

O Papel do Tutor Local de Formação

Módulo de Formação:

SUMÁRIO

- Tutores Locais de Formação
- Atribuições do Tutor Local de Formação
 - Apoiar no diagnóstico
 - Ajudar a selecionar oportunidades formativas
 - Esclarecer dúvidas
 - Apoiar a integração na Equipa de Animação
 - Participar na avaliação no Discernimento e Estágio, e respetivo feedback
 - Reportar ao Chefe de Agrupamento
 - Fazer a ponte com a Junta Regional
 - Partilhar com outros tutores
 - Gerir registos no SIN
 - Propor a conclusão do Percurso Inicial de Formação

1. TUTORES LOCAIS DE FORMAÇÃO

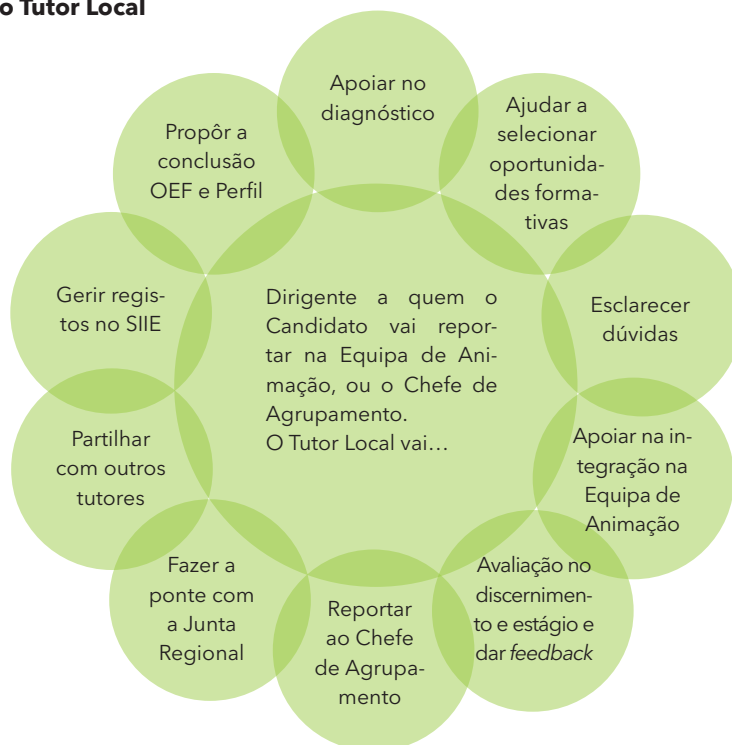
Finalidade

A Tutoria, exercida por um Tutor Local que acompanha o Candidato a Dirigente ao longo deste período em que este se encontra já integrado numa Equipa de Animação de uma Unidade, visa assegurar-lhe um acompanhamento formativo pessoal em termos de orientação, progressão e avaliação.

O Tutor Local de Formação deve, idealmente, ser o Dirigente a quem o Candidato a Dirigente vai reportar em termos da Equipa de Animação em que se encontra integrado, ou o Chefe de Agrupamento.

A animação da Tutoria deve assegurar todas as funções e os encargos próprios do Tutor, ou que lhe sejam cometidos, procurando fazê-lo de um modo personalizado que se consubstancia numa caminhada conjunta entre o Tutor e o Candidato a Dirigente.

Principais Atribuições do Tutor Local



Requisitos para Aceitar o Convite para Nomeação como Tutor

- Disponibilidade, motivação e relação de confiança com o Candidato.
- Preparação nos conteúdos de base:

Diagnóstico

- Conhecer o conteúdo dos OEF e a sua fundamentação aplicada a Candidatos a Dirigentes
- Conhecer o conteúdo do perfil de Dirigente e os diversos níveis e indicadores.
- Identificar exemplos de indicadores para apoiar o Candidato nesse diagnóstico.
- Familiaridade com o SIIE.

Acompanhamento

- Experiência na Secção em cuja Equipa de Animação o Candidato está integrado.
- Conhecer exemplos de oportunidades formativas (no Agrupamento, na oferta regional e fora do CNE) que ajudem a colmatar lacunas identificadas nos diagnósticos ou no dia-a-dia.

Avaliação

- Relação com a Equipa de Animação em que o Candidato está integrado.

Conclusão do Processo de Tutoria

Cabe ao Tutor, no final de cada etapa da integração, validar, respetivamente, a conclusão dos OEF e do perfil do Dirigente.

A tutoria conclui-se no final do Estágio do Candidato com o completar dos conhecimentos, competências e atitudes que compõem o perfil de Dirigente proposto.

O Chefe de Agrupamento retoma a sua competência delegada no Tutor, devendo ser ele a analisar as condições que o Candidato reúne para ser investido Dirigente, devendo para isso reunir com o Tutor.

Na sequência dessa reunião, é importante avaliar também a forma como decorreu a tutoria, incluindo o desempenho do Tutor. Obviamente, espera-se que o Chefe de Agrupamento acompanhe o processo de tutoria e vá avaliando em conjunto com o Tutor a forma como ele decorre.

2. ATRIBUIÇÕES DO TUTOR

Apoiar no Diagnóstico

Diagnóstico durante o Discernimento

O Discernimento inicia com o diagnóstico do Candidato a Dirigente relativamente aos Objetivos Educativos Finais (OEF) que o CNE propõe para o fim do percurso dos Caminheiros.

Esses OEF são considerados como que um perfil de entrada para todos os Candidatos a Dirigentes.

O Tutor Local deve:

- Acompanhar o Candidato no seu diagnóstico, apoiando-o a entender cada um dos OEF e com indicadores que o ajudem a perceber se determinado OEF está atingido ou se necessita de algum desenvolvimento.
- Encorajar o Candidato a iniciar o seu diagnóstico o quanto antes, realizando-o de forma determinada e imprimindo um sentido de urgência na sua conclusão.

A conclusão e registo do diagnóstico relativo aos OEF é uma condição precedente para a frequência da Iniciação à Pedagogia Escutista (IPE).



Isto quer dizer que a aceitação da inscrição fica dependente da conclusão do diagnóstico, embora o Candidato a Dirigente se possa inscrever na IPE antes de concluir e registar o mesmo (recomenda-se que a inscrição seja feita apenas após o registo do diagnóstico).

O tutor local é responsável pelo registo do diagnóstico, pressupondo-se a sua concordância em relação a ele quando o grava no SIIE.

Exemplos de OEF:

Desenvolvo pelo menos uma atividade física de forma a manter a agilidade e destreza adequadas à minha idade, capacidade e limitações.

Valorizo e demonstro sensibilidade nas minhas relações familiares e afetivas de acordo com opção de vida assumida (ou de acordo com a minha opção de vida)

Fundamentação

A atividade física é um meio eficaz de promover a saúde quando adaptada ao indivíduo. É importante considerar a idade, resistência, força muscular, atividade profissional.

Fundamentação

Procura equilibrar-se a identificação dos vários afetos, presentes em qualquer indivíduo e organiza as respetivas prioridades. Tem um locus crítico interno).

Exemplo como avaliar

Pratico algum desporto regularmente.
Sou capaz de desempenhar determinado esforço físico sem me sentir muito cansado, de acordo com as minhas características.

Exemplo como avaliar

O dever do escuta começa em casa (princípio). Como falo sobre a família e como a insiro na minha vida escutista. Assumo a minha opção de vida.

Diagnóstico durante o estágio

Subsequentemente ao Discernimento, o Estágio inicia-se com o diagnóstico do Candidato a Dirigente relativamente ao perfil de competências que o CNE propõe para todos os Dirigentes.

Tal como no diagnóstico anterior, o Tutor Local deve:

- Acompanhar o Candidato no seu diagnóstico, apoiando-o a entender cada uma das competências constantes do perfil e com indicadores que o ajudem a perceber se determinada competência está adquirida ou se necessita de algum desenvolvimento.
- Encorajar o Candidato a iniciar o seu diagnóstico o quanto antes, realizando-o de forma determinada e imprimindo um sentido de urgência na sua conclusão.

Existe um documento que contém a lista das competências, incluindo, para cada uma delas, uma explicação para cada nível, como uma lista de indicadores para a sua avaliação.

A conclusão e registo do diagnóstico relativo às competências é uma condição precedente para a frequência da Formação Geral de Pedagogo Escutista (FGPE).

Isto quer dizer que o candidato, embora se possa inscrever na FGPE antes de concluir e registar o diagnóstico, a aceitação dessa inscrição fica dependente da conclusão do diagnóstico (recomenda-se que a inscrição seja feita apenas após o registo do diagnóstico).

O Tutor Local é responsável pelo registo do diagnóstico, pressupondo-se a sua concordância em relação a ele quando o grava no SIIE.



Exemplos:

5 - SENTIDO INSTITUCIONAL

5.1 - IDENTIFICAÇÃO:

(Identifico-me com, testemunho e dissemino os valores essenciais do movimento e da associação.)

Conheço, concordo e partilho os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, nomeadamente nas atividades escutistas

NIVEL 1

Conheço, partilho e testemunho em todas as dimensões da minha vida os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas.

NIVEL 2

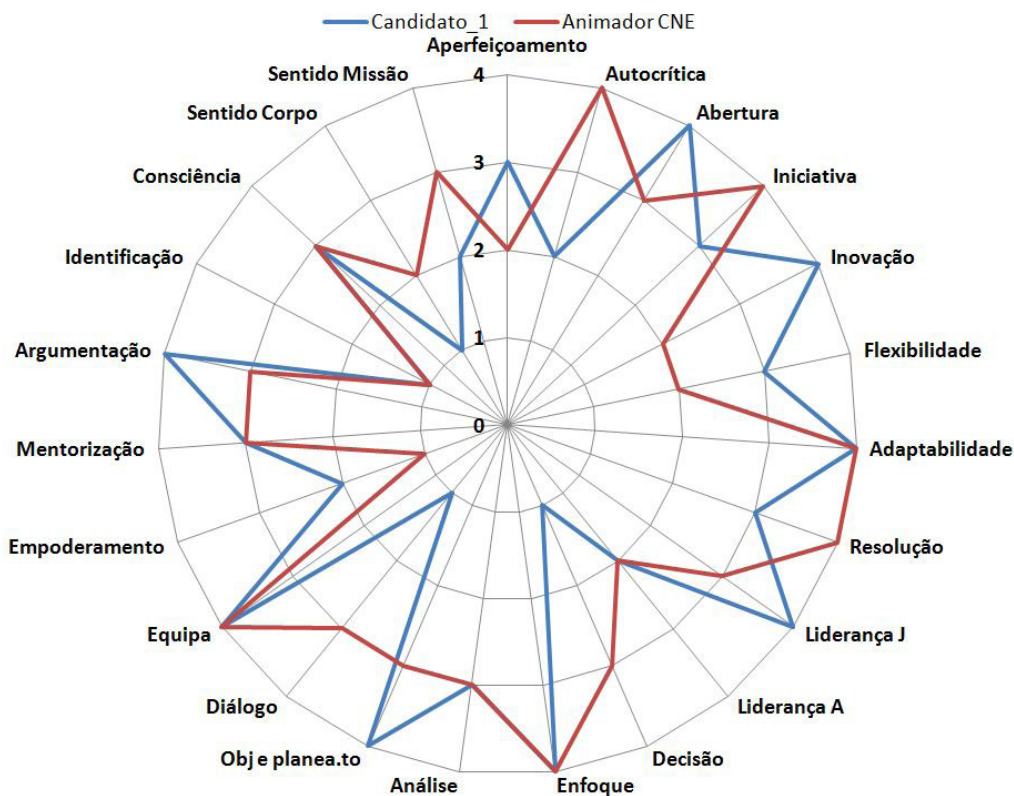
Conheço, partilho e testemunho em todas as dimensões da minha vida os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, e crio oportunidades educativas para que os Escuteiros também o façam.

NIVEL 3

Conheço, partilho e testemunho em todas as dimensões da minha vida os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, e crio oportunidades educativas para que os Escuteiros também o façam, promovendo-os e sendo exemplo deles dentro e fora da associação.

NIVEL 4

Estrela de competências - Candidato_1



Ajudar a Selecionar Oportunidades Formativas

As oportunidades formativas são eventos que ajudam o Candidato a colmatar uma determinada lacuna no seu processo formativo.

No contexto deste caso concreto do Percurso Inicial de Formação e dos OEF e competências, as oportunidades formativas ajudam o Candidato a desenvolver um OEF ou competência que tenha insuficientemente desenvolvido ou não desenvolvido.

As oportunidades formativas podem ser promovidas no CNE ou fora dele.

No caso do CNE, podem ser oferecidas pelas estruturas nacionais, regionais, de núcleo ou pelo Agrupamento.

No caso concreto do Agrupamento, deverão ser desenvolvidas com o dia-a-dia do trabalho que o Candidato desenvolve na Equipa de Animação onde decorre o Discernimento ou o Estágio. Recomenda-se que sejam eminentemente práticas.

As oportunidades formativas e o desenvolvimento dos OEF e competências devem ser objeto de avaliação regular, a fim de aferir a necessidade de novas oportunidades formativas para um determinado OEF ou competência.

Exemplo

CCA: desenvolver a comunicação verbal

- Apresentar o plano de atividades da secção no Conselho de Agrupamento e na reunião de pais.

No caso de o candidato continuar a demonstrar dificuldade neste CCA

- Oportunidades formativas adicionais: apresentar nas reuniões de Equipa de Animação o ponto de situação de uma atividade que a secção esteja a desenvolver.

Esclarecer Dúvidas

Ao longo do Discernimento e do Estágio, o Candidato pode ter diversas dúvidas, para as quais o Tutor Local deve estar preparado para responder.

Mais do que isso, deve fomentar uma relação de abertura com o Candidato, para que este se sinta à vontade para as colocar sempre que as tenha.


As dúvidas podem ser motivadas por questões relacionadas com:

- Aplicação do Método Escutista;
- Inserção na Equipa de Animação e dinâmica de trabalho;
- Conteúdo formativo oferecido pelo CNE ou fora dele em que o Candidato tenha participado;
- Desempenho e capacidade de colmatar as lacunas identificadas;
- Vocação para ser Dirigente do CNE.

Espera-se que o Tutor Local tenha domínio sobre os conceitos associados ao Método Escutista, bem como experiência adequada quanto à sua aplicação.

Em relação à dinâmica da Equipa de Animação, caso o Tutor Local não esteja integrado na mesma Equipa de Animação em que o Candidato está a trabalhar, espera-se que o Tutor mantenha um diálogo regular com os Dirigentes que dela fazem parte, principalmente o Chefe de Unidade, para estar preparado para relacionar as questões colocadas pelo Candidato com a sua integração.

O Tutor deve igualmente estar familiarizado com os conteúdos formativos oferecidos com a formação organizada pela Região, nomeadamente o Método Escutista, o método de projeto e os conteúdos do enriquecimento.



Espera-se que o Tutor dê testemunho positivo sobre a formação oferecida, corroborando os conteúdos e as recomendações nela veiculadas.

Relativamente ao desempenho do Candidato e a progressão com que este revela colmatar as lacunas que tenha, o Tutor deverá conversar regularmente com o Candidato para se assegurar que este está a progredir adequadamente, evitando assim que este desmoralize, por um lado, e que se atrase no seu desenvolvimento, por outro.

A conversa com o Chefe de Unidade da Equipa de Animação de que o Candidato faz parte permite ainda discutir o desempenho deste. O Tutor Local deve promover reuniões regulares com o Candidato, propondo-lhe que autoavale o seu próprio desempenho e identifique aspetos a melhorar e ações concretas.

Para além destes aspetos, o Tutor deve observar regularmente o Candidato, para com base em todos os aspetos anteriormente referidos estar em condições para motivar o Candidato à prossecução do seu trabalho.

Caso o Tutor se aperceba que o Candidato não reúne as condições requeridas para se tornar Dirigente, deve debater esse assunto com o Chefe de Agrupamento, envolvendo ainda o Chefe de Unidade.

Em conjunto, devem elaborar uma estratégia de ajuda ao Candidato, para que se desenvolva de forma mais adequada, ou para que tome uma decisão ponderada de abandonar o Percorso Inicial de Formação, caso seja essa a melhor solução para o Agrupamento e para o Candidato.

Apoiar a Integração na Equipa de Animação

Na constituição das Equipas de Animação das diferentes Secções, o Chefe de Agrupamento deve analisar procurando, na medida do possível, balancear:

- As necessidades das Equipas de Animação em termos de Adultos;
- A preferência natural dos Candidatos em relação a uma determinada Secção;
- A tendência revelada pelo Candidato para lidar com os traços psicológicos dos membros de uma determinada Secção;
- A existência de Adultos de ambos os géneros em cada Equipa de Animação;
- A experiência dos Adultos nas Equipas de Animação;
- A distribuição das idades dos Adultos nas Equipas de Animação;
- A distribuição dos vários Candidatos por Secções diferentes;
- A abertura das Equipas de Animação existentes para acolher Candidatos.

As necessidades das Equipas de Animação devem ser discutidas com os Chefes de Unidade, tendo em atenção os aspetos referidos anteriormente.

É responsabilidade do Chefe de Agrupamento e do Chefe de Unidade, criar um ambiente propício ao acolhimento de mais um membro na Equipa de Animação, com um nível de experiência reduzido. A Equipa de Animação tem de ser um espaço de aprendizagem, onde o Candidato pode livremente colocar as suas dúvidas e incertezas aos restantes membros da Equipa de Animação.

Perante a Secção, o Candidato a Dirigente deve ser apresentado como um Adulto pertencente à Equipa de Animação, com iguais direitos, deveres e autoridade perante a Secção.

Os Candidatos com menos de 24 anos só muito excecionalmente podem ser integrados na Equipa de Animação do Clã.

O Tutor Local deve apoiar o Chefe de Agrupamento e o Chefe de Unidade que acolhe o Candidato para se assegurar que estão criadas condições propícias ao desenvolvimento do Candidato.

A integração numa Equipa de Animação é particularmente relevante no início do ano escutista. O Tutor deverá assegurar-se que o Candidato vai entrando na dinâmica de uma equipa que provavelmente já se conhece, participando nas reuniões da Equipa de Animação e sendo bem acolhido pelos Dirigentes que já pertenciam à equipa.

Nesta altura, é particularmente relevante a comunicação regular com o Candidato e com o Chefe de Unidade da Equipa de Animação que o acolhe.



Avaliação no Discernimento e Estágio, e Respetivo Feedback

Durante o Discernimento e o Estágio, o Candidato a Dirigente deverá desenvolver os OEF e as competências que ainda não domine, de acordo com o diagnóstico efetuado e acompanhado pelo Tutor.

Cabe ao Tutor ajudar o Candidato a selecionar as ações a desenvolver para concluir as lacunas que tenha.

Adicionalmente, ao longo do ano, o Tutor deve incentivar o Candidato a auto-avaliar o seu desenvolvimento nesses OEF e competências, aproveitando ele próprio para se inteirar desse desenvolvimento.

O Tutor deve dar *feedback* ao longo do ano sobre o seu entendimento do desenvolvimento que o Candidato está a fazer e quais os OEF ou competências que no seu entender se concluem ao longo do ano.

Essa avaliação deve ter por base as oportunidades formativas que foram propostas, a sua concretização e suficiência e a eventual necessidade de promover oportunidades formativas adicionais.

Reportar ao Chefe de Agrupamento

O Chefe de Agrupamento é o primeiro responsável pela formação dos Candidatos a Dirigentes e, enquanto tal, tem a responsabilidade de nomear os Tutores Locais que os vão acompanhar.

O Tutor Local deve ir mantendo o Chefe de Agrupamento informado sobre o andamento do Discernimento e do Estágio, nomeadamente sobre:

- A forma como o Candidato se está a integrar na Equipa de Animação;
- Os OEF e competências em desenvolvimento e como decorre o trabalho na sua superação;
- As diferentes etapas formativas que o Candidato está a ultrapassar e a planificação da inscrição do Candidato nos momentos formativos organizados pela Região em que deve participar;
- Questões relacionadas com o desempenho geral do Candidato;
- Problemas identificados com o desenvolvimento do Candidato ou eventualmente lacunas que não serão ultrapassadas e que impedem o Candidato de prosseguir o Percurso Inicial de Formação.

Enquanto primeiro responsável pela formação do Candidato, cabe ao Chefe de Agrupamento aprovar, em última instância, o trabalho efetuado ao nível do Agrupamento pelo Candidato.

O papel do Tutor em dar suporte a esta responsabilidade é crítico.

Fazer a Ponte com a Junta Regional

A decisão final sobre a investidura do Candidato a Dirigente é uma das competências da Junta Regional.

Cabe ao Tutor Local apoiar a Junta Regional para que esta vá recolhendo informações sobre o Discernimento e o Estágio, nomeadamente o trabalho para ultrapassar lacunas ao nível dos OEF ou das competências identificados.

Com base nestes elementos e ainda nos dados recolhidos na formação que o Candidato frequenta, a Junta Regional estará mais habilitada a decidir se o Candidato reúne as condições necessárias, a par dos requisitos mínimos, para se tornar Dirigente do CNE.

Para facilitar esse trabalho, o registo dos OEF no início do Discernimento, bem como das competências que o candidato, necessita desenvolver no início do Estágio, estão disponíveis para a Junta Regional poder programar a sua oferta formativa.

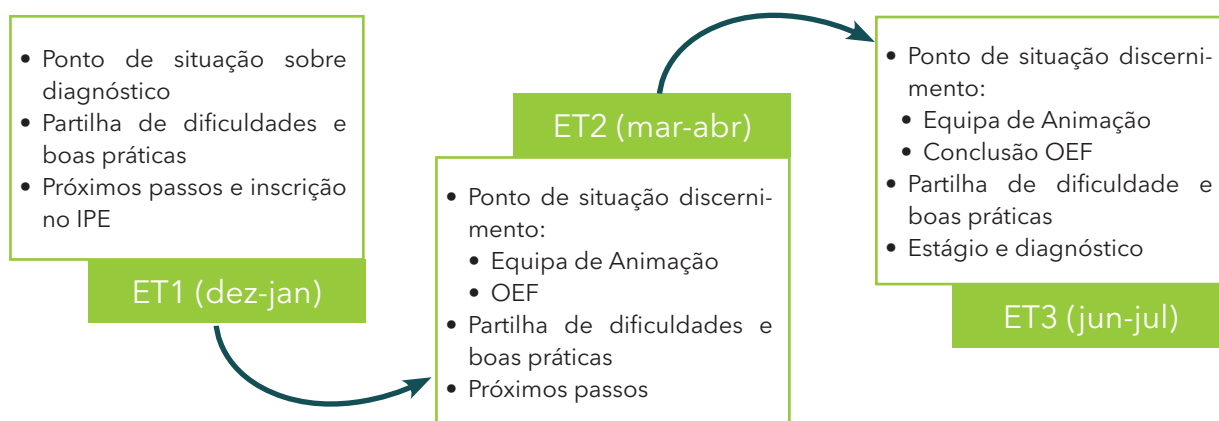
Por outro lado, a Junta Regional organiza, em cada um dos anos do Percurso Inicial de Formação, uma série de encontro de Tutores Locais, os quais poderão ser organizados ao nível dos Núcleos, consoante a realidade e a conveniência de cada Região.

Esses encontros servem igualmente para que os Tutores Locais possam partilhar entre si experiências e poderão ser efetuados à noite, para maior conveniência de agendas.

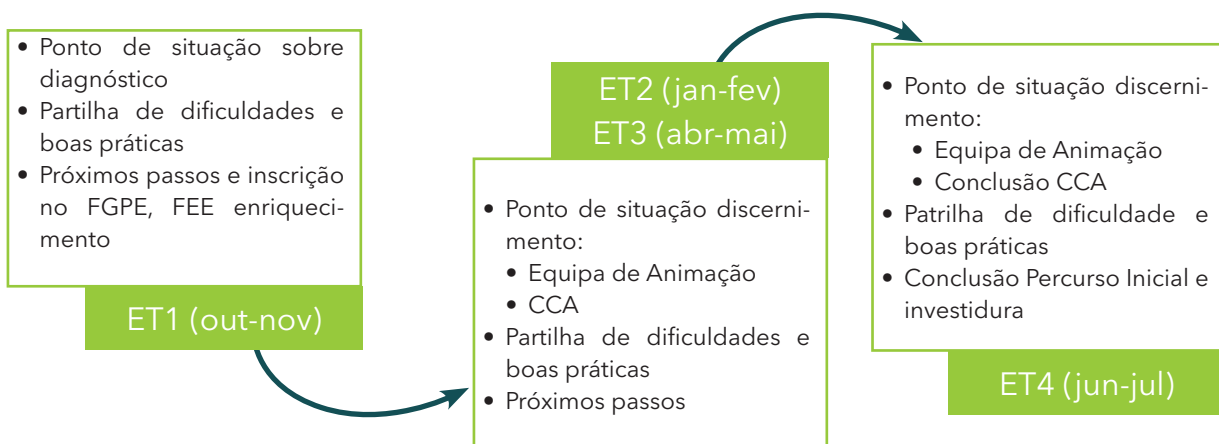
Apresentamos de seguida uma sugestão de agenda para cada um dos encontros de Tutores.

Naturalmente, as Regiões orientam e organizam os encontros de Tutores de acordo com a sua estratégia e especificidades.

Exemplo de agenda para encontros de Tutores (**Discernimento**):



Exemplo de agenda para encontros de Tutores (**Estágio**):



Partilhar com Outros Tutores

O Tutor Local deve estar sempre disponível para a partilha de experiências com outros Tutores Locais, tendo em atenção o seu aperfeiçoamento e, principalmente, um maior nível de desenvolvimento do Candidato a Dirigente que acompanha.

Esta partilha pode ser mais ou menos estruturada, consoante as circunstâncias em que se propicia.


No Encontro Inicial, o Tutor Local tem oportunidade para conhecer outros Tutores Locais que estão a participar, tal como ele, na respetiva formação.

É importante trocar contactos com os restantes Tutores Locais, algo que a Junta Regional terá em atenção, organizando uma lista de contactos de todos eles, para que se possam contactar quando já estiverem de regresso ao Agrupamento.

Durante os diagnósticos que os Candidatos devem fazer contra os OEF e as competências que compõem o perfil de competências do Dirigente, o Tutor encontrará utilidade na partilha de estratégias e de experiências com outros Tutores que como ele acompanham os Candidatos.

Ao longo do Discernimento e do Estágio, estão previstos encontros de Tutores com regularidade trimestral.

Cada um destes encontros tem uma agenda própria, de acordo com a estratégia regional e o momento do Percurso Inicial de Formação que os Candidatos a Dirigentes estão a viver.



Em cada um deles é desejável que haja um momento para partilha de experiências e de dificuldades, para que os Tutores se possam entreajudar e enriquecer o trabalho uns dos outros.

Gerir Registos no SIIE

O Sistema Integrado de Informação Escutista tem embutido um módulo dedicado à gestão da formação.

Este módulo alberga e gere:

- Toda a informação biográfica dos Dirigentes e Candidatos a Dirigentes, incluindo a formação que frequentam e concluem com aproveitamento;
- O processo de inscrições nos momentos de formação organizados pelas Regiões e pela Junta Central;
- O registo dos diagnósticos realizados pelos Dirigentes e Candidatos a Dirigentes (OEF e competências, quer no Percurso Inicial de Formação, quer adiante);
- A formação organizada pelo CNE;
- As sessões animadas pelos Formadores e os momentos formativos dirigidos por cada Diretor de Formação.

Este modo permite, entre outras facilidades:

- À Junta Central, desenvolver conteúdos formativos que vão ao encontro das lacunas formativas evidenciadas pelos diagnósticos registados (quando comparados com o perfil definido para cada cargo do CNE);
- Às Juntas Regionais, organizar, em conjunto com os núcleos, consoante aplicável, a oferta formativa que visa dar resposta às lacunas formativas identificadas.
- Aos agrupamentos, o registo dos diagnósticos, à sua sistematização e controlo, no caso dos Candidatos a Dirigentes, da sua conclusão (OEF e competências necessários para os Dirigentes educadores).

Cabe ao Tutor Local, no âmbito do exercício das suas competências:

- Assegurar o registo do diagnóstico de OEF e competências que os Candidatos que acompanha realizam - isso significa que o Tutor regista no SIIE os OEF e competências com os quais se sente confortável ter evidência que o Candidato detém ou domina.
- O registo destes diagnósticos é condição precedente para a inscrição dos candidatos na IPE e na FGPE.
- Logo que os OEF ou as competências estejam totalmente atingidos, registar essa conclusão, para que o Candidato possa iniciar o Estágio (no caso dos OEF) ou a Junta Regional possa organizar o processo de finalização do Percurso Inicial de Formação, que habilitará o Candidato a ser investido Dirigente.

Propor Conclusão do Percurso Inicial de Formação

O Tutor Local é o primeiro avaliador do desempenho do Candidato, no que toca aos OEF e competências.

Cabe-lhe a ele, portanto, o registo dos OEF e competências com os quais está convencido que o Candidato detém.

Cabe ainda ao Tutor Local a confirmação de que os OEF e competências que foram deixados como pendentes aquando do registo do diagnóstico estão agora concluídos.

As Juntas Regionais poderão, de acordo com a sua conveniência e estratégia, em conjugação com as Juntas de Núcleo (quando existam e detenham competências nesta área), organizar entrevistas finais com os Candidatos, a fim de validar a conclusão do Percurso Inicial de Formação, incluindo confirmar a participação com aproveitamento nos momentos formativos, o Discernimento e Estágio na Equipa de Animação e a conclusão dos OEF e competências.

REFERÊNCIAS

CNE (2013) Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Sistema de Formação de Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Documento Orientador do Recrutamento e do Percurso Inicial de Formação.

AUTORIA Ivo Faria

DATA Agosto.2013

O Papel do Chefe de Agrupamento

SUMÁRIO

- Recrutamento de Adultos.
- Nomeação e formação de Tutores Locais.
- Discernimento e Estágio numa Equipa de Animação.
- Nomeação e formação de Candidatos a Dirigente.
- Formação contínua de Dirigentes.
- Avaliação e diagnóstico.
- Autodiagnóstico e formação.

DESENVOLVIMENTO

1. RECRUTAMENTO DE ADULTOS

Recrutamento

O Recrutamento constitui o modo de captação de Candidatos a Dirigente no Corpo Nacional de Escutas, culminando com a respetiva Investidura de Dirigente, o qual pode ocorrer entre indivíduos com ou sem percurso escutista anterior.

Recrutamento de Caminheiros/Companheiros, do CNE, que tenham recebido a **Partida**, ou atingido a **idade máxima** definida para a permanência no Clã/Comunidade, passando a designar-se **noviço a Dirigente**.

Recrutamento interno

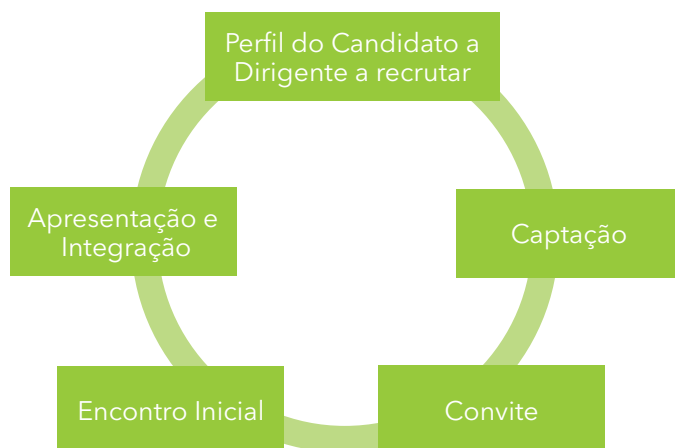
Recrutamento de todos os **demais indivíduos**, independentemente de terem tido ou não percurso escutista anterior, passando a designar-se **Aspirante a Dirigente**.

Recrutamento externo

O processo de recrutamento visa o discernimento vocacional do Candidato face à missão do Adulto no Escutismo e a seleção dos Candidatos pela Associação, devendo ser igualmente perspetivado como um fator de desenvolvimento pessoal do Candidato.

O Adulto no Escutismo no Corpo Nacional de Escutas é a pessoa adulta que, identificando-se plenamente com o ideário do Corpo Nacional de Escutas, neste exerce uma ação voluntária em prol da educação das crianças e jovens, ação que pode ser diretamente educativa junto dos mesmos ou que pode ser de suporte àquela ação educativa.

Componentes do Recrutamento



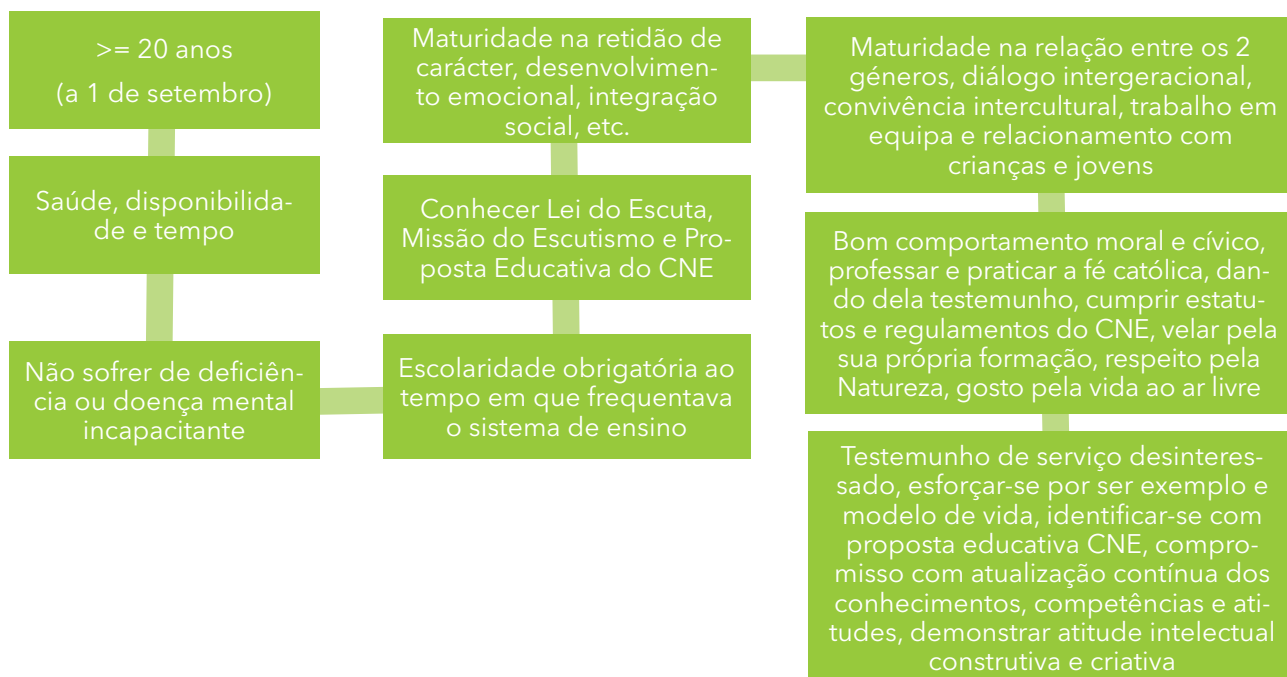


Perfil do Candidato a Dirigente a Recrutar

O Perfil do Candidato a Dirigente constitui o referencial de base, em articulação com as normas regulamentares e no respeito pelos estatutos, no recrutamento de Adultos pelo Corpo Nacional de Escutas.

O Candidato a Dirigente é um adulto que, depois de acolhido por uma estrutura local do CNE, faz um percurso formativo adequado, previsto em regulamentação aplicável, visando tornar-se Dirigente.

Requisitos do Perfil do Candidato a Dirigente a Recrutar



Aferir o Perfil do Candidato a Dirigente a Recrutar

A aferição do perfil do Candidato a Dirigente realiza-se antes e durante o processo de convite, sendo da responsabilidade do Chefe de Agrupamento.

Capacidade

Deve ocorrer em contexto de conversação com o Candidato, devendo ser-lhe apresentadas as exigências próprias de um Adulto no Escutismo em termos de robustez física, psicológica e emocional, bem como em termos temporais.

A existência de uma doença, deficiência ou debilidade física, só por si, não deve constituir motivo de exclusão de um Candidato, a menos que seja evidente uma incapacidade plena.

A existência de uma doença, deficiência ou debilidade mental, incapacitante do estabelecimento de uma relação educativa ou da assunção plena de responsabilidades, só por si, constitui motivo de exclusão de um Candidato, pelo que a respetiva aferição deve merecer todo o cuidado e rigor.

Habilitações

A aferição da escolaridade obrigatória realiza-se em função da escolaridade exigida ao tempo em que o Candidato frequentava o sistema de ensino.

Data de Nascimento	Escolaridade Obrigatória
Até 31.Dez.1966	4 anos
Entre 1.Jan.1967 e 31.Dez.1980	6 anos
Entre 1.Jan.1980 e 31.Dez.1994	9 anos
Após 1.Jan.1995	12 anos



O não cumprimento deste requisito, ao invés de constituir motivo liminar para rejeição do Candidato, poderá constituir oportunidade para o Agrupamento contribuir para o desenvolvimento pessoal deste, incentivando-o, motivando-o e apoiando-o num processo de escolarização ou de reconhecimento oficial de competência adquiridas com equivalência à escolaridade obrigatória.

Conhecimentos

A aferição do conhecimento da Lei do Escuta, dos Princípios do Corpo Nacional de Escutas, da Missão do Escutismo e da Proposta Educativa do Corpo Nacional de Escutas deve realizar-se em contexto de conversação com o Candidato, pretendendo-se aferir que aquele compreende e concorda com estes, que ali lhe são sumariamente apresentados, e não que previamente os decorou.

Competências

A aferição das competências elencadas pode realizar-se por conhecimento prévio do Candidato, por referências de terceiros face ao mesmo ou em contexto de conversação com este.

A aferição destas competências, sendo importante antes do ingresso do Candidato, não se esgota neste momento, devendo prosseguir durante todo o Percurso Inicial de Formação.

Atitudes

A aferição das atitudes elencadas pode realizar-se por conhecimento prévio do Candidato, por referências de terceiros face ao mesmo ou em contexto de conversação com este.

A aferição destas atitudes, sendo importante antes do ingresso do Candidato, não se esgota neste momento, devendo prosseguir durante todo o Percurso Inicial de Formação.

No que concerne aos requisitos «Ter bom comportamento moral e cívico» e «Professar e praticar a fé católica, dando dela testemunho coerente», estes assumem uma importância primordial, quer quanto à sua verificação prévia - entendendo-se esta no duplo sentido de terem de ser verificados previamente ao ingresso e de já se verificarem previamente àquele -, quer quanto à sua natureza estatutária.

Captação

A Captação consubstancia-se na procura ou apelo à apresentação de potenciais Candidatos.

Sem prejuízo do acolhimento de candidaturas espontâneas ou extemporâneas, o Agrupamento deverá periodicamente realizar uma avaliação prévia das necessidades de adultos, no curto e médio prazo, bem como desenvolver uma consequente política ativa de dotação do Agrupamento dos Dirigentes necessários e suficientes à prossecução da sua missão educativa.

Convite


O Convite consiste no apelo pessoal e concreto à participação no Encontro Inicial, com vista a um possível ingresso no Corpo Nacional de Escutas como Candidato a Dirigente no Escutismo.

Este convite é protagonizado pelo Chefe de Agrupamento, o qual deve previamente procurar averiguar do cumprimento pelo visado, naquilo que for aferível nesta fase, do Perfil do Candidato a Dirigente no Corpo Nacional de Escutas, com o conhecimento e anuência do Assistente e da Direção de Agrupamento.

O convite deve ser claro e clarificador quanto à identidade e missão do Corpo Nacional de Escutas e ao papel do Dirigente enquanto educador católico no Escutismo.

Tópicos que devem ser abordados no Convite:

- Lei do Escuta e Princípios do Corpo Nacional de Escutas
- Missão do Escutismo
- Proposta Educativa do Corpo Nacional de Escutas
- Papel do Dirigente enquanto educador católico
- Fé e vivência católica
- Exigências físicas, psicológicas e temporais de um Dirigente

- 
- Voluntariado, compromisso e serviço eclesial
 - Formação e desenvolvimento pessoal
 - Experiências pessoais anteriores de vida ao ar livre, trabalho de equipa com pares e de relacionamento com crianças e jovens

Apresentação e Integração

A Apresentação tem por finalidade dar a conhecer o novo Candidato a Dirigente, que assume então um compromisso com o Corpo Nacional de Escutas. É o ato de Apresentação que constitui o novo elemento adulto, a partir de então, como Candidato a Dirigente.

A Apresentação decorre perante o Agrupamento ou a comunidade eclesial, segundo conveniência local, realizando-se, por princípio, no início do ano escutista, após frequência do Encontro Inicial e antes do início do exercício de funções numa Unidade.

O ato de Apresentação, embora não exigindo um ritual próprio, deve prever os seguintes momentos:

- O Chefe de Agrupamento, ou quem este designe, apresenta publicamente o novo Candidato a Dirigente;
- O Chefe de Agrupamento, ou quem este designe, enumera os termos de Adesão do novo Candidato a Dirigente;
- O Candidato a Dirigente compromete-se com os termos atrás enumerados, por anuência expressa.

Direitos e Obrigações do Candidato a Dirigente na Associação: Aspirantes

Direitos

- Envergar o uniforme de Dirigente, com exceção do lenço, da insígnia de investidura e do distintivo de função;
- Envergar no uniforme o distintivo de Candidato a Dirigente.

Obrigações

- Participar ativamente no Percurso Inicial de Formação;
- Participar assídua e ativamente na Equipa de Animação para a qual for designado, bem como nas atividades da respetiva unidade;
- Cumprir os Estatutos e Regulamentos do Corpo Nacional de Escutas;
- Cumprir a Lei do Escuta.

Direitos e Obrigações do Candidato a Dirigente na Associação: Noviços

Direitos

- Envergar o uniforme de Caminheiro ou Companheiro, com exceção dos distintivos de tribo (ou companha) e de função, de progresso, de especialidades e de noites de campo, bem como a Insígnia de Marítimo;
- Envergar no uniforme o distintivo de Candidato a Dirigente;
- Usufruir da faculdade de intervenção e voto nos Conselhos de Agrupamento, de Núcleo (se for o caso) e Regional.

Obrigações

- Participar ativamente no Percurso Inicial de Formação;
- Participar assídua e ativamente na Equipa de Animação para a qual for designado, bem como nas atividades da respetiva unidade;
- Participar nos Conselhos de Agrupamento, de Núcleo (se for o caso) e Regional;
- Cumprir os Estatutos e Regulamentos do Corpo Nacional de Escutas;
- Cumprir a Lei do Escuta.

Compromisso

Na Apresentação, realiza-se a Adesão, primeiro compromisso do novo elemento adulto perante o Corpo Nacional de Escutas e através do qual este torna-se Candidato a Dirigente, a qual compreende o compromisso em:

- Tomar parte na fase de Discernimento;
- Cumprir as obrigações correspondentes a um Candidato a Dirigente e a um elemento de uma Equipa de Animação de uma Unidade;
- Cumprir a Lei do Escuta.

Este compromisso realiza-se por anuência expressa do novo elemento adulto perante os termos de Adesão apresentados pelo Chefe de Agrupamento, ou quem este designe, sendo desprovido de ritual próprio.

Finalidade da Integração

A Integração consiste no acolhimento do Candidato a Dirigente como elemento da Equipa de Animação de uma Unidade, onde deve permanecer até à sua Promessa de Dirigente, tendo por finalidade propiciar-lhe uma vasta oportunidade formativa experiencial e vivencial enquanto Adulto no Escutismo, devidamente integrado numa equipa pedagógica e devidamente acompanhado por um Tutor Local.

Os Candidatos a Dirigentes com menos de 24 anos, só muito excepcionalmente podem ser integrados na Equipa de Animação do Clã ou da Companhia.

Direitos e Obrigações do Candidato a Dirigente na Equipa de Animação

Direitos

- Tomar parte ativa nas reuniões de Equipa de Animação que integra e na orientação da vida da Unidade a que está associado.

Obrigações

- Participar assídua e ativamente na Equipa de Animação para a qual for designado, bem como nas atividades da respetiva Unidade.

Pressupostos

A participação regular e ativa numa Equipa de Animação, que se inicia com a Integração, constitui uma oportunidade formativa de longa duração em contexto real, na qual o Candidato a Dirigente beneficia do testemunho e acompanhamento de Dirigentes experientes.

2. NOMEAÇÃO E FORMAÇÃO DE TUTORES LOCAIS

Finalidade

A Tutoria, exercida por um Tutor Local que acompanha o Candidato a Dirigente ao longo deste período em que este se encontra já integrado numa Equipa de Animação de uma Unidade, visa assegurar-lhe um acompanhamento formativo pessoal em termos de orientação, progressão e avaliação.

O Tutor Local de Formação deve, idealmente, ser o Dirigente a quem o Candidato a Dirigente vai reportar em termos da Equipa de Animação em que se encontra integrado, ou o Chefe de Agrupamento.

A animação da Tutoria deve assegurar todas as funções e os encargos próprios do Tutor, ou que lhe sejam cometidos, procurando fazê-lo de um modo personalizado que se consubstancia numa caminhada conjunta entre o Tutor e o Candidato a Dirigente.

Principais Atribuições do Tutor Local



Aspetos a ter em conta da Nomeação do Tutor

- Disponibilidade, motivação e relação de confiança com o candidato
- Preparação nos conteúdos de base:

Diagnóstico

- Conhecer o conteúdo dos OEF e a sua fundamentação aplicada a Candidatos a Dirigentes
- Conhecer o conteúdo do perfil de Dirigente e os diversos níveis e indicadores
- Identificar exemplos de indicadores para apoiar o Candidato nesse diagnóstico.
- Familiaridade com o SIIE.

Acompanhamento

- Experiência na Secção em cuja Equipa de Animação o Candidato está integrado. Conhecer exemplos de oportunidades formativas (no Agrupamento, na oferta regional e fora do CNE) que ajudem a colmatar lacunas identificadas nos diagnósticos ou no dia-a-dia.

Avaliação

- Relação com a Equipa de Animação em que o Candidato está integrado.

Conclusão do Processo de Tutoria

Cabe ao Tutor, no final de cada etapa da integração, validar, respetivamente, a conclusão dos Objetivos Educativos Finais (OEF) e do perfil do Dirigente.

A tutoria conclui-se no final do Estágio do Candidato, com o completar dos conhecimentos, competências e atitudes que compõem o perfil de Dirigente proposto.

O Chefe de Agrupamento retoma a sua competência delegada no Tutor, sendo ele a analisar as condições que o Candidato reúne para ser investido Dirigente, devendo para isso reunir com o Tutor.

Na sequência dessa reunião, é importante avaliar também a forma como decorreu a tutoria, incluindo o desempenho do Tutor. Obviamente, espera-se que o Chefe de Agrupamento acompanhe o processo de tutoria e vá avaliando em conjunto com o Tutor a forma como o mesmo decorre.

3. CONDIÇÕES PARA DISCERNIMENTO E ESTÁGIO NO SEIO DE UMA Equipa de Animação

Integração do Candidato numa Equipa de Animação

O Chefe de Agrupamento deve analisar a constituição das Equipas de Animação das diferentes Secções procurando, na medida do possível, balancear:

- As necessidades das Equipas de Animação em termos de Adultos;
- A preferência natural dos Candidatos em relação a uma determinada Secção;
- A tendência revelada pelo Candidato para os traços psicológicos dos membros de uma determinada Secção;
- A existência de Adultos de ambos os géneros em cada Equipa de Animação;
- A experiência dos Adultos nas Equipas de Animação;
- A distribuição das idades dos Adultos nas Equipas de Animação;
- A distribuição dos vários Candidatos por Secções diferentes;
- A abertura das Equipas de Animação existentes para acolher Candidatos.

As necessidades das Equipas de Animação devem ser discutidas com os Chefes de Unidade, tendo em atenção os aspetos referidos anteriormente.

É responsabilidade do Chefe de Agrupamento e do Chefe de Unidade, criar um ambiente propício ao acolhimento de mais um membro na Equipa de Animação com um nível de experiência reduzido. A Equipa de Animação tem de ser um espaço de aprendizagem, onde o Candidato pode livremente colocar as suas dúvidas e incertezas aos restantes membros da Equipa de Animação.

Perante a Secção, o Candidato a Dirigente deve ser apresentado como um Adulto pertencente à Equipa de Animação, com iguais direitos, deveres e autoridade perante a Secção.

Os Candidatos com menos de 24 anos só muito excecionalmente podem ser integrados na Equipa de Animação do Clã.

4. NOMEAÇÃO E FORMAÇÃO DE CANDIDATOS

Nomeação de Candidatos

O Chefe de Agrupamento, tendo durante o convite aferido numa primeira ronda a capacidade, habilitações, conhecimentos, competências e atitudes do Candidato, procurará uma Equipa de Animação para o integrar e um Tutor para o acompanhar.

Junto da Junta Regional, deve inscrever o Candidato para o Encontro Inicial, que o habilitará a tomar uma decisão mais consciente sobre o início do Percurso Inicial de Formação que ocorre com a Apresentação.

Consoante o costume da Junta Regional, o Encontro Inicial poderá ocorrer em paralelo a uma sessão para Chefes de Agrupamento e uma outra para Tutores Locais.

O Chefe de Agrupamento deve considerar a possibilidade de inscrever os Candidatos em simultâneo, quando o Tutor Local que vai nomear seja comum aos vários Candidatos.

Formação dos Candidatos

O Chefe de Agrupamento, enquanto primeiro responsável pela formação no Agrupamento, assume particular relevo na formação dos candidatos a dirigentes. Por esse motivo, deve criar boas condições para a formação dos Candidatos:

- Ao nível das condições na Equipa de Animação onde este vai ser integrado;
- Ao nível do Tutor nomeado;
- Desenvolvendo oportunidades formativas no seio do Agrupamento (quer na vida corrente do agrupamento, quer em momentos especialmente desenhados para a formação local);
- Proporcionando condições para que o Candidato possa participar na formação organizada fora do Agrupamento (disponibilidade, apoio financeiro do Agrupamento, apoio nos trabalhos intercalares, esclarecimento de dúvidas, etc.).

Um processo formativo que se estende durante dois anos, como é o caso previsível do Percurso Inicial de Formação, não será isento de momentos altos e baixos, de picos de desânimo por parte do Candidato, quer no ritmo da sua aprendizagem, quer em eventual desmotivação nos momentos proporcionados (dentro e fora do Agrupamento).



O Chefe de Agrupamento tem o dever de motivar o Candidato, incentivando-o no seu caminho, defendendo os momentos de formação sugeridos e proporcionados quer no Agrupamento quer fora deste, por forma a assegurar-se que o Candidato mantém uma atitude de abertura e de ânimo cada vez que frequenta formação organizada.

O Chefe de Agrupamento reúne regularmente (mensalmente) com o Tutor Local para se inteirar do progresso do Candidato e das dificuldades sentidas.

Por outro lado, o Chefe de Agrupamento deve ser porta-voz das dificuldades e das desilusões/reparos/críticas do Candidato em relação à formação organizada proporcionada, quer para os membros do agrupamento que a organizam (quando local), quer para os responsáveis regionais, quando externa.

Em todo o processo espera-se uma atitude positiva do Chefe de Agrupamento em relação à formação, da sua defesa em relação à utilidade (por vezes não imediata) para o desenvolvimento do Candidato.

O Chefe de Agrupamento deve ainda valorizar convenientemente a formação informal que se proporciona no dia-a-dia da Equipa de Animação e a partilha de experiências entre Candidatos do Agrupamento ou de Agrupamentos vizinhos.

5. FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS DIRIGENTES

Planos Pessoais de Formação

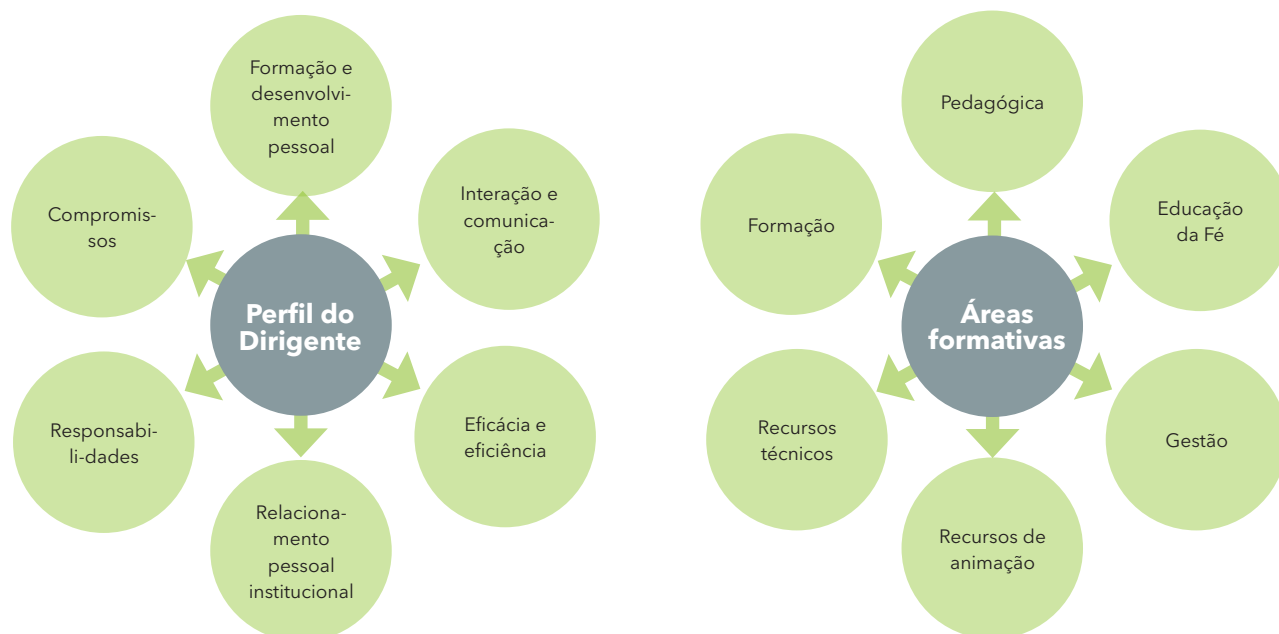
Uma das responsabilidades do Chefe de Agrupamento é garantir, no quadro dos processos de avaliação promovidos pela Direção de Agrupamento, que todos os Dirigentes do Agrupamento elaboram e reveem anualmente os seus Planos Pessoais de Formação ("PPF").

Esta revisão anual deve ser acompanhada pelo Chefe de Agrupamento, enquanto mentor e primeiro responsável da formação do Agrupamento.

A revisão do PPF deve assegurar duas vertentes diversas:

- A atualização do diagnóstico do perfil de Dirigente, o qual vai sendo comparado com o cargo que o Dirigente desempenha / pretende preparar-se para desempenhar;
- Os conteúdos específicos escutistas das diversas áreas formativas que são necessários para concluir um determinado percurso formativo.

Perfil do Dirigente e Áreas Formativas





O Chefe de Agrupamento deve apoiar os seus Dirigentes no sentido de os ajudar a selecionar as áreas formativas e os grupos de conhecimento, competências e atitudes a apostar em cada ano, bem como, em cada um deles, quais os conteúdos específicos a trabalhar.

Espera-se do Chefe de Agrupamento que este seja capaz de ajudar a identificar oportunidades formativas, quer dentro do quadro do trabalho do Agrupamento, quer fora (promovidas pelo CNE ou não).

Espera-se ainda que, em conjugação com a Direção de Agrupamento e numa atitude de partilha com outros Chefes de Agrupamento seus vizinhos, possam ser promovidos pequenos momentos formativos que ajudem a desenvolver aspetos específicos que tenham sido diagnosticados como necessidades de formação.

Créditos

A formação contínua, consoante a apreciação da Junta Central, confere um determinado conjunto de créditos.

Espera-se que cada Dirigente, anualmente, acumule um conjunto de créditos mínimo, garantindo-se assim uma eficaz formação contínua.

O Chefe de Agrupamento deve incentivar os seus Dirigentes à formação contínua, procurando desenhar, em conjunto com a Direção de Agrupamento, estratégias para facilitar a participação dos Dirigentes na formação (condições logísticas, apoio financeiro, substituição do Dirigente no seu trabalho no Agrupamento enquanto frequenta a formação, etc.).

Alguns créditos podem ser atribuídos a oportunidades formativas desenvolvidas no seio do Agrupamento, desde que as sessões possam ser validadas pela Junta Regional ou apresentadas atempadamente antes da sua realização, quando não pertençam ao Catálogo Nacional de Formação Escutista.

Na seleção da resposta a dar a uma necessidade formativa, quando se trate de promovê-la internamente, ou a participar numa ação organizada pela Junta Regional, o Chefe de Agrupamento deve considerar:

- A preparação dos Formadores locais;
- O número de Dirigentes que manifestam a necessidade;
- A partilha de experiências com Dirigentes de outros Agrupamentos;
- Os custos envolvidos.

Créditos Insuficientes

Nos casos em que um determinado Dirigente não consiga, num determinado ano, perfazer o número de créditos previstos, o Chefe de Agrupamento deve reunir com o dirigente e avaliar:

- Os motivos que impediram o Dirigente de completar a sua formação anual;
- Acordar um plano de recuperação para o ano seguinte dos créditos em falta;
- Ajudar o Dirigente a ter condições para que possa recuperar os créditos em falta e concluir os créditos previstos para o ano seguinte.

No caso de um Dirigente não conseguir, reiteradamente, concluir os créditos anuais mínimos previstos, o Chefe de Agrupamento deve reunir com o Dirigente e juntos devem avaliar a capacidade e disponibilidade do Dirigente para continuar a desempenhar a sua missão educativa.

6. AVALIAÇÃO E DIAGNÓSTICO

Avaliação

Ao longo do ano, o Chefe de Agrupamento deve acompanhar os seus Dirigentes e avaliar, informalmente com eles, o desenrolar do ano no desempenho das suas funções.

Nessas conversas informais, o Chefe de Agrupamento deve procurar acordar com cada Dirigente a necessidade de investir em oportunidades formativas que os ajudem a melhorar nas áreas formativas ou nos grupos de conhecimentos, competências e atitudes que enformam o perfil de Dirigente.

Embora informais, o Chefe de Agrupamento deve manter um registo dessas conversas através de um ficheiro organizado para cada Dirigente.

No final de cada ano, o Chefe de Agrupamento lidera uma reunião de avaliação do desempenho dos Dirigentes, incluindo-se a si próprio.

Em alternativa, dependendo da dimensão da comunidade local de Dirigentes, poderá fazer sentido que cada Chefe de Unidade faça uma primeira ronda de avaliação na sua Equipa de Animação. Posteriormente, a Direção (ou a comunidade local de Dirigentes) resume esse conjunto de avaliações, adicionando os Dirigentes que não estão em Equipas de Animação.

Dessa reunião devem resultar planos de ação concretos para melhorar o nível de desempenho dos Dirigentes no próximo ano, a inserir nos Planos Pessoais de Formação.

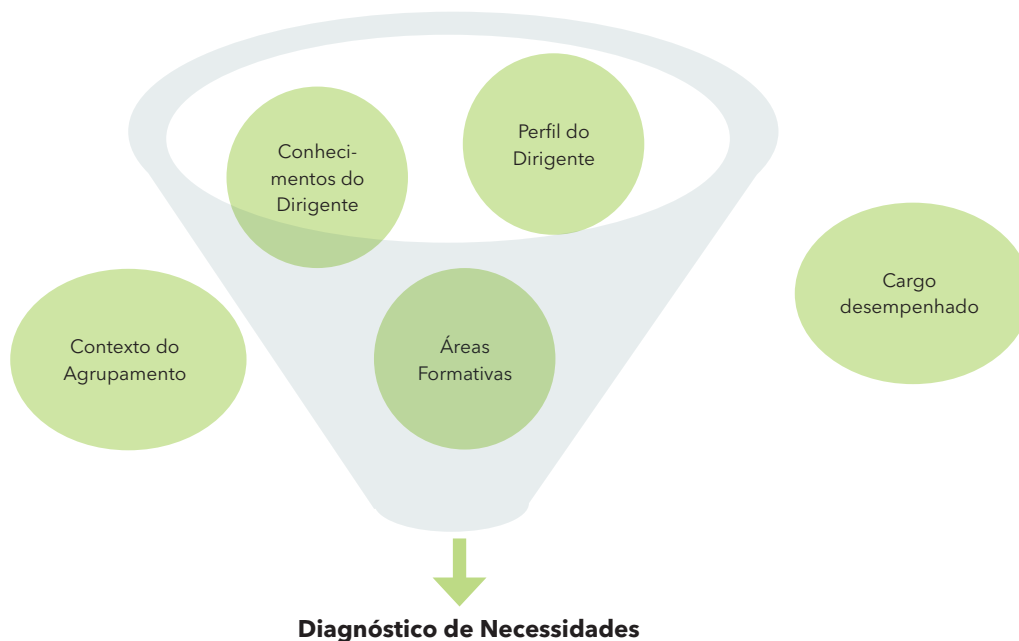
Diagnóstico

O Chefe de Agrupamento deve conhecer com profundidade cada um dos grupos de conhecimentos, competências e atitudes que enformam o perfil de Dirigentes, bem como os diferentes níveis de desempenho previstos para cada um deles.

Adicionalmente, deve ser capaz de elaborar exemplos de como esses elementos do perfil podem ser observados, para poder apoiar os seus Dirigentes no diagnóstico de formação.

Por outro lado, o Chefe de Agrupamento deve estar familiarizado com as diversas áreas formativas e os conteúdos escutistas específicos que estão previstos para cada cargo de Agrupamento.

Finalmente, o Chefe de Agrupamento deve aliar estes dois contextos com um conhecimento que ele tem dos seus Dirigentes e das suas lacunas em termos formativos.





7. AUTO DIAGNÓSTICO E FORMAÇÃO

Pedagogia do Exemplo e “Ter para Poder Dar”

O Chefe de Agrupamento deve incentivar os seus Dirigentes à formação contínua, acima de tudo porque ele próprio está convencido da vantagem desse modelo.

Por isso mesmo, é ele o primeiro a desenvolver o seu próprio diagnóstico, a identificar as suas necessidades e a supri-las com oportunidades formativas adequadas.

É ele o primeiro a avaliar o seu próprio desempenho e, com o exemplo da sua ação, motiva a comunidade local de Dirigentes no mesmo sentido.

Por outro lado, o Chefe de Agrupamento não conseguirá em pleno cumprir as obrigações da missão que ele aceitou quando foi investido no cargo sem manter uma atualizada formação sobre todos os aspetos que são sua responsabilidade enquanto primeiro Formador e gestor da formação no Agrupamento.

REFERÊNCIAS

CNE (2013) Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Sistema de Formação de Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Documento Orientador do Recrutamento e do Percurso Inicial de Formação.

AUTORIA

Ivo Faria

O Sistema de Formação

SUMÁRIO

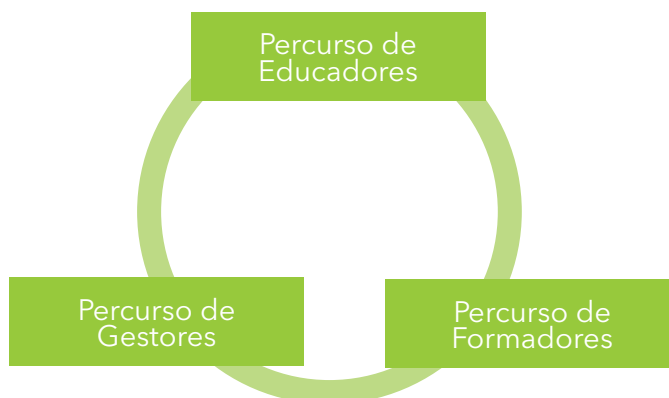
- Princípios-base
- Percursos de formação
 - Percurso Inicial de Formação
 - Percurso Pessoal de Formação Contínua
- Oferta de formação
 - Áreas formativas
 - Sistema de créditos
 - Reconhecimento da formação
- Intervenientes na formação
 - Formandos
 - Agentes formativos
 - Agentes de gestão

DESENVOLVIMENTO

1. PRINCÍPIOS-BASE

Formação personalizada	Valorização dos conhecimentos e das competências individuais de cada um	Formação pedagógica de base na Pedagogia e Método Escutistas	Formação focalizada no impacto junto dos jovens
Formação contínua ao longo do ciclo de vida do Dirigente	Percursos de formação de educadores, de formadores e de gestores	Insígnia de madeira como formação pedagógica aprofundada	Formação de uma consciência da dimensão global do movimento
Percursos formativos constituídos por cursos de formação base complementados com formação monográfica	Percursos de formação de educadores, de formadores e de gestores	Insígnia de madeira como formação pedagógica aprofundada	Formação de uma consciência da dimensão global do movimento
	Reforço do papel da tutoria na formação	Reforço das funções de gestão da formação ao nível local	

2. PERCURSOS FORMATIVOS



3. PERCURSO INICIAL DE FORMAÇÃO

O Percurso Inicial de Formação constitui a formação básica e necessária à investidura como Dirigente do Corpo Nacional de Escutas.

Este percurso destina-se a todos os adultos que, por vontade própria e a convite de um Agrupamento, se constituem como Candidatos a Dirigente, podendo ter - ou não - um percurso educativo escutista anterior.

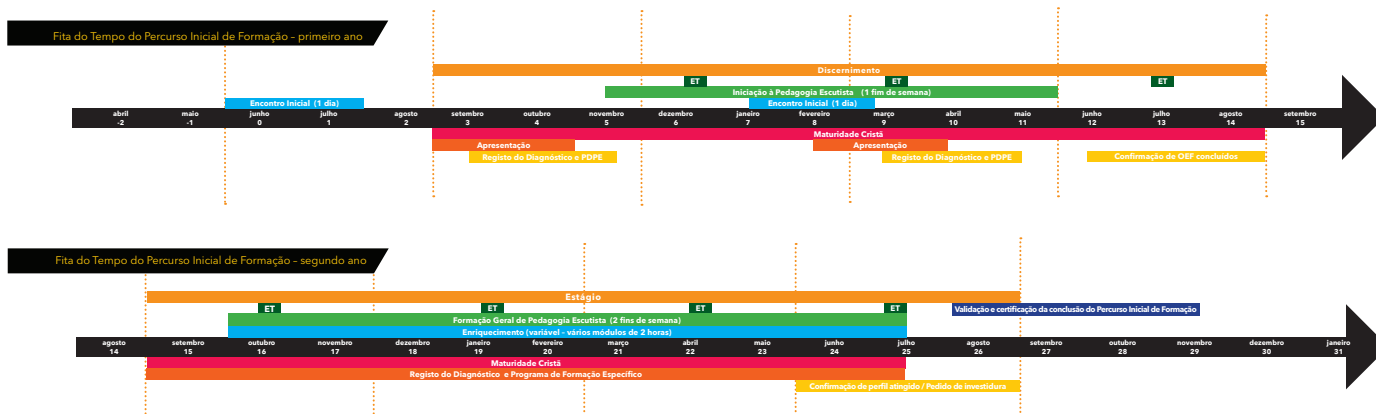
Este percurso está desenhado para ser vivido, normalmente, num período até dois anos (máximo, três anos) escutistas sucessivos, sendo, de um modo geral, um de Discernimento e outro de Estágio.



Fita do Tempo

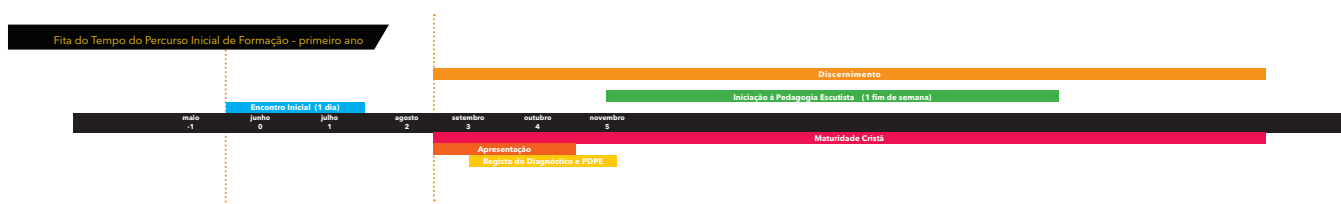
A fita temporal apresentada é indicativa para um Percurso Inicial de Formação que deverá ser adaptado à realidade de cada Região e tendo em atenção o nível de desenvolvimento e progresso de cada Candidato a Dirigente.

O Percurso Inicial de Formação está desenhado para ser vivido, normalmente, num período de 2 anos escutistas.





Razões específicas poderão levar a que o Percurso Inicial de Formação não se inicie no princípio do ano escutista, razão pela qual, no primeiro ano, se apresenta a possibilidade de realizar um Encontro Inicial já no início do ano civil.



No segundo ano é de esperar que coexista o segundo ano do Percurso Inicial de Formação iniciado no ano anterior e o primeiro ano do Percurso Inicial de Formação iniciado nesse ano, razão pela qual se apresentam os dois diagramas.



Encontro Inicial

Momento, de frequência obrigatória, prévio ao Percurso Inicial de Formação, e - portanto - ao início de funções na Equipa de Animação de uma Unidade, tendo como finalidades: apresentar a missão do Adulto no Escutismo a potenciais Candidatos a Dirigente enviados pelos Agrupamentos e propiciar as condições para um discernimento pessoal mais consciente.

Com a duração de um dia, este encontro tem como principais conteúdos os seguintes:

- O Movimento Escutista e o CNE
- CNE - Movimento da Igreja
- A Missão do Escutismo
- O Adulto no Escutismo

Este encontro possui ainda um tempo para apresentação de testemunhos de Dirigentes de referência e, eventualmente, de Candidatos a Dirigente (em fase mais adiantada), bem como um tempo de convívio ou dinâmicas, com possibilidade de conversas com Formadores (pessoais ou não).

Em paralelo, pode realizar-se um encontro com os Chefes de Agrupamento, com vista a enquadrar e organizar o Percurso Inicial de Formação que então começa.

Poderá ainda ser previsto um encontro de Tutores Locais, com vista ao seu enquadramento e formação no seu papel de acompanhamento dos Formandos durante o Percurso Inicial de Formação.

Apresentação

No começo do ano escutista, por princípio, e após ter frequentado o Encontro Inicial, realiza-se a Apresentação do Candidato, perante o Agrupamento ou a Comunidade Paroquial, segundo conveniência local, antes de este assumir o exercício de funções numa Unidade.

Com a Apresentação, o Candidato compromete-se a tomar parte na fase de Discernimento, em cumprir as obrigações correspondentes a um Candidato a Dirigente e a um elemento de uma Equipa de Animação de uma Unidade, em cumprir a Lei do Escuta.

Este compromisso não exige um ritual próprio, mas é expresso pela anuência do próprio perante os termos da Apresentação que protagoniza e que o Chefe de Agrupamento no ato de Apresentação deve enumerar.

A partir de então, os Candidatos a Dirigente passam a envergar um distintivo específico na camisa.

Os Noviços a Dirigente mantêm o lenço de Caminheiro ou Companheiro, retirando as insígnias de progresso e de especialidades, e os distintivos de Tribo (ou Companha).

Noviços a Dirigentes

- Maior de 20 anos
- Ex-Caminheiro ou ex-Companheiro que recebeu a Partida
- Ex-Caminheiro ou ex-Companheiro que atingiu a idade limite (22 anos)

Aspirantes a Dirigentes

- Maior de 20 anos
- Ex-Caminheiro ou Ex-Companheiro não enquadrado nos Noviços a Dirigente
- Todos os restantes casos

Discernimento

Com uma duração normal de seis meses a um ano, o Candidato a Dirigente é integrado numa Equipa de Animação de uma Secção, sendo acompanhado por um Tutor Local (podendo ser um membro da Equipa de Animação).

Neste período, o Candidato a Dirigente tem de participar na Iniciação à Pedagogia Escutista.

O Tutor Local colabora com o Candidato a Dirigente na elaboração e registo do respetivo diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Pessoal Escutista.

Enquanto educador a quem é confiada uma missão eclesial, o Dirigente é chamado a dar testemunho de Cristo de forma esclarecida, amadurecida e consistente, como é próprio de quem completou a Iniciação Cristã (Batismo, Confirmação e Eucaristia).

Este período termina normalmente no fim do ano escutista

Iniciação à Pedagogia Escutista

Sessão de formação com a duração de um fim de semana presencial, organizado em Sistema de Patrulhas, podendo ser antecedida de formação à distância.

A frequência deve ocorrer tão breve quanto possível assim que o Candidato a Dirigente entre em funções numa Equipa de Animação de uma Secção, podendo preceder esta entrada mas não o Encontro Inicial e a Apresentação.

Tem como finalidades facultar um conhecimento genérico e ferramentas básicas em termos de pedagogia escutista, tendo como principais conteúdos:

- Método Escutista;
- Organização da Unidade;

Plano de Desenvolvimento Pessoal Escutista

O Chefe de Agrupamento, ou quem este nomear em sua substituição ou apoio, colaboram com o Candidato a Dirigente na elaboração do respetivo diagnóstico (com base nos Objetivos Educativos Finais do Programa Educativo) e Plano de Desenvolvimento Pessoal Escutista (visando colmatar eventuais lacunas).

Maturidade Cristã

Os Candidatos a Dirigente que não tiverem completado a Iniciação Cristã deverão, durante o Discernimento, ser convidados e motivados a completá-la, podendo esse caminho prolongar-se durante, e mesmo após, o Estágio, de acordo com critérios e circunstâncias pastorais locais.

Estágio

Durante o Estágio, com uma duração normal de um ano, o Candidato a Dirigente mantém-se integrado numa Equipa de Animação de uma Secção, continuando a ser acompanhado por um Tutor Local.

Neste período, o Candidato a Dirigente tem de participar na Formação Geral de Pedagogia Escutista.

O Candidato, acompanhado pelo Tutor Local, realiza ainda um diagnóstico de competências (com base num perfil de competências) e define um Plano de Formação Específico.

O Estágio constitui ainda oportunidade para o enriquecimento formativo temático do Candidato a Dirigente.

Formação Geral de Pedagogia Escutista

A Formação Geral de Pedagogia Escutista tem duas sessões de fim de semana, em Sistema de Patrulhas, uma delas em regime de acampamento.

Os conteúdos são fortemente centrados na pedagogia escutista, sendo a formação eminentemente prática, com vista à aprendizagem da aplicação do método do projeto na organização de atividades escutistas.

- Escolha
- Preparação e Enriquecimento
- Vivência
- Avaliação e Celebração

Fim de Semana 1

Fim de Semana 2

Existirá, em complemento, um módulo que terá por base as atividades do Escutismo Marítimo.

Plano de Formação Específico

Plano desenvolvido com base numa Matriz de Competências para a função (existem competências primordiais correspondente ao estatuto de Adulto no Escutismo e competências específicas para determinadas funções).

O diagnóstico e necessidades de formação ou treino são realizados em conjunto com o Tutor Local.

Enriquecimento

O Enriquecimento visa a aquisição de conhecimentos de entre temas diversificados e é particularmente dirigido para colmatar lacunas que o Candidato a Dirigente tenha identificado, nas mais diversas áreas formativas do Corpo Nacional de Escutas, dando especial destaque aos aspetos incluídos nas seguintes áreas formativas:

- Área Pedagógica;
- Área de Educação para a Fé;
- Área de Recursos de Animação;

- Área de Recursos Técnicos;
- Área de Segurança e Bem-Estar em Campo.

Os Candidatos a Dirigente devem frequentar ações de formação em cada uma das áreas e temas indicados.

A dispensa da frequência em momentos de formação acima indicados só pode ser excepcionalmente concedida ao candidato que demonstre claramente não necessitar de um determinado conteúdo, dada a experiência já acumulada, e deve ser fundamentada pelo Chefe de Agrupamento e aprovada pela Junta Regional, ouvido o Tutor Local do Candidato.

Destas ações de formação, algumas poderão ser em regime de *e-learning* ou *b-learning*.

Promessa de Dirigente

Compromisso solene e definitivo do Candidato a Dirigente, que assim se torna Dirigente, a ser realizado perante a sua Comunidade.

A decisão do compromisso é pessoal e voluntária, carecendo de ser validada pela Direção de Agrupamento, sob proposta do Chefe de Agrupamento e com o parecer positivo do Assistente de Agrupamento, e ser aprovada pela Junta Regional.

Constituem requisitos para a Promessa:

- Cumprimento do Perfil do Dirigente;
- Aprovação na Formação Geral de Pedagogia Escutista;
- Conclusão e aprovação no Estágio.

Pluralidade de competências e experiências por parte dos formandos	<ul style="list-style-type: none"> • Os formandos podem já ter obtido determinadas competências. • A experiência de ação enquanto Dirigente pode dotá-los de competência adquirida, não carecendo de formação.
Motivações diferenciadas por parte dos formandos	<ul style="list-style-type: none"> • Os formandos partem para a formação por motivos diversos. • As motivações vão desde o aprofundamento de conceitos teóricos até à procura de ferramentas técnico-pedagógicas.
Necessidade de oferecer percursos de formação diferenciados e que não sejam comprometidos por uma excessiva rigidez no percurso	<ul style="list-style-type: none"> • A desagregação de momentos formativos poderá fomentar a participação na formação, atendendo à disponibilidade dos formandos.
Necessidade de garantir uma mais efetiva alteração nas práticas como resultado da formação	<ul style="list-style-type: none"> • A diversificação de oferta, orientada para uma atenção às necessidades dos Dirigentes, é um instrumento e um caminho para uma alteração de práticas.

Propõe-se um modelo de formação contínua centrado no formando, que privilegia percursos e não cursos e que, à semelhança do Programa Educativo, procura dar uma resposta formativa que parta de um (auto) diagnóstico das capacidades do formando, a partir do qual pode organizar o(s) seu(s) percurso(s) de formação.

A soma de créditos em determinadas áreas poderá conferir ao formando o acesso a determinados Percursos Formativos, que, seguidos de estágio, serão reconhecidos como cursos especializados.

Para se considerar que qualquer um destes percursos foi concluído com sucesso, deve haver pelo menos um momento presencial e um período de estágio obrigatório acompanhado por um Tutor Regional/Nacional.

Percursos Formativos do CNE

Aprofundamento Pedagógico				Especialização Associativa			
Percurso de Educadores				Percurso de Formadores		Percurso de gestores	
Chefe de Unidade I	Chefe de Unidade II	Chefe de Unidade III	Chefe de Unidade IV	Formador	Diretor de formação	Animador Local	Animador Regional

No caso de Dirigentes de Agrupamentos de Escuteiros Marítimos, a conclusão do Percurso de Educadores implica o cumprimento obrigatório de créditos em formação específica pré-determinada.

A conclusão do Percurso de Formadores exige a conclusão prévia do Percurso de Educadores.

Insígnia de Madeira

A conclusão do Percurso de Educadores dá o direito à utilização da Insígnia de Madeira (2 contas) e é requisito para a conclusão do Percurso de Formadores, o qual confere o direito à utilização da Insígnia de Madeira (3 e 4 contas).

A conclusão do Percurso de Gestores dá igualmente o direito à utilização da Insígnia de Madeira (2 contas), não servindo - no entanto - de precedente ao Percurso de Formadores.

Percurso de Educadores

- IM 2 contas

Percurso de Formadores

- IM 3 contas (Formador)
- IM 4 contas (Diretor)

Percurso de Gestores

- IM 2 contas

Constituem requisitos mínimos para a Insígnia de Madeira:

IM 2 Contas

- 2 Momentos presenciais, o segundo dos quais um fim de semana de campo.
- Período de estágio acompanhado por um Tutor Regional.
- 2 Anos completos decorridos sobre a Promessa de Dirigente.
- 1 Ano completo na Secção.

IM 3 Contas

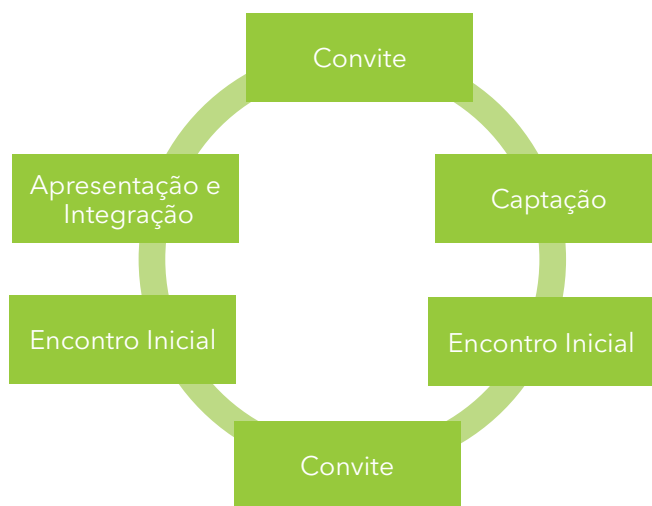
- 1 Fim de semana presencial.
- Período de estágio acompanhado por um Tutor Nacional.
- 2 Anos completos decorridos sobre a obtenção da IM 2 contas.

IM 4 Contas

- 1 Fim de semana presencial.
- Período de estágio acompanhado por um Tutor Nacional.
- 2 Anos completos decorridos sobre a obtenção da IM 3 contas.

5. OFERTA DE FORMAÇÃO

Áreas Formativas



Pedagógica

- Sistema de Progresso dos Exploradores
- Mística e Simbologia Escutista
- A Promessa Escutista
- Desenvolvimento Psicomotor do Adolescente
- O Diagnóstico e Avaliação no Processo Educativo
- A Relação com os Pais na III Secção
- A Vivência do Projeto Pessoal de Vida
- Caracterização Sociológica dos Lobitos
- ...

Educação para a Fé

- Aprofundamento de Conhecimentos sobre a Eucaristia
- A Palavra de Deus na Atividade Escutista
- Caminhada Quaresmal e Pascal
- História da Igreja
- O Sacramento da Reconciliação no Projeto Educativo da secção
- Modelos de Vida - Vivência e Integração no Projeto da Secção
- Relação Catequese-Percurso Escutista: uma Perspetiva Integradora
- Os Patronos
- Fé e Ciência - Complementaridade e Vivência
- ...

Educação para a Fé

- O SIIE
- A Angariação de Fundos no Agrupamento
- Gestão de Conflitos
- Relação Agrupamento - Comunidade Local
- Protocolo e Relações Institucionais
- Formação e gestão de Equipas de Adultos
- Recrutamento
- Planeamento Estratégico
- Técnicas de Auto e Heteroavaliação
- Responsabilidade Civil e Legislação Relevante para Atividade Escutista
- Relacionamento com os Encarregados de Educação
- ...

Recursos de Animação

- Animação de Fogo de Conselho
- Jogo de Pistas
- Códigos e Mensagens
- Painel de Progresso
- Danças da Selva
- Jogos para Gestão de Conflitos
- Dinamização de Reuniões com Jovens / com Adultos
- Critérios para Preparação de Atividade Escutista
- As etapas da Aventura: Animação
- Técnicas de Comunicação
- ...

Recursos Técnicos

- Acampamento Escutista
- Pioneirismo
- Construções
- Orientação
- Geocaching
- Ciclo-raid
- Rappel
- Canoagem
- Artesanato em Barro
- Cozinha em Campo
- Jogos Náuticos
- Construção de Jangadas
- Navegação
- ...

Formação

- Estilos de Aprendizagem
- *e-Learning* e *b-Learning*
- Aferição de Necessidades de Formação
- Planeamento de Momento Formativo
- Política de Formação de Adultos
- Avaliação
- Impacto da Formação
- Abordagem Sistémica da Formação
- Qualidade e Formação
- Metodologias Construtivistas na Formação
- ...

Sistema de Créditos

Cada uma das oportunidades formativas exemplificadas conferirá créditos, em função da sua duração e do trabalho desenvolvido por parte do Formando.

É responsabilidade de cada Dirigente organizar o seu percurso formativo, selecionando, em conjunto com o seu Chefe de Agrupamento, a Direção de Agrupamento ou os responsáveis regionais ou nacionais pela formação, as oportunidades de formação que pretende, ou é chamado a frequentar.

Pretende-se que, anualmente, um Dirigente obtenha, de entre as áreas de formação acima, o número de créditos que lhe seja proposto ou definido.

Pode ainda ser creditada como válida formação que o Formando obtenha noutros movimentos ou instituições.

Toda a formação será registada pelos seus promotores, no Módulo de Gestão da Formação do SIIE, cuja validação depende das Juntas Regionais.

Reconhecimento da Formação

Objetivos

Reconhecer oportunidades de formação úteis para a educação e formação contínua dos Adultos no Escutismo do Corpo Nacional de Escutas.

Validar oportunidades de formação quanto aos seus objetivos, conteúdos e métodos.

Reduzir o esforço de desenvolvimento de oportunidades de formação, através de uma maior uniformização das mesmas.

Avaliar/valorar quantitativamente as oportunidades de formação de acordo com os critérios definidos.

Processo

O reconhecimento da formação processar-se-á de acordo com um conjunto de normas e critérios definidos pela Junta Central, cuja aplicação lhe compete, podendo ser delegada.

A Junta Central manterá um acervo de recursos formativos (unidades/módulos formação, cursos, entre outros) denominado Catálogo Nacional de Formação Escutista, recursos que estarão disponíveis para utilização nas estruturas do Corpo Nacional de Escutas.

Todas as estruturas são corresponsáveis pelo enriquecimento, diversificação e aprofundamento deste acervo, ao qual terão acesso.

Os processos de reconhecimento incidem sobre oportunidades de formação internas ou externas à Associação, consoante sejam organizadas pelo Corpo Nacional de Escutas ou por outros organismos, respetivamente.

6. INTERVENIENTES NA FORMAÇÃO

Os intervenientes na formação compreendem todos os adultos presentes ou com um papel no processo de formação.

A oferta de formação está baseada em intervenientes responsáveis pela sua animação (agentes formativos) ou pela sua organização e promoção (agentes de gestão).

Formandos

Os principais intervenientes na formação são os Formandos e é em virtude das necessidades e das potencialidades destes que todo o processo formativo se deve orientar e desenvolver.

Deles é esperado um envolvimento ativo, quer no planeamento da sua formação pessoal, quer nas oportunidades formativas em que participam.

Os Formandos podem ser Candidatos a Dirigente ou Dirigentes.

Candidatos a Dirigente

Compete aos Candidatos a Dirigente:

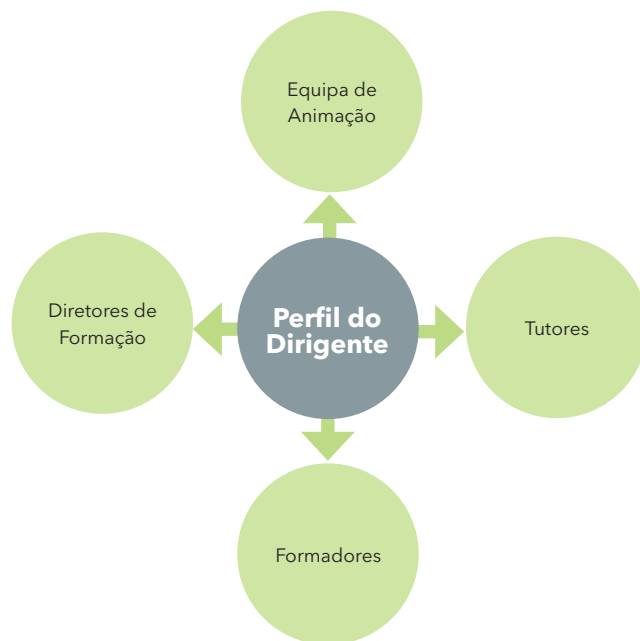
- Comprometer-se com a sua formação no Percurso Inicial de Formação Escutista, em ordem à sua preparação para a Promessa como Dirigente do Corpo Nacional de Escuta;
- Participar nas oportunidades formativas obrigatórias seja no Discernimento seja no Estágio;
- Colaborar com o Tutor Local na elaboração do respetivo diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Pessoal Escutista;
- Preparar-se para receber o Sacramento da Confirmação, caso ainda não o tenha;
- Colaborar com o Tutor Local na elaboração do respetivo diagnóstico de competências e Plano de Formação Específico;
- Participar nas oportunidades formativas adequadas ao seu Enriquecimento.

Dirigentes

Compete aos Dirigentes:

- Avaliar, no quadro dos processos de avaliação promovidos pela Direção de Agrupamento, as suas necessidades pessoais de formação.
- Elaborar e rever anualmente o seu Plano Pessoal de Formação.
- Obter anualmente, em oportunidades formativas, o número de créditos que lhe seja proposto ou definido.

Agentes Formativos



Equipa de Animação

No Escutismo, o nível local é o mais importante, pois nas Unidades, aplica-se o método escutista e vive-se a experiência educativa que constitui o Escutismo.

Também por isso o nível local, neste caso a Equipa de Animação, sob superintendência do Chefe de Agrupamento, constitui o local primordial da formação; o local onde os Adultos no Escutismo, chamados a ali promover a ação educativa, confrontam os seus conhecimentos, competências e atitudes quer com o perfil que o Corpo Nacional de Escutas lhes traça, quer com as reais necessidades em termos de vivência da relação educativa.

Ao Chefe de Unidade compete, assim, promover a integração dos Candidatos a Dirigente, ou o desenvolvimento pessoal dos Dirigentes, da sua Equipa de Animação, designadamente através de processos de formação informal, de mentorização e de testemunho pessoal.

Tutores

Tutor é o Dirigente especialmente designado para acompanhar, orientar e apoiar o Formando no seu processo de formação.

Tutor Local

- Faz a tutoria de formandos no Percurso Inicial de Formação.
- Tem experiência comprovada e formação básica em tutoria e acompanhamento ativo.

Tutor Regional/Nacional

- Faz tutoria nos restantes percursos de formação, de acordo com a experiência que possui.
- Tem experiência comprovada e é Formador do CNE ou está qualificado como Tutor.

O Tutor Local de Formação deve, idealmente, ser o Dirigente a quem o formando vai reportar ou o Chefe de Agrupamento. Para o exercício das suas funções deve ter formação básica na área de tutoria e acompanhamento ativo em formação.

O Tutor Regional/Nacional de Formação é designado pelo responsável da oferta do percurso. Deve ser um Formador Escutista ou, no mínimo, estar qualificado como Tutor de Formação Escutista.

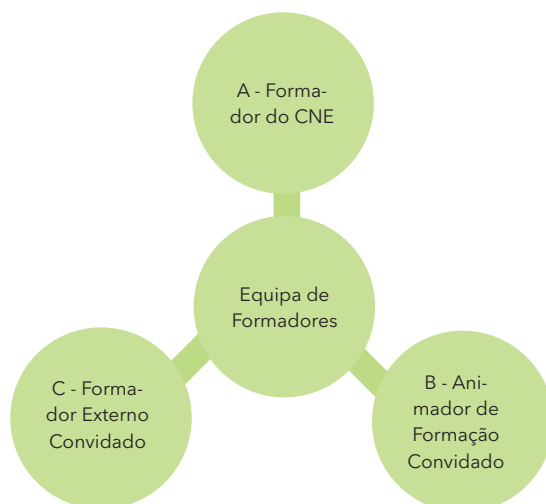


O trabalho de acompanhamento realizado pelo Tutor consiste em:

- Promover a autoavaliação da experiência e do grau de capacitação que o Formando já possui e que podem contribuir para o seu desempenho;
- Apoiar a sua participação no percurso formativo;
- Incentivá-lo a participar em ações de formação que contribuam para atingir ou complementar a capacitação prevista para os que concluem o respetivo nível de formação;
- Realizar as ações de supervisão e acompanhamento previstas durante o desempenho das suas funções;
- Reportar ao Diretor todas as informações relevantes;
- Dar testemunho de Dirigente.

Formadores

São todos os responsáveis por preparar e animar determinado momento de formação.



A - Formadores do CNE

São todos os Dirigentes que concluem com sucesso a primeira etapa (Insígnia de Madeira de 3 contas) do Percurso de Formação de Formadores.

São Dirigentes especialmente vocacionados para:

- Preparar e animar um momento de formação;
- Apoiar o Diretor de momentos de formação na preparação, realização e/ou avaliação desta e/ou dos formandos;
- Conceber/desenhar oportunidades formativas em resposta a necessidades identificadas;
- Tutorar um formando, ou um grupo de formandos, no seu processo de formação individual, desde que demonstre experiência comprovada.

B - Animadores de Formação Convidados [Dirigentes não-Formadores]

São Dirigentes que, não sendo Formadores, possuem conhecimentos e competências específicos em determinada área, na qual preparam e animam oportunidades específicas (e tendencialmente de curta duração) dentro dos percursos de formação escutista.

Devem, em todas as fases (preparação, animação e avaliação do momento de formação), ser acompanhados por um Formador ou Diretor de Formação.



C - Formadores Externos Convidados [Especialistas não-Escuteiros]

São adultos não Escuteiros que, pelos seus conhecimentos e competências, são chamados a preparar e animar determinado momento de formação.

Estes Formadores Externos devem, em todas as fases (preparação, animação e avaliação do momento de formação), ser acompanhados por um Formador ou Diretor de Formação.

Diretores de Formação

São Dirigentes qualificados com a Insígnia de Madeira de 4 contas, especialmente vocacionados para a organização e gestão de cursos e ações de formação.

São os elementos preferenciais para assumir o papel de:

- Diretor de momentos de formação;
- Avaliador de desempenho dos Formadores;
- Tutor de potenciais Formadores (em percurso de formação para Formador do Corpo Nacional de Escutas).

Agentes de Gestão

As responsabilidades quanto à gestão do Sistema de Formação são exercidas pelos seguintes intervenientes:



Direção de Agrupamento

No seio do Agrupamento, um especial papel deve ser reconhecido à Direção de Agrupamento, que detém especiais responsabilidades na formação dos Adultos no Escutismo que ingressem ou prestem serviço no Agrupamento.

Deste modo, constituem suas especiais responsabilidades:

- Intervir no recrutamento.
- Selecionar e acolher Candidatos a Dirigentes.
- Providenciar a respetiva formação e acompanhamento;
- Avaliar e acompanhar o desempenho e formação dos Adultos no Escutismo.



Assim, relativamente aos Candidatos a Dirigentes, compete à Direção de Agrupamento:

- Selecionar o(s) participante(s) para o Encontro Inicial;
- Acompanhar o processo formativo do(s) Candidato(s) a Dirigente;
- Aceitar e testemunhar os compromissos;
- Nomear Tutor(es) para o Discernimento e o Estágio;
- Validar as decisões de participação na Formação Geral de Pedagogia Escutista e de realização da Promessa de Dirigente.

Relativamente aos Dirigentes, compete à Direção de Agrupamento:

- Colaborar na definição e revisão anual dos respetivos Planos Pessoais de Formação.

Para efeitos de avaliação, apuramento de necessidades de formação e elaboração de Planos Pessoais de Formação, a Direção de Agrupamento, para além da sua constituição ordinária, pode reunir-se com os demais Dirigentes investidos do Agrupamento, podendo a gestão dos processos que lhe estão cometidos nesta matéria ocorrer sob a coordenação direta do Chefe de Agrupamento ou, em casos ou tarefas específicos, daquele em quem este delegar.

Neste quadro, e para os efeitos aludidos, a Direção de Agrupamento, na sua versão alargada, e agregações homólogas noutras instâncias da Associação, devem funcionar, à luz das primordiais comunidades apostólicas, como espaços de encontro, partilha, comunhão e crescimento pessoal e comunitário, sendo espaços privilegiados de exercício comunitário de avaliação.

Chefe de Agrupamento

Compete ao Chefe de Agrupamento:

- Garantir, no quadro dos processos de avaliação promovidos pela Direção de Agrupamento, que todos os Dirigentes do Agrupamento elaboram e reveem anualmente os respetivos Planos Pessoais de Formação;
- Orientar, no quadro dos processos de avaliação promovidos pela Direção de Agrupamento, os Dirigentes do seu Agrupamento na escolha de oportunidades formativas a frequentar;
- Acompanhar o desempenho dos Candidatos a Dirigente e Dirigentes do Agrupamento em contexto de formação;
- Validar a participação dos formandos nas oportunidades formativas que o exijam.

Juntas Regionais


Compete às Juntas Regionais:

- Aferir as necessidades de formação a nível regional e providenciar formação que colmate essas falhas;
- Garantir aos Candidatos a Dirigente e Dirigentes, no quadro da delegação de competências da Junta Central, a possibilidade de concretizarem os respetivos percursos formativos;
- Aprovar, providenciar e divulgar uma oferta de formação diversificada nas várias áreas, criando, de forma autónoma, oportunidades formativas;
- Nomear as equipas de formação dos momentos de formação e outras ações de formação que promova;
- Garantir o acompanhamento dos respetivos formandos (e.g. através de tutorias).

Junta Central

Compete à Junta Central:

- Aferir as necessidades de formação da respetiva competência e providenciar formação que colmate essas falhas;
- Garantir aos Dirigentes, selecionados e propostos pelas Juntas Regionais, a possibilidade de concretizarem os respetivos percursos formativos que sejam da sua competência;
- Aprovar, providenciar e divulgar uma oferta de formação diversificada, especialmente nas áreas da sua competência, criando, de forma autónoma, oportunidades formativas;

- 
- Nomear as equipas de formação dos cursos e outras ações de formação que promova;
 - Garantir o acompanhamento dos respetivos formandos (e.g. através de tutorias);
 - Reconhecer as oportunidades formativas internas;
 - Definir critérios para reconhecimento e creditação da formação externa;
 - Gerir e divulgar as ofertas do Catálogo Nacional de Formação Escutista;
 - Promover a ampliação e atualização do Catálogo Nacional de Formação Escutista.

REFERÊNCIAS

CNE (2013) Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Sistema de Formação de Adultos no Escutismo.

CNE (2013) Documento Orientador do Recrutamento e do Percurso Inicial de Formação.

CNE (2013) Percurso Inicial de Formação - Fita do Tempo.

AUTORIA

Ivo Faria