

Sistema Nacional de Formação e Rotas de Aprendizagem

Gehad Hajar

“(...) o jovem estará menos sujeito a vir tornar-se um vagabundo, mais tarde [se entender que] os pequenos passatempos e habilidades manuais são um antídoto contra as artimanhas de Satã”.

- Baden-Powell





Sistema Nacional de Formação

Características:

- Revela a adoção de comportamentos adequados.
- Indica a efetividade e a qualidade do desempenho nas tarefas necessárias.
- É evidenciada durante a resolução das questões do dia a dia e na prática das atividades desenvolvidas.

O que são competências?

Definição

"Competência é o conjunto definido pelos conhecimentos, habilidades e atitudes que leva o adulto a um desempenho adequado na função em que atua."

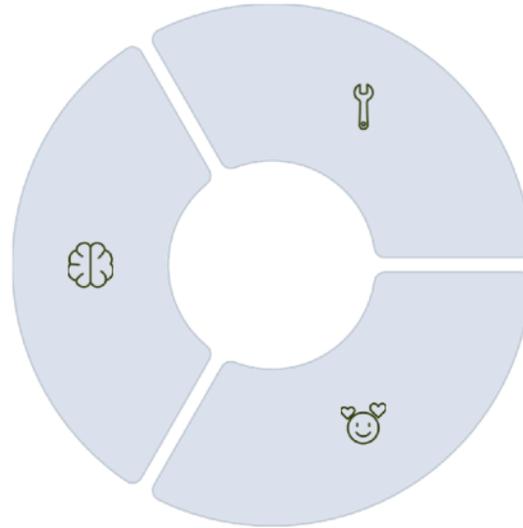
Características

- Revela a adoção de comportamentos adequados
- Indica a efetividade e a qualidade do desempenho nas tarefas necessárias
- É evidenciada durante a resolução das questões do dia a dia



C.H.A. transformados em ação

Conhecimento
O saber teórico necessário para
desempenhar a função



Habilidades

O saber fazer, aplicação prática do
conhecimento

Atitudes

O querer fazer, disposição e
motivação para agir



Graus de Desenvolvimento

Preliminar

Capacidade de realizar relações simples entre conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia.

Intermediário

Execução, aplicação e análise, permitindo relações entre conceitos e percepção de causa-efeito de suas ações.

Avançado

Capacidade de sintetizar conceitos, propor novas ideias e melhora contínua a partir da autoavaliação crítica.



Rotas de Aprendizagem

Ao adulto participante do Movimento Escoteiro, são oferecidas diversas experiências de aprendizagem que podem ser selecionadas e organizadas de acordo com as necessidades identificadas a partir do processo de avaliação.



Nível Preliminar

Fundamentos básicos para iniciar a função



Nível Intermediário

Aprofundamento e aplicação prática



Nível Avançado

Inovação e liderança na função



Parâmetros de Desenvolvimento

Pontos de Observação

Os principais pontos de observação sobre o desenvolvimento do adulto, seja por ele mesmo ou o Assessor Pessoal de Formação, são:

- Comportamentos desejados
- Resultados esperados

É especialmente nestes aspectos que uma competência deve ser validada ou não.



Desenvolvimento por Atividades

O desenvolvimento de competências e sua observação são facilitados pela realização de atividades específicas.



Descritivo do Grau

Define o nível de desenvolvimento esperado para cada competência



Comportamentos Desejados

Ações observáveis que demonstram a competência em prática



Resultados Esperados

Impactos concretos que devem ser alcançados



Atividades de Desenvolvimento

Experiências que contribuem para o alcance das competências



Tipos de Atividades

Atividades Flexíveis

Podem ser realizadas como exercício para o desenvolvimento das competências necessárias para um cargo/função.

Podem ser retiradas ou substituídas por outras ações, de acordo com o diagnóstico do voluntário e do seu Assessor Pessoal de Formação.

Atividades Fixas

São atividades que devem ser cumpridas conforme o estabelecido na Rota de Aprendizagem.

Não podem ser substituídas e são essenciais para a formação completa no nível correspondente.



Competências Essenciais - Comparativo

Dirigente

Gestão de Mudanças

Relações Interpessoais

Trabalho em Equipe

Aprendizagem Permanente

Compromisso

Consciência Organizacional

Planejamento Estratégico

Escotista

Gestão de Mudanças

Relações Interpessoais

Trabalho em Equipe

Aprendizagem Permanente

Compromisso

Consciência Organizacional

Planejamento Estratégico

Rotas de Aprendizagem Equivalentes

Competências Específicas - Comparativo

Dirigente (11 competências)

- Gestão Administrativa
- Organização de Eventos
- Segurança
- Gestão de Adultos
- Comunicação Institucional
- Governança
- Gestão Financeira
- Gestão de Conflitos
- Condução de Cerimônias
- Programa Educativo
- Relações Institucionais

Escotista (12 competências)

- Aplicação de Jogos e Canções
- Condução de Cerimônias
- Desenvolvimento Infantojuvenil
- Segurança
- Marco Simbólico
- Sistema de Especialidades
- Envolvimento Comunitário
- Desenvolvimento Sustentável
- Sistema de Equipes
- Programa Educativo
- Campismo e Vida ao Ar Livre
- Organização de Atividades



Acompanhamento e Manutenção



Conclusão Nível Avançado

Após completar todos os requisitos do nível avançado



Ferramenta de Acompanhamento

Utilização de instrumento específico para monitoramento contínuo



Manutenção Contínua

Desenvolvimento permanente e atualização de competências



Como Realizar o Acompanhamento

1º

Selecionar 3 Competências Essenciais

Gestão de Mudanças

Relações Interpessoais

Trabalho em Equipe

Aprendizagem Permanente

Compromisso

Consciência Organizacional

Planejamento Estratégico

2º

Selecionar 4 Competências Específicas

Escolher entre as competências específicas da linha (Escotista ou Dirigente) baseado no perfil e necessidades do cargo atual



Exemplo Prático de Seleção

Competência	Categoria	Status
Gestão de Mudanças	Essencial	Selecionada
Trabalho em Equipe	Essencial	Selecionada
Compromisso	Essencial	Selecionada
Programa Educativo	Específica	Selecionada
Segurança	Específica	Selecionada
Campismo e Vida ao Ar Livre	Específica	Selecionada
Sistema de Equipes	Específica	Selecionada



Autoavaliação de Competências

Exemplo: Gestão de Mudanças

Desenvolvido Em desenvolvimento

Perguntas para o Plano Pessoal de Formação

Como posso aplicar esta competência em minha função atual?

Quais atividades podem me ajudar a desenvolver esta área?

Que recursos preciso para aprimorar esta competência?

Como posso medir meu progresso?



Conceitos Importantes



Gestão por Competências

Baseada em observação comportamental e desenvolvimento contínuo



Atividades de Desenvolvimento

Distinção clara entre progressão pessoal e desenvolvimento de competências



Diálogo e Parceria

Importância do diálogo constante e parceria no desenvolvimento



Validação de Atividades Flexíveis

1

Auxílio na Observação

As atividades flexíveis auxiliam na observação do desenvolvimento de habilidades que levam aos comportamentos desejados para cada competência.

2

Possibilidade de Substituição

Elas podem ser substituídas por outras atividades ou até mesmo superadas em acordo com o APF (Assessor Pessoal de Formação).

3

Critérios Claros

Para tanto são necessários critérios claros que colaborem com esta decisão, baseados nos comportamentos desejados e resultados esperados.



Onde entra a Inteligência no campo das Habilidades?



Inteligência

Definição

Capacidade de aprender, entender, raciocinar, resolver problemas e se adaptar a novas situações.

Exemplo

A habilidade de analisar informações e tomar decisões informadas.

Características

Pode variar em diferentes contextos e é influenciada por fatores genéticos e ambientais.



Síntese dos Conceitos:

Habilidade

Capacidade prática, desenvolvida com prática.

Destreza

Habilidade técnica prática, focada em tarefas específicas.

Aptidão

Capacidade natural ou desenvolvida para um campo específico.



Talento

Aptidão inata, que pode ser aprimorada.

Competência

Integra conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho eficaz.

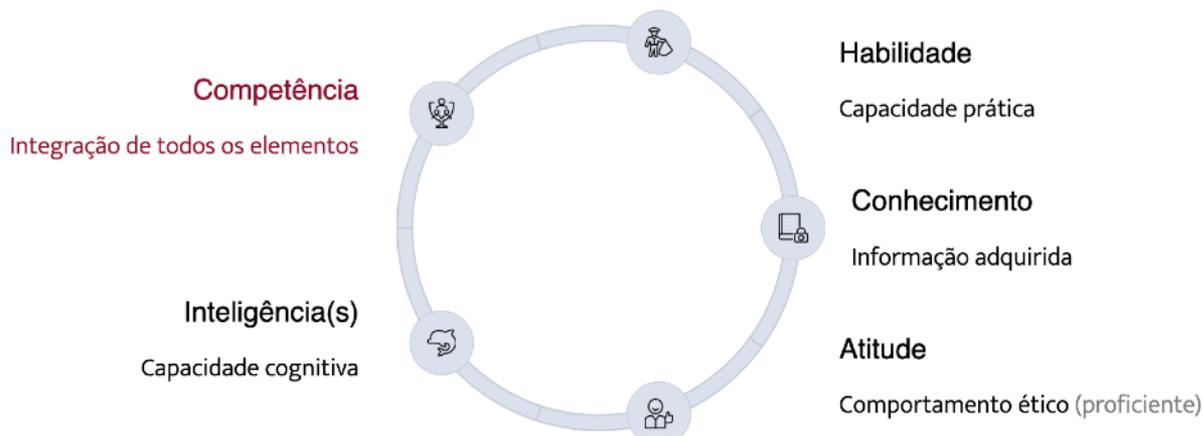
Conhecimento

Informação adquirida através de diversas fontes.

Relação Inteligência / Competência

Competência = Inteligência(s) + Habilidade + Conhecimento + Atitude

Envolve a aplicação de diferentes tipos de inteligência e habilidades em contextos específicos para alcançar resultados desejados.





ROTAS DE APRENDIZAGEM

- O diagnóstico de aquisição de competências é baseado no **diálogo** e no **espírito de parceria** entre APF e Assessorado; a visão do adulto em desenvolvimento é sempre o ponto de referência neste processo de negociação.
- Há necessidade da **participação ativa** do Assessor Pessoal de Formação e de outros adultos no suporte ao desenvolvimento de competências.
- O conceito educativo de "Progressão Pessoal" existente no Programa Educativo, **não** é aplicável às dinâmicas relacionadas à gestão de adultos.
- Os comportamentos desejados são os principais parâmetros de observação de aquisição de competências, sendo assim, **realizar uma atividade de desenvolvimento é um processo intermediário e não final** para o trabalho do adulto.

Três Graus de Desenvolvimento

Preliminar

Evidenciado pela demonstração de capacidade de realizar relações simples entre conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia.

Intermediário

Evidenciado a partir de comportamentos que demonstram a execução, aplicação e análise, permitindo relações entre conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia. Possibilita a percepção de causa-efeito de suas ações.

Avançado

Evidenciado em comportamentos que demonstram a capacidade de sintetizar conceitos, propor novas ideias e a melhora contínua a partir da autoavaliação/avaliação crítica dos conceitos e elementos próprios do cargo/função e seu dia a dia.



Rotas de Aprendizagem

"Ao adulto participante do Movimento Escoteiro, são oferecidas diversas experiências de aprendizagem que podem ser selecionadas e organizadas de acordo com as necessidades identificadas a partir do processo de avaliação."

Três Níveis

Preliminar

Intermediário

Avançado

Tipos de Competências

★ Competências Essenciais

🎯 Competências Específicas



Ciclo de Vida de um Adulto



Comportamentos Desejados



Definição

"São os indicadores que apresentam qual a conduta desejada ao adulto em determinado grau de desenvolvimento da competência"

Exemplo Prático



"Identifica, no regulamento da U.E.L., quais são os documentos que se referem às suas funções desenvolvidas na estrutura"

Características

Conduta específica e observável

Relacionada ao grau de desenvolvimento

Orientada para a função exercida

Mensurável e verificável



Resultados Observáveis



Definição

"Derivam da somatória de contribuições individuais e apresentam-se como resultados coletivos na vivência do dia a dia da U.E.L."

Exemplo Prático



"Os voluntários conhecem os procedimentos básicos de administração de U.E.L."

Diferença Fundamental

Comportamentos Desejados

Foco no **indivíduo**
Ação individual observável

VS

Resultados Observáveis

Foco no **coletivo**
Resultado da soma das contribuições



Parâmetros de Desenvolvimento Claros

Foco Principal



Comportamentos Desejados

Definição clara do que se espera do voluntário



Resultados Esperados

Impacto coletivo das competências desenvolvidas

Importância da Validação

- ✓ Critérios objetivos de avaliação
- ✓ Observação comportamental estruturada
- ✓ Feedback construtivo e direcionado
- ✓ Desenvolvimento contínuo e progressivo



Exemplo Prático - Gestão de Mudanças

Nível: PRELIMINAR

"Demonstra disposição de aprender formas diferentes de fazer as coisas"

Comportamentos Desejados

- Aceita outras formas de fazer as coisas
- Mantém uma atitude positiva quando tem que mudar de ideia, conceitos, tarefas ou funções
- Busca informações sobre as mudanças e obtém informações que permitam compreendê-las

Resultado Esperado

"Os voluntários lidam de maneira receptiva com as mudanças da organização"

Atividades de Desenvolvimento

- 1 Ler o documento 'Características Essenciais do Movimento Escoteiro' e debater com seu APF as impressões sobre o documento
- 2 Ler o capítulo 'História do Escotismo', do livro 'Escotistas em ação' de algum dos 4 ramos



Tipos de Atividades

Atividades Flexíveis

Podem ser realizadas como exercício para o desenvolvimento das competências necessárias para um cargo/função

Também podem ser retiradas ou substituídas por outras ações

De acordo com o diagnóstico do voluntário e do seu Assessor Pessoal de Formação

Atividades Fixas

São atividades que devem ser cumpridas conforme o estabelecido na Rota de Aprendizagem.

✓ Obrigatórias

✓ Pré-definidas

✓ Estruturadas



Validação de Atividades Flexíveis



Observação de Habilidades

Auxiliam na observação do desenvolvimento de habilidades



Flexibilidade de Substituição

Podem ser substituídas por outras atividades em acordo com APF



Critérios Claros

Necessários critérios claros para decisão

Processo de Validação

1

Avaliação com APF



2

Análise de adequação



3

Decisão fundamentada



Atividade de Autoavaliação por Competências (Com correção por IA)



Materiais de Apoio

Documentos Principais

Política Nacional de Adultos

Manual de Competências Essenciais

Manual de Competências Específicas

Guia de Desenvolvimento de Adultos

Perfis por Nível

Perfis de Cargos e Funções - Local

Perfis de Cargos e Funções - Regional

Perfis de Cargos e Funções - Nacional

Matriz de Competências por Função

Ferramentas Práticas

Formulário de Autoavaliação

Plano Pessoal de Formação

Ferramenta de Acompanhamento

Guia de Mentoria



“Os melhores trabalhadores, como os mais felizes dos viventes, encaram o seu trabalho como um esporte: quanto mais duro seja o jogo, mais o apreciam”.
- Baden-Powell



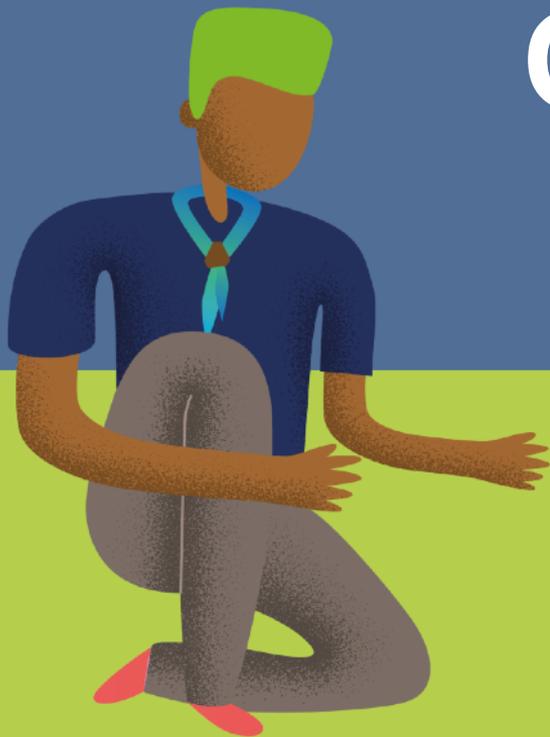
gehad.hajar@escoteiros.org.br
(41) 98414-8416





ESCOTEIROS
DO BRASIL

Obrigado! :)



www.escoteiros.org.br/



[instagram.com/escoteirosdobrasil/](https://www.instagram.com/escoteirosdobrasil/)



twitter.com/Escoteiros



facebook.com/EscoteirosDoBrasilOficial