

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

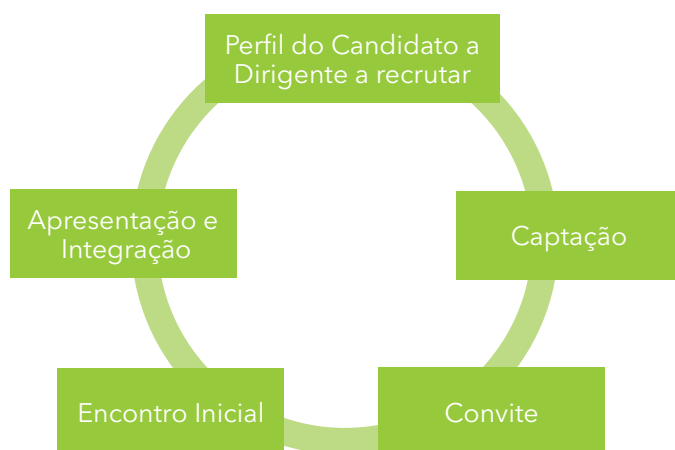
Recrutamento de todos os **demais indivíduos**, independentemente de terem tido ou não percurso escutista anterior, passando a designar-se **Aspirante a Dirigente**.

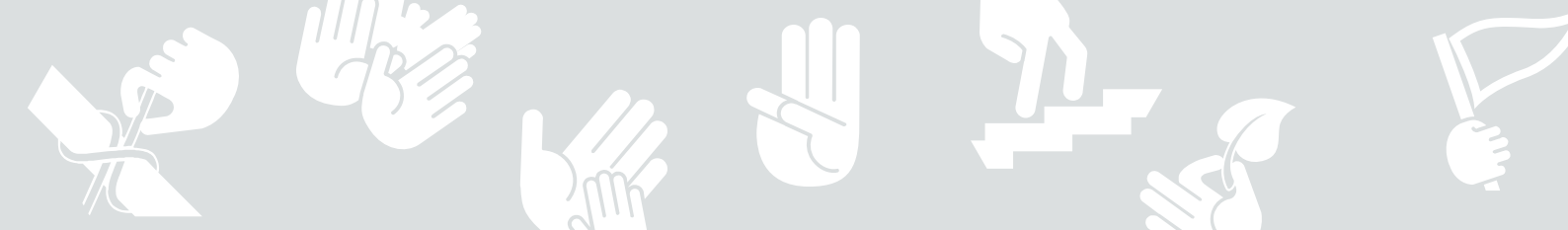
Recrutamento externo

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



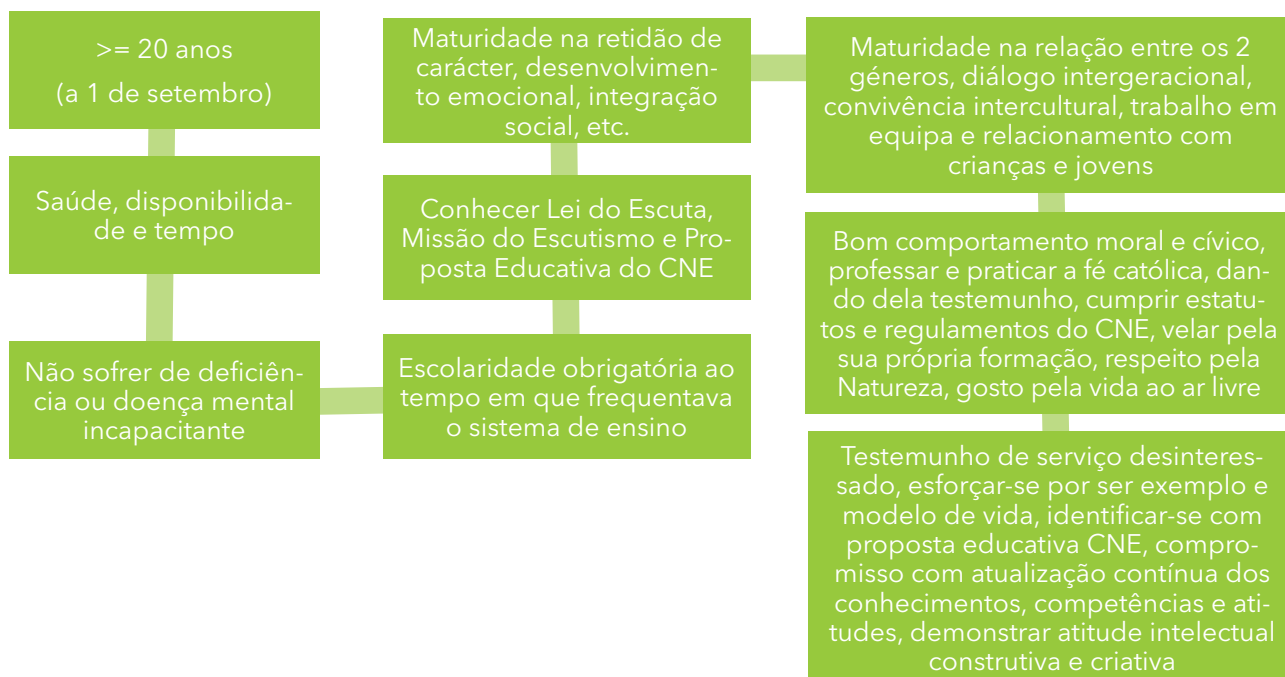


Perfil do Candidato a Dirigente a Recrutar

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 excecionalmente 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

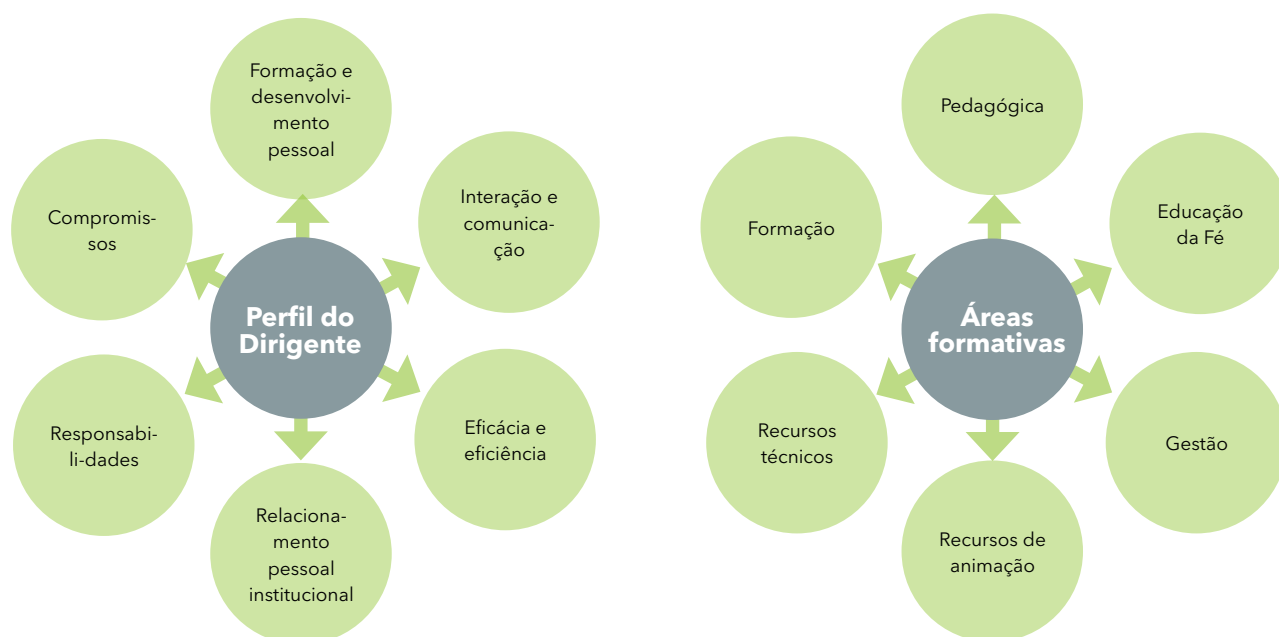
Uma das responsabilidades do Chefe de Agrupamento é garantir, no quadro dos processos de avaliação promovidos pela Direção de Agrupamento, que todos os Dirigentes do Agrupamento elaboram e reveem anualmente os seus Planos Pessoais de Formação ("PPF").

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.

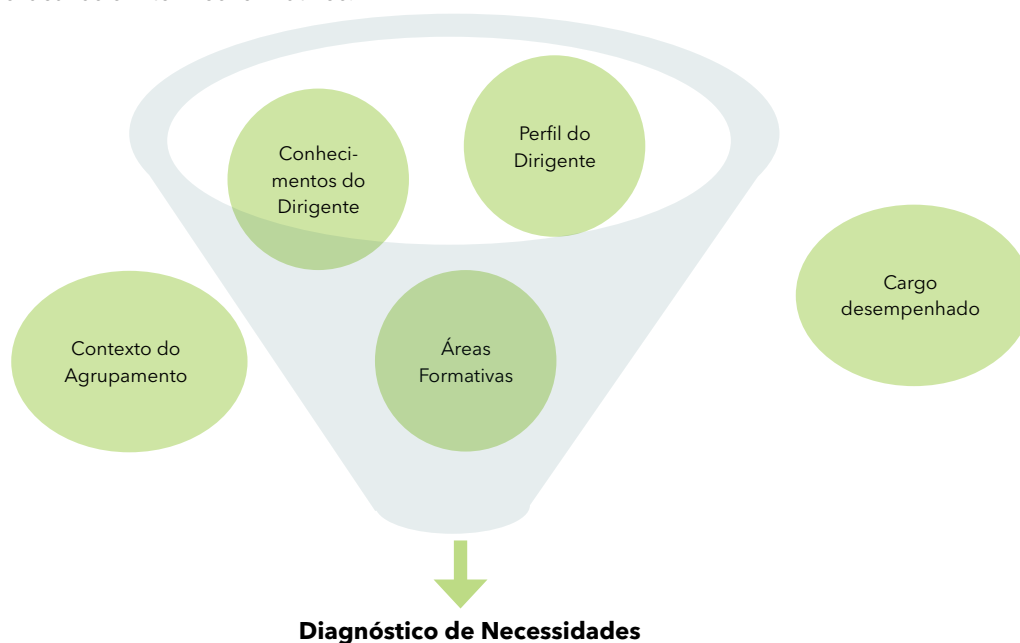
Diagnóstico

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