



ESCOTEIROS
DO BRASIL



Gestão de Adultos

Captando e engajando adultos para o
Movimento Escoteiro



© **União dos Escoteiros do Brasil**

Captando e engajando adultos para o Movimento Escoteiro
Dezembro 2021

Escritório Nacional dos Escoteiros do Brasil
Rua Coronel Dulcídio, 2107
Água Verde
Curitiba (PR) - Brasil
80250-100
(41) 3353-4732

voluntariado@escoteiros.org.br
escoteiros.org.br

A reprodução é autorizada às Regiões Escoteiras e Unidades Escoteiras Locais que integram a União dos Escoteiros do Brasil, desde que concedido o crédito pela fonte.

Captando e engajando adultos para o
Movimento Escoteiro

Gestão de Adultos

Captando e engajando adultos para o Movimento Escoteiro

2º Edição - Dezembro de 2021

Diretoria Executiva Nacional

Rafael Macedo

Roberlei Volpe Beneduzi

Cristine Bohrer Ritt

Desenvolvimento

Carlos Augusto Pinto Bandeira

Marco Antônio Florençano de Castro

Marcos Ramacciato

Marlene Carvalho

Michel Dias Rosa

Vânia Dohme

Revisão

Grasiela NZ Garcia

Fotografia

Fernando Ariotti

Renato Silveira

Diagramação e Arte

Raphael Luis K.

André Bueno

Índice

Apresentação	6
Introdução	7
Ciclo de Vida de um adulto em um cargo ou função	7
O Ciclo de Captação do Voluntário	9
Identificando oportunidades de captação	10
Observe as seguintes questões	14
Os Responsáveis pelo Recrutamento	16
Reunindo-se com voluntários em potencial	18
Estabelecendo vínculo com voluntários em potencial	22
Suporte e acompanhamento	24
Mantendo os adultos engajados no Movimento Escoteiro	26

Apresentação

O crescimento sustentável do efetivo da União dos Escoteiros do Brasil, tem relação direta com as boas práticas na gestão do ciclo de vida dos adultos que compõem nosso quadro de associados.

Os desafios e dúvidas são muitos, entre eles destacamos :

- Como realizar uma boa ação de captação?
- Como deve ser a aproximação com o adulto que é um potencial voluntário?
- Quais são os fatores que colaboram para uma boa apresentação do Movimento Escoteiro?
- Como garantir a retenção e engajamento deste voluntário?

Quais instrumentos e procedimentos apresentar às pessoas interessadas em dedicar seu tempo e conhecimento para que elas sintam-se motivadas a contribuir nesta Fraternidade Mundial?

Percebendo os desafios do mundo atual, os Escoteiros do Brasil tem o compromisso de responder estas tendências, conforme aponta seu Projeto Educativo, para tanto a participação de adultos comprometidos com os valores e missão da organização é essencial.

Assim, apresentamos este manual para que de maneira simples e objetiva as diversas Unidades Escoteiras Locais possam desenvolver suas ações de captação de novos voluntários para que a prática escoteira tome uma dimensão ainda mais ampla e significativa em nosso território nacional.

Acreditamos que com a dedicação de todos os voluntários que impulsionam os Escoteiros do Brasil, atingiremos nossos objetivos levando ainda mais jovens a maravilhosa experiência da vida ao ar livre e do crescimento para a autonomia.

Sempre Alerta!

1. Introdução

A Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro (PNAME), destaca o processo de gestão por competências como ferramenta adequada para a promoção de um sistema de qualidade, eficaz e flexível.

Com essa visão busca-se estimular metodologias que possibilitem captar, formar e acompanhar adequadamente o adulto voluntário da instituição.

Neste manual, que teve a sua primeira edição em 2017 e que agora apresentamos de forma revisada, temos a intenção de aprofundar os procedimentos referentes à atração, recepção, captação e acolhimento de novos voluntários na UEL. Para tanto, é importante entender que dentro da ideia do “Ciclo de Vida do Adulto”, também podemos considerar que durante a fase de captação, contamos com um encadeamento cíclico de ações que culmina na efetivação do candidato, a uma função específica dentro do escotismo.

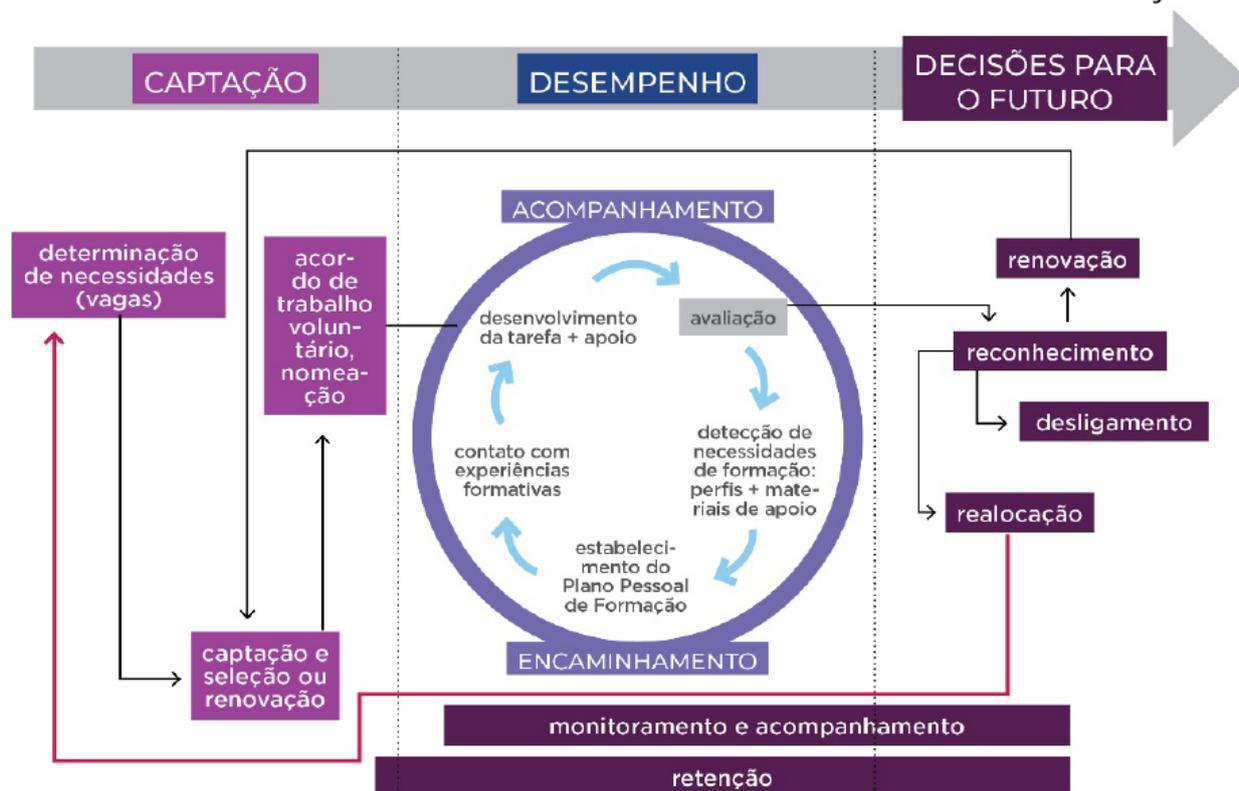
A visão trazida pela PNAME aponta que a atenção à participação dos adultos na organização, não se dá apenas nos cursos de formação, (sem dúvida parte importante da vivência do adulto) e sim, inicia-se com um procedimento de captação que favoreça o exercício, por parte destes adultos, de atividades que gerem um ambiente participativo e de qualidade, no qual o trabalho em equipe e as relações interpessoais sejam pontos motivadores, para que a experiência proporcionada aos jovens, a partir da aplicação do Programa Educativo, garanta o cumprimento da missão do Movimento Escoteiro.

2. Ciclo de vida do Adulto

O ciclo de vida de um adulto que ocupa uma função no Movimento Escoteiro é um processo que ocorre para cada cargo desempenhado, composto por três fases: Captação, Desempenho e Decisões para o Futuro.

Cada uma destas fases envolve processos específicos e complementares. Recomenda-se que não sejam acumulados diversos ciclos de vida ao mesmo tempo por um voluntário. O ciclo de vida deve ter um tempo estipulado para o desempenho do cargo/função e a partir dos processos de acompanhamento deve-se encaminhar a renovação/decisões para o futuro.

CICLO DE VIDA DE UM ADULTO EM UM CARGO OU FUNÇÃO



O estabelecimento deste modelo de gestão, prevê que devem ser proporcionadas as condições adequadas para que cada adulto no desempenho de sua função sinta-se bem, capacitado e feliz no cumprimento de sua tarefa, este deve ser o resultado de um processo de desenvolvimento pessoal e a consecução de resultados de acordo com o estabelecido no Propósito do Movimento Escoteiro.

Para atingir este objetivo, são oferecidas experiências vivenciais que complementam os conhecimentos prévios (pessoais/profissionais) trazidos pelo adulto ao Escotismo.

3. Captação

O processo de captação de adultos dos Escoteiros do Brasil tem o objetivo de suprir as necessidades e assegurar a idoneidade de suas lideranças além do bom cumprimento dos cargos e funções existentes.

A seleção destes adultos deve promover o diálogo entre as diversas gerações, garantindo que novas lideranças ocupem cargos e funções de responsabilidade, fomentar a equidade de gênero nos contextos sociais e culturais, promovendo a diversidade tornando assim o Movimento Escoteiro acessível a todos os segmentos da sociedade.

A captação é um processo sistemático de busca ativa e seleção de adultos.

Compreende desde a etapa de detecção das necessidades até o momento em que as pessoas selecionadas, uma vez comprometidas, nomeadas ou eleitas, iniciam seu desempenho e formam suas rotas de aprendizagem. Esse processo é composto pelas seguintes etapas:

• Levantamento de necessidades

A partir do perfil desejado ao adulto, de acordo com o descrito no manual Perfis: Cargos e Funções - Nível Local, é possível realizar uma análise da situação atual da UEL e traçar estratégias para encontrar voluntários com as características necessárias para suprir as necessidades diagnosticadas.

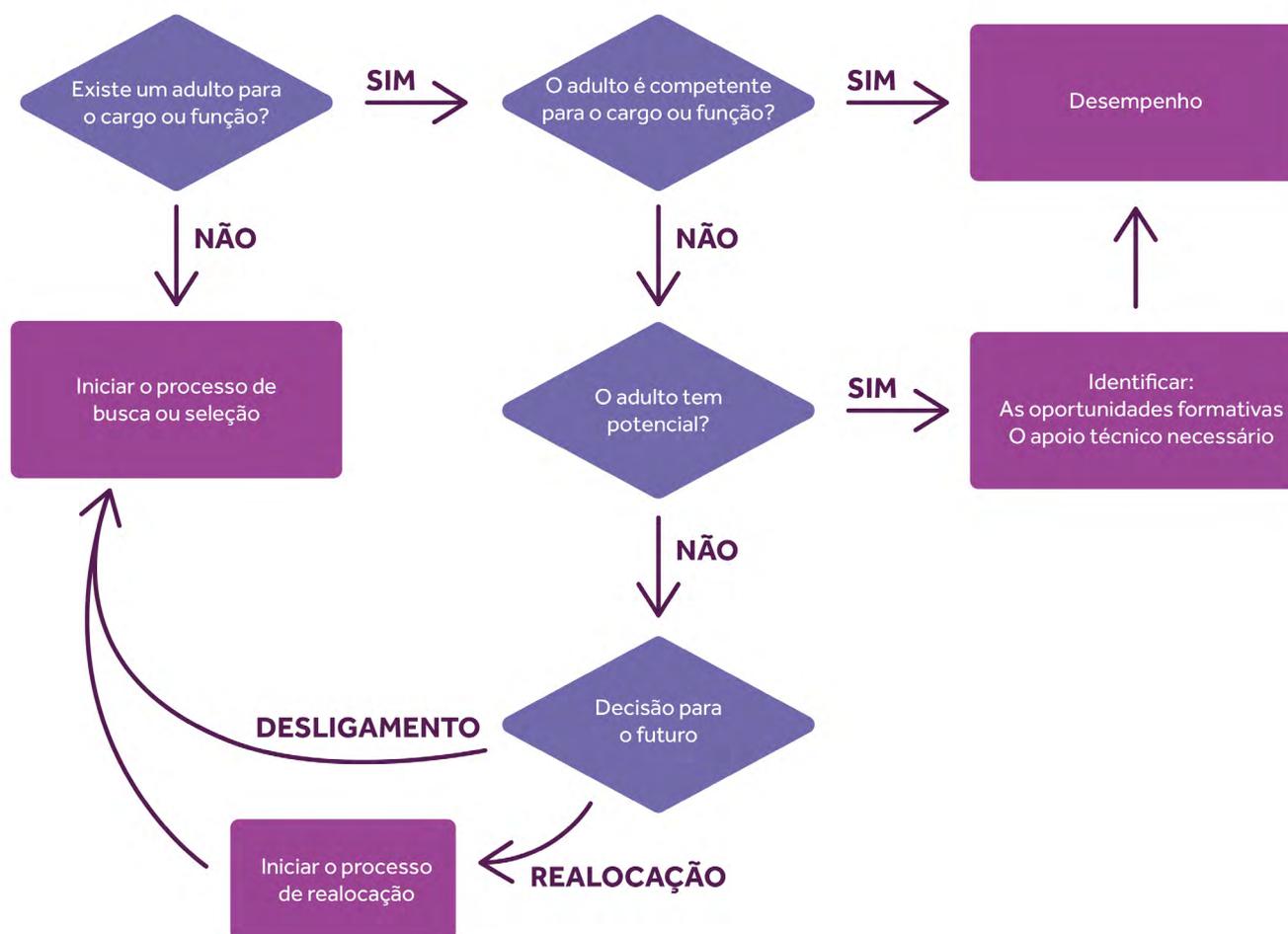
• Captação e seleção

A UEL deve ter uma atitude proativa na realização do recrutamento de seus adultos.

Obviamente, as estratégias estabelecidas para a captação e seleção, devem levar em conta a diversidade e contextos, trazendo atenção para a necessidade de desenvolverem-se ferramentas para o atendimento de objetivos da instituição e também para responder às expectativas e interesses dos adultos.

A principal ferramenta deste sistema é o sistema de gestão por competências para o desenvolvimento de cada um dos cargos e funções. O conceito de competência é definido como uma característica natural do adulto, que indica uma tendência ao bom cumprimento das tarefas para as quais são designados os adultos.

Podemos compreender este processo de levantamento de necessidades, captação e seleção a partir do seguinte fluxo:





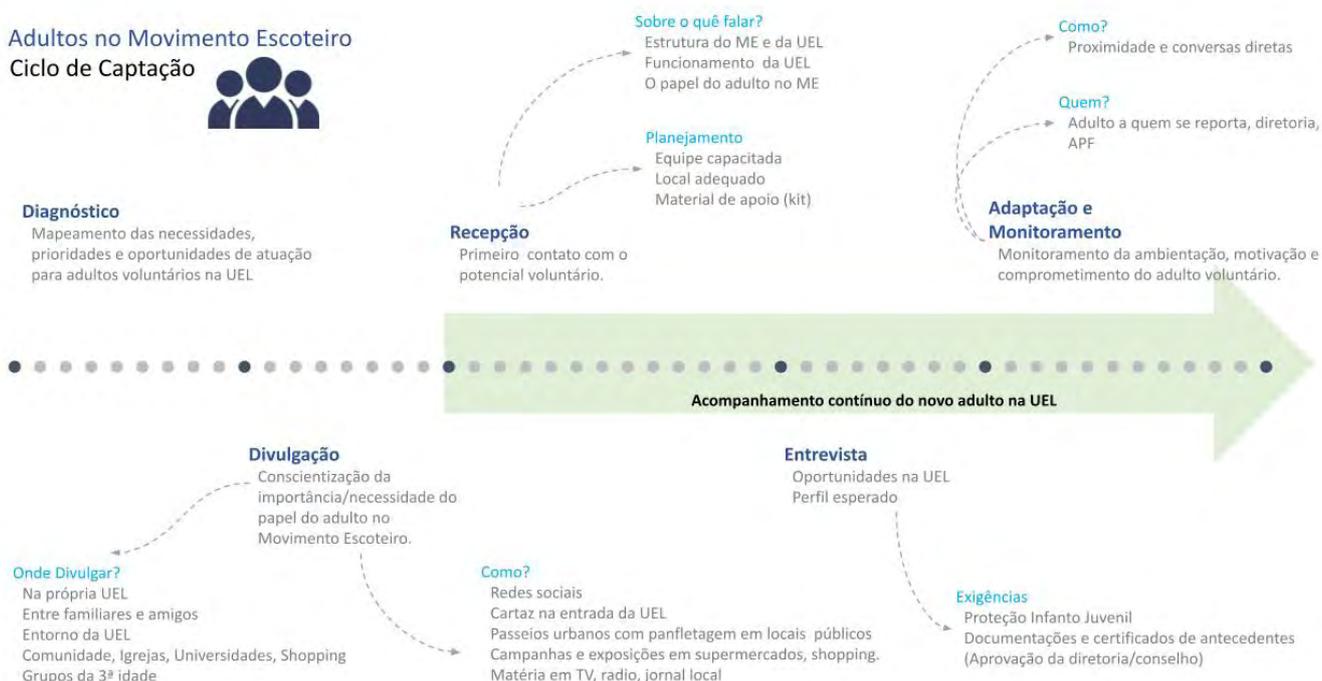
Identificando oportunidades de captação

4. O Ciclo de Captação e acolhimento do Voluntário

Os processos de Captação, Desempenho na Tarefa e Decisões para o Futuro, de forma integrada, atendem momentos diferentes da permanência dos adultos na organização.

Em 2019, foi publicado o manual de entrevista por competências, ferramenta que contribui para que os voluntários encontrem as melhores oportunidades de contribuir no escotismo, de acordo com suas características e interesses. A entrevista é uma das etapas do encadeamento da fase de captação.

Para entendermos vamos observar a imagem abaixo:



A observação de grupos específicos pode colaborar no mapeamento de possibilidades de captação de novos voluntários. Fique de olho especialmente nos seguintes perfis:

Pais e responsáveis dos jovens inscritos na Unidade Escoteira Local:

Observe entre os pais e responsáveis pelos jovens de sua Unidade Escoteira Local, se houve a aproximação necessária para a sua integração? Eles já atuam como “equipe de apoio” na UEL.? Quais motivos os impedem ou possibilitaria que eles possam desempenhar alguma função no Movimento Escoteiro?

Algumas dicas:

- Um organograma com as fotos dos demais adultos pode ajudar na ambientação do novo voluntário;
- Quadro de oportunidades de atuação em local visível na UEL;
- Atuar na melhor ambientação dos pais junto aos demais chefes e comissões de pais;
- Promover a inclusão dos pais nos grupos sociais e oportunizando sua participação como apoio (cozinha, secretaria, transporte, etc).

Pais e responsáveis dos jovens da lista de espera:

Uma ótima idéia para reduzir a lista de espera na sua Unidade Escoteira Local (além de possibilitar a abertura de mais seções, possibilitando a entrada de mais jovens), é convidar os pais/responsáveis dos jovens que estão na lista de espera a tornarem-se voluntários. Fique atento! No momento do cadastro na lista de espera, tome nota das informações necessárias para o rápido contato com esses voluntários em potencial.

Dica:

- O contato periódico com as famílias, buscando identificar habilidades e potenciais voluntários pode facilitar este processo;
- Convidar pais de apoio para as atividades semanais, envolvendo-os em pequenas ações, como a aplicação de jogos e atividades e outras ações relacionadas ao dia-a-dia da UEL;
- Envolver os pais no acompanhamento da progressão dos jovens – faça um encontro sobre o tema e oriente-os como podem ajudar;
- Realizar feiras de especialidades, com pais especialistas, para apresentarem suas áreas de atuação e como os jovens podem realizar as atividades da especialidade;

- Patrulha Castor – pais que gostam de fazer pequenos reparos e mensalmente estão na UEL para realizar melhorias;
- Patrulha Abelha – mães que gostam de costurar, pintar, bordar e mensalmente estão na UEL para preparar sacos de cozinha, sacos de higiene para os jovens.

Para saber mais sobre o contato com pais e responsáveis acesse o guia prático **Como Falar com os Pais:** <https://bit.ly/3nFHjnu>

Profissionais que trabalham com juventude:

Profissionais da área da educação/esportes/artes e demais atividades relacionadas à educação estão em contato com jovens em diversas oportunidades durante a semana, eles podem tornar-se ótimos escotistas/dirigentes e não terão dificuldades para ambientarem-se no Movimento Escoteiro.

Dica:

- Profissionais com estas características podem ser encontrados, em Igrejas e instituições do terceiro setor, centros esportivos, podem ser ambientes favoráveis para este mapeamento;
- Convide estes profissionais para uma apresentação de sua profissão aos jovens e mostre o Movimento Escoteiro, deixando o convite para retornar.

Amigos e colegas de trabalho:

Você vive contando para seus amigos e colegas de trabalho sobre suas aventuras como escotista/dirigente? Por que não convidá-los a viver essas aventuras também?

Dicas e sugestões:

- Voluntário por um dia: prepare uma atividade especial e convide seus amigos para lhe ajudar, sendo voluntário por um dia, finalize com uma apresentação sobre o escotismo e um café para apresentá-lo ao grupo.
- Eventos: quando a UEL realizar algum evento em que convidará público externo, tipo jantares, cafés, dias festivos, prepare uma mesa que poderá recepcionar novos voluntários. Elabore um cartaz convidando voluntários e tenha alguém preparado para acolher e explicar tudo sobre o escotismo e o grupo.
- Faça uma chamada nas redes sociais para um evento com antigos escoteiros, prepare uma exposição de fotos, um café e faça uma troca de experiência. Apresente as oportunidades de atuação dentro da UEL, convidando-os a retornarem ao escotismo.

Jovens de dentro da Unidade Escoteira Local:

Por que não observar a sua própria comunidade escoteira e captar novos escotistas e dirigentes? Alguns jovens ao final de sua vida escoteira, buscam novos projetos e metas. Outros mantêm o interesse em participar do Movimento Escoteiro. Convidá-los para fazer parte do quadro de voluntários da Unidade Escoteira Local pode ser uma boa estratégia de captação.

Estudantes Universitários:

Estudantes universitários da área da educação, saúde ou que desejam realizar atividades junto ao público jovem, podem participar de programas especiais dentro da Unidade Escoteira Local para agregarem novas experiências em seus currículos.

Dica:

- As universidades promovem as semanas acadêmicas e buscam temas para serem apresentados, entre em contato com as universidades e ofereça uma palestra informativa sobre o Escotismo, para os cursos da área de educação.
- Verifique a possibilidade de fazer uma feira de oportunidades de trabalho voluntário na universidade, com exposição de fotos de atividades e escotistas preparados para apresentarem o escotismo.
- Informe-se nas universidades sobre o processo de estágio no terceiro setor, para conclusão de curso e já ofereça sua UEL, como oportunidade de estágio não remunerado.

Terceira Idade:

A prática do voluntariado no Movimento Escoteiro está aberta a adultos de todas as idades! Disposição e solidariedade são os ingredientes indispensáveis nesse trabalho que vem crescendo cada vez mais em todo mundo. Valorizar a experiência destas pessoas, é um ótimo caminho para ter mais adultos colaborando na UEL, além de promover uma ótima experiência aos jovens a partir do diálogo entre as gerações.

Além disso, temos de lembrar dos:

- Voluntários que se afastaram por impossibilidade de realizar o trabalho voluntário em outros momentos, mas que podem estar disponíveis.
- Voluntários de UEL que foram extintos.
- Pais afastados (filhos fora do ME).



**Observe as seguintes
questões:**

O candidato atende os perfis necessários para ser um escotista/ dirigente?

É importante durante o processo de captação, que sejam identificadas as características do perfil de adultos que desejamos em nossa organização. Assegure-se que a pessoa prospectada é confiável e honesta, todo o voluntário dos Escoteiros do Brasil deverá atender as orientações da Política de Proteção Infantojuvenil.

Experiência prévia não é um ponto essencial:

Os Escoteiros do Brasil oferecem a todos os voluntários, oportunidades de aprendizado e suporte por meio de seus escritórios regionais e do Escritório Nacional. Evidentemente, devemos valorizar a experiência prévia, entretanto ela não é essencial.

Disposição para trabalhar em equipe:

Tornar-se um voluntário é uma responsabilidade muito especial, ela só pode ser desempenhada por pessoas envolvidas e conscientes de que fazem parte de uma equipe. Isso significa que elas devem estar presentes quando necessário e nessas ocasiões agregar valor ao trabalho desempenhado.

Gostar da vida ao ar livre:

Os Escoteiros do Brasil valorizam a prática de levar aos jovens experiências de vivência ao ar livre promovendo a eles um ambiente saudável e seguro, propício ao aprendizado. Pense no perfil desejado de habilidades e competências para a promoção deste tipo de experiência no momento de realizar a captação de novos voluntários.

É bom lembrar que, também existem atividades administrativas e algumas funções que podem contribuir com o desenvolvimento do escotismo, fora do ambiente da vida ao ar livre, esse fator também deve ser explicado, pois podem existir pessoas que querem contribuir, mas não tem a disponibilidade/condições de participar dos acampamentos e demais eventos realizados pela UEL fora do ambiente da sede. Assim, todos aqueles que tiverem afinidade com os valores e missão do escotismo, são bem-vindos!

Não se convença quando disserem que estão muito ocupados para o trabalho voluntário:

Se alguém lhe diz que está muito ocupado para ser voluntário, será que está sendo completamente verdadeiro ao dizer não? Uma apresentação do trabalho a ser desenvolvido e as possibilidades de definição de quanto tempo é possível dedicar ao voluntariado, pode aproximar e desmistificar muitas impressões e pré-conceitos sobre o Movimento Escoteiro.

É importante também esclarecer que, são diversas as possibilidades de atuação no Movimento Escoteiro e que as condições de dedicação podem ser acordadas previamente, de maneira que se adequem às possibilidades da pessoa interessada.



Os Responsáveis pelo Recrutamento

Na medida do possível, é uma boa prática para a UEL que haja uma pessoa designada para a realização deste processo de captação de novos adultos. A esta figura, caberá ter a mão as informações necessárias, bem como todo o processo de recepção de novos voluntários bem estruturado.

Os Chefes de Seção:

É muito importante que os chefes de seção sejam envolvidos na composição das estratégias de recrutamento, pois eles vão indicar as suas necessidades e colaborar para que sejam estabelecidas ações direcionadas à captação. Além dos chefes de seção, voluntários que ocupam funções como dirigentes, por exemplo, devem contribuir, seja orientando, demandando e colaborando com esta função.

Algumas dicas e possibilidades:

- Se possível, inclua pais e familiares dos jovens na equipe de captação de forma a promover uma identificação com os candidatos.
- Importante haver homens e mulheres. Muitos adultos têm dificuldade em lidar com o sexo oposto (aproximação e diálogo prejudicados).
- A mesma simpatia, alegria e cortesia da equipe de captação deve se refletir em todo o quadro de adultos da UEL (o escoteiro é cortês). Não adianta o adulto ser bem recebido num dia e no outro ninguém lhe dar atenção.

O que esperar destes responsáveis?

O responsável pela captação deve ser ativo na Unidade Escoteira Local e deve ter atitudes positivas para transformar possíveis voluntários em voluntários efetivos! Pensando de maneira positiva e atuando desta forma será mais difícil resistir a um convite. É muito importante que a aproximação com as pessoas identificadas como voluntários em potencial seja dinâmica, atrativa e ao mesmo tempo séria e segura. Tenha certeza que as estratégias de captação estabelecidas favoreçam esse clima envolvente.

Respostas claras e objetivas:

Os membros desta equipe devem estar preparados para responder qualquer questão que o voluntário-potencial possa ter sobre a função que irá desempenhar.

Dica:

- É importante haver um padrão e alinhamento das informações a serem passadas para que não ocorram conflitos ou dúvidas no caso de alguém precisar substituir um membro da equipe. Uma boa ferramenta para o alinhamento deste discurso é o manual **Representando o Movimento Escoteiro**, disponível em: <https://bit.ly/3DGctfi>



Reunindo-se com voluntários em potencial

Um adulto dedicado a cuidar dos demais voluntários: A diretoria da UEL pode contar com um gestor de adultos voluntários. Um antigo escoteiro ou escotista, que estará disponível nas atividades semanais, para receber novos pais e apresentar o grupo escoteiro. Ele também será responsável por coordenar as palestras informativas sobre o Movimento Escoteiro (uma em cada semestre, se possível), para novos membros e interessados. Conheça o perfil de um gestor de adultos para a UEL no manual, Perfis: Cargos e Funções - Nível Local, disponível para download na biblioteca virtual dos Escoteiros do Brasil.

Você conhece essa pessoa?

Será muito mais simples se no primeiro encontro com o voluntário em potencial houver alguém que conheça a pessoa prospectada e possa apresentá-la à equipe de captação.

Não esqueça de incentivar que o candidato (a) conte um pouco da sua história, este momento ajuda na detecção das melhores oportunidades de contribuição disponíveis para ela no ingresso na UEL.

Como realizar esta reunião?

Sempre é uma boa ideia reunir-se com o voluntário e um outro membro da equipe de captação de adultos.

Kit de recrutamento:

Será necessário apresentar informações relevantes para o bom desempenho do trabalho de um voluntário no Movimento Escoteiro, algumas questões são essenciais:

Contando um pouco mais sobre a Unidade Escoteira Local: Uma informação importantíssima e que pode passar despercebida no momento da reunião são informações sobre onde e quando ocorrem as reuniões da UEL. É interessante que esta informação seja transmitida e também seja entregue um informativo impresso ao interessado. Comentar um pouco sobre quais são as seções e funções que podem ser desempenhadas, bem como explicar brevemente sobre as atividades desenvolvidas também ajuda a esclarecer muitas dúvidas sobre o Movimento Escoteiro. Tenha sempre em mãos o calendário de atividades para responder dúvidas sobre possíveis compromissos e a necessidade de participação em eventos.

Contatos dos responsáveis: Após a reunião de apresentação, caso o interessado deseje mais informações, garanta que ele tenha os dados de contato necessários para entrar em contato com os responsáveis pela Unidade Escoteira.

Um pouco sobre a aventura! Esse é o principal cartão de visita a ser apresentado, tenha à mão o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e também algum material promocional sobre o Movimento Escoteiro, existem ótimos materiais de divulgação que podem ser baixados no seguinte link: <https://escoteiros.org.br/downloads/>



Relatório Anual: Todo ano os Escoteiros do Brasil publicam um relatório com dados sobre suas atividades, tenha à mão esse documento pois ele poderá mostrar quantas ações interessantes desenvolvemos anualmente. Acesse o relatório anual em: <http://www.escoteiros.org.br/relatorios/>.

Fotos de atividades: Caso o material de divulgação não seja o suficiente, tenha em mãos algumas fotos e registros das atividades desenvolvidas na Unidade Escoteira Local.

Programa Educativo: O trabalho de um voluntário no Movimento Escoteiro é muito especial! Apresente alguns exemplares dos nossos materiais de aplicação do Programa Educativo. Eles ilustram de maneira atraente quais experiências podemos proporcionar aos jovens por meio de nossa ação. Encontre esses materiais em: <http://www.escoteiros.org.br/downloads/>.

Materiais de formação: Os Escoteiros do Brasil valorizam seu sistema de formação como um conjunto de oportunidades de aprendizado. Apresente alguns exemplos de atividades formativas que são oferecidas aos adultos e comente o quanto elas agregam àqueles que as vivenciam.

Exemplos de jovens e adultos formados na UEL: É importante demonstrar o resultado da aplicação do programa escoteiro na UEL, ou outras unidades próximas, caso a sua não tenha tempo para ter esses exemplos. Exemplos de como esses membros se tornaram adultos responsáveis, criativos e empreendedores, atuantes e construtores de sua comunidade dará mais peso à importância e participação cidadã que o convidado está prestes a assumir.

Acordo de trabalho voluntário: Deve-se esclarecer que haverá um contrato por prazo determinado, onde estão estabelecidas as regras necessárias para o bom desempenho da função e o apoio dado pela organização. Regras como assiduidade, uso do uniforme, compromisso com a formação devem ser apresentadas de forma clara, porém, tranquila, de maneira a perceber se há algum impedimento ou rejeite a fim de serem analisadas as possibilidades de flexibilidade.

É interessante considerar se todo esse conteúdo deve ser passado em apenas uma reunião, ou se há conveniência e possibilidade de dividi-la em dois ou mais momentos. Se for esse o caso é muito importante que as reuniões sejam marcadas e realizadas nas datas apazadas, sob pena de se perder o fio condutor e diminuição do entusiasmo.

5. Curso EAD de Proteção Infantojuvenil:

Conforme a Resolução 09/2013 do Conselho de Administração Nacional e faz parte da Política de Proteção Infantojuvenil dos Escoteiros do Brasil que visa a participação de cidadãos voluntários que estejam de acordo com os princípios de segurança da organização. Convidar a pessoa a realizar este curso, pode ajudar a mostrar nossa seriedade e compromisso com a construção de um mundo melhor.

6. Curso Bem-Vindos ao Movimento Escoteiro

Outra alternativa no Campo Escola Virtual, o curso Bem-Vindos ao Movimento Escoteiro, tem o objetivo de apresentar de maneira dinâmica as características essenciais do Movimento Escoteiro, abordando a missão do escotismo, os princípios, metodologia e estrutura de uma UEL.

Para acessar estes e outros cursos, visite o Campo Escola Virtual em: www.escoteirosead.org.br



Estabelecendo vínculo com voluntários em potencial

No momento da reunião com os interessados lembre-se dos seguintes pontos:

- Agendar a reunião com antecedência;
- Ser pontual;
- Levar material audiovisual, se possível (assegurando-se que o local possui os equipamentos necessários);
- Criar um clima descontraído, havendo um número razoável de pessoas aplicar um jogo leve ou puxar uma canção.

Apresente o Regulamento da UEL:

É importante explicar ao interessado quais são os regulamentos e termos de adesão ao trabalho como voluntário no Movimento Escoteiro e também ter informações sobre quais são os processos de integração e captação que ele estará sujeito caso decida participar das atividades. Atente-se para não tornar este encontro um momento chato, portanto não prenda-se em detalhes burocráticos neste momento, talvez se o interessado perder o interesse na conversa você não terá uma nova oportunidade.

Informações sobre as vantagens de tornar-se voluntário:

É muito importante mostrar as vantagens que uma pessoa tem ao ser voluntário em uma organização como os Escoteiros do Brasil. Apresente as oportunidades de satisfação e crescimento pessoal de um adulto ao se dedicar no auxílio da educação de crianças e jovens.

Posicionamento e perfil:

Outra questão relevante é conhecer um pouco mais sobre os interesses e habilidades do futuro voluntário, isso pode ajudar a encontrar a função adequada a ser desenvolvida, tenha em mãos nesse momento a descrição da função mais adequada para o caso.

O Processo de Integração:

As informações sobre o processo de integra-

ção de novos voluntários na organização devem ser disponibilizadas caso concretize-se o interesse em participar do Movimento Escoteiro como voluntário. É essencial que estas informações sejam claras e objetivas. Pergunte se ainda existem quaisquer dúvidas sobre a atuação do adulto. Questões sobre o trabalho a ser desenvolvido e o compromisso com a função podem surgir neste momento, estas dúvidas devem ser prontamente esclarecidas.

Confira a seguir mais alguns elementos importantes sobre a Integração:

A integração é um dos principais pontos para garantir a adesão, a satisfação e a continuidade do escotista na UEL. Assim, como as demais etapas ela deve ser planejada.

O que é integração?

São ações feitas para que o novo integrante adquira e nivele os seus conhecimentos sobre o escotismo e sobre a UEL de forma que possa se sentir no mesmo patamar que os demais membros voluntários e com o subsídio necessário para que possa começar a atuar de forma produtiva.

O que faz parte da integração?

- Dados sobre o Fundamentos do Escotismo, projeto educativo.
- Dados sobre a UEL: fundação, fundadores, história, seções, número de jovens, estrutura administrativa, cultura, grandes feitos, datas comemorativas, atuação dos pais, horários de funcionamento formais e não formais, situação financeira.
- Dados sobre as pessoas: Quem são os Escotistas, chefes e demais voluntários, número e características específicas dos jovens de cada seção.
- Apresentação das instalações, bens e materiais: Onde ficam e regras para utilizá-los.
- Regras do grupo sobre frequência, local e horário das reuniões: Uniformização, hábitos desejáveis e evitáveis.



Suporte e acompanhamento

É importante para todos os voluntários sentirem que tem suporte e acompanhamento por parte da organização em que acabam de se associar. Caso haja possibilidade, algum membro da diretoria e/ou equipe de recrutamento poderá acompanhar durante as primeiras reuniões o novo colaborador.

Suporte:

Aponte quais são os meios e publicações nas quais o voluntário pode tirar as dúvidas que irão surgir nas primeiras reuniões, também esteja disponível para responder novamente algumas questões que mesmo após a leitura dos documentos e informações possam permanecer.

O assessor pessoal de formação deve ser definido dentre um escotista ou dirigente próximo, que tenha disponibilidade, conhecimento e cordialidade para apoiar o novo elemento. Ambos devem ser apresentados o mais breve possível e o assessor deve disponibilizar de forma farta os meios que podem ser contatados.

Desempenho:

Todo novo voluntário tem necessidade de receber feedbacks sobre o trabalho que está desempenhando, a confecção de um Plano Pessoal de Formação pode colaborar nesta tarefa. Conheça o modelo de Plano Pessoal de Formação em: <https://bit.ly/3Fv2G0m>

Projeto e Programa Educativo:

Esteja disponível para conversar sobre os conceitos apresentados no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e quais são os recursos disponíveis para o seu cumprimento.

Oportunidades:

Garanta que o novo voluntário tome conhecimento das oportunidades de participação nas atividades do Movimento Escoteiro como um adulto educador, essas vivências devem ser prazerosas e agregar boas experiências ao adulto.

Confirmação:

Depois de algumas semanas será interessante ter uma conversa para saber se as expectativas do novo voluntário estão se cumprindo e se ainda resta alguma dúvida.

Durante o processo de integração:

Apresente ao voluntário o Acordo de Trabalho Voluntário e realize a sua formalização. Nesse momento a diretoria da Unidade Escoteira deve indicar ao novo voluntário o seu Assessor Pessoal de Formação e explicar um pouco mais sobre essa função.

Suporte na tarefa:

Após o ingresso do voluntário será importante:

- Uma reunião de integração com os demais adultos ex: almoço, jantar, ou alguma outra reunião que integre o novo membro à equipe de voluntários.
- Apresentar o voluntário aos jovens das seções é muito importante pois todos devem reconhecê-lo como um novo colaborador.
- Convidá-lo para a próxima reunião da seção/diretoria da qual o voluntário passa a integrar.
- Observar se o voluntário está cumprindo com as orientações previstas na Política de Proteção Infantojuvenil dos Escoteiros do Brasil.
- Garantir que não há nenhuma dúvida sobre o Sistema Nacional de Formação de Adultos e quais são as oportunidades de aprendizado disponíveis para o voluntário.



Mantendo os adultos engajados no Movimento Escoteiro

A retenção de adultos é muito importante e colabora no crescimento. Se realizarmos ações que valorizem os voluntários será mais fácil atrair ainda mais pessoas para o Movimento Escoteiro. Algumas ações que podem ser executadas:

Favorecer a atualização e informação de todos os voluntários:

Estar sempre atualizado em relação às necessidades das crianças e jovens é muito importante para a boa aplicação do programa educativo. Os Escotistas e dirigentes devem ser incentivados a participar de iniciativas de formação, pois ações como essas valorizam a prática de um bom escotismo na UEL. Os dirigentes devem estar seguros de que todas as informações relacionadas às ações voltadas aos adultos no Movimento Escoteiro são divulgadas de maneira clara para que cada um tenha as informações necessárias para traçar suas rotas de aprendizado da melhor maneira possível. O treinamento e formação do voluntário nunca deve parar, escotistas e dirigentes devem ser incentivados a compartilhar experiências e ideias, isso colabora para que nunca estejam desatualizados. Uma boa ideia para favorecer momentos de compartilhamento de ideias é a organização de encontros entre os adultos das diferentes seções da Unidade Escoteira/Região.

Acompanhamento e confiança:

Embora os cursos e iniciativas de capacitação sejam ótimos e interessantes a todos os voluntários, deve-se respeitar a disponibilidade para a participação destes momentos. Um voluntário deve ser encorajado sempre que possível a realizar as atividades formativas respeitando o ritmo de cada um, uma diretoria de Grupo Escoteiro deve colaborar para que tais atividades sejam prazerosas e ocorram no ritmo correto.

Valorização das experiências prévias ao ingresso no Movimento Escoteiro:

Todo adulto no Movimento Escoteiro tem potencial para contribuir com suas experiências prévias e adquiridas fora dele, é importante valorizar estas vivências dentro da UEL, pois isso torna ainda maior o envolvimento dos voluntários.

Torne o voluntariado uma prática de socialização:

O principal foco dos adultos no Escotismo é o dever de gerar o ambiente e as experiências educativas para as crianças e jovens, entretanto, observar momentos para que os adultos interajam e possam se conhecer é muito importante para que haja um espírito de equipe e a integração entre todos.

Confiança na delegação de tarefas:

É muito importante que os voluntários tenham a oportunidade de assumir a responsabilidade de projetos e desenvolver atividades nas funções que ocupam. Para isso, a criação de um ambiente que propicie a pró-atividade e o empoderamento é essencial.

Estabelecimento de uma política de revezamento nos cargos e tarefas:

Implementar processos para a rotação dos adultos nas diversas funções existentes é saudável para o bom andamento dos trabalhos e das relações dentro da Unidade Escoteira Local. Con-

siderar que todo voluntário tem um ciclo de vida na atividade que realiza é imprescindível para a boa gestão dos escotistas e dirigentes. Para mais informações sobre o processo de acompanhamento, consulte as Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos.

Um tempo para descansar:

É interessante que os voluntários possam tirar seus “dias de folga” da UEL. Essa ação permite que os adultos descansem da rotina agitada de suas funções e retornem às suas atividades com “gás total”.

Reconhecimento:

Motivar os adultos pelo trabalho realizado a partir de ações de reconhecimento, é uma prática essencial para manter a empolgação da equipe de voluntários, estar atento a este detalhe faz diferença para todos na UEL, especialmente aos beneficiários do Movimento Escoteiro.

Ressarcimento de despesas:

ressarcimento de despesas incorridas pelo voluntário, desde que estas sejam expressamente autorizadas pela entidade tomadora e sejam realizadas no desempenho das atividades voluntárias, mediante notas fiscais e recibos.

Por fim, deve ser divertido e prazeroso:

Todas as reuniões e atividades desenvolvidas devem ser divertidas para todos. Ninguém deseja permanecer em um ambiente desagradável e que não proporciona experiências interessantes. Oferecer este ambiente aos voluntários é essencial para a boa prática do Escotismo.

7 INGREDIENTES PARA UM CICLO DE VIDA DE SUCESSO



1 RECEBA COM ALEGRIA

Mostre aos voluntários o quanto são bem-vindos na UEL. Apresente quem são os Escoteiros do Brasil, o perfil do adulto esperado, a dinâmica de trabalho e as funções disponíveis.

2 RESPEITE O ACORDO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO

Respeitar os termos estabelecidos no acordo de trabalho voluntário é essencial para uma prática saudável dentro do Movimento Escoteiro. Um bom gestor de adultos sabe da importância do trabalho dedicado e sabe também que é necessário o descanso das atividades para que o equilíbrio necessário para uma participação adequada no Escotismo e a dedicação as outras esferas da vida do adulto seja adequado.



3 PROMOVA O DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

O Sistema Nacional de Formação oferece oportunidades de desenvolvimento para todos os adultos da organização, desde os mais novos até os mais experientes. Participar de cursos, seminários, oficinas e outros eventos que ajudem o voluntário a desenvolver suas competências é divertido, apresenta novas realidades, e motiva seus participantes a seguir com seu trabalho na construção de um mundo melhor.

4 TORNE O AMBIENTE AGRADÁVEL E COLABORATIVO

O ambiente promovido pelo escotismo deve ser amigável, acolhedor e organizado. Assim, é importante que todos sintam-se parte de uma equipe com objetivos comuns, onde com a contribuição de cada voluntário, atingem-se os objetivos estabelecidos a partir do compartilhamento de direitos, responsabilidades e possibilidades.



5 COMUNIQUE-SE



É importante que as ações planejadas na UEL sejam comunicadas e compartilhadas. Assim fotografe, promova as informações, busque entender como as pessoas estão se sentindo e assim para cada momento a ser planejado, será mais fácil aproveitar as melhores capacidades de cada um.

6 COMPARTILHE RESULTADOS

No Movimento Escoteiro, os resultados são alcançados coletivamente, assim, é muito importante que as conquistas e celebrações pelo cumprimento dos planos de trabalho e conquista de objetivos sejam compartilhados com toda a equipe de voluntários. Tornar os adultos orgulhosos de seu trabalho é uma das chaves para a permanência delas.



7 RECONHEÇA

O sistema de reconhecimento dos Escoteiros do Brasil apresenta diversas formas de agradecer cada uma das pessoas por seus esforços e disponibilidade, torne a prática do reconhecimento um processo sistemático dentro da UEL para motivar os voluntários.





© **União dos Escoteiros do Brasil**

Captando e engajando adultos para o Movimento Escoteiro
Dezembro 2021

Escritório Nacional dos Escoteiros do Brasil
Rua Coronel Dulcídio, 2107
Água Verde
Curitiba (PR) - Brasil
80250-100
(41) 3353-4732

voluntariado@escoteiros.org.br
escoteiros.org.br