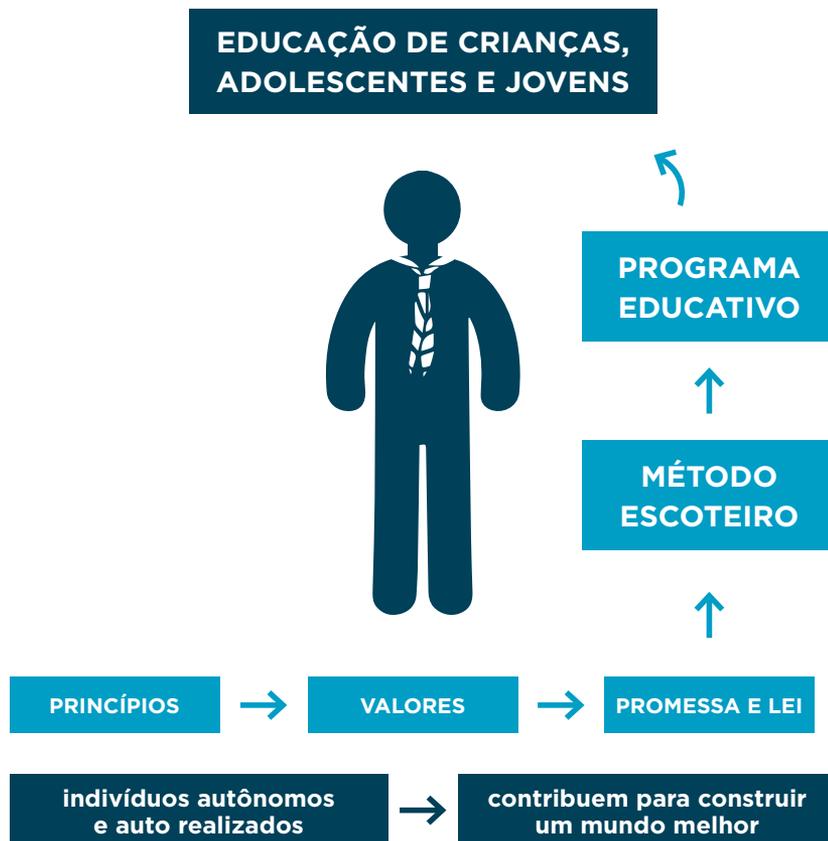
Desenvolvimento Institucional: Como estrutura que se dedica a manter todo o aparato institucional, que permite que todo associado da instituição tenha as condições necessárias à prática do escotismo, seja como beneficiário ou voluntário;

Programa Educativo: Como estrutura que se dedica ao estudo e desenvolvimento das propostas educativas aos beneficiários do Movimento Escoteiro (crianças, adolescentes e jovens);

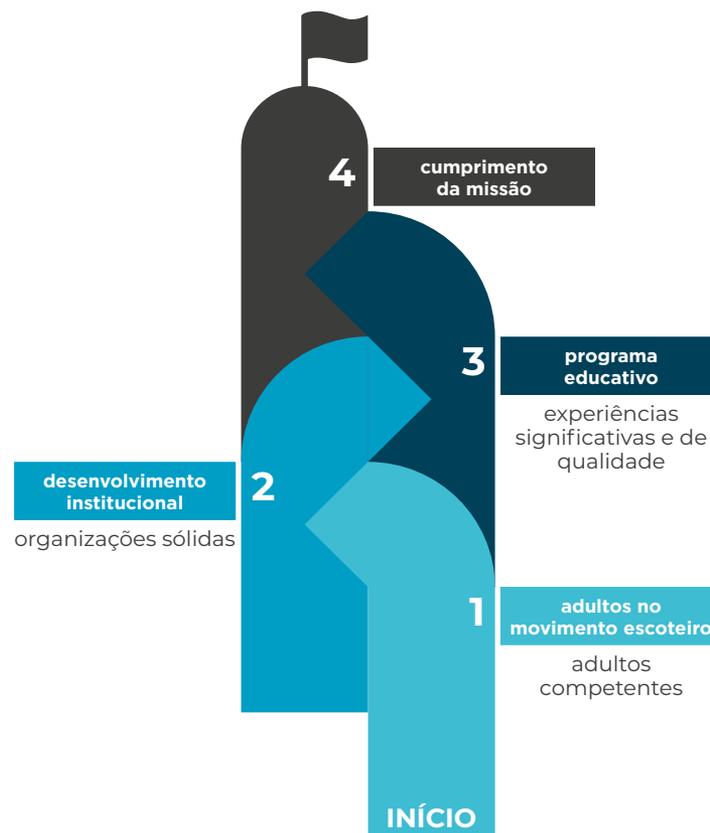
Adultos no Movimento Escoteiro: Como estrutura que se dedica ao suporte às áreas de desenvolvimento Institucional e Programa Educativo, provendo ferramentas para a gestão das pessoas que compõem as diversas equipes, tratando de oferecer as condições necessárias para sua atuação.

Podemos entender melhor estas definições se observarmos os esquemas:

1. MISSÃO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

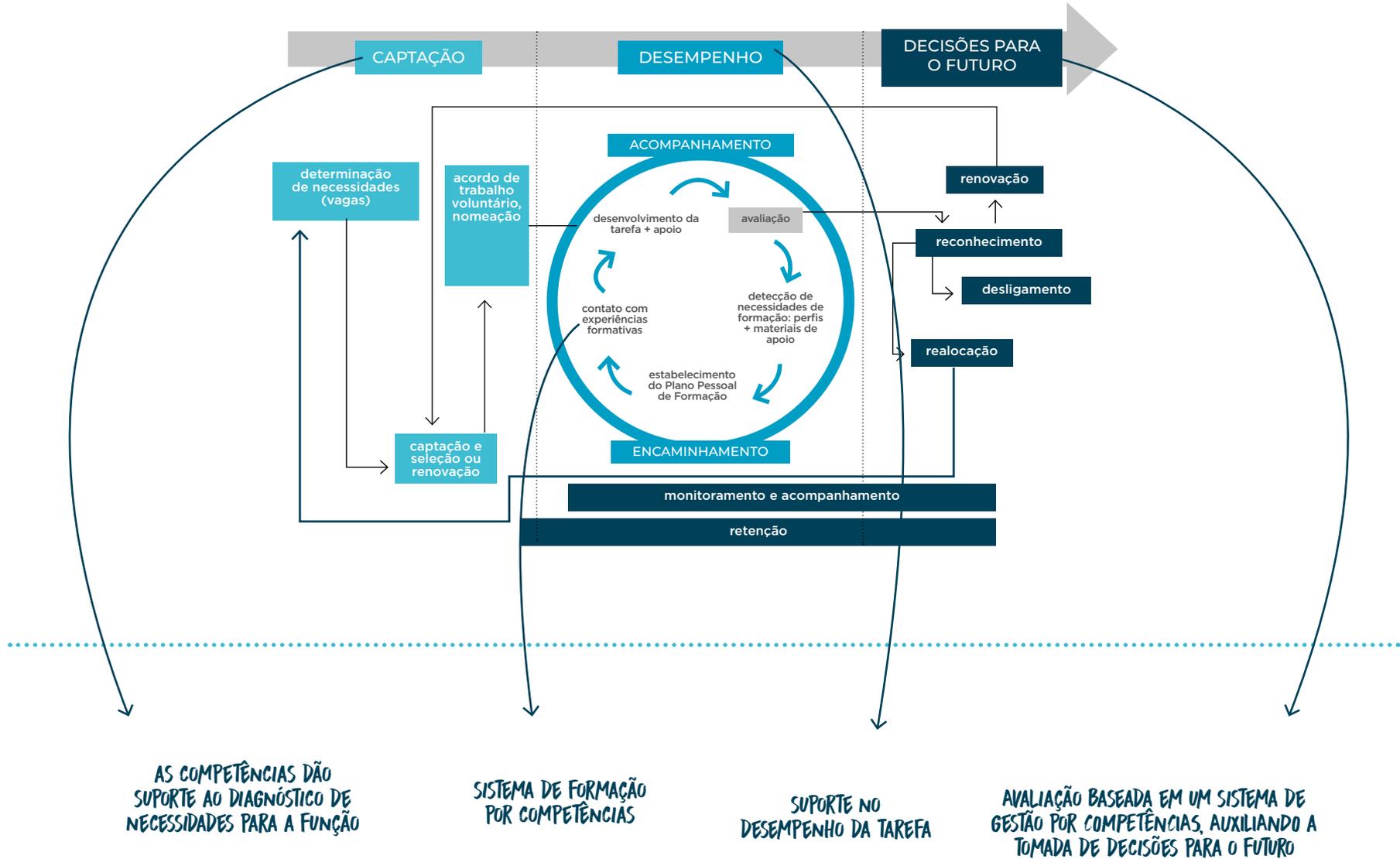


2. COMO CUMPRIMOS A MISSÃO A PARTIR DA INTERRELAÇÃO ENTRE ESTAS ÁREAS



Apresentado o contexto, este material mostra quais são as competências necessárias para o desenvolvimento das funções existentes na organização, no **Nível Regional e Nacional**. Este material tem o objetivo de contribuir com a gestão e desenvolvimento das pessoas que desenvolvem este trabalho, tornando mais assertivas as ações necessárias para a condução de seus **ciclo de vida**.

CICLO DE VIDA DE UM ADULTO EM UM CARGO OU FUNÇÃO



AS COMPETÊNCIAS DÃO SUPORTE AO DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES PARA A FUNÇÃO

SISTEMA DE FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

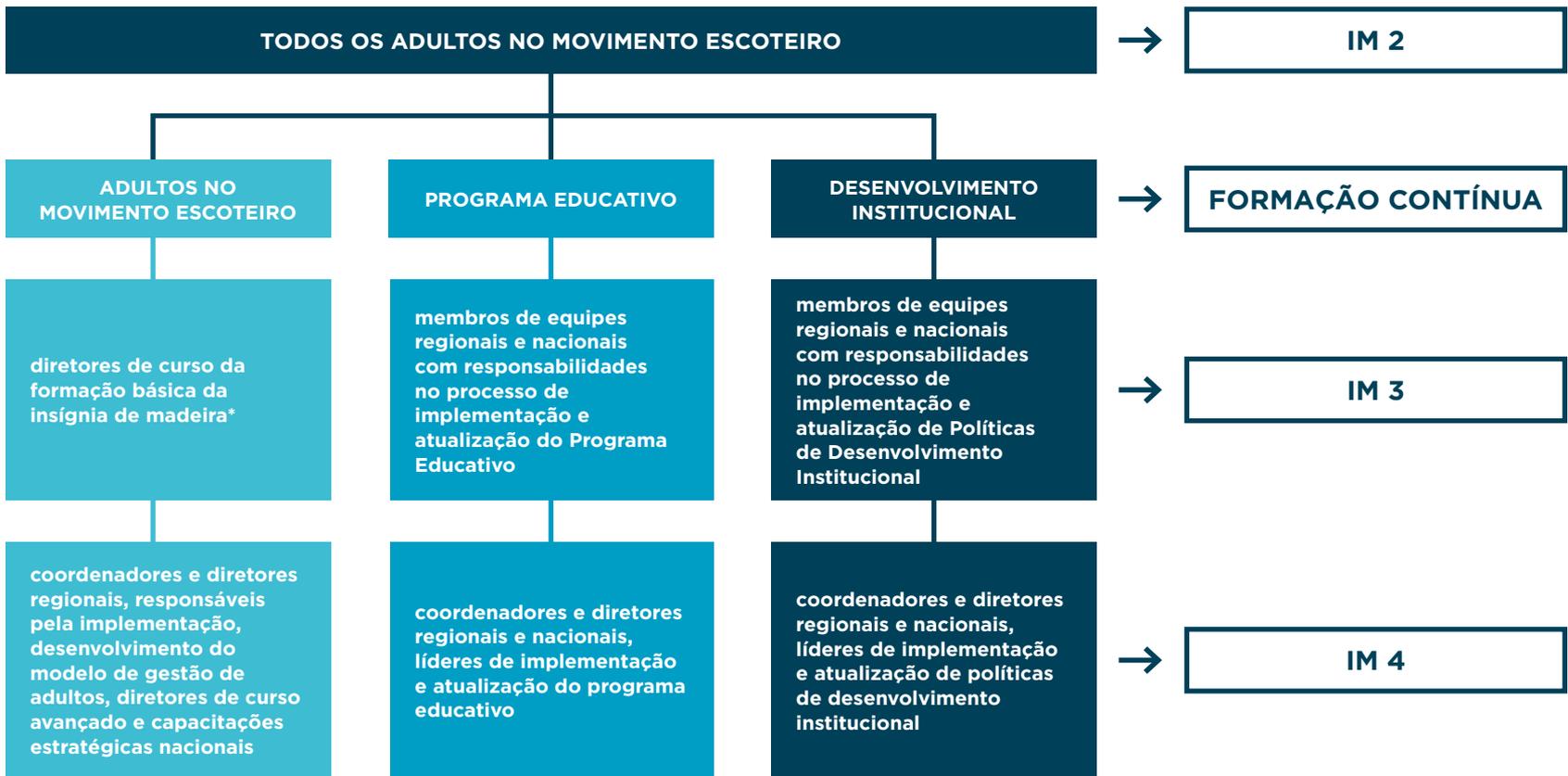
SUPORTE NO DESEMPENHO DA TAREFA

AVALIAÇÃO BASEADA EM UM SISTEMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, AUXILIANDO A TOMADA DE DECISÕES PARA O FUTURO

É importante destacar, que apesar desta publicação apresentar as competências a seguir, diferentemente das **Rotas de Aprendizagem** propostas às *funções do Nível Local*, somente são apresentadas atividades de desenvolvimento para as competências de **Nível Preliminar**, a razão desta formatação reside na necessidade de se estabelecer um processo de **certificação para a Insígnia de Madeira** para aquelas pessoas que atuam apenas no *Nível Regional e Nacional* e que ainda não cumpriram com todo o seu processo de **Formação Básica da Insígnia de Madeira**.

Já para o desenvolvimento das competências de **Nível Intermediário e Avançado**, além das **Capacitações Estratégicas Nacionais**, entende-se que o desenvolvimento se dá a partir de uma soma de fatores, estes incluindo as competências desenvolvidas no desempenho de outras funções na organização e também da prática e do surgimento de oportunidades específicas da atuação nas diversas equipes existentes na organização.

Para entendermos com mais profundidade esta dinâmica, podemos observar o seguinte gráfico:



*exceto cursos avançados

Este entendimento, nos leva também a considerar, que na forma que as competências estão descritas, considerando os níveis de desenvolvimento **Preliminar, Intermediário e Avançado**, os seguintes perfis:

- O desenvolvimento e demonstração dos comportamentos desejados, referentes ao Nível Preliminar das competências descritas neste manual, é o esperado para todos aqueles que compõem equipes regionais e nacionais, auxiliando as coordenações no desenvolvimento dos projetos inerentes às suas especificidades e/ou que, no desenvolvimento de suas funções nestes níveis de maneira exclusiva, desejam concluir a Formação Básica da Insígnia de Madeira;
- O desenvolvimento e demonstração dos comportamentos desejados, referentes ao Nível Intermediário, a todas as funções que se propõe à Implementação de Políticas, Projetos e orientação direta às Unidades Escoteiras Locais;
- O desenvolvimento e demonstração dos comportamentos desejados, referentes ao Nível Avançado, a todas as funções que se propõe à estruturação de Políticas, design e Coordenação de Atividades de Grande Porte, gestão de processos educativos e administrativos, orientação à Regiões Escoteiras e ao Nível Nacional dos Escoteiros do Brasil.

FUNÇÕES REGIONAIS E NACIONAIS E SUA RELAÇÃO COM A INSÍGNIA DE MADEIRA

O **Sistema Nacional de Formação** certifica com a Insígnia de Madeira de duas contas todos aqueles que cumprem com as rotas de aprendizagem referentes à atuação no Nível Local ou que cumprem com o estabelecido para o desenvolvimento das competências de Nível Preliminar apresentadas neste manual. Essa questão preserva as características propostas à capacitação de voluntários idealizada por Baden-Powell em 1919¹.

Assim, a participação em equipes e o cumprimento de funções nos níveis Regional e Nacional, não depende da Insígnia de Madeira e o desenvolvimento das competências relacionadas a estes cargos não guardam relação cumulativa e não tem como pré-requisitos o desenvolvimento das competências referentes às tarefas características do Nível Local, porém é essencial que a todos que atuam em áreas diferentes deste nível, seja claro que o foco de sua atuação é **o benefício da prática do Movimento Escoteiro à crianças, adolescentes e jovens.**

Desde esta perspectiva então desenvolve-se a certificação para a Insígnia de Madeira de 3ª e 4ª conta (IM3 e IM4), previstas pelo Marco de Referência da Insígnia de Madeira, e que nos Escoteiros do Brasil são objeto de constante aprimoramento, tanto em sua utilização quanto em seu programa de capacitação.

Atualmente as **Capacitações Estratégicas Nacionais** são realizadas para o desenvolvimento das áreas de **desenvolvimento Institucional, Programa Educativo e Adultos no Movimento Escoteiro.**



Finalizando este assunto, embora estas capacitações sejam indicadas a todos aqueles que ocupam funções como coordenadores Regionais ou Nacionais ou integrem suas equipes, **este também não é um pré-requisito de participação e o desenvolvimento das competências previstas neste manual se dá também a partir de outras experiências além destas capacitações.**

¹ O 1º curso da Insígnia de Madeira foi realizado entre 8 e 19 de setembro de 1919 e foi dirigido por Francis Gidney.

² Para os casos previstos nas regras referentes à direção de cursos e outras iniciativas de formação, existem pré-requisitos específicos relacionados à certificação nas capacitações estratégicas nacionais.

A NATUREZA DAS COORDENAÇÕES E DIRETORIAS REGIONAIS E NACIONAIS

Para cada um dos níveis da instituição (Local, Regional e Nacional) entende-se que há uma diversidade de ações que respondem a cada uma das necessidades das áreas estratégicas, isto significa que são definidas ações que realizadas de forma coordenada, contribuem para o cumprimento da missão do Movimento Escoteiro. Para alcançar este objetivo, são estabelecidos os seguintes papéis para cada um dos níveis organizacionais.

Desenvolvimento: Compete ao Nível Nacional dos Escoteiros do Brasil, estabelecer políticas, desenvolver planos, ações, orientações e ferramentas a respeito de sua implementação.

Implementação: Compete ao Nível Regional dos Escoteiros do Brasil, baseado nas orientações referentes à implementação, aplicá-las, difundi-las e prestar suporte e acompanhamento na aplicação das políticas e ferramentas estabelecidas pelo Nível Nacional.

Aplicação: Compete ao Nível Local dos Escoteiros do Brasil, aplicar os conceitos estabelecidos nas políticas e a oferta da proposta educativa estabelecida institucionalmente.

Seguindo a mesma lógica, caberá às funções do Nível Regional e Local, cuidar da implementação e aplicação respectivamente das políticas e demais produtos desenvolvidos pela organização. Conforme exemplo a seguir:

| Cargo | Nível Funcional | Detalhamento da atividade |
|--|-----------------|---|
| Diretor Nacional de Métodos Educativos | Desenvolvimento | Baseado em referenciais internos e externos, desenvolver conceitos, manuais, políticas e outros materiais relacionados à área de Programa Educativo, promovendo a sua difusão a partir do suporte às regiões escoteiras |
| Diretor Regional de Métodos | Implementação | Tem a responsabilidade de animar o Programa Educativo em seu território utilizando os instrumentos gerados pelo Nível Nacional, tem autonomia para criar ferramentas de implementação à realidade territorial, após orientação do Nível Nacional. |
| Escotista | Aplicação | Tem a responsabilidade de aplicar o Programa Educativo, conforme concebido pelo Nível Nacional e implementado pelo Nível Regional, seguindo as orientações de acordo com a visão institucional. |

NOMEAÇÃO

O processo de **captação e nomeação** para as diversas equipes regionais e nacionais podem se dar da seguinte forma:

A partir de Chamadas Abertas: Nas quais a organização apresenta oportunidades a todos os seus associados para que se postulem dentro de um perfil e competências estabelecidas, às vagas específicas para o cumprimento de funções necessárias à operação de seus planos de trabalho.

A partir de convites específicos: Baseados no perfil e nas competências necessárias ao respectivo cargo, escolhem-se pessoas que possam atender a determinada demanda inerente das necessidades geradas pela operação de planos de trabalho específicos.

Em ambos os casos, a nomeação para funções de coordenação e composição de equipes regionais e nacionais, demanda a assinatura de um **Acordo de Trabalho Voluntário (ATV)** que descreva as características da função que será desenvolvida, bem como as condições, direitos e deveres inerentes do cargo ocupado.

Importante: Em observação aos princípios descritos na PNAME os processos de captação para estas equipes devem ter em conta as seguintes características:

- **Enfoque por competência:** Promovendo assim a possibilidade de que as pessoas estejam aptas a cumprir suas funções;
- **Coerência:** Tornando a indicação às equipes regionais um processo coerente às necessidades e normativas da organização;
- **Transparência:** Promovendo um clima de compreensão e participação;
- **Equidade de Gênero:** Gerando um ambiente diverso de pontos de vista e possibilidades de desenvolvimento; e
- **Inserção Juvenil:** Entendendo o diálogo intergeracional como uma das engrenagens para o desenvolvimento das áreas estratégicas da organização.

ASSESSOR PESSOAL DE FORMAÇÃO

Além do ATV, caberá à **diretoria do nível** que efetivou o processo de captação, **designar um Assessor Pessoal de Formação (APF)** à toda pessoa que cumprir função nestas equipes. O objetivo deste processo de assessoria, é promover a qualidade no desenvolvimento pessoal destes integrantes, colaborando na formação de seus **Planos Pessoais de Formação (PPF)** e colocando-se à disposição para eventuais momentos de troca de experiências que contribuam para o bom desempenho das funções das quais estão apontados. É importante entender no entanto, que de acordo com o perfil apresentado nas competências a seguir, este processo de assessoramento, passa por um desenvolvimento intenso da relação entre pares, do qual evidencia a necessidade do adulto que se desenvolve para estas tarefas de assumir com muito mais autonomia seu aperfeiçoamento para atuação na função que ocupa.

Por fim, em relação ao processo de captação, é altamente recomendável que os voluntários captados desenvolvam **apenas um ciclo de vida**, não acumulando funções em equipes paralelas, especialmente no mesmo nível organizacional.

AVALIAÇÃO

Existem diversos pontos a se observar em um processo de avaliação das pessoas que ocupam cargos e funções nas equipes regionais e nacionais. Para boa gestão do ciclo de vida de cada um deles indica-se especialmente:

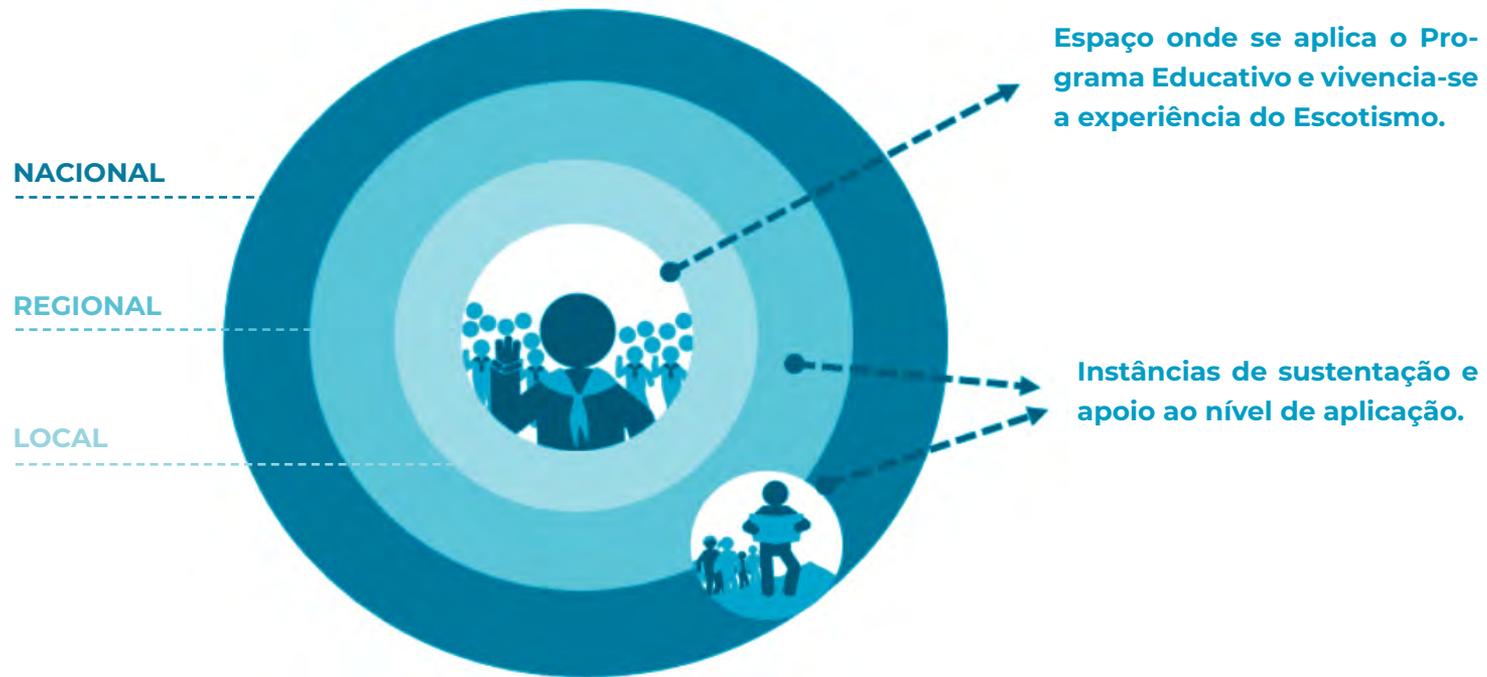
Avaliação formativa: Tendo como referência as competências descritas neste manual, busca-se avaliar o desenvolvimento das mesmas pelos indivíduos baseando-se nos comportamentos listados a cada uma delas.

Avaliação de desempenho: Tendo como referência os planos de trabalho estabelecidos, seus prazos, e realizações.

Deve ser um processo transparente, que considere a opinião do avaliado e também os registros gerados a partir da observação de suas ações e resultados. O entendimento destes dois focos de avaliação, contribuirá para que a tomada de decisões para o futuro, sob a ótica de todos os envolvidos neste processo de nomeação/renovação, seja baseada em informações concretas e condizentes com a realidade.

ANIMAÇÃO TERRITORIAL

Como objetivo de toda atuação nos Níveis Regional e Nacional, o fortalecimento dos territórios nos quais pratica-se escotismo, é chamado de Animação Territorial*, neste processo o conjunto de ações realizadas, de forma permanente, sistemática e planejada, busca atender as demandas de melhoria para a boa prática e cumprimento da Missão do Movimento Escoteiro.



* Animação territorial é uma **intervenção orientada, adequada e oportuna**, realizada pelas estruturas territoriais, a **fim de melhorar a qualidade** da aplicação do Programa Educativo.

COMO UTILIZAR A MALHA DE COMPETÊNCIAS PARA AS FUNÇÕES DE NÍVEL REGIONAL E NACIONAL

A seguir apresentaremos os conjuntos de competências para as funções das áreas de **Adultos no Movimento Escoteiro, Programa Educativo e Desenvolvimento Institucional**. São competências específicas que devem servir de referencial para a formatação dos planos pessoais de formação e direcionar os processos de gestão do ciclo de vida destes voluntários. De maneira resumida são elas:

| Desenvolvimento Institucional | Métodos Educativos (Adultos no Movimento Escoteiro* e Programa Educativo) |
|--|---|
| Domínio das Políticas Institucionais | Domínio das Políticas Institucionais |
| Domínio da Legislação | Produção de Materiais Educativos |
| Comunicação Institucional e Gestão de Crises | Coordenação de Iniciativas de Formação |
| Liderança e Renovação | Liderança e Renovação |
| Gestão Financeira | Organização de Atividades |
| Desenvolvimento Institucional | Animação Territorial |
| Compreensão do Projeto Educativo | Compreensão do Projeto Educativo |
| | Concepção do Programa Educativo |

* Para a função de Formador, somadas a estas competências, existem 6 competências específicas adicionais, apresentadas no caderno de competências do formador.

O acompanhamento do desenvolvimento das competências como descritas neste documento, devem seguir de acordo com o descrito nos **Comportamentos Desejados e Resultados Esperados**, tanto nos processos de **Captação; Desempenho na Tarefa e Decisões para o Futuro**.

COMO APLICAR AS COMPETÊNCIAS DURANTE O PROCESSO DE CAPTAÇÃO

A captação de adultos, de acordo com a PNAME, tem o objetivo de suprir as necessidades e assegurar a idoneidade das lideranças além do bom cumprimento dos cargos e funções existentes. Isso significa que a partir de processos adequados de captação, a organização contará com pessoas adequadas às funções para as quais foram designadas. Isso se dá a partir da observação, seja no momento da abertura de uma **chamada aberta**, seja a partir de um **convite específico** das competências listadas neste documento, somadas a apresentação dos comportamentos desejados descritos no **Nível Avançado** das competências essenciais a todos os voluntários da organização.

Este processo de captação, também utiliza estas competências para além desta observação, todo o processo de integração do voluntário à função que será desempenhada, garantindo que as informações, recursos e estrutura necessária para sua apresentação sejam disponibilizados.

COMO APLICAR AS COMPETÊNCIAS DURANTE O DESEMPENHO DA TAREFA

Às equipes regionais e nacionais, de acordo com o descrito neste documento, cumprem com a função de desenvolver e implementar ações que favoreçam a prática do Movimento Escoteiro nas Unidades Escoteiras Locais, assim os comportamentos listados tornam-se a referência para o desempenho das diversas tarefas inerentes aos cargos. Estes referenciais contribuem para que os gestores das diversas áreas compreendam o que deve ser desenvolvido, nas suas mais variadas formas, e também todo o processo de suporte e acompanhamento para que as equipes possam cumprir com os objetivos estabelecidos.

Todo este suporte prestado por um sistema de gestão baseado em competências, também direciona a esquematização de programas de capacitação e treinamento, bem como o desenvolvimento de materiais que apoiem as pessoas no desenvolvimento de suas tarefas.

COMO APLICAR AS COMPETÊNCIAS EM DECISÕES PARA O FUTURO

A tomada de decisões para o futuro envolve ao menos duas considerações:

Desenvolvimento de Competências: demonstra o quanto a pessoa que cumpre a função aprimorou-se, manteve-se ou apresentou defasagem em relação às competências necessárias para o cargo que desempenha ao longo de um determinado tempo. Este fator influencia nos potenciais de execução, inovação e motivação no desenvolvimento das tarefas e projetos, o que aponta possibilidades especialmente relacionadas à **renovação, realocação ou desligamento** do papel avaliado.

Avaliação de desempenho: está relacionado aos resultados apresentados em comparação com os objetivos específicos estabelecidos no plano operacional para cada uma das áreas ou projetos.

Esta tomada de decisão para o futuro, deve, a partir do resultado da soma de ambos processos de avaliação, contribuir também para que sejam identificadas oportunidades de reconhecimento e ações que mantenham ou redirecionem as estratégias de desenvolvimento de competências para o cumprimento de um novo ciclo de vida na mesma ou em função diferente da já desenvolvida.

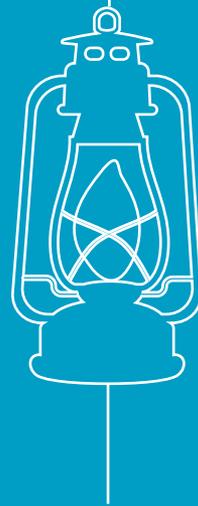
COMO HOMOLOGAR A FORMAÇÃO BÁSICA DA INSÍGNIA DE MADEIRA A PARTIR DESTA MALHA DE COMPETÊNCIAS

Para todos aqueles que **exclusivamente** não ocupam funções no Nível Local, a possibilidade de conclusão da **Formação Básica da Insígnia de Madeira** passa pela aquisição das competências previstas no Nível Preliminar neste manual. Delas advêm as características que orientam a atuação de dirigentes regionais e nacionais e sedimentam a base necessária para o desenvolvimento dos comportamentos desejados nas competências de Nível Intermediário e Avançado, que são dentre outras características relevantes aos participantes das capacitações estratégicas nacionais.

PARA A CONCLUSÃO O VOLUNTÁRIO DEVERÁ:

- Concluir 100% das atividades indicadas no nível preliminar da malha de competências apresentadas neste caderno.
- Demonstrar os comportamentos desejados para cada uma das competências no Nível Preliminar;
- Demonstrar os comportamentos desejados para todas as competências essenciais dos Escoteiros do Brasil, em seu Nível Avançado (Como referência utilizar os comportamentos desejados para estas competências nos cadernos de Competências e Rotas de Aprendizagem da Linha Dirigente - Nível Local);
- Encaminhar solicitação para a conclusão do Nível Avançado, que deverá ser aprovada pelo próprio Nível Regional e homologada pelo Nível Nacional.

PLANILHA 1 - GESTÃO DE MÉTODOS EDUCATIVOS
PLANILHA 2 - GESTÃO INSTITUCIONAL



PLANILHA 1 - GESTÃO DE MÉTODOS EDUCATIVOS

Domínio das Políticas Institucionais

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|---|--|---|
| PRELIMINAR | Descreve as Políticas Institucionais Nacionais, compreendendo as orientações relacionadas aos temas que tratam. | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza a leitura das Políticas Institucionais apontando seus conceitos fundamentais; • Atua de acordo com o descrito nas Políticas Institucionais, promovendo suas orientações; • Descreve quais são os princípios essenciais das Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> • As ações das áreas estratégicas da organização são orientadas a partir dos conceitos expressos nas Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> • Ler as políticas Institucionais dos Escoteiros do Brasil; • Debater com o coordenador de sua equipe a respeito das funções inerentes ao cargo para o qual está nomeado e relacioná-los às Políticas Nacionais. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica os conceitos das Políticas Institucionais em todos os seus processos. | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza a leitura analítica dos conteúdos das Políticas Institucionais; • Atualiza-se sobre os temas relacionados aos processos de desenvolvimento de produtos às Políticas Institucionais; • Atua de acordo com os princípios das Políticas Institucionais e os promove adequadamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Os processos de desenvolvimento das áreas estratégicas, seguem as orientações estabelecidas nas Institucionais. | |
| AVANÇADO | Planeja e avalia ações relacionadas à concepção de propostas referentes ao desenvolvimento dos temas ligados às Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> • Planeja e avalia as ações referentes ao desenvolvimento e atualização das Políticas Institucionais; • Orienta outros voluntários sobre os conceitos das Políticas Institucionais; • Orienta os Coordenadores Nacionais e Regionais com quem se relaciona sobre as ações de desenvolvimento e atualização da área. | <ul style="list-style-type: none"> • Os processos de desenvolvimento e atualização do Programa Educativo buscam aperfeiçoar suas ofertas baseados em conceitos estabelecidos em Políticas Nacionais e tendências da educação. | |

Produção de Materiais Educativos

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|--|--|---|
| PRELIMINAR | Identifica as características fundamentais para a produção de materiais educativos dos Escoteiros do Brasil relacionados à equipe que coordena. | <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa as melhores práticas de atividades referentes à equipe que atua, nas diferentes regiões do Brasil; • Entende os objetivos de cada material desenvolvido pela equipe que atua e sua aplicação junto ao Programa Educativo; • Colabora na elaboração de literaturas, novos materiais e recursos pedagógicos voltados para a aplicação do Método Escoteiro e das atividades do Programa Educativo, tais como: Guias, Manuais, Fichas Técnicas e Fichas de Atividade, promovendo seu uso. | <ul style="list-style-type: none"> • Os materiais educativos ligados às diversas equipes da área de Programa Educativo são difundidos em todas as regiões escoteiras; • Os materiais educativos da equipe são divulgados e aplicados como uma parte relevante do programa educativo, de acordo com as orientações institucionais existentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Participa das reuniões de planejamento para a produção de materiais e ações da equipe que ocupa; • Elaborar uma proposta de atividade (Ficha, PUD, etc) relacionado ao tema da equipe que faz parte. |
| INTERMEDIÁRIO | Analisa de acordo com a PNAPE os materiais educativos dos Escoteiros do Brasil relacionados a equipe que atua, contribuindo no desenvolvimento estratégias para sua implementação. | <ul style="list-style-type: none"> • Seleciona oportunidades de divulgação e aplicação dos materiais educativos relacionados a equipe que atua; • Realiza periodicamente reuniões com o objetivo de promover a correta aplicação da PNAPE no que tange a equipe que atua; • Pesquisa materiais técnicos externos ao Movimento Escoteiro que auxiliem na correta aplicação do conhecimento específico à equipe que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • As UELs tem acesso às sugestões de atividades diversas compreendendo a importância da aplicação delas; • As atividades são aplicadas de forma homogênea no Brasil, respeitando-se mesmo assim as identidades culturais brasileiras e diferentes realidades existentes no país. | |
| AVANÇADO | Propõe a atualização de atividades do programa educativo relacionadas a equipe que atua baseadas nos princípios da PNAPE. | <ul style="list-style-type: none"> • Propõe sugestões de atividades à equipe que atua, para o desenvolvimento de competências específicas dentro do programa educativo; • Verifica a atratividade das atividades sugeridas pela equipe que atua e de possíveis alterações dessas sugestões; • Realiza estudos para embasamento de futuras atualizações das atividades do programa educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • A correta aplicação do programa educativo é vista como mecanismo de atração e motivação dos jovens nas Unidades Escoteiras; • Novas atividades são desenvolvidas, sem que seja perdida a essência, os princípios e o propósito do escotismo. | |

Coordenação de Iniciativas de Formação

| | DESCRITIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|---|--|---|
| PRELIMINAR | Participa de seminários workshops, mesas redondas e outras iniciativas que facilitem a compreensão dos aspectos de gestão do programa educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Expressa interesse e comprometimento com sua capacitação para a função que exerce; • Observa e aprende com os demais em iniciativas que facilitem o compartilhamento de ideias; • Identifica nos documentos e iniciativas de formação referências para atuação na função que exerce. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários são comprometidos com seus processos de atualização, através de seminários, workshops, mesas redondas e outras iniciativas que facilitem o compartilhamento de ideias; • Os adultos da equipe conhecem os cargos e funções e seus parâmetros de atuação entre o programa educativo e a modalidade; • Os voluntários juntamente com seus APF, são incentivados a preparar e a revisar o seu Plano Pessoal de Formação. | <ul style="list-style-type: none"> • Participar de uma reunião/iniciativa de formação com voluntários de outras equipes, e explicar sobre o trabalho desenvolvido pela equipe que faz parte. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica e promove seminários, workshops, mesas redondas e outras iniciativas que facilitem o compartilhamento de ideias sobre o Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Atua como agente promotor de novas ideias e tecnologias, em seminários, workshops, mesas redondas e outras iniciativas de formação; • Aplica as orientações conforme o previsto na PNAPE e PNAME, nas iniciativas de formação de adultos da equipe; • Realiza ações referentes ao processo de capacitação de adultos dentro da equipe. | <ul style="list-style-type: none"> • As iniciativas de formação são fontes de compartilhamento de ideias e inovação; • Os voluntários recebem informações claras e de acordo com a PNAPE e PNAME; • Os voluntários juntamente com seus APF, são incentivados a preparar e a revisar o seu Plano Pessoal de Formação. | |
| AVANÇADO | Desenvolve, implementa e avalia seminários, workshops, mesas redondas e outras iniciativas que facilitem o compartilhamento de ideias sobre o Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Analisa os resultados da aprendizagem da equipe e promove compartilhamento do conhecimento e experiências com os demais; • Avalia os resultados das iniciativas de formação e realiza ações para melhorar o desempenho da tarefa continuamente; • Colabora na coordenação processos de avaliação de outros integrantes das equipes da área de acordo com a PNAPE e PNAME. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários promovem momentos de autoavaliação e compartilhamento de impressões sobre seu próprio desenvolvimento, gerando um clima de aprendizado contínuo; • Os voluntários juntamente com seus APF, são incentivados a preparar e a revisar o seu Plano Pessoal de Formação; • O Nível Nacional desenvolve materiais formativos que orientam os adultos na aplicação das atividades, gerando experiências educativas. | |

Liderança e Renovação

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|---|---|---|
| PRELIMINAR | Reconhece a importância de agregar novos integrantes à ENAP/ ENGA*. | <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece a importância do trabalho em equipe, coopera com os demais integrantes da ENAP/ENGA, assumindo seu papel/tarefas designadas com responsabilidade; • Mantém uma atitude positiva quando tem que mudar de ideia, conceitos, tarefas ou funções; • Busca informações sobre as mudanças e obtém informações que permita compreendê-las. | <ul style="list-style-type: none"> • As tarefas/projetos são desenvolvidas coletivamente e seus resultados são compartilhados; • Os voluntários lidam de maneira receptiva com as mudanças da organização; • Os novos integrantes da ENAP, são recebidos e acolhidos aos trabalhos em andamento pela equipe. | <ul style="list-style-type: none"> • Explicar o que são chamadas abertas e convites diretos, de acordo com o caderno de competências para equipes regionais e nacionais. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica processos para a renovação da composição da Equipe que compõe, contribuindo com a atualização e contextualização de suas ações. | <ul style="list-style-type: none"> • Mantem um processo contínuo de captação, capacitação e renovação da equipe que compõe; • Contribui na atualização e contextualização das ações da equipe com novos integrantes; • Toma decisões coerentes como resposta a situações de transformação. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários têm facilitado o apoio para o desenvolvimento de seus projetos mediante o trabalho em equipe; • Os novos membros da equipe são atualizados e contextualizados dentro das ações já desenvolvidas pela equipe; • Os fluxos e processos da equipe são constantemente revisados e aprimorados. | |
| AVANÇADO | Propõe ações de melhoria à participação dos participantes a ENAP na realização de suas tarefas. | <ul style="list-style-type: none"> • Avalia os resultados atingidos pela equipe de trabalho que compõe e estimula ações para sua melhoria; • Conhece as fortalezas e pontos de melhoria dos integrantes da equipe; • Cria quando lhe é demandado novos modelos e metodologias organizacionais em resposta a contextos, condições e situações. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários realizam processos de avaliação dentro da equipe e propõem estratégias para suas ações de melhoria; • Em momentos de mudança, os voluntários já se sentem preparados para adaptarem-se e promoverem as ações necessárias para a sua implantação. | |

* Equipe Nacional de Programa Educativo / Equipe Nacional de Gestão de Adultos.

Organização de Atividades

| | DESCRITIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|--|--|---|
| PRELIMINAR | Colabora na organização de eventos e outras atividades, identificando seu alinhamento com o Projeto Educativo e orientações institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> • Participa das reuniões de planejamento de atividades, contribuindo com sugestões; • Participa de algumas atividades dentro das reuniões de planejamento dos eventos e apoia a realização das demais; • Pesquisa atividades sugeridas para o desenvolvimento dos eventos que envolvem a equipe que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • As atividades são divertidas, atraentes e variadas e há adesão aos eventos realizados; • As reuniões de planejamento são dinâmicas, produtivas e animadas; • As reuniões para a elaboração de atividades e eventos são organizadas e com materiais disponíveis e preparados previamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Participar da equipe organizadora de um evento relacionado à equipe que atua. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica os procedimentos adequados para a concepção educativa e planejamento de eventos e atividades dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Cuida da organização dos eventos relacionados à equipe que atua, realizando todos os passos que garantam sua realização de maneira segura e educativa; • Elabora a concepção educativa e compartilha previamente a programação das atividades com a equipe de trabalho que compõe e demais partes interessadas; • Orienta sobre a planejamento de atividades adequadas nos eventos relacionados à equipe de trabalho que compõe. | <ul style="list-style-type: none"> • As atividades e eventos, são seguros e tem seu caráter educativo preservado; • Os eventos são organizados e planejados com materiais sempre disponíveis e preparados. | |
| AVANÇADO | Desenvolve, implementa e avalia a proposta educativa de eventos e atividades. | <ul style="list-style-type: none"> • Planeja atividades variadas, de acordo com o planejamento estabelecido pela Diretoria Executiva Nacional; • Avalia o planejamento e execução de atividades de acordo com a PNAPE, buscando pontos de melhoria para as próximas atividades; • Orienta os demais adultos no planejamento e execução de atividades dentro e fora da sede. | <ul style="list-style-type: none"> • Os participantes tem ofertas atraentes e acessíveis de grandes atividades; • Os adultos recebem orientações adequadas para a realização de grandes atividades, campismo e vida ao ar livre. | |

Animação Territorial

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|---|--|--|
| PRELIMINAR | Compreende o conceito, importância e os processos envolvidos na Animação Territorial. | <ul style="list-style-type: none"> • Explica quais são as características que compõe o conceito de animação territorial do Programa Educativo; • Atua de acordo com os conceitos e processos de animação territorial do Programa Educativo; • Contribui na operação de ações de animação territorial do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • O conceito de animação territorial do Programa Educativo é difundido de maneira adequada para as equipes de trabalho dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Estudar o conceito de animação territorial, as fases para a sua realização; • Realizar uma apresentação sobre o conceito de animação territorial. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica o conceito de animação territorial em benefício do desenvolvimento do escotismo na área que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza ferramentas de implementação do conceito de animação territorial do Programa Educativo; • Promove o conceito de animação territorial do Programa Educativo à outras equipes dos Escoteiros do Brasil; • Opera ações de animação territorial do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • As equipes responsáveis pelo processo de animação territorial, utilizam ferramentas adequadas para seus procedimentos. | |
| AVANÇADO | Implementa processos de avaliação do impacto das ações relacionadas à animação territorial pelas quais é responsável. | <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza ferramentas de avaliação das ações de animação territorial do Programa Educativo; • Desenvolve metodologias específicas de animação territorial do Programa Educativo de acordo com os cenários em que atua; • Orienta os membros da equipe que atua em relação às inovações relacionadas à animação territorial do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • As ferramentas e processos de animação territorial, são desenvolvidos de maneira inovadora e com foco nas necessidades da organização. | |

Compreensão do Projeto Educativo

| | DESCRITIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|---|--|---|
| PRELIMINAR | Compreende o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, explicando-o adequadamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Cita quais são os elementos e características fundamentais do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil; • Atua em favor da promoção do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil em toda a organização; • Identifica necessidades para a ampliação do alcance do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Os participantes das equipes nacionais/regionais conhecem o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, atuando de acordo com suas definições. | <ul style="list-style-type: none"> • Ler o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e realizar uma apresentação sobre seus principais conceitos. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica os conceitos expressos no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil no desenvolvimento das ações que coordena, promovendo seu alinhamento à missão do Movimento Escoteiro. | <ul style="list-style-type: none"> • Aplica os conceitos do Projeto Educativo nas ações desenvolvidas pela sua equipe, referenciando-as de maneira adequada; • Demonstra de maneira precisa, ideias específicas expressas no Projeto Educativo em resposta à situações diversas; • Diferencia situações adequadas e inadequadas em relação à aplicação do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Os integrantes das equipes nacionais/regionais tem propriedade sobre o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e respondem adequadamente questões e a situações que exigem o seu domínio. | |
| AVANÇADO | Orienta sobre os conceitos expressos no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, contribuindo para que a organização o cumpra de maneira integral. | <ul style="list-style-type: none"> • Orienta aos demais sobre os conceitos expressos do Projeto Educativo esclarecendo sobre suas características; • Cria materiais e atividades alinhados às ideias e conceitos expressos no Projeto Educativo; • Seleciona oportunidades que estejam alinhadas às ideias do Projeto Educativo e gera soluções à necessidades da juventude atual a partir das possibilidades e competências da equipe que compõe; | <ul style="list-style-type: none"> • Os Escoteiros do Brasil possuem equipes competentes, que criam soluções e oportunidades baseadas nas ideias expressas pelo Projeto Educativo. | |

Concepção do Programa Educativo

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|--|---|---|
| PRELIMINAR | Demonstra conhecimento sobre processos de atualização e desenvolvimento do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Explica quando necessário a respeito dos processos de atualização do Programa Educativo; • Relaciona às necessidades de atualização do Programa Educativo com as decisões estratégicas dos Escoteiros do Brasil; • Identifica tendências sociais da atualidade, compreendendo seu impacto na juventude para implementação do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • As equipes nacionais/regionais tem seus integrantes atualizados em relação às tendências de desenvolvimento do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Sabe quais são as fases do GPS e as explica corretamente. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica ferramentas e processos de atualização e desenvolvimento do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Colabora na aplicação de ferramentas e conceitos relacionados à atualização dos processos de atualização do Programa Educativo; • Analisa informações e dados derivados de estudos de aplicação e desenvolvimento do Programa Educativo, apresentando conclusões e sugerindo encaminhamentos; • Contribui no desenvolvimento de ações estratégicas para a atualização, inovação e desenvolvimento do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • A atualização do Programa Educativo é fruto de análise e aplicação de ferramentas adequadas. | |
| AVANÇADO | Desenvolve, monitora e avalia processos de atualização e inovação do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza estudos e pesquisas que justificam processos de atualização e desenvolvimento do Programa Educativo; • Implementa ferramentas de monitoramento e desenvolvimento, relativos aos processos de concepção, avaliação e implementação do Programa Educativo; • Estabelece processos de avaliação quanto a qualidade de aplicação do Programa Educativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Os Escoteiros do Brasil realizam o monitoramento do desenvolvimento e implementação do Programa Educativo, identificando oportunidades de melhora e inovação. | |

PLANILHA 2 - GESTÃO INSTITUCIONAL

Domínio das Políticas Institucionais

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|---|--|---|
| PRELIMINAR | Descreve as Políticas Institucionais Nacionais, compreendendo as orientações relacionadas aos temas que tratam. | <ul style="list-style-type: none"> Realiza a leitura das Políticas Institucionais apontando seus conceitos fundamentais; Atua de acordo com o descrito nas Políticas Institucionais, promovendo suas orientações; Descreve quais são os princípios essenciais das Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> As ações das áreas estratégicas da organização são orientadas a partir dos conceitos expressos nas Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> Ler as políticas Institucionais dos Escoteiros do Brasil; Debater com o coordenador de sua equipe a respeito das funções inerentes ao cargo para o qual está nomeado e relacioná-los às Políticas Nacionais. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica os conceitos das Políticas Institucionais em todos os seus processos. | <ul style="list-style-type: none"> Realiza a leitura analítica dos conteúdos das Políticas Institucionais; Atualiza-se sobre os temas relacionados aos processos de desenvolvimento de produtos às Políticas Institucionais; Atua de acordo com os princípios das Políticas Institucionais e os promove adequadamente. | <ul style="list-style-type: none"> Os processos de desenvolvimento das áreas estratégicas, seguem as orientações estabelecidas nas Institucionais. | |
| AVANÇADO | Planeja e avalia ações relacionadas à concepção de propostas referentes ao desenvolvimento dos temas ligados às Políticas Institucionais. | <ul style="list-style-type: none"> Planeja e avalia as ações referentes ao desenvolvimento e atualização das Políticas Institucionais; Orienta outros voluntários sobre os conceitos das Políticas Institucionais; Orienta os Coordenadores Nacionais e Regionais com quem se relaciona sobre as ações de desenvolvimento e atualização da área. | <ul style="list-style-type: none"> Os processos de desenvolvimento e atualização do Programa Educativo buscam aperfeiçoar suas ofertas baseados em conceitos estabelecidos em Políticas Nacionais e tendências da educação. | |

Domínio da Legislação

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|--|---|--|
| PRELIMINAR | Identifica, nas Leis vigentes, no Estatuto, resoluções e demais normativas as informações que competem à função que desempenha e ao nível que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa quando necessário, as orientações e normativas que impactam o desenvolvimento da função que exerce; • Entende as diretrizes apontadas nos documentos e legislação como padrões de ação em relação à função que atua; • Colabora com outros voluntários para a identificação das orientações adequadas em relação à função que atuam. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários do Nível Regional e Nacional atuam de acordo com o estabelecido nos documentos oficiais da organização; • Os voluntários do Nível Regional e Nacional buscam em fontes adequadas orientações a respeito de procedimentos e regras. | <ul style="list-style-type: none"> • Ler o Estatuto dos Escoteiros do Brasil, POR e Resoluções da DEN e do CAN. |
| INTERMEDIÁRIO | Analisa o Estatuto, resoluções e demais documentos, especialmente a respeito de suas atualizações e nos impactos para a função e área que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza as alterações necessárias nos procedimentos e atividades impactadas por alterações na legislação; • Atualiza-se a respeito de alterações e novidades relacionadas à regulamentos e normas institucionais; • Promove as alterações referentes à legislação escoteira, potencializando seu alcance. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários do Nível Regional e Nacional, recebem no tempo adequado as informações referentes à atualização de normativas e documentos oficiais; • Os voluntários do Nível Regional e Nacional, mantêm-se atualizados em relação as novidades referentes às normas e legislações. | |
| AVANÇADO | Propõe a atualização de documentos, e o desenvolvimento de resoluções que atendam à tendências e necessidades organizacionais. | <ul style="list-style-type: none"> • Propõe atualizações e inclusões nos documentos oficiais da organização, permitindo a sua adequação às necessidades institucionais; • Avalia propostas de atualização e inclusões encaminhadas por outros voluntários, com o objetivo de aperfeiçoar os documentos e legislação escoteira de acordo com as necessidades institucionais; • Realiza estudos para embasamento de futuras atualizações da legislação escoteira. | <ul style="list-style-type: none"> • A legislação escoteira é contextualizada, e atende as necessidades institucionais. | |

Comunicação Institucional e Gestão de Crises

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|--|---|--|
| PRELIMINAR | Identifica orientações e diretrizes que orientam as práticas de comunicação institucional e gestão de crise de imagem da organização. | <ul style="list-style-type: none"> • Executa os procedimentos relacionados à boa gestão da comunicação institucional dos Escoteiros do Brasil; • Observa e aprende com os demais a respeito da promoção da imagem institucional, promovendo uma comunicação institucional adequada; • Identifica ações inadequadas, apontando processos que devem ser operados para a boa manutenção da imagem institucional. | <ul style="list-style-type: none"> • Os processos de comunicação e gestão de crise de imagem dos Escoteiros do Brasil, são orientados por procedimentos adequados aos contextos pelos quais são afetados. • Os voluntários do Nível Regional e Nacional conhecem os procedimentos e boas práticas relacionadas à comunicação e gestão de crise de imagem. | <ul style="list-style-type: none"> • Ler o Manual de Identidade Visual e orientações para a Gestão de Crise de Imagem dos Escoteiros do Brasil. |
| INTERMEDIÁRIO | Explica adequadamente sobre a utilização da marca e outras formas de representar os Escoteiros do Brasil, aplicando conceitos que transmitam adequadamente a imagem institucional. | <ul style="list-style-type: none"> • Atua como agente promotor da imagem institucional dos Escoteiros do Brasil, aplicando conceitos e processos adequados às tendências da área; • Explica quando necessário, sobre os procedimentos e aplicação de conceitos relacionados à comunicação e gestão de crise de imagem; • Desenvolve materiais baseados em conceitos consolidados como boas práticas para a área de comunicação e gestão de crise de imagem. | <ul style="list-style-type: none"> • O Nível Regional e Nacional conta com pessoas qualificadas para o desenvolvimento de procedimentos referentes à comunicação e gestão de crise de imagem. • Os procedimentos para boa gestão da imagem dos Escoteiros do Brasil são aplicados de maneira adequada. | |
| AVANÇADO | Desenvolve, implementa e avalia procedimentos, conceitos e orientações que facilitem a gestão da Imagem e comunicação dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolve documentos que orientam a utilização da marca e a promoção da imagem dos Escoteiros do Brasil; • Avalia projetos e ações relacionadas a promoção da imagem institucional e orienta sobre aperfeiçoamentos se necessário; • Orienta equipes na atuação e na forma de gerenciar crises de imagem institucional. | <ul style="list-style-type: none"> • Os Escoteiros do Brasil contam com pessoas capacitadas e materiais adequados para o gerenciamento de crise e promoção da imagem institucional. | |

Liderança e Renovação

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|--|---|---|
| PRELIMINAR | Reconhece a importância de agregar novos integrantes às equipes regionais. | <ul style="list-style-type: none"> • Reconhece a importância do trabalho em equipe, coopera com os demais voluntários, assumindo seu papel/tarefas designadas com responsabilidade; • Mantém uma atitude positiva quando tem que mudar de ideia, conceitos, tarefas ou funções; • Busca informações sobre as mudanças e obtém informações que permita compreendê-las. | <ul style="list-style-type: none"> • As tarefas/projetos são desenvolvidas coletivamente e seus resultados são compartilhados; • Os voluntários lidam de maneira receptiva com as mudanças da organização; • Os novos integrantes do Nível Regional e Nacional, são recebidos e acolhidos aos trabalhos em andamento pela equipe. | <ul style="list-style-type: none"> • Explicar o que são chamadas abertas e convites diretos, de acordo com o caderno de competências para equipes regionais e nacionais. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica processos para a renovação da composição da Equipe que compõe, contribuindo com a atualização e contextualização de suas ações. | <ul style="list-style-type: none"> • Mantém um processo contínuo de captação, capacitação e renovação da equipe que compõe; • Contribui na atualização e contextualização das ações da equipe com novos integrantes; • Toma decisões coerentes como resposta a situações de transformação. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários têm facilitado o apoio para o desenvolvimento de seus projetos mediante o trabalho em equipe; • Os novos membros da equipe são atualizados e contextualizados dentro das ações já desenvolvidas pela equipe; • Os fluxos e processos da equipe são constantemente revisados e aprimorados. | |
| AVANÇADO | Propõe ações de melhoria à participação de voluntários no Nível Regional e Nacional na realização de suas tarefas. | <ul style="list-style-type: none"> • Avalia os resultados atingidos pela equipe de trabalho que compõe e estimula ações para sua melhoria; • Conhece as fortalezas e pontos de melhoria dos integrantes da equipe; • Cria, quando lhe é demandado, novos modelos e metodologias organizacionais em resposta a contextos, condições e situações. | <ul style="list-style-type: none"> • Os voluntários realizam processos de avaliação dentro da equipe e propõem estratégias para suas ações de melhoria; • Em momentos de mudança, os voluntários já se sentem preparados para adaptarem-se e promoverem as ações necessárias para a sua implantação. | |

Gestão Financeira

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|--|---|--|
| PRELIMINAR | <p>Descreve quais são as obrigações financeiras de maneira adequada, contribuindo com a boa gestão financeira das atividades relacionadas à função que atua.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Descreve quais são os procedimentos essenciais, incluindo as responsabilidades fiscais, para a boa gestão financeira do Nível Regional e Nacional; • Interpreta dados financeiros, permitindo que seja identificada a situação financeira da estrutura que atua; • Prevê receitas e despesas a partir da análise de dados financeiros da estrutura que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • As finanças do Nível Nacional e Regional são organizadas de acordo com os procedimentos e boas práticas existentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Saber quais são os procedimentos para prestação de contas e utilização de recursos da organização. |
| INTERMEDIÁRIO | <p>Calcula e diferencia dados financeiros, utilizando os procedimentos indicados para as boas práticas em gestão financeira, de acordo com a função que atua.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Calcula os dados financeiros de acordo com a função que ocupa; • Classifica os dados financeiros, realizando os lançamentos adequadamente; • Constrói peças orçamentárias adequadas à realidade e saúde financeira da organização. | <ul style="list-style-type: none"> • A gestão financeira da organização é realizada por pessoas competentes e capacitadas para a função. | |
| AVANÇADO | <p>Planeja peças orçamentárias, orientando os demais na concepção e execução do orçamento das áreas com que se relaciona.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Avalia resultados financeiros e toma decisões a respeito da execução orçamentária; • Orienta os demais na execução de rubricas e procedimentos relacionados à gestão financeira; • Cria fluxos baseado em boas práticas da gestão financeira. | <ul style="list-style-type: none"> • A gestão financeira da organização utiliza processos adequados e contextualizados às tendências da área. | |

Desenvolvimento Institucional

| | DESCRIPTIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|---|---|--|--|
| PRELIMINAR | Compreende o conceito, importância e os processos relacionados à Desenvolvimento Institucional para os Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Explica quais são as características que compõe o conceito de Desenvolvimento Institucional e sua importância para os Escoteiros do Brasil; • Conhece as orientações a respeito da constituição de relações institucionais e parcerias; • Identifica quais situações são adequadas para a constituição de relações institucionais e parcerias de acordo com a estrutura que atua. | <ul style="list-style-type: none"> • As equipes regionais e nacionais contam com adultos que compreendem o conceito e a importância do desenvolvimento institucional, atuando na constituição de redes e parcerias. | <ul style="list-style-type: none"> • Explicar quais são as diretrizes para o estabelecimento de relações institucionais dos Escoteiros do Brasil. |
| INTERMEDIÁRIO | Mapeia oportunidades, mobiliza equipes e partes interessadas no desenvolvimento de planos de ação que revertam em benefício, agregar de valor e inovações para o Desenvolvimento Institucional dos Escoteiros do Brasil | <ul style="list-style-type: none"> • Busca novas oportunidades, parceiros e eventos que possibilitem a constituição de parcerias e composição de redes para o estabelecimento de relações institucionais; • Participa ativamente da equipe que compõe e compartilha informações relevantes à integrantes da rede de dirigentes responsáveis pelo desenvolvimento institucional; • Promove os programas e parcerias estabelecidas pelos Escoteiros do Brasil ampliando o potencial das parcerias estabelecidas. | <ul style="list-style-type: none"> • As equipes responsáveis pelo desenvolvimento institucional, estabelecem parcerias que revertem em benefícios à prática do Escotismo no território em que atuam. | |
| AVANÇADO | Cria estratégias e orienta sobre o estabelecimento de parâmetros para iniciativas de Desenvolvimento Institucional dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Gera oportunidades de novas parcerias e busca inovações que facilitem a prática do Escotismo em novos e diferentes territórios; • Desenvolve orientações às equipes relacionadas a função que ocupa, otimizando o trabalho de constituição de relações institucionais; • Avalia propostas e projetos relacionados à possibilidade de constituição de parcerias e desenvolvimento institucional. | <ul style="list-style-type: none"> • Os Escoteiros do Brasil, tem favorecido o seu desenvolvimento institucional a partir de projetos e parcerias que possibilitam o cumprimento de seus planos estratégicos; • As equipes de desenvolvimento institucional da organização recebem a orientação adequada para o cumprimento de suas funções e metas. | |

Compreensão do Projeto Educativo

| | DESCRITIVO DE DESENVOLVIMENTO | COMPORTAMENTOS DESEJADOS | RESULTADOS ESPERADOS | ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
|---------------|--|---|--|--|
| PRELIMINAR | Compreende o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, explicando-o adequadamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Cita quais são os elementos e características fundamentais do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil; • Atua em favor da promoção do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil em toda a organização; • Identifica necessidades para a ampliação do alcance do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Os participantes das equipes nacionais/regionais conhecem o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, atuando de acordo com suas definições. | <ul style="list-style-type: none"> • Ler o projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. • Saber explicar o Projeto Educativo da organização e apresentá-lo para pessoas novas no Movimento Escoteiro. |
| INTERMEDIÁRIO | Aplica os conceitos expressos no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil no desenvolvimento das ações que coordena, promovendo seu alinhamento à missão do Movimento Escoteiro. | <ul style="list-style-type: none"> • Aplica os conceitos do Projeto Educativo nas ações desenvolvidas pela sua equipe, referenciando-as de maneira adequada; • Demonstra de maneira precisa, ideias específicas expressas no Projeto Educativo em resposta à situações diversas; • Diferencia situações adequadas e inadequadas em relação à aplicação do Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil. | <ul style="list-style-type: none"> • Os integrantes das equipes nacionais/regionais tem propriedade sobre o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e respondem adequadamente questões e a situações que exigem o seu domínio. | |
| AVANÇADO | Orienta sobre os conceitos expressos no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, contribuindo para que a organização o cumpra de maneira integral. | <ul style="list-style-type: none"> • Orienta aos demais sobre os conceitos expressos do Projeto Educativo esclarecendo sobre suas características; • Cria materiais e atividades alinhados às ideias e conceitos expressos no Projeto Educativo; • Seleciona oportunidades que estejam alinhadas às ideias do Projeto Educativo e gera soluções à necessidades da juventude atual a partir das possibilidades e competências da equipe que compõe. | <ul style="list-style-type: none"> • Os Escoteiros do Brasil possuem equipes competentes, que criam soluções e oportunidades baseadas nas ideias expressas pelo Projeto Educativo. | |



ESCRITÓRIO NACIONAL - ESCOTEIROS DO BRASIL

(41) 3353.4732 • (41) 3090-7928

Rua Coronel Dulcídio, 2107

Água Verde

Curitiba - PR

CEP 80250-100

ESCOTEIROS.ORG.BR