EscoteirosdoBrasil

ENTENDENDO A FUNÇÃO:

Assessor Pessoal de Formação

ÍNDICE

E agora? fui designado como APF 4

Perfil do APF 6

Como formalizar a designação do APF 8

Requisitos para atuação 14

As funções do APF 18

Ponto de atuação do APF 20

A atuação do APF no acompanhamento das rotas de aprendizagem 25

Conclusão de Rotas 30

Insígnia de Madeira e Assessor Pessoal de Formação 32

Modelo de Plano Pessoal de Formação 34

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL
Entendendo a função:
Assessor Pessoal de Formação

Diretoria Executiva Nacional
Rafael Macedo
Cristine Ritt
Roberlei Beneduzi
Carla Neves
Celso Menezes
Márcio Albuquerque
Sérgio Marangoni
Paula Acirón
Lidia Ikuta

Diretor de Métodos Educativos
Celso Menezes

Coordenação
Celso Menezes
Marcos Ramacciato

Desenvolvimento
Marcos Ramacciato

Projeto Gráfico, diagramação e montagem
Angelica Maciel Buch

Revisão
Luiz Cesar de Simas Horn

Todos os direitos reservados
Versão 1.0

ENTENDENDO A FUNÇÃO:
Assessor Pessoal de Formação

EscoteirosdoBrasil

E AGORA?
Fui designado
COMO APF!

E AGORA? *Fui designado* COMO APF!

O PAPEL DO APF

O Assessor Pessoal de Formação (APF) é o adulto designado para acompanhar, orientar e apoiar o adulto (escotista ou dirigente) em seu processo de formação.

A relação do APF com o Adulto é um processo educacional planejado. Envolve a orientação para a prática de atividades específicas, com o objetivo de estimular a pessoa a se motivar para desenvolver competências, para continuamente aperfeiçoar seu desempenho, aumentar sua autoconfiança e contribuir com a proposta do Movimento Escoteiro.

O APF é designado pela Diretoria do órgão que desenvolveu o processo de captação onde o adulto captado irá atuar. Orienta-se que para o processo de aprendizado do assessorado ser produtivo, a indicação do APF esteja relacionada diretamente à função desempenhada pelo voluntário no Nível em que atua, Exemplo:

Assessorado	Assessor Pessoal de Formação
Assistente de Alcateia	Chefe de Seção da Alcateia

Perfil do APF

A

COMPROMETIMENTO: uma pessoa comprometida a fazer com que seu assessorado absorva a mesma paixão que norteia a sua atuação como voluntária em prol da proposta do Movimento Escoteiro;

B

CONFIANÇA: alguém com quem o assessorado possa absolutamente contar. O assessor pratica o que diz, e o assessorado pode confiar nele para falar a verdade;

C

CONGRUÊNCIA: o assessor ideal vive verdadeiramente seus valores. Suas ações estão alinhadas com aquilo que diz ser importante para ele;

D

ESTAR ABERTO PARA SUGESTÕES DE MUDANÇA: o assessor deve ser uma pessoa totalmente aberta a novas ideias e ao feedback dos voluntários adultos que assessora. Como as condições se alteram constantemente, o adulto voluntário pode criar uma método (para ele próprio) de executar a tarefa. O APF deve saber escutar e estar aberto para que o adulto voluntário garanta sua motivação ao executar uma tarefa da maneira que ache melhor. Na maioria das vezes, isso também leva a resultados satisfatórios;

E

GENEROSIDADE: a generosidade disponibilizada pelo Assessor Pessoal de Formação tanto para com os outros quanto para com ele mesmo é fundamental na relação assessor e assessorado;

F

ENTUSIASMO: o Assessor Pessoal de Formação deve entusiasmar as pessoas ao seu redor, motivando sempre o voluntário para o alcance dos seus objetivos.

COMO FORMALIZAR *a designação* DO APF

COMO FORMALIZAR *a designação* DO APF

Como responsabilidade da Direção da estrutura que captou o adulto, a designação do APF envolve os interesses de três partes:

• A Unidade Escoteira Local

A quem corresponde a tarefa de efetivar a designação do APF e faz a gestão de todo o trabalho realizado entre assessor e assessorado.

• O adulto indicado para ser APF

Que deve avaliar se tem condições e interesse de desenvolver este trabalho.

• O adulto em desenvolvimento.

Que tem o direito de se manifestar em relação às suas necessidades e interesses, compreendendo a importância de um processo de assessoria realizado dentro do estabelecido pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro.

É importante refletir sobre as seguintes questões no momento de realizar a designação de uma pessoa à função de APF:

COMO FORMALIZAR *a designação* DO APF

Demonstra comportamentos adequados para a atuação como APF, tais como empatia, paciência, vontade de colaborar com o desenvolvimento de outros adultos, etc.?

Possui tempo para desenvolver suas responsabilidades?

A atuação do APF e Assessorado, se dá na mesma linha de formação?

Conhece a dinâmica do Sistema de Gestão por Competências e Rotas de Aprendizagem dos Escoteiros do Brasil?

Possui menos de quatro (4) assessorados? Esta questão é muito importante, pois o processo de assessoria demanda tempo e dedicação!!!

Possui vontade de atuar neste cargo?

COMO FORMALIZAR *a designação* DO APF

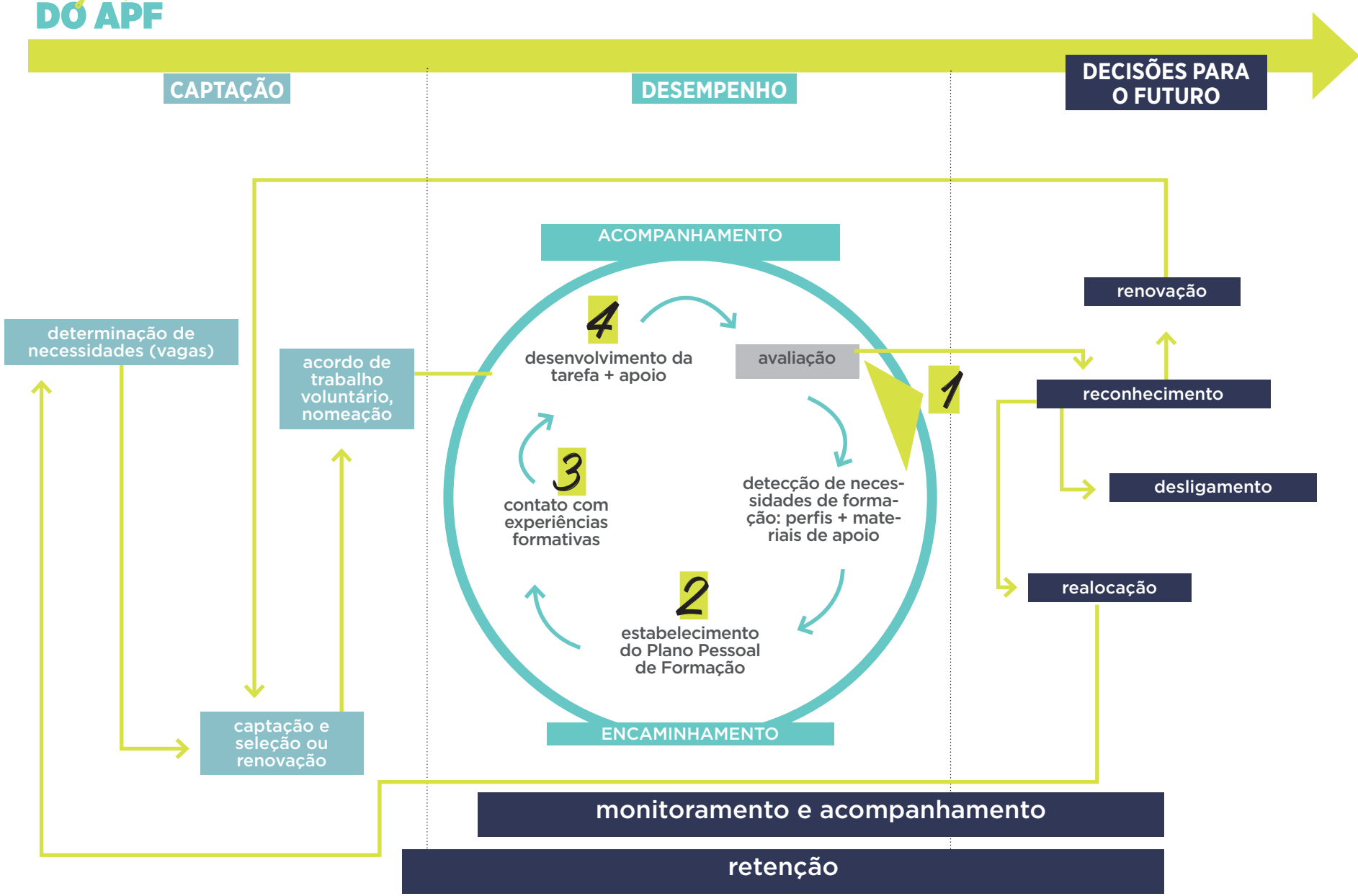
Fique Ligado!
O processo de designação e eventual troca do APF não se trata de uma escolha pessoal do adulto em desenvolvimento, ela deve envolver aspectos técnicos e administrativos da vida da estrutura e tem sua formalização homologada pela Diretoria.

A partir da harmonização dos pontos de vista de cada uma dessas partes, então a Diretoria da estrutura deverá realizar um registro em ata de reunião, que conste a designação para a tarefa, não se fazendo necessária a emissão de certificado ou qualquer outra formalidade para o início dos trabalhos, neste momento também deve ser realizado no sistema PAXTU o registro do APF nas informações de cadastro do assessorado. Este registro é realizado no PAXTU Administrativo.

Periodicamente a Diretoria deve realizar uma avaliação do trabalho entre o APF e assessorado, assim deve-se ponderar a continuidade da parceria, a necessidade de medidas que possam colaborar com a continuidade do trabalho ou até mesmo a troca do APF, processo que pode ocorrer a qualquer momento da vivência da rota de aprendizagem, de acordo com os processos estabelecidos no Ciclo de Vida do Adulto conforme indica a imagem a seguir:

COMO FORMALIZAR a designação DO APF

Atuação do APF no Ciclo de Vida do Adulto



Atuação do APF no Ciclo de Vida do Adulto

1. Proporcionar um feedback adequado ao adulto, colaborar com o processo de detecção de necessidades, que reinicia se logo após o encerramento do processo de avaliação.

2. Servir como ferramenta de apoio na tomada de decisões para o futuro.

3. Identificar que ações podem estimular um trabalho com melhores resultados por parte do adulto

4. Favorecer um clima de transparência e confiança colaborando com o trabalho a ser realizado pelo voluntário

Requisitos

PARA A ATUAÇÃO

Requisitos PARA A ATUAÇÃO

A atuação como Assessor Pessoal de Formação é uma tarefa que exige dedicação e atenção às demandas decorrentes desta designação. Para tanto, preferencialmente para este trabalho deve-se atender aos seguintes requisitos:

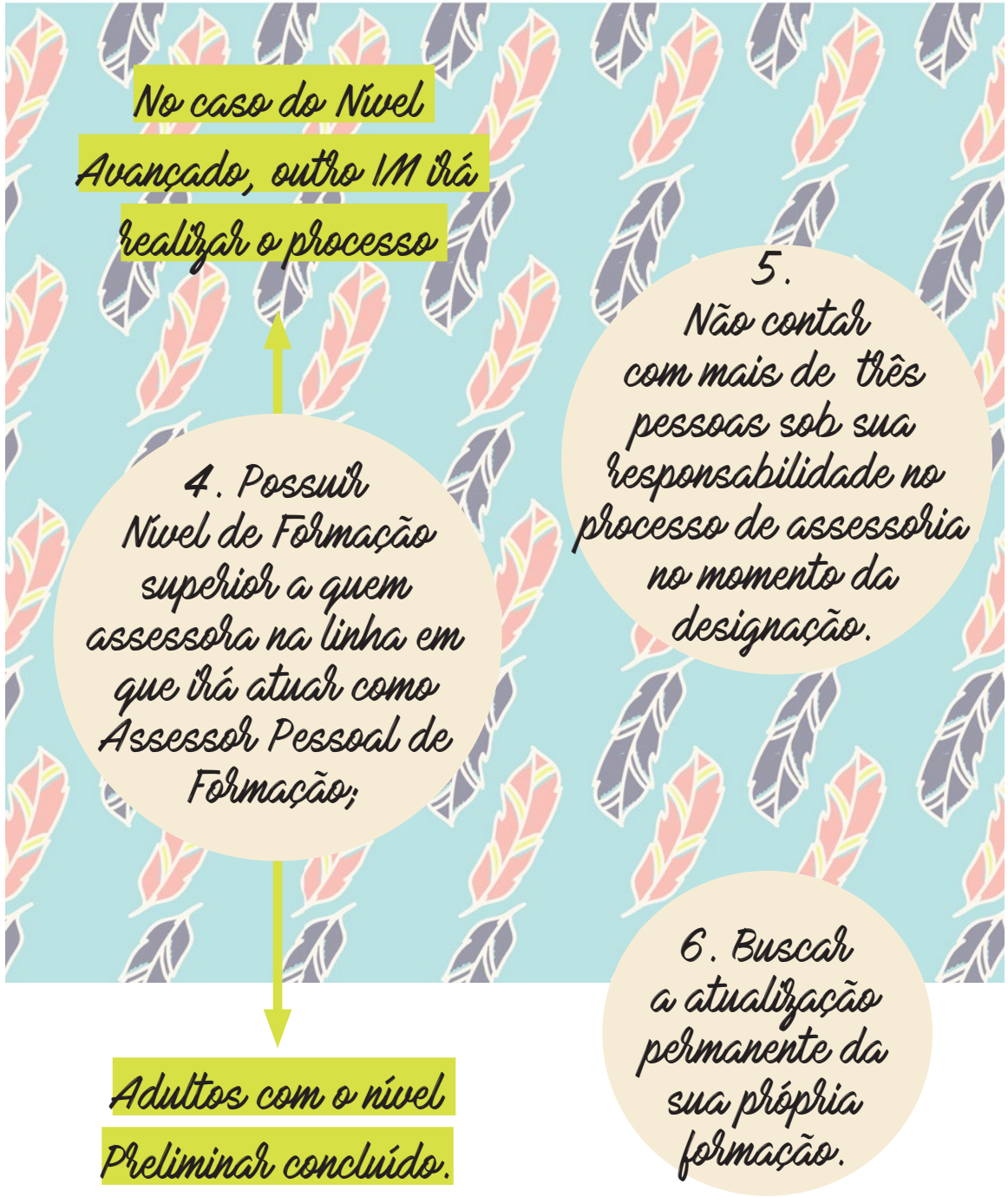
1. Atuar na mesma estrutura em que o adulto captado irá atuar, ou em casos especiais tão próximo a ela; idealmente deve ser o adulto a quem o captado irá se reportar;

2. Ter maior conhecimento e vivência do Movimento Escoteiro, na mesma linha em que o adulto captado irá atuar;

3. Ter maturidade compatível com a tarefa;

Requisitos PARA A ATUAÇÃO

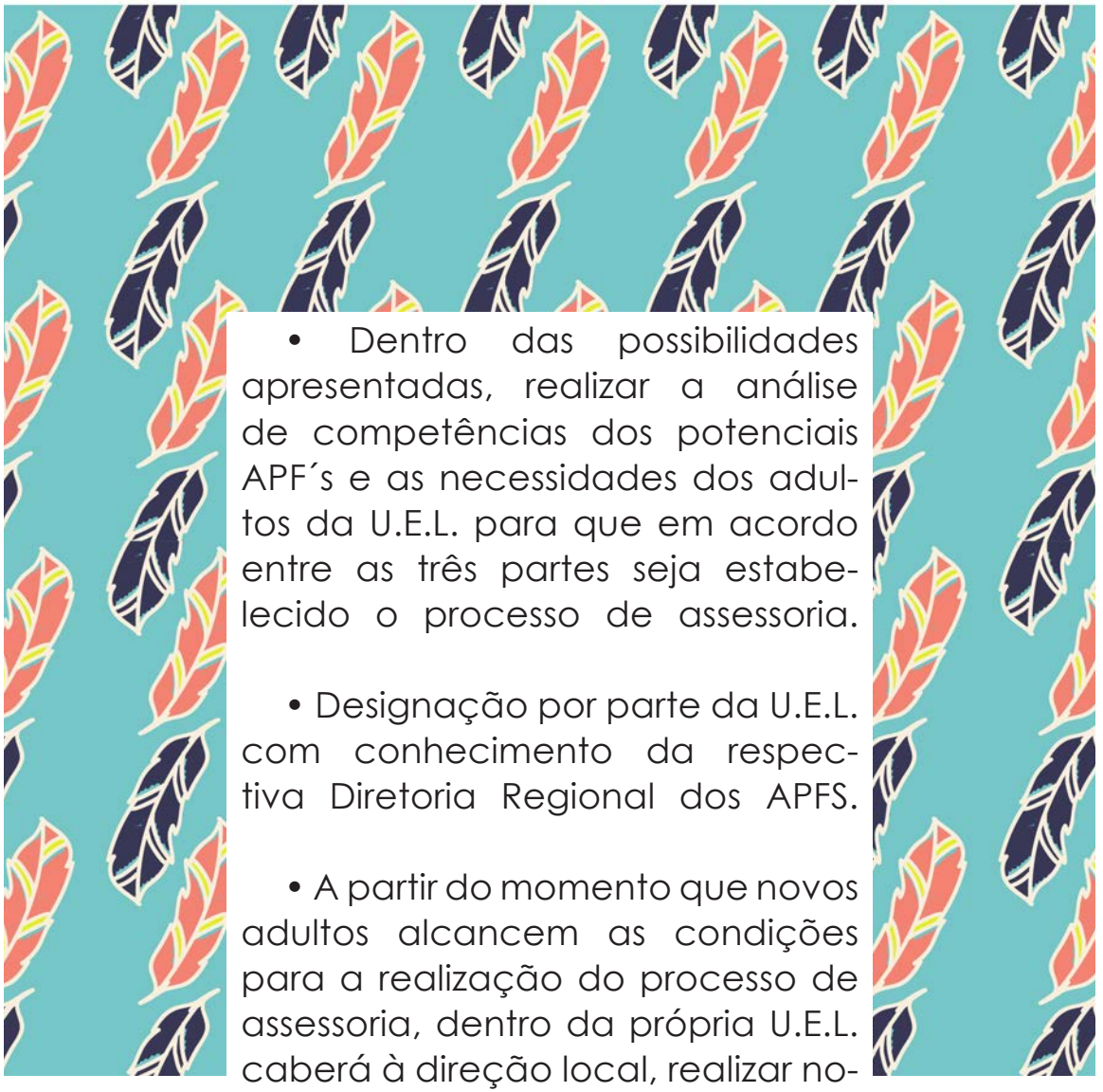
* Exceções: Eventuais casos nos quais alguns dos requisitos citados não sejam atendidos, deve-se considerar as situações mais próximas ao proposto de acordo com a realidade da qual o voluntário e seu assessor pessoal atuam, contando com a análise da diretoria do nível que realizou a captação do voluntário para a efetivação do processo de assessoria. Desta maneira, considerando o caráter preferencial do cumprimento destes requisitos, a exceção a eles deve ocorrer apenas em caso de extrema necessidade e não em situações de preferência pessoal.



Requisitos PARA A ATUAÇÃO

Os casos nos quais, por questões geográficas, processo de abertura de U.E.L. ou qualquer situação excepcional, devem seguir os seguintes passos para a designação dos APF´s por parte da diretoria local:

• Consulta à Direção Regional, para encaminhamentos e orientação sobre quais serão as pessoas adequadas para o cumprimento desta função em caráter excepcional.



• Dentro das possibilidades apresentadas, realizar a análise de competências dos potenciais APF´s e as necessidades dos adultos da U.E.L. para que em acordo entre as três partes seja estabelecido o processo de assessoria.

• Designação por parte da U.E.L. com conhecimento da respectiva Diretoria Regional dos APFS.

• A partir do momento que novos adultos alcancem as condições para a realização do processo de assessoria, dentro da própria U.E.L. caberá à direção local, realizar novas designações, visando garantir a proximidade e a qualidade do Sistema Nacional de Formação, no que diz respeito ao cumprimento de competências no Nível Local.

AS *funções* DO APF!

AS *funções* DO APF!

Supervisionar a participação do adulto captado no processo de formação;

Orientar a participação do adulto captado em iniciativas de formação para complementar a capacitação requerida para a adequação ao perfil definido;

Avaliar a experiência e o grau de o que o adulto desenvolvimento captado já possui e que podem contribuir para o desempenho das funções que ele se propõe a exercer ou do cargo que se dispõe a ocupar, homologadas logo após as funções;

Incentivar o assessorado a prosseguir em sua formação;

Realizar ações de supervisão e acompanhamento durante o desempenho do adulto no exercício normal de suas atribuições;

Realizar ações para que seu assessorado adquira as competências para o pleno cumprimento das tarefas inerentes ao seu cargo ou função;

Realizar pelo menos de maneira anual uma avaliação de desenvolvimento, de acordo com os critérios estabelecidos pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, utilizando como referência os comportamentos desejados e resultados esperados nos Manuais de Competências e Rotas de Aprendizagem.

Aprovar, após o alcance das competências correspondentes ao respectivo nível, a conclusão de cada Nível de Formação;

Colaborar com o adulto em desenvolvimento a construção de seu PPF.

PONTO DE *atuação* DO APF

PONTO DE atuação DO APF

A Atuação do APF é centrada no processo de desempenho na tarefa e nos subprocessos envolvidos nele. Desta maneira, indicamos a seguir qual a participação do APF nestes momentos:

Como Realizar a análise dos comportamentos desejados:

A metodologia sugerida para a análise dos comportamentos desejados neste momento é focada na identificação de recursos formativos que possam colaborar para que em caso de defasagem, eles sejam trabalhados. Veja o modelo a seguir:

Competência	Nível	Comportamento desejado	Pergunta
Gestão de Mudanças	Preliminar	Aceita outras formas de fazer as coisas	Conheço outras técnicas para o desenvolvimento de minhas tarefas e funções?
		Mantém uma atitude positiva quando tem que mudar de ideia, conceitos tarefas ou funções	Ao participar de iniciativas de formação, percebo positivamente as necessidades de mudanças em minhas atitudes?
		Busca informações sobre as mudanças e obtém informações que permita compreendê-las	

PONTO DE *atuação* DO APF

ESTABELECIMENTO DO PLANO PESSOAL DE FORMAÇÃO:

Com o produto do processo de detecção de necessidades, caberá ao APF colaborar com seu assessorado no desenvolvimento de um Plano Pessoal de Formação (PPF), este plano é um documento de referência que auxilia o estabelecimento de metas de desenvolvimento, competências a aprimorar e aponta também quais são as ações planejadas para que este desenvolvimento se cumpra.

No final deste documento você pode conhecer um modelo de Plano Pessoal de Formação

Nome:_____

Linha de atuação: _____

Nível de formação:_____

Função que desempenha:_____

APF:_____

Data da última avaliação:_____

	Desenvolvimento da Competência	*Comportamento a ser aperfeiçoado*	*Como Desenvolver*	*Prazo*
1º competencia essencial				/
2º competencia essencial				/
3º competencia essencial				/
1º competencia específica				/
2º competencia específica				/
3º competencia específica				/

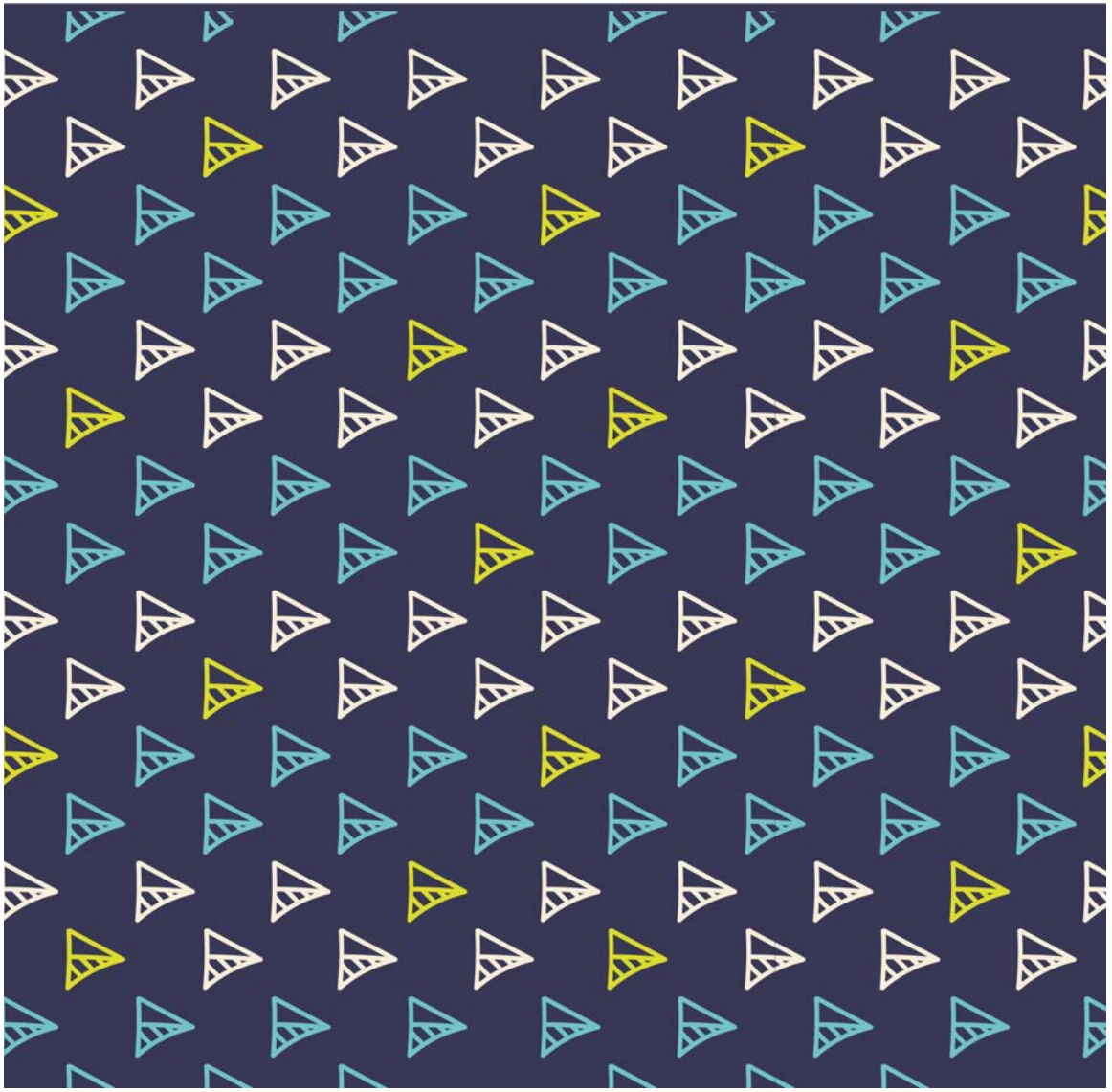
PONTO DE *atuação* DO APF

CONTATO COM EXPERIÊNCIAS FORMATIVAS:

Após a definição do PPF cabe ao APF orientar o adulto em desenvolvimento para que ele sinta-se preparado para a participação nas iniciativas de formação mapeadas.

APOIO NO DESENVOLVIMENTO DA TAREFA:

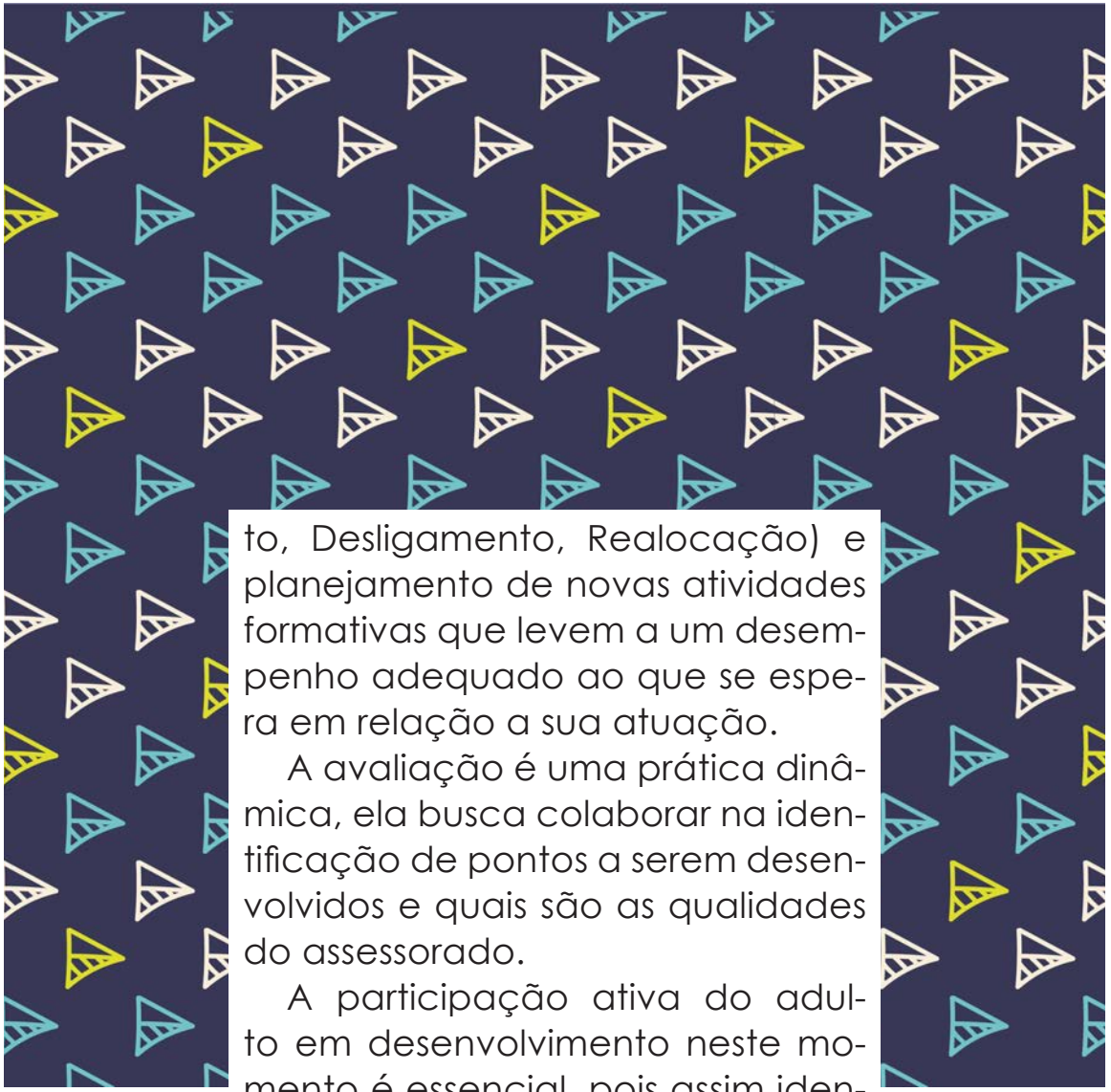
Este trabalho continua também após a participação do adulto no evento formativo, pois o assessorado irá retornar destas oportunidades com dúvidas e novas ideias, então caberá ao APF colaborar com a resolução das perguntas e também na melhor forma de desenvolver suas competências e projetos aconselhando-o na melhor maneira de realizá-los.



PONTO DE *atuação* DO APF

AVALIAÇÃO

Todo adulto, necessita receber um feedback adequado a respeito de seu trabalho e seus resultados, esse feedback deve indicar se as ações realizadas estão ou não no caminho certo em relação aos objetivos do cargo que ocupa, caso contrário, a partir das informações obtidas após este momento de avaliação será possível alinhar as expectativas da organização em relação a atuação do voluntário, facilitando o processo de tomada de decisões para o futuro (Renovação, Reconhecimento, Desligamento, Realocação) e planejamento de novas atividades formativas que levem a um desempenho adequado ao que se espera em relação a sua atuação.



A avaliação é uma prática dinâmica, ela busca colaborar na identificação de pontos a serem desenvolvidos e quais são as qualidades do assessorado.

A participação ativa do adulto em desenvolvimento neste momento é essencial, pois assim identificam-se novos potenciais de estímulo e atribuição de novas responsabilidades.

ATUAÇÃO DO APF *no acompanhamento* DAS ROTAS DE *aprendizagem*

ATUAÇÃO DO APF *no acompanhamento* DAS ROTAS DE *aprendizagem*

MEU ASSESSORADO VAI A UM CURSO DE FORMAÇÃO! COMO POSSO AJUDÁ-LO A SE PREPARAR?

Os cursos do Sistema Nacional de Formação, fazem parte das rotas de aprendizagem e são considerados atividades fixas, assim, durante o desenvolvimento das competências por parte de escotistas e dirigentes, em algum momento, será necessário viver a experiência de participar de uma iniciativa de formação. Estes eventos tem o objetivo de realizar a equalização mínima dos conceitos e informações necessárias à atuação nas duas linhas de formação, de acordo com o perfil de cada um dos níveis (Preliminar, Intermediário e Avançado).

Assim, ao APF, como figura importante no processo de desenvolvimento do voluntário, cabe auxiliá-lo na resolução de dúvidas prévias a sua participação nos cursos, bem como no desenvolvimento de competências advindas das aprendizagens derivadas da experiência de formação vivida.

COMO PROCEDIMENTOS DE ROTINA, ANTES DOS CURSOS, CABE AO APF:

1. Ter uma reunião com o assessorado, perguntando sobre suas expectativas em relação ao curso, buscando identificar pontos que possam ser esclarecidos previamente;

ATUAÇÃO DO APF *no acompanhamento* DAS ROTAS DE *aprendizagem*

2. Verificar o desenvolvimento de tarefas prévias à etapa presencial do curso, que podem ter sido solicitada pela equipe coordenadora do evento, tais como: leituras, estudos, exercícios, preparo de algum item específico, conversas com a equipe da qual fará parte durante o curso;

3. Verificação de toda a documentação necessária para a participação no evento: Registro Escoteiro, Ficha de Inscrição, Acordo de Trabalho Voluntário, Plano Pessoal de Formação, etc;

4. Verificação das atividades das rotas de aprendizagem que devem ser realizadas previamente aos cursos;

APÓS O CURSO CABE AO APF:

1. Reunir-se com o adulto para conversar sobre as impressões sobre a iniciativa de formação;

2. Realizar as orientações necessárias a partir das impressões e dúvidas que surgiram durante a iniciativa e que podem não terem sido esclarecidas;

Ao concluir o conjunto de competências de determinado nível das rotas de aprendizagem, o assessorado estará pronto para a homologação de seu respectivo nível de formação, o que significa que caberá ao APF dar andamento administrativo no processo de certificação do adulto em desenvolvimento.

Para tanto, basta que o APF realize uma conversa de conclusão com seu assessorado, buscando identificar pontos finais de alinhamento em relação ao desenvolvi-

ATUAÇÃO DO APF *no acompanhamento* DAS ROTAS DE *aprendizagem*

mento das competências essenciais e específicas de acordo com o grau de desenvolvimento esperado para seu nível de formação.

Após esta conversa, caberá ao APF, realizar o preenchimento do formulário de solicitação de Nível, este documento é composto por:

3 PARTES COMO SÃO EXPLICADAS A SEGUIR

Parte 1 > Dados Gerais do APF e Assessorado:

Neste espaço deverão ser preenchidos os dados gerais do adulto em desenvolvimento e as informações sobre seu APF. Tais informações alimentam uma base de dados que permite que a União dos Escoteiros do Brasil, verifique a legalidade do registro escoteiro de ambos, bem como a validação das experiências formativas vividas.

Além destas informações, esta parte do documento deve levar a assinatura do Assessor Pessoal de Formação, do Diretor Presidente da Unidade Escoteira Local e do próprio adulto em desenvolvimento.

Parte 2 > Relato do Assessorado:

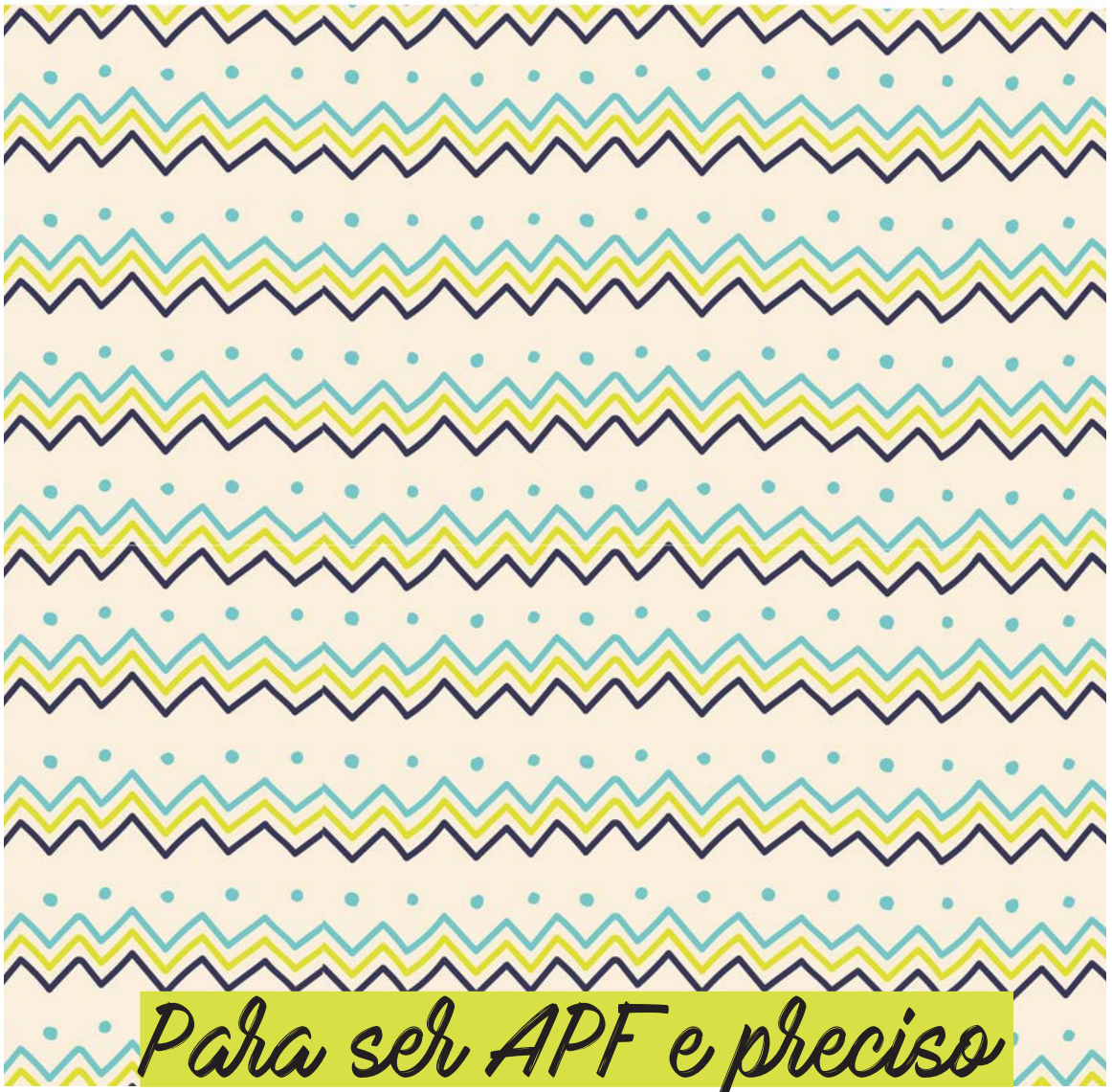
Na última parte do formulário, caberá ao próprio adulto em desenvolvimento realizar um relato sobre o desenvolvimento de suas competências essenciais e específicas, neste passo, caberá ao APF verificar se as impressões do adulto em desenvolvimento englobam todo o desenvolvimento obtido, caso o adulto não perceba alguns dos aspectos relevantes de sua rota, caberá ao APF alertá-lo a respeito.

ATUAÇÃO DO APF *no acompanhamento* DAS ROTAS DE *aprendizagem*

Parte 3

Relato do APF:

O APF deverá relatar brevemente os pontos principais de desenvolvimento do assessorado durante o período que foi vivida a rota de aprendizagem referente a determinado nível de formação. Assim, a observação da vivência e desenvolvimento das competências essenciais e específicas é muito importante, pois além de colaborar sistematicamente no processo de avaliação entre assessor e assessorado durante todo o processo formativo, neste momento servirá como referencial de desenvolvimento para a produção deste relato.



CONCLUSÃO *de Rotas*

NIVEL PRELIMINAR E INTERMEDIÁRIO

CONCLUSÃO *de Rotas*

NIVEL PRELIMINAR, INTERMEDIÁRIO E AVANÇADO*

ADULTO EM DESENVOLVIMENTO

Acompanhamento APF

Rotas de Aprendizagem nível **Preliminar e intermediário**

Adulto apresenta as competências necessárias para **aprovação ao APF**

sim

não

APF encaminha à direção local o formulário de solicitação de nível

APF indica competências que podem ser melhoradas

direção local encaminha solicitação da certificação do nível regional

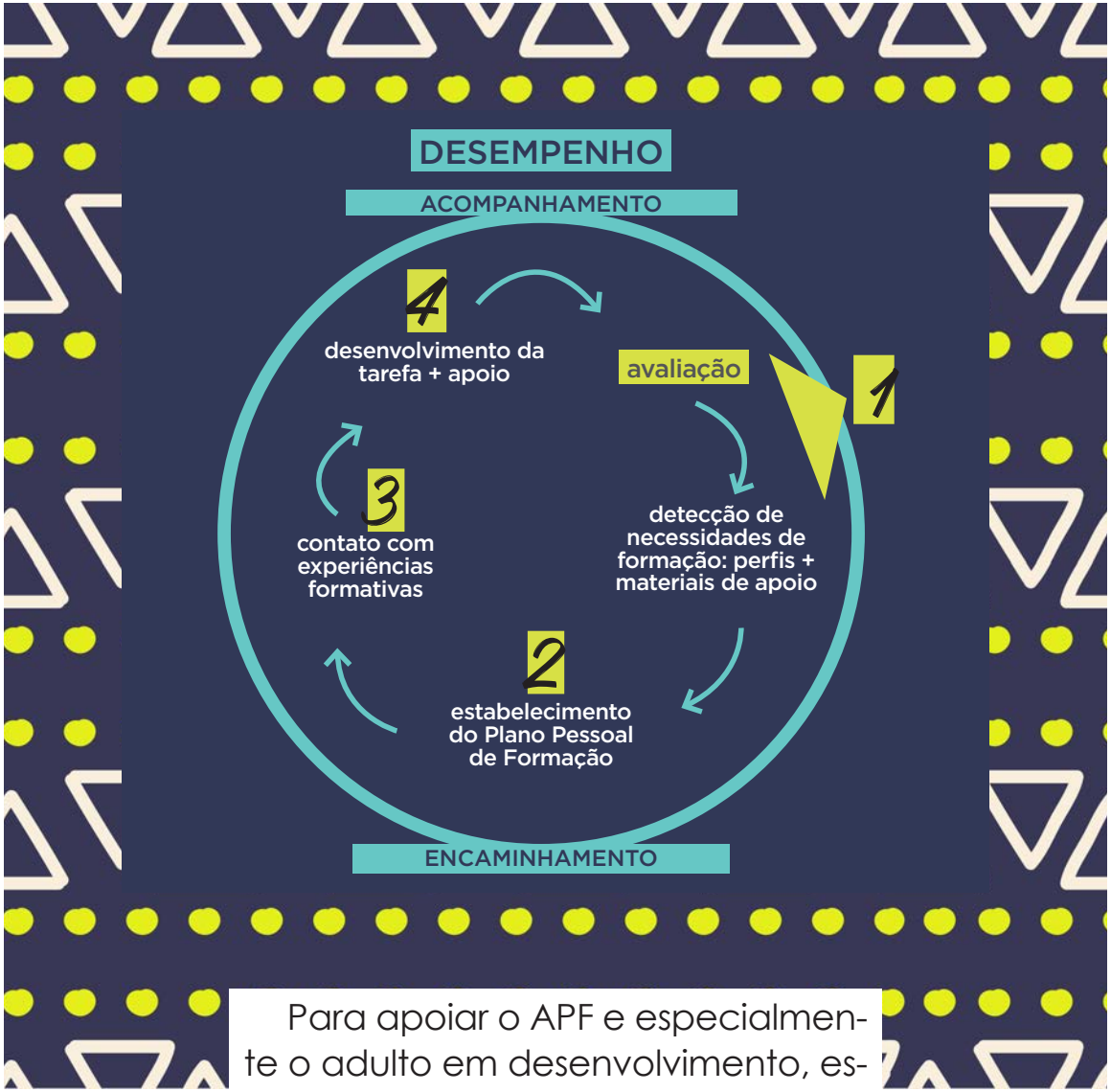
*NIVEL AVANÇADO A SOLICITAÇÃO SE DÁ PELO NÍVEL NACIONAL MEDIANTE SOLICITAÇÃO REGIONAL

INSÍGNIA DE *madeira* E ASSESSOR PESSOAL *de Formação*

INSÍGNIA DE *madeira* E ASSESSOR PESSOAL *de Formação*

Ao concluir o Nível Avançado, o voluntário será certificado e poderá utilizar a Insígnia de Madeira como símbolo de seu desenvolvimento. Entretanto é importante lembrar que o desenvolvimento das competências de um adulto é contínuo. Isso significa, que mesmo aqueles que já concluíram as suas rotas de aprendizagem, devem ter a designação pela diretoria da U.E.L. de um APF para colaborar em sua formação continuada e seu acompanhamento e manutenção de competências.

Assim, os processos apontados no momento do desempenho na tarefa que demandam a atuação do APF, permanecem existindo, embora essa tarefa já não tenha como referência às rotas de aprendizagem, e sim uma vivência focada na prática das atividades do dia-a-dia do voluntário.



Para apoiar o APF e especialmente o adulto em desenvolvimento, estão disponibilizados os cadernos de Acompanhamento e Manutenção de Competências, para as duas Linhas de formação para adultos dos Escoteiros do Brasil.

MODELO DE *plano pessoal* DE FORMAÇÃO

MODELO DE *plano pessoal* DE FORMAÇÃO

O Plano Pessoal de Formação (PPF) é um instrumento de acompanhamento do desenvolvimento do adulto, ele colabora com o estabelecimento de pontos de melhoria e estratégias para seu aperfeiçoamento, fixando metas e datas para seu cumprimento.

Assim, o PPF deve ser uma ferramenta simples e de consulta rápida, podendo ser alterado sempre que o adulto sente que é necessário. Não existe um modelo obrigatório de Plano Pessoal de Formação, neste manual, oferecemos uma sugestão prática que contém as informações essenciais para o estabelecimento de um PPF, aqueles que sentem que no desenvolvimento de seu processo formativo necessitam de outras informações, podem ficar à vontade para promover as alterações que pensam ser necessárias para um melhor desenvolvimento, organização de suas metas e percepção de seu aperfeiçoamento.

Nome:_____

Linha de atuação: _____

Nível de formação:_____

Função que desempenha:_____

APF:_____

Data da última avaliação:_____

	Desenvolvimento da Competência	Comportamento a ser aperfeiçoado	Como Desenvolver	Prazo
1º competencia essencial				/
2º competencia essencial				/
3º competencia essencial				/
1º competencia específica				/
2º competencia específica				/
3º competencia específica				/

Colaboradores

Ana Baumgratz
Ana Paula Galvão
Angelo Ernesto
Anna Beatriz Reali
Carlos Augusto Pinto Bandeira
Christian Ubiratan da Silva Barbosa
Elcio de Souza Lopes
Jaquilene de Lima Luz
Jarildo Ferreira de Queiroz
Laura Alves Pereira Paiva
Liane Cristina Werlang
Liria Romero Dutra
Lola Maringoni
Marcos Clayton Fernandes Pessoa
Mariluce Maia
Marlene Carvalho
Michele Josiane Müller
Nilton Freire
Ricarco Kontz
Rodrigo Robleño
Simoni Santana
Sueli Cristina Franco dos Santos