



Comunidade Virtual de  
**Aprendizagem**

**União dos Escoteiros do Brasil**  
Comunidades Virtual de Aprendizagem

**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

Todos os direitos reservados

Versão 1.0

## Comunidade Virtual de Aprendizagem

O trabalho dos adultos no Movimento Escoteiro é essencial para a boa prática do escotismo. Pensando na necessidade de tornar cada vez mais acessível as informações referentes à temas importantes para o trabalho dos voluntários da organização, encaminhamos o material de referência: Comunidades Virtuais de Aprendizagem. A partir da sugestão do uso de plataformas de interação, incentivamos os escotistas e dirigentes a reunirem-se em espaços virtuais para a discussão de ideias e caminhos para a construção de boas práticas na condução de atividades educativas e no trabalho com outros adultos.

As comunidades de aprendizagem possuem princípios que valorizam o diálogo, a solidariedade, a transformação.

*“A Aprendizagem Dialógica acontece nos diálogos que são igualitários, em interações em que se reconhece a inteligência cultural de todas as pessoas, e está orientada para a transformação do grau inicial de conhecimento e do contexto sociocultural, como meio de alcançar o êxito de todos.*

*A Aprendizagem Dialógica acontece em interações que aumentam a aprendizagem instrumental, favorecendo a criação de sentido pessoal e social, e que são guiadas pelo sentimento de solidariedade, em que a igualdade e a diferença são valores compatíveis e mutuamente enriquecedores.”*

*(Aubert et al., 2008:167)*

Realizar estas atividades como uma proposta de formação continuada colabora no desenvolvimento e manutenção de competências importantes para os bons resultados esperados em suas tarefas.

São atividades simples, com apoio de ferramentas gratuitas disponibilizadas na internet, que podem ser organizadas de acordo com a disponibilidade de seus interessados.

Desejamos a todos ótimas conversas, assim construímos juntos um mundo melhor.

**Sempre Alerta!**



## Orientações gerais para a organização da Comunidade Virtual de Aprendizagem

- Organize com o grupo de interessados o dia do encontro virtual, você pode utilizar a ferramenta Doodle, para verificar qual é a melhor data para os seus convidados, acesse em: [https://doodle.com/pt\\_BR/](https://doodle.com/pt_BR/)

# Doodle

- Verifique também qual será a melhor ferramenta para realizar esta conversa virtual, existem diversas, abaixo listamos algumas:

**Skype:** Software que permite comunicação pela Internet através de conexões de voz e vídeo. Acesse em: <https://www.skype.com/pt-br/>



**Hangouts:** uma plataforma de comunicação, desenvolvida pela Google, que inclui mensagens instantâneas, chat de vídeo, SMS e VOIP. Acesse em: <https://hangouts.google.com/?hl=pt-BR>



**Zoom:** fornece serviços de conferência remota que combinam videoconferência, reuniões online, bate-papo e colaboração móvel. Acesse em: <https://zoom.us/pt-pt/meetings.html>



- Dentre os participantes, escolham uma das pessoas que será o facilitador de um dos encontros, ele será o responsável por realizar uma rápida apresentação sobre o tema a ser debatido. Além disso o moderador tem a função de dar ritmo a conversa, atribuindo e ordenando o direito a manifestação dos demais participantes da atividade.

Após realizarem as ações acima, escolha um dos temas abaixo e discuta os temas seguindo as orientações a seguir:

### Informações Gerais

Todas as conversas contam com uma estrutura sugerida, iniciando com um momento de Contextualização, algumas perguntas norteadoras, um momento de aprofundamento e outro de conclusões.

Caso os interessados em formar uma comunidade virtual de aprendizagem, queiram utilizar esta estrutura para a abordagens de outros temas de interesse, fiquem à vontade! Caso seja possível compartilhe a sua experiência encaminhando um relato para [adultos@escoteiros.org.br](mailto:adultos@escoteiros.org.br). Os temas abordados nestas conversas podem servir de inspiração para novas ações aos demais associados.



# Sugestões de Encontros

## ENCONTRO 1: PROTEÇÃO INFANTO-JUVENIL

### 1. Contextualização

Moderador: O que é Proteção Infanto-juvenil

Proteção Infanto-Juvenil – Contexto Geral

No contexto do Movimento Escoteiro, manter as crianças, adolescentes e jovens livres de todo tipo de risco, inclui uma gama completa de estratégias, sistemas e procedimentos que buscam promover o bem-estar, como uma prioridade em todas as atividades relacionadas à prática do escotismo. O termo “Proteção Infanto-Juvenil” é utilizado para definir a proteção e promoção do bem estar dos beneficiários, o que inclui:

- Proteção contra abusos
- Prevenção a prejuízos à saúde e desenvolvimento dos jovens
- Cuidar para que o escotismo proporcione um ambiente saudável em que possam crescer e se desenvolver.
- Tomar medidas para promover a segurança dos jovens em todas as situações possíveis
- Ambiente seguro: Um ambiente seguro é aquele que promove e apoia o bem-estar ao mesmo tempo que preocupa-se em mitigar e prevenir as práticas que ponham em risco a experiência educacional do Movimento Escoteiro.

### 1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

- 1 - Todos os adultos da U.E.L. estão preparados para garantir o ambiente seguro necessário à experiência educacional do Movimento Escoteiro?
- 2 - Quais são as principais dificuldades?

### 2. Aprofundamento

REGRA 142 – ORIENTAÇÕES GERAIS PARA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS, ADOLESCENTES E JOVENS EM ATIVIDADES ESCOTEIRAS.

Visando a proteção das crianças, adolescentes e jovens, garantindo segurança e bem estar, a União dos Escoteiros do Brasil orienta que as atividades escoteiras considerem os seguintes pontos:

- a) Presença de adultos
- b) Equipe mista
- c) Contato físico respeitoso
- d) Contatos visíveis
- e) Respeito à privacidade
- f) Leitões individuais
- g) Banheiros e chuveiros
- h) Barracas dos adultos
- i) Barracas dos membros juvenis
- j) Roupas apropriadas
- k) Relação com a família
- l) Ausência de cerimônias secretas
- m) Trotes são proibidos
- n) Bullying é proibido
- o) Disciplina construtiva

p) Responsabilidades pelos jovens

q) Responsabilidades de todo associado da União dos Escoteiros do Brasil: espera-se que todos os membros do Movimento Escoteiro comportem-se de acordo com os princípios determinados pela Promessa Escoteira e pela Lei Escoteira. Crianças, adolescentes e jovens necessitam de orientação e direção a fim de conseguirem aprender os comportamentos socialmente adequados. O exemplo positivo dos líderes adultos do Movimento Escoteiro é uma ferramenta importante que contribui neste sentido.

## **2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

1 - Quais são as maiores dúvidas em relação às orientações da regra 142 do P.O.R.

2 - Onde podemos buscar as respostas para estas dúvidas?

3 - Que ações podemos implementar para tornar as orientações da regra 142 mais efetivas em nossa U.E.L.

## **3. Conclusão**

A Proteção infanto-juvenil é responsabilidade de todos os adultos dos Escoteiros do Brasil, observar as regras, condutas e melhores práticas é muito importante para garantir a experiência educativa no Movimento Escoteiro: Caso queira saber mais conheça os demais materiais de referência sobre o assunto:

## **ENCONTRO 2**

### **1. Contextualização**

Moderador: Qual o papel do APF?

O papel do Assessor Pessoal de Formação é contribuir de forma significativa para a formação de adultos que atuem como dirigente e/ou escotista na União dos Escoteiros do Brasil. O Assessor Pessoal de Formação deve assumir como meta que o seu assessorado desenvolva as competências necessárias para desempenhar a função que exerce ou do cargo que ocupa. O trabalho de acompanhamento realizado pelo Assessor Pessoal de Formação consiste em:

- a) avaliar a experiência e o grau de capacitação que o adulto captado já possui e que pode contribuir para o desempenho das funções que se propõe a exercer ou do cargo que se dispõe a ocupar, homologadas logo após as funções;
- b) supervisionar a participação do adulto captado no processo de formação;
- c) orientar a participação do adulto captado em iniciativas de formação para complementar a capacitação requerida para a adequação do seu perfil àquele previsto;
- d) realizar ações para que seu assessorado adquira as competências para o pleno cumprimento das tarefas inerentes ao cargo/função que desempenha
- e) incentivar o assessorado a prosseguir em sua formação, colaborando no desenvolvimento e construção de seu PPF;
- f) Aprovar, após o alcance das competências correspondentes ao respectivo nível, a conclusão de cada Nível de Formação;
- g) 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

### **1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

- 1 - Seu APF orienta quando surgem dificuldades e desafios?
- 2 - Você percebe que está desenvolvendo-se dentro do movimento escoteiro com a ajuda do seu APF?

### **2. Aprofundamento: Moderador: E quem pode ser APF?**

Um APF precisa acreditar nos Princípios do Escotismo, compreender o Sistema de Formação e ter a habilidade de orientar e apoiar outros adultos. Precisa também ser um bom ouvinte, ser bem organizado e capaz de dar um retorno construtivo. Os adultos que estão sendo assessorados precisam sentir-se confortáveis e ser capazes de aprender com o APF.

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;
4. Possuir Nível de Formação superior a quem assessora na linha em que irá atuar como Assessor Pessoal de Formação;
5. Não contar com 3 pessoas sob sua responsabilidade no processo de assessoria no momento da designação.

### **2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

1. É essa a sua realidade?
2. Se não, como é?
3. Você acredita que isso possa interferir no seu desenvolvimento?

### **3. Conclusão (Moderador)**

Como Assessor Pessoal de Formação, o adulto voluntário assume um papel no Movimento Escoteiro. Torna-se o “irmão mais velho”, ou “companheiro mais experiente de caminhada” de outro adulto voluntário. O APF o faz, sabendo que a qualidade do desenvolvimento do Programa Educativo decorre da qualidade da formação do adulto. Se ele estiver bem preparado, ciente de suas responsabilidades e for capaz de assumir seu próprio desenvolvimento, então essa qualidade será perceptível na Unidade Escoteira Local.

## **ENCONTRO 3**

### **1. Contextualização:**

Moderador: Autoavaliação: A importância de enxergar minhas qualidades e meus pontos de melhoria

A autoavaliação é uma ferramenta que ajuda a identificar seus pontos fracos e encontrar soluções, ajuda a evitar obstáculos, e nos direciona a uma caminho claro para o alcance dos nossos objetivos. Conhecer quais são os seus erros e acertos, o que você faz de melhor e aquilo que você tem dificuldades, o que existe em você e que ainda pode florescer irá dar uma visão ampliada a respeito de si mesmo.

Ao realizar a autoavaliação, o voluntário consegue refletir sobre seus sentimentos, atitudes e habilidades, tendo um caminho claro para a melhora. E porque não fazermos uso dessa ferramenta dentro do Movimento Escoteiro?

### **1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

1. Quais os meus pontos fortes?
2. Como posso usar os meus pontos fortes para desenvolver a minha função dentro do ME?

### **2. Moderador: Porque fazer a autoavaliação**

O autoconhecimento é essencial para manter um bom nível de satisfação com a vida. A ideia é que com essas informações captadas na autoavaliação, possamos nos permitir a busca por melhorias para o alcance de bons resultados.

### **2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

1. Quais meus pontos fracos?
2. Por que considero estes meus pontos fracos?
3. Que tarefas e situações do meu dia a dia são afetadas por isso?

### **3. Conclusão: Moderador**

É importante destacar que este é um processo contínuo. Manter essa autoavaliação quando estiver no topo ajuda a refletir sobre todos os momentos e acontecimentos que fizeram você alcançar seus objetivos. Te ajudará ainda a traçar novos objetivos para o seu futuro e assim, evoluir cada vez mais em sua caminhada.

## **ENCONTRO 4**

### **1. Contextualização:**

O texto abaixo é uma referência sobre o tema. O facilitador deve fazer uma pequena apresentação e tendo como base os fundamentos levantados em sua formação e os sete elementos da negociação (alternativa, interesse, opções, legitimidade, compromisso, comunicação e relacionamento), orientar o grupo no desenvolvimento de propostas de ações para solucionar a demanda do caso.

Entre as tarefas mais frequentes colocadas em prática nas organizações está a busca do consenso, levando em conta o caráter associativo que possuem. Sem dúvida, são muitos os obstáculos que se originam a partir do comportamento dos membros da instituição, com lógicas que se desenvolvem desde suas perspectivas mais cotidianas e com visões que às vezes se contrapõe.

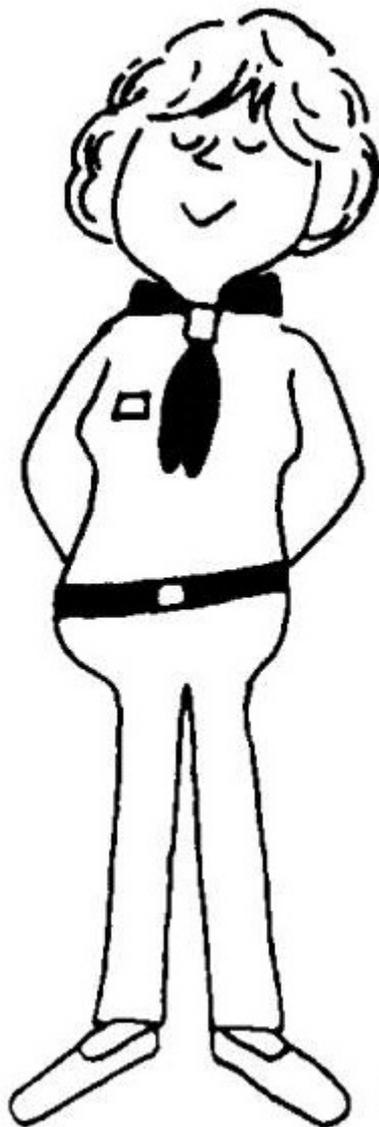
Como parâmetro que define o estilo com que se tomam decisões dentro da organização, o consenso passa necessariamente pela contraposição de ideias que nascem dentro dos distintos modelos mentais ou paradigmas, com os quais cada integrante da associação vê o mundo. Um processo equilibrado e adequado de persuasão e indagação permite encontrar caminhos de racionalidade, com os quais os atores institucionais podem determinar novos enfoques, conceitos, práticas ou processos que resultem no melhor benefício para todas as partes envolvidas. Na confrontação inicial das ideias surgem os conflitos na busca do poder influir. Em todo caso, propor uma mudança na cultura, ou até uma cultura de mudança, encerra um grau importante de dificuldade e conflito, pelo qual se faz imprescindível uma metodologia de negociação clara e assertiva entre os atores institucionais.

Ao final da ficha temos um anexo com o texto - A NEGOCIAÇÃO SEGUNDO O PROJETO DE HARVARD, caso deseje aprofundar o tema.

### Estudo de caso



Anselmo Gomes, 68 anos de idade, 40 anos de Movimento Escoteiro. Iniciou como voluntário adulto no final dos anos 70, muito engajado e envolvido participava de vários eventos distritais e regionais. Cumpriu com louvor sua trajetória na formação de adultos chegando a receber a Insígnia de Madeira. Além de ser Chefe de Tropa e de Alcateia chegou a exercer a função de Chefe de Grupo por muitos anos, atualmente é assistente de alcateia após ser remanejado pela atual diretoria depois de exercer a função de Chefe de Seção do ramo Lobinho por dois anos. Chefe Anselmo não aparenta ser um exemplo de escotista resistente as mudanças, frequentemente sugere inovações e faz críticas ao Programa Educativo, mas parece querer impor suas práticas e não concorda com algumas decisões institucionais e não parece preocupado com os comentários de seus colegas sobre suas atitudes. Em alguns momentos ele demonstra um conhecimento profundo dos propósitos do movimento escoteiro, uma habilidade em despertar o interesse dos voluntários que ingressaram recentemente no grupo. Por outro lado, critica a diretoria e as decisões que são tomadas e dispensa algumas orientações sobretudo sobre novas formas de capacitação de adultos. Algumas vezes demonstra ser bastante agressivo nas suas colocações críticas, mas apesar disso tem o respeito e admiração dos outros escotistas, estes são mais jovens e com pouco tempo de participação como voluntário no Movimento Escoteiro.



Maria Alice Rodrigues Bastos, 40 anos de idade, professora com especialização em Psicopedagogia, Mestrado em Práticas Pedagógicas, 7 anos de Movimento Escoteiro, experiência com distúrbios de aprendizagem e gestão em educação, foi designada pela diretoria como nova Chefe de Seção do ramo Lobinho da mesma seção onde Chefe Anselmo está como assistente. Chefe Maria Alice é muito dedicada, estudiosa e tem demonstrado muito aprendizado e interesse no Método Escoteiro, facilidade em entender o Programa Educativo e a Política Nacional de Adultos do Movimento Escoteiro, muito provavelmente pela sua experiência profissional em educação. Chefe Maria Alice, é muito estudiosa do Ramo Lobinho, participa com frequência de eventos de formação de adulto, já está realizando sua Rota de Aprendizagem em fase de conclusão do Nível Avançado, tem como prática aplicar o Método Escoteiro, visando respeitar a necessidade de se realizar um prática padronizada com o intuito de manter os Princípios e os Propósitos do Movimento Escoteiro, está consciente da necessidade de frequentes mudanças, mas prefere manter contato com os canais de comunicação com as equipes responsáveis em realizar melhorias e modificações. Ela demonstra um perfil bastante profissional e pontual na sua gestão, apresenta novas ferramentas e um grau alto de exigência nos resultados da sua equipe. Demonstra ser bastante ansiosa com resultados, o que sugere uma possível resistência de seus assistentes, quando demoram a responder suas solicitações ou não participam com novas sugestões.

Com a mudança da Chefia da Seção, o Chefe Anselmo, tem apresentado alguma resistência em colaborar com as orientações da Chefe Maria Alice. Os demais membros da Seção não concordam com a escolha da diretoria, e não conseguem ver propósito em muitas das propostas apresentadas pela Maria Alice.

## **1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)**

- 1, Estaria a equipe presa aos valores do Chefe Anselmo devido a sua idade e experiência?
2. Diante de muita cobrança de Maria Alice existe um boicote por parte da equipe influenciados pelo Chefe Anselmo?
3. Quais as possíveis falhas estratégicas tidas pela Maria Alice?
4. Como Maria Alice deveria proceder com sua equipe aumentando a motivação, a comunicação e melhores resultados no trabalho?
5. O modo como a Diretoria fez a mudança de chefia, poderia ter sido diferente?
6. Retomando aos elementos da negociação, quais aspectos a Diretoria e a Maria Alice podem aproveitar e explorar na busca de melhores resultados?

## **ANEXO**

### **A NEGOCIAÇÃO SEGUNDO O PROJETO DE HARVARD**

Duas irmãs e uma laranja

“Duas irmãs discutiam sobre quem ficaria com uma laranja que estava em cima da mesa, ambas queriam a laranja e brigavam por ela. A mãe estava cansada de tanta discussão, decidiu intervir e dar uma solução definitiva ao conflito: pegou a laranja, e a partiu ao meio, dando uma metade para cada uma. Uma das irmãs pegou a sua metade, descascou, pegou a casca para assar um bolo, e jogou a fruta fora. A outra irmã também pegou sua metade, descascou, comeu toda a polpa e jogou a casca no lixo”.

Na realidade nenhuma das duas precisava da laranja, apenas queriam uma parte desta e a mãe tomou uma decisão que sem dúvidas não foi a que melhor poderia satisfazer ambas ao máximo.

Quantas vezes os conflitos na associação são resolvidos com a mesma atitude da mãe na história? Não será o caso de que muitas vezes o que se quer não é “a laranja” e aí fica escondido o verdadeiro interesse, em detrimento das posições? Começemos a esclarecer alguns conceitos básicos, que a metodologia do Projeto Harvard de Negociação propõe.

### **OS SETE ELEMENTOS**

#### **Alternativas**

São as possibilidades de se retirar que cada parte dispõe se não há um acordo. Também é o que uma parte ou outra do conflito podem fazer por conta própria sem a necessidade de que a outra parte esteja de acordo. Como regra geral se define que nenhuma das partes deverá aceitar algo que seja pior para ela que seu “MAAN” (Melhor Alternativa em um Acordo Negociado). Se por fora do acordo existe uma solução do conflito que no final seja mais benéfica do que o próprio acordo pode oferecer, então a negociação perde o sentido.

#### **Interesses**

Este é o termo utilizado para descrever o que realmente buscam as partes (“a casca e a polpa”); aqui se encontram as necessidades, inquietações, desejos, esperanças e temores. O acordo sempre será melhor na medida em que satisfaça os interesses das duas partes, pelo menos em níveis que possam ser escritos assim: “o nosso”, bem; “o deles”, de maneira aceitável; e o “dos outros”, de maneira tolerável.

## **Opções**

Este termo identifica toda a gama de possibilidades que as partes têm para chegar a um acordo. Refere-se às opções que estão sobre a mesa de negociação, ou as que poderiam ser apresentadas. No caso das duas irmãs que brigavam pela laranja, as opções poderiam ser: que uma ficasse com a laranja inteira, que cortem a laranja pela metade, que uma fique com a casca para usar no forno e que a outra fique com a polpa, etc. No geral um acordo será mais benéfico se incorpora a melhor das opções. Temos o melhor acordo quando não é possível melhorar sem prejudicar uma das partes.

## **Legitimidade**

Um acordo será sempre melhor e duradouro na medida em que cada parte o considere justo. Uma referência externa, um critério ou princípio que vá além da simples vontade de qualquer das partes, determinará em grande medida o grau de justiça do acordo. Entre as normas externas de legitimidade estão as leis e os regulamentos, os padrões, a prática habitual, o algum outro princípio de aceitação geral tal como a reciprocidade ou os precedentes.

## **Compromissos**

Os compromissos são as definições verbais ou escritas que especificam o que cada uma das partes fará ou deixará de fazer. Os compromissos podem ser definidos durante o curso de uma negociação ou podem ser incorporados ao acordo que se chegou ao fim da negociação.

Em geral, um acordo será melhor na medida em que as promessas que tenham sido feitas sejam planejadas e descritas adequadamente, de maneira que resultem práticas, duráveis, facilmente compreensíveis por quem deve cumpri-las e, se necessário, suscetíveis de verificação. Trata-se de manter o caráter realista e funcional dos compromissos assumidos.

## **Comunicação**

A negociação eficaz requer uma efetiva comunicação bilateral, somente desta forma estaremos em condições de obter um resultado melhor, sem perda de tempo ou esforço. A comunicação é a arte e a ciência de escutar e falar efetivamente. Se isto é alcançado, os mal-entendidos são evitados e as negociações se tornam mais fáceis, rápidas e simples.

## **Relacionamento**

Uma negociação terá produzido um melhor resultado sempre que as partes melhorarem sua capacidade para trabalhar em conjunto. As negociações mais importantes são feitas com as pessoas ou as instituições com as quais já se tenha negociado antes ou que se negociará no futuro. Entre os elementos de uma relação, a capacidade de resolver bem as diferenças é crucial. Em geral podemos afirmar que uma boa relação de trabalho permite as partes gerenciar adequadamente suas diferenças.

**Equipe de desenvolvimento**

Lola Maringoni  
Marcos Clayton Pessoa  
Marcos Ramacciato  
Milena Budant  
Simoni Santana

**Diagramação**

Raphael Luis K.

