

## Plano de Formação Específico (Tutor)

O Plano de Formação Específico consiste num plano de formação pessoal desenhado para assegurar ao Candidato a Dirigente o domínio das competências, constantes de um perfil pré-determinado, associadas e necessárias ao exercício da função de Dirigente.

### Objetivos Educativos Finais

A Matriz de Competências constitui o instrumento de referência onde se encontram definidos perfis, seja o de Dirigente do Corpo Nacional de Escutas seja o associado aos mais diversos cargos e funções, em termos das competências (relacionais, comunicacionais, organizativas, entre outras) inerentes e necessárias a cada situação.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL	NÍVEL	DESCRIÇÃO
1. AUTOCRÍTICA (Consigno avaliar-me em termos de conhecimentos, competências e atitudes)	1	Consigno avaliar o meu perfil e descrever os meus pontos fortes e pontos fracos, de uma maneira geral.
	2	Consigno avaliar o meu perfil ao <b>nível dos conhecimentos, competências e atitudes</b> e identificar os meus pontos fortes e pontos fracos.
	3	Consigno avaliar o meu perfil ao nível dos conhecimentos, competências e atitudes e identificar, <b>para cada uma das dimensões da minha vida</b> , os meus pontos fortes e pontos fracos.
	4	Consigno avaliar o meu perfil ao nível dos conhecimentos, competências e atitudes e identificar, para cada uma das dimensões da minha vida, os meus pontos fortes e pontos fracos, <b>comparando-os com o perfil ideal para cada situação</b> .
2. APERFEIÇOAMENTO (Procuo superar as minhas lacunas de conhecimentos ou capacidades nas mais diversas áreas)	1	Sou capaz de reconhecer pontos fracos, em geral, no meu perfil embora raramente consiga trabalhar na melhoria dos meus pontos fracos.
	2	Sou capaz de reconhecer pontos fracos do meu perfil, <b>em diversas dimensões da minha vida</b> , e consigo criar <b>uma estratégia</b> para melhorar aquelas que me são fundamentais.
	3	Sou capaz de reconhecer pontos fracos do meu perfil, ao <b>nível dos conhecimentos</b> , competências e atitudes, em cada uma das diversas dimensões da minha vida, e consigo criar <b>um plano detalhado</b> para melhorar aquelas que me são fundamentais em cada uma das áreas.
	4	Sou capaz de reconhecer pontos fracos do meu perfil, ao nível dos conhecimentos, competências e atitudes, em cada uma das diversas dimensões da minha vida, e consigo criar um plano detalhado para melhorar aquelas que me são fundamentais em cada uma das áreas, <b>sendo capaz de realizar, avaliar e reformular o plano sempre que necessário</b> .
3. ABERTURA (Tenho capacidade de lidar e dialogar com o diferente)	1	Respeito quem pensa diferente de mim e procuro não criar situações de conflito.
	2	Respeito quem pensa diferente de mim e <b>procuro compreender a razão da diferença, aceitando e respeitando todos</b> , procurando não criar situações de conflito.
	3	Respeito quem pensa diferente de mim e procuro compreender a razão da diferença, aceitando e respeitando todos, <b>procurando criar um diálogo construtivo entre as diferenças</b> .
	4	Respeito quem pensa diferente de mim e procuro compreender e aceitar a razão da diferença, aceitando e respeitando todos, procurando criar um diálogo construtivo entre as diferenças e <b>pontes entre as diversas formas de pensar</b> , num ambiente saudável.

4. INICIATIVA (Sou proactivo perante os desafios, sendo capaz de assumir riscos controlados)	1	Consigo tomar a iniciativa se me incentivarem para tal, embora com precaução e controlando todos os riscos.
	2	Consigo tomar a iniciativa, <b>quase sempre incentivado por terceiros, assumindo alguns riscos</b> e procurando fazer mais do que inicialmente previsto.
	3	<b>Tomo muitas vezes a iniciativa na realização de ações e projetos</b> , motivando outros a acompanharem-me, criando desafios e assumindo riscos, procurando realizar com sucesso os objetivos.
	4	Tomo sempre iniciativa na realização de ações e projetos, motivando outros a acompanharem-me, <b>criando equipas e desafios e assumindo riscos, procurando realizar com sucesso os objetivos do projeto, da equipa</b> e as ambições pessoais dos elementos da equipa.
5. INOVAÇÃO (Procuro soluções novas, mesmo no quadro de rotinas necessárias)	1	Procuro soluções diferentes para os problemas e desafios com que me deparo, mas não sem antes tentar a solução a que estou habituado e apenas nas dimensões da minha vida em que sou pressionado para tal.
	2	Tento descobrir soluções novas para os problemas e desafios com que me deparo, <b>tornando-as mais eficazes</b> , nas várias dimensões da minha vida.
	3	Gosto de encontrar novas formas de resolver problemas e desafios, <b>procurando sempre encontrar uma maneira melhor e mais eficaz de resolver as questões</b> , em cada uma das dimensões da minha vida.
	4	Tenho por prática encontrar novas formas de resolver problemas e desafios, procurando sempre encontrar uma maneira melhor e mais eficaz de resolver as questões, em cada uma das dimensões da minha vida e <b>tento incutir esta cultura a todos os que trabalham comigo</b> .
6. FLEXIBILIDADE (Sei lidar com situações imprevistas)	1	Tento resolver situações imprevistas da melhor maneira possível, embora me sinta normalmente bastante desconfortável com elas.
	2	Assumo que os imprevistos devem ser geridos com calma e sou capaz de salvaguardar o ambiente em que me encontro na resolução do imprevisto. Procuró <b>resolvê-lo com celeridade, tentando perceber qual a melhor solução</b> .
	3	Assumo os imprevistos e <b>procuro geri-los com naturalidade, com base no diálogo, na procura efetiva de soluções, evitando conflitos</b> e procurando perceber as razões que levaram ao imprevisto.
	4	Assumo os imprevistos e procuró geri-los com naturalidade, com base no diálogo e na procura efetiva de soluções <b>que salvaguardem com qualidade os objetivos previstos</b> , evitando conflitos, procurando perceber as razões que levaram ao imprevisto e a melhor forma de o evitar de novo.
7. ADAPTABILIDADE (Consigo aceitar e viver num ambiente em mudança)	1	Realizo apenas aquilo com que me sinto confortável e nas condições que considero necessárias, saindo desta zona apenas em situações excecionais e se forçado a tal.
	2	<b>Aceito a mudança e sou capaz de sair da minha zona de conforto para aprender novas formas de realizar os mesmos processos</b> , mesmo quando ainda não estão reunidas as condições ideais.
	3	<b>Assumo a mudança como um elemento positivo e atuo de forma proactiva na minha capacidade de adaptação</b> a novos ambientes, novas realidades e novas abordagens.
	4	Assumo a mudança como um elemento positivo e atuo de forma proactiva na minha capacidade de adaptação a novos ambientes, novas realidades e novas abordagens <b>procurando contribuir ativamente e influenciar os outros para esta atitude</b> .

GESTÃO	NÍVEL	DESCRIÇÃO
8. RESOLUÇÃO (Contribuo positivamente para a resolução de problemas e o encontro de soluções)	1	Procuo apenas uma abordagem para cada problema e fico confuso se existirem diversas soluções para o mesmo problema, escolhendo a mais fácil.
	2	<b>Procuo perceber diversas soluções para o mesmo problema</b> , contribuindo para encontrar a melhor solução para cada problema.
	3	Tento descobrir tantas soluções quanto possível para o problema, <b>analisando vantagens e desvantagens de cada uma</b> e procurando escolher a que melhor responde aos objetivos.
	4	Tento descobrir tantas soluções quanto possível para o problema, analisando vantagens e desvantagens de cada uma e <b>percebendo se alguma serve ou, não servindo, procuro criar uma nova solução que responda aos objetivos.</b>
9. LIDERANÇA (JOVENS) (Sei exercer a minha liderança perante os jovens que me estão confiados)	1	Dou aos jovens diretrizes claras sobre como atuar.
	2	<b>Delego nos jovens responsabilidades e tarefas</b> decorrentes do projeto nos quais estão envolvidos.
	3	<b>Estimulo os jovens a assumirem as responsabilidades e tarefas</b> de acordo com as suas competências individuais, motivações e circunstâncias.
	4	<b>Inspiro os jovens a fazerem opções sobre as responsabilidades, tarefas e condução do projeto</b> de acordo com os objetivos do mesmo.
10. LIDERANÇA (ADULTOS) (Sei aceitar e exercer a liderança no quadro da minha equipa de trabalho)	1	Dou diretrizes claras para tarefas específicas de nível operacional.
	2	<b>Consigo delegar responsabilidades, autoridade e tarefas</b> com base num plano tendo em conta as diferenças entre as pessoas.
	3	<b>Estimulo os membros da minha equipa de trabalho para o desempenho das suas funções</b> tendo em conta as suas competências individuais, motivações e circunstâncias.
	4	<b>Encorajo e inspiro os outros membros através da comunicação da visão/estratégia/prioridades</b> , gerindo o pensamento e tendo por base o nosso grupo-alvo.
11. DECISÃO (Sei tomar decisões no ambiente participativo)	1	Sou capaz de tomar decisões em tempo útil relativamente aos assuntos em que sou diretamente afetado.
	2	Sou capaz de tomar decisões em tempo útil, <b>tendo em conta um conjunto limitado de informação e relativamente a mim e a um pequeno grupo de pessoas.</b>
	3	Sou capaz de tomar decisões fundamentadas, em tempo útil, <b>ponderando todos os cenários</b> e procurando toda a informação disponível, <b>relativamente a um departamento, um projeto ou um grupo de pessoas</b> , e com impactos fortes.
	4	Sou capaz de tomar decisões fundamentadas, em tempo útil, ponderando todos os cenários e procurando toda a informação disponível, <b>relativamente a um grande numero de pessoas, uma grande organização e/ou um grande projeto</b> , com potenciais impactos decisivos.
12. ENFOQUE (Contribuo positivamente para a concentração no essencial)	1	Foco-me no objetivo em que estou a trabalhar e concluir a tarefa em que estou envolvido, embora muitas vezes me seja difícil.
	2	Foco-me no objetivo em que estou a trabalhar e concluo a tarefa em que estou envolvido <b>gastando o menor tempo e recursos possíveis.</b>
	3	Foco-me no objetivo em que estou a trabalhar, <b>dividindo-o em tarefas e subtarefas, cumprindo o tempo e o plano estabelecido.</b>
	4	Foco-me no objetivo em que estou a trabalhar, dividindo-o em tarefas e subtarefas, cumprindo o tempo e o plano estabelecido e <b>conjugando-o com outros planos, tarefas e subtarefas, otimizando a gestão do projeto e dos recursos.</b>

ORGANIZAÇÃO	NÍVEL	DESCRIÇÃO
<p>13. ANÁLISE (Consigno analisar uma situação identificando as suas componentes, desafios, potencialidades, etc.)</p>	1	Sou capaz de analisar uma situação, interpretando e diferenciando entre dados de diferentes naturezas e criando soluções simples com base nestas.
	2	Sou capaz de analisar uma situação, interpretando e diferenciando entre dados de diferentes naturezas, <b>construindo esquemas mentais de coerência e inter-relação, criando padrões lógicos de análise e extraindo conclusões, desafios, riscos e potencialidades.</b>
	3	Sou capaz de analisar uma situação, interpretando e diferenciando entre dados de diferentes naturezas, construindo esquemas mentais de coerência e inter-relação, criando padrões lógicos de análise e extraindo conclusões, desafios, riscos e potencialidades. Sou ainda capaz de fazer uma <b>comparação entre o analisado e o desejado, potenciando resultados e anulando riscos.</b>
	4	Sou capaz de analisar uma situação, interpretando e diferenciando entre dados de diferentes naturezas, construindo esquemas mentais de coerência e inter-relação, criando padrões lógicos de análise e extraindo conclusões, desafios, riscos e potencialidades. Sou ainda capaz de fazer uma comparação entre o analisado e o desejado, potenciando resultados e anulando riscos, <b>revendo cenários para o impacto e comunicando por forma a atingir a visibilidade esperada.</b>
<p>14. PLANEAMENTO E DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS (Sei identificar e traçar objetivos, desenvolvendo-os e traduzindo-os em ações concretas, identificando as diversas fases e os recursos necessários)</p>	1	Sou capaz de definir objetivos envolvidos em planos de trabalho mais abrangentes e coerentes com estes, realizando as tarefas que a concretização destes implicam.
	2	<b>Sou capaz de traçar planos de trabalho e definir objetivos</b> com base nesses planos e levando-os à prática, num constante processo de realização - avaliação - melhoria.
	3	<b>Sou capaz de analisar situações</b> e traçar planos de trabalho, <b>definindo objetivos estratégicos e operacionais, de acordo com a meta a alcançar e operacionalizando-os em fases, recursos afetados e resultados esperados, de acordo com o plano e realizando-os num constante processo de realização - avaliação - melhoria.</b>
	4	<b>Sou capaz de analisar situações</b> e traçar planos de trabalho, <b>definindo objetivos estratégicos e operacionais, de acordo com a meta a alcançar e operacionalizando-os em fases, recursos afetados e resultados esperados, de acordo com o plano e realizando-os num constante processo de realização - avaliação - melhoria. Consigo ainda comunicá-los e controlar a sua execução de forma eficaz.</b>
<p>15. CONCRETIZAÇÃO (Consigno materializar um plano de ação, com base nos recursos disponíveis)</p>	1	Consigno compreender um plano de ação para um pequeno grupo de pessoas, com objetivos simples e concretizar o solicitado com base nos recursos disponibilizados.
	2	Consigno <b>compreender um plano de ação para uma pequena organização</b> (menos de 50 pessoas), com metas e objetivos, planos de ação, orçamentos e recursos alocados, e concretizar o solicitado com base na informação disponível.
	3	Consigno <b>compreender um plano de ação para uma organização, projeto ou equipa de média dimensão</b> (mais de 50 pessoas) com metas e objetivos, planos de ação, orçamentos e recursos alocados, e concretizar o solicitado com base na informação disponível. Sou capaz de <b>criar esquemas de controlo e gestão de riscos e avaliação recorrente da ação.</b>
	4	Consigno <b>compreender um plano de ação para uma organização, projeto ou equipa de média/grande dimensão</b> (mais de 80 pessoas), com metas e objetivos, planos de ação, orçamentos e recursos alocados, e concretizar o solicitado com base na informação disponível. Sou capaz de criar esquemas de controlo e gestão de execução e riscos e avaliação recorrente da ação, <b>gerir e motivar equipas e reportar informação.</b>



INTERAÇÃO PESSOAL	NÍVEL	DESCRIÇÃO
<b>16. DIÁLOGO</b> (Consigno manter uma atitude equilibrada de escuta e participação, própria de uma relação de diálogo)	1	Consigno escutar opiniões diferentes da minha e dar a minha opinião nos diferentes ambientes com que me relaciono.
	2	Consigno escutar opiniões diferentes da minha e dar a minha opinião nos diferentes ambientes com que me relaciono, <b>justificando as minhas opções e contribuindo para a riqueza da discussão, respeitando todos os intervenientes.</b>
	3	Consigno escutar opiniões diferentes da minha e tentar perceber as suas razões, e dar a minha opinião nos diferentes ambientes com que me relaciono, justificando as minhas opções e <b>contribuindo para a riqueza da discussão, respeitando todos os intervenientes e procurando soluções de consenso.</b>
	4	Consigno escutar opiniões diferentes da minha e tentar perceber as suas razões, e dar a minha opinião nos diferentes ambientes com que me relaciono, justificando as minhas opções e contribuindo para a riqueza da discussão, respeitando todos os intervenientes e procurando soluções de consenso. Sou ainda <b>capaz de moderar discussões com diferentes intervenientes e opiniões, salvaguardando as relações entre as partes, o respeito e os objetivos a atingir.</b>
<b>17. EQUIPA</b> (Sei integrar uma equipa, com as suas diferenças, liderança e divisão funcional, contribuindo positivamente para o seu fim comum)	1	Consigno trabalhar em pequenas equipas, respeitando a liderança e os diferentes ritmos e visões, focando-me essencialmente nas minhas tarefas e na concretização dos meus objetivos pessoais.
	2	Consigno trabalhar em <b>equipas pequenas/médias</b> , conhecendo a sua finalidade, respeitando a liderança e os diferentes ritmos e visões, <b>tendo presente a minha responsabilidade pessoal na equipa</b> mas trabalhando para a <b>concretização dos objetivos da equipa, numa estratégia de crescimento comum, eficiência e capacidade de concretização.</b>
	3	Consigno trabalhar em equipa, conhecendo a sua finalidade, respeitando a liderança e os diferentes ritmos e visões, tendo presente a minha responsabilidade pessoal na equipa, assumindo responsabilidades pelos resultados e metas da equipa e do seu <b>impacto no sucesso do projeto e da organização, independentemente do tamanho da equipa.</b>
	4	Consigno trabalhar em equipa, conhecendo a sua finalidade, respeitando a liderança e os diferentes ritmos e visões, tendo presente a minha responsabilidade pessoal na equipa, assumindo responsabilidades pelos resultados e metas da equipa e do seu impacto no sucesso do projeto e da organização, independentemente do tamanho da equipa e <b>trabalhando ativamente para uma boa comunicação interna e externa, tomando a iniciativa e contribuindo com rigor, disciplina e criatividade para o sucesso da equipa.</b>
<b>18. EMPODERAMENTO (JOVENS)</b> (Relaciono-me com os jovens que estão confiados procurando promover a sua capacitação e autonomia pessoais)	1	Apoio os jovens com quem trabalho no seu processo de desenvolvimento pessoal, capacitação e autonomia oferecendo oportunidades educativas e momentos de crescimento e educando através do exemplo.
	2	<b>Promovo, nos jovens com quem trabalho, o interesse pelo desenvolvimento de conhecimentos, competências e atitudes</b> , para que potenciem o seu processo de desenvolvimento pessoal, capacitação e autonomia através do escutismo.
	3	<b>Crio condições para que os jovens com quem trabalho, através do método escutista, adquiram, desenvolvam e treinem</b> conhecimentos, competências e atitudes, com vista ao enriquecimento do seu processo de desenvolvimento pessoal, capacitação e autonomia, à luz da missão do Escutismo.
	4	Crio condições, <b>oportunidades educativas e promovo um acompanhamento pessoal para que os jovens com quem trabalho</b> , através do método escutista, adquiram, desenvolvam e treinem conhecimentos, competências e atitudes, com vista ao enriquecimento do seu processo de desenvolvimento pessoal, capacitação e autonomia, à luz da missão do Escutismo.



19. MENTORIZAÇÃO (ADULTOS) (Relaciono-me com os adultos, procurando promover o seu desenvolvimento pessoal)	1	Conseguo relacionar-me, comunicar eficazmente e apoiar pessoas e pequenas equipas no desenvolvimento de uma visão comum e na colaboração quotidiana.
	2	Conseguo relacionar-me, comunicar eficazmente e apoiar pessoas e equipas no desenvolvimento de uma visão comum e na colaboração quotidiana, <b>salvaguardando a concretização dos objetivos, o crescimento pessoal e a aquisição de conhecimentos e competências por parte de cada um dos indivíduos.</b>
	3	<b>Conseguo gerir equipas, criando planos de acompanhamento pessoal e condições de crescimento pessoal de todos os seus elementos em particular e da equipa no seu conjunto</b> , sem descurar o desenvolvimento de uma visão comum e a colaboração quotidiana, salvaguardando a concretização dos objetivos.
	4	<b>Conseguo coordenar e gerir equipas e gestores de equipas</b> , criando planos de acompanhamento pessoal e condições de crescimento pessoal de todos os seus elementos em particular e da equipa no seu conjunto, sem descurar o desenvolvimento de uma visão comum e a colaboração quotidiana, salvaguardando a concretização dos objetivos, <b>otimizando o crescimento pessoal, a motivação e o bem-estar e promovendo a colaboração.</b>
20. ARGUMENTAÇÃO (Procuro defender as minhas ideias e influenciar as dos outros com base na argumentação)	1	Aceito as opiniões dos outros e que estes estejam contra as minhas, preferindo não entrar em discussão do que defender as minhas ideias, sobretudo se estiver em grupo.
	2	Aceito as opiniões dos outros e que estes estejam contra as minhas, mas <b>bato-me pelas minhas ideias mesmo quando para isso há confronto de ideias e debate de posições distintas e apenas se sentir que o outro tem razão.</b>
	3	<b>Sou capaz de argumentar</b> por forma a convencer uma pessoa ou um pequeno grupo de pessoas da minha posição e das minhas ideias, mostrando a razão pela qual penso assim, <b>as vantagens desta visão e levando-os a aderir parcialmente à minha posição.</b>
	4	Sou capaz de argumentar por forma a convencer uma pessoa ou grupos (pequenos ou grandes) de pessoas da minha posição e das minhas ideias, mostrando a razão pela qual penso assim, as vantagens desta visão e <b>levando-os a aceitar e aderir total ou parcialmente à minha posição.</b>
<b>SENTIDO INSTITUCIONAL</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
21. IDENTIFICAÇÃO (Identifico-me com, testemunho e dissemino os valores essenciais do movimento e da associação) [Os valores do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas (Lei, Promessa e Princípios)]	1	Conheço, concordo e partilho os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, nomeadamente nas atividades escutistas.
	2	Conheço, partilho e <b>testemunho em todas as dimensões da minha vida</b> , os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas.
	3	Conheço, partilho e testemunho em todas as dimensões da minha vida, os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, e <b>crio oportunidades educativas para que os Escuteiros também o façam.</b>
	4	Conheço, partilho e testemunho em todas as dimensões da minha vida, os valores essenciais do movimento escutista e do Corpo Nacional de Escutas, e <b>crio oportunidades educativas para que os Escuteiros também o façam, promovendo-os e sendo exemplo deles dentro e fora da associação.</b>

22. CONSCIÊNCIA (Apercebo-me e compreendo o meu posicionamento no quadro organizacional da associação, bem como o que daí deriva) [Quadro organizacional da associação e meus direitos e deveres]	1	Sei enumerar os pressupostos da minha adesão voluntária no quadro organizacional da associação.
	2	<b>Atuo de acordo com o compromisso assumido</b> aquando da minha adesão voluntária no quadro organizacional da associação.
	3	<b>Valorizo o compromisso assumido</b> aquando da minha adesão voluntária e compreendo o meu posicionamento na estrutura organizacional da associação.
	4	<b>Sou capaz de avaliar e explicar o meu posicionamento no quadro organizacional da associação, dando testemunho do compromisso assumido.</b>
23. SENTIDO (CORPO) (Reconheço a dimensão múltipla e fraternal da associação)	1	Identifico os níveis e as dimensões da associação. (ex. níveis local, regional, nacional; dimensões educativa, espiritual, etc.)
	2	<b>Ajo e organizo as minhas ações de acordo com o nível a que pertencimento/exerço</b> a minha ação tendo em conta as dimensões da associação.
	3	<b>Contribuo para o desenvolvimento do sentido de pertença em mim e nos outros.</b>
	4	<b>Promovo ações e enfatizo junto de outros</b> o sentido de pertença à associação tendo em conta a sua dimensão múltipla.
24. SENTIDO (MISSÃO) (Focalizo os meus esforços e ações segundo a missão da associação)	1	Identifico os pressupostos da missão do movimento escutista e estabeleço a relação entre esta e a missão da associação.
	2	<b>Organizo as ações de acordo com os pressupostos da missão da associação.</b>
	3	<b>Os esforços</b> e as ações que <b>empreendo</b> têm na sua génese a missão da associação.
	4	Sou capaz de <b>explicar e interpretar</b> os meus esforços e ações à luz da missão da associação.
<b>COMUNICAÇÃO</b>		
25. ORALIDADE (JOVENS) (Sei comunicar - escutar e falar - com jovens, nos seus diversos contextos)	1	Sou capaz de compreender e transmitir uma mensagem a crianças e jovens por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo em situações do quotidiano.
	2	Sou capaz de compreender e transmitir uma mensagem a crianças e jovens por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, em situações do quotidiano <b>como em situações de maior stress ou em ambientes adversos.</b>
	3	Consigo criar condições para o diálogo entre jovens e intergeracional, compreendendo e transmitindo uma mensagem a crianças e jovens por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, em todas as situações, e <b>ajudando os jovens a crescer dentro do respeito pela diferença de opinião, da diversidade e da diferença.</b>
	4	Consigo criar condições para o diálogo entre jovens e intergeracional, compreendendo e transmitindo uma mensagem a crianças e jovens por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, em todas as situações, e retirando ajudando os jovens a crescer <b>dentro do quadro de valores do CNE.</b>
26. ORALIDADE (ADULTOS) (Sei comunicar - escutar e falar - com os meus pares, nos seus diversos contextos)	1	Sou capaz de compreender e transmitir uma mensagem aos meus pares por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e eficaz em situações do quotidiano.
	2	Sou capaz de compreender e transmitir uma mensagem aos meus pares e <b>em equipa</b> por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, <b>em situações do quotidiano como em situações de maior stress ou em ambientes adversos.</b>





	3	Conseguo criar condições para o diálogo entre pares e entre equipas, compreendendo e transmitindo as mensagens por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, em todas as situações, e <b>ajudando os intervenientes a crescer dentro do respeito pela diferença de opinião, da diversidade e da diferença.</b>
	4	Conseguo criar condições para o diálogo entre pares e equipas compreendendo e transmitindo uma mensagens a todos os intervenientes, por forma a sermos capazes de um diálogo construtivo e educativo, em todas as situações, <b>ajudando os adultos a crescer dentro do quadro de valores do CNE e ser exemplo deste.</b>
27. REPRESENTAÇÃO (Sou capaz de representar a associação perante terceiros, nos seus diversos contextos)	1	Conheço a associação que represento e consigo avaliar se sou capaz de transmitir, com precisão, uma mensagem que demonstre o que a associação é, quais os valores que representa e qual a sua missão, fazendo-o apenas se sentir essa capacidade.
	2	Conheço a associação que represento e consigo avaliar se sou capaz de transmitir, com precisão, uma mensagem que demonstre o que a associação é, quais os valores que representa e qual a sua missão, fazendo-o apenas se sentir essa capacidade e <b>se estiver dentro do meu quadro de competências, ou procurando alguém que o faça melhor que eu, dentro da divisão hierárquica e territorial da associação.</b>
	3	Conheço a associação que represento e consigo avaliar se sou capaz de transmitir, com precisão, uma mensagem que demonstre o que a associação é, quais os valores que representa e qual a sua missão, fazendo-o apenas se sentir essa capacidade e se estiver dentro do meu quadro de competências, ou procurando alguém que o faça melhor que eu, dentro da divisão hierárquica e territorial da associação. <b>Transmito com rigor e profissionalismo todas as informações relativas ao CNE e ao movimento escutista, respeitando os regulamentos internos e a legislação aplicável</b>
	4	Conheço a associação que represento e consigo avaliar se sou capaz de transmitir, com precisão, uma mensagem que demonstre o que a associação é, quais os valores que representa e qual a sua missão, fazendo-o apenas se sentir essa capacidade e se estiver dentro do meu quadro de competências, ou procurando alguém que o faça melhor que eu, dentro da divisão hierárquica e territorial da associação. Transmito com rigor e profissionalismo todas as informações relativas ao CNE e ao movimento escutista, respeitando os regulamentos internos e a legislação aplicável e <b>zelando para que o mesmo seja feito em todas as esferas da minha influência e responsabilidade.</b>
28. ESCRITA (Conseguo expressar por escrito, de forma clara e sucinta, as minhas ideias e mensagens)	1	Sou capaz de escrever uma mensagem simples e sucinta independentemente do estilo e do público-alvo da mensagem, adulto ou criança/jovem, formal ou informal.
	2	Sou capaz de escrever uma mensagem ou <b>um dossier de informação, de acordo com um conjunto de objetivos pré definido</b> , independentemente do estilo e do público-alvo da mensagem, adulto ou criança/jovem, formal ou informal.
	3	Sou capaz de expressar por escrito uma ideia, um projeto ou uma visão, vertendo-a num dossier de informação, de acordo com um conjunto de objetivos pré definido, <b>de acordo com o público-alvo da mensagem</b> (jovens, órgãos de comunicação social, parceiros institucionais e outros...).
	4	Sou capaz de expressar por escrito uma ideia, um projeto ou uma visão, vertendo-a num dossier de informação, de acordo com um conjunto de objetivos pré definido, de acordo com o público-alvo da mensagem (jovens, órgãos de comunicação social, parceiros institucionais e outros...) <b>e respeitando as normas nacionais e internacionais, no caso de documentação oficial.</b>



## Perfil de Dirigente

O Perfil de Dirigente do Corpo Nacional de Escutas corresponde ao seguinte.

<b>DESENVOLVIMENTO PESSOAL</b>	<b>NÍVEL</b>
1. Autocrítica	<b>3</b>
2. Aperfeiçoamento	<b>3</b>
3. Abertura	<b>3</b>
4. Iniciativa	<b>2</b>
5. Inovação	<b>1</b>
6. Flexibilidade	<b>2</b>
7. Adaptabilidade	<b>2</b>
<b>GESTÃO</b>	<b>NÍVEL</b>
8. Resolução	<b>2</b>
9. Liderança (Jovens)	<b>3</b>
10. Liderança (Adultos)	<b>1</b>
11. Decisão	<b>2</b>
12. Enfoque	<b>1</b>
<b>ORGANIZAÇÃO</b>	<b>NÍVEL</b>
13. Análise	<b>1</b>
14. Planeamento e Definição de Objetivos	<b>1</b>
15. Concretização	<b>1</b>
<b>INTERAÇÃO PESSOAL</b>	<b>NÍVEL</b>
16. Diálogo	<b>2</b>
17. Equipa	<b>2</b>
18. Empoderamento (Jovens)	<b>1</b>
19. Mentorização (Adultos)	<b>1</b>
20. Argumentação	<b>2</b>
<b>SENTIDO INSTITUCIONAL</b>	<b>NÍVEL</b>
21. Identificação	<b>2</b>
22. Consciência	<b>3</b>
23. Sentido (Corpo)	<b>2</b>
24. Sentido (Missão)	<b>1</b>
<b>COMUNICAÇÃO</b>	<b>NÍVEL</b>
25. Oralidade (Jovens)	<b>2</b>
26. Oralidade (Adultos)	<b>2</b>
27. Representação	<b>1</b>
28. Escrita	<b>1</b>

## Diagnóstico

O Perfil de Dirigente do Corpo Nacional de Escutas corresponde ao seguinte.

O Plano de Formação Específico decorre de um diagnóstico de competências prévio e realizado com base no perfil, constante da Matriz de Competências, associado ao estatuto de Dirigente do Corpo Nacional de Escutas.

Este diagnóstico é realizado pelo Candidato a Dirigente com a colaboração do seu Tutor.

Assim, para cada uma das competências, o Candidato a Dirigente deve - em face da sua autoavaliação - assinalar em que medida a detém, numa escala de 0 (-) a 4 (+). O nível zero considera-se quando o elemento não cumpre sequer o nível 1. Caso tenha alguma dúvida, deverá colocá-la ao seu Tutor.



<b>DESENVOLVIMENTO PESSOAL</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
1. Autocrítica					
2. Aperfeiçoamento					
3. Abertura					
4. Iniciativa					
5. Inovação					
6. Flexibilidade					
7. Adaptabilidade					

<b>GESTÃO</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
8. Resolução					
9. Liderança (Jovens)					
10. Liderança (Adultos)					
11. Decisão					
12. Enfoque					

<b>GESTÃO</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
13. Análise					
14. Planeamento e Definição de Objetivos					
15. Concretização					

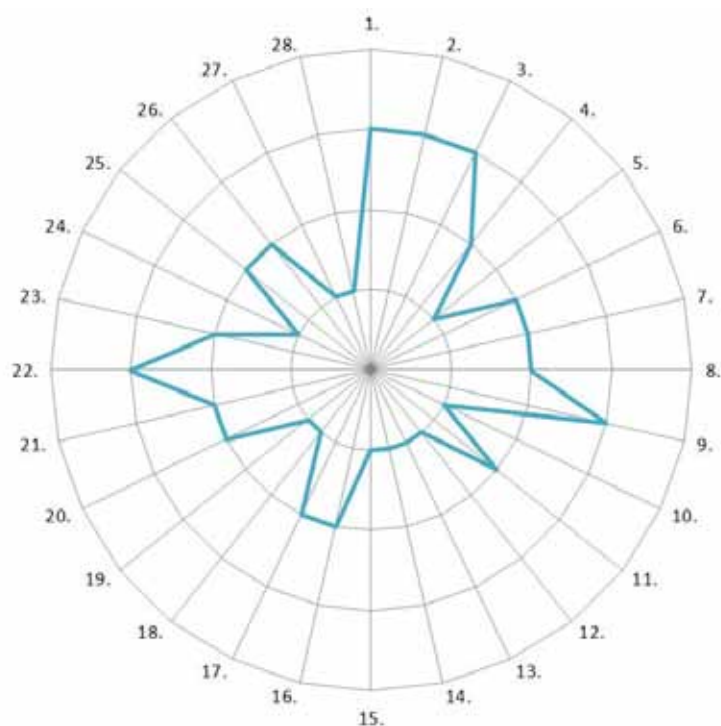
<b>INTERAÇÃO PESSOAL</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
16. Diálogo					
17. Equipa					
18. Empoderamento (Jovens)					
19. Mentorização (Adultos)					
20. Argumentação					

<b>SENTIDO INSTITUCIONAL</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
21. Identificação					
22. Consciência					
23. Sentido (Corpo)					
24. Sentido (Missão)					

<b>COMUNICAÇÃO</b>	<b>1 (-)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5 (+)</b>
25. Oralidade (Jovens)					
26. Oralidade (Adultos)					
27. Representação					
28. Escrita					



O gráfico abaixo, no qual devem ser inscritos os valores correspondentes ao Candidato a Dirigente, permite visualizar o perfil de competências deste e compará-lo com o perfil mínimo exigido a um Dirigente do Corpo Nacional de Escutas.



Nota: 0 (-) no centro / 4 (+) na periferia.

### Formulação do Plano

A formulação do Plano de Formação Específico baseia-se no estabelecimento, em face das competências não detidas, pelo menos no nível mínimo exigido a um Dirigente do Corpo Nacional de Escutas, de metas concretas (correspondentes ao nível crítico de cada competência) e a forma de as atingir, designadamente através da frequência de oportunidades formativas formais, da formação através do exercício de funções ou responsabilidades específicas, ou outras formas que se mostrem adequadas e exequíveis, bem como prazos.

A formulação do Plano de Formação Específico é realizada pelo Candidato a Dirigente com a colaboração do seu Tutor.

Assim, o Candidato a Dirigente deve começar por destacar as competências cuja pontuação se encontra abaixo da definida para o perfil do Dirigente do CNE; caso não as possua, pode escolher algumas em que se sinta menos confortável.

**TABELA PLANO**

OBJETIVOS	META(S)	INICIATIVAS

*(aumentar se necessário)*

### Monitorização

Regularmente, e com a ajuda do Tutor, o Candidato a Dirigente deve rever o seu Plano de Formação Específico e ir avaliando a respetiva monitorização, até que as competências sejam detidas ao nível prescrito.

**TABELA PLANO**

OBJETIVOS	META(S)	INICIATIVAS

*(aumentar se necessário)*

### Avaliação

Paralelamente à monitorização realizada com o Candidato a Dirigente, o Tutor avalia a evolução de cada objetivo em termos de conhecimentos, competências e atitudes, confrontando o candidato com a sua análise.

Ao longo do Estágio, caso detete situações de outras competências fracamente detidas pelo Candidato a Dirigente ou onde, por exemplo, aquele embora as revele deter expresse algum tipo de inconsistência ou contradição entre a detenção da competência e a atitude que revela no quotidiano, deve o Tutor chamar a atenção para esse facto, fundamentando-o junto do Candidato a Dirigente, e, se necessário, repescar aquela competência para ser trabalhada de forma particular.