



**ESCOTEIROS**  
DO BRASIL

# MANUAL DE ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS NO PROCESSO DE CAPTAÇÃO DE ADULTOS



**ESCOTEIROS**  
DO BRASIL

**Diretoria Executiva Nacional**

Rafael Rocha de Macedo

Cristine Ritt

Roberlei Beneduzi

Carla Neves

Celso Menezes

Márcio Albuquerque

Sérgio Marangoni

Paula Acirón

Lidia Ikuta

**Colaboração**

Equipe Nacional de Competências

**Desenvolvimento**

Angelo Ernesto | Anna Paula Galvão | Carlos Augusto Pinto Bandeira

Jarildo Ferreira de Queiroz | Lola Maringoni Guimarães

Marcos Clayton Fernandes Pessoa | Marcos Ramacciato (Gerente de Gestão de Adultos)

Rodrigo Hildebrand Robleño | Simoni Aparecida Santana

**Revisão**

Rodrigo Hildebrand Robleño

**Diagramação**

Raphael Luis K.

# ÍNDICE

<b>Apresentação</b> .....	<b>4</b>
Mas afinal, o que é entrevista por Competências? .....	5
Para que serve uma entrevista por competências? .....	5
A entrevista é uma conversa tranquila .....	5
Dicas para a formulação de perguntas .....	6
Recomendações importantes .....	6
<b>A Equipe de Captação</b> .....	<b>7</b>
Atitudes que irão ajudar sua equipe de captação a realizar uma boa entrevista .....	7
Como entrevistar pessoas com deficiência .....	9
Algumas dicas relacionadas a cada tipo de deficiência .....	9
<b>Entendendo a entrevista por Competências</b> .....	<b>11</b>
Existem dois contextos distintos .....	11
Identificando pontos de ALERTA no processo de admissão de novos voluntários .....	12
<b>Modelos de Entrevista por competências</b> .....	<b>13</b>
Como escolher o Modelo mais adequado? .....	13
<b>Identificando o melhor cargo para o adulto voluntário</b> .....	<b>15</b>
Parte 1 - Competências Essenciais .....	15
Parte 2 - Competências Específicas   Dirigente Institucional .....	18
Parte 2 - Competências Específicas   Escotista .....	20
<b>ANEXO 1 - Modelo 1   Dirigente Institucional</b> .....	<b>22</b>
<b>ANEXO 2 - Modelo 1   Escotista</b> .....	<b>24</b>
<b>ANEXO 3 - Modelo 2   Dirigente Institucional</b> .....	<b>26</b>
<b>ANEXO 4 - Modelo 2   Escotista</b> .....	<b>31</b>

## APRESENTAÇÃO

Apresentamos este **Manual de Entrevista por Competências no Processo de Captação de Adultos**, considerando as necessidades de uma Unidade Escoteira Local de tomar conhecimento da história de vida dos adultos interessados no voluntariado no Movimento Escoteiro, para além de suas capacidades e experiências, auxiliando, assim, na possibilidade de uma captação mais orientada e adequada às necessidades da Unidade Escoteira Local (UEL).

Existem vários modelos de entrevistas utilizados como ferramenta em seleção de recursos humanos, mas nem sempre apresentam resultados eficazes. O modelo focado nas competências do interessado é bastante utilizado, atualmente.

Pode-se dizer que essa forma de entrevista é uma avaliação de competências adquiridas através de aprendizados ao longo do histórico de vida do voluntário.

Nessa forma de entrevista, utilizam-se perguntas situacionais, isto é, perguntas relacionadas a ocasiões nas quais o candidato teve a necessidade de usar determinada competência, analisada anteriormente, e como se comportou nessa situação.

O entrevistado é levado a exemplificar circunstâncias nas quais fez uso da competência em questão, demonstrando sua atuação concreta e a sua capacidade de solução perante a situação-problema.

Desse modo, a entrevista passa a ter outro foco, na qual o aspecto comportamental ganha protagonismo e passa a ser essencial para a organização e avaliação desses candidatos/voluntários. De acordo com Trasatti & Costa (1999), esse modelo recebe a denominação de Entrevista com Foco em Competências.

Essa técnica é assim chamada porque se baseia na premissa de que o comportamento passado do entrevistado pode nos dar dicas sobre seu comportamento futuro e também nos direciona para qual função o candidato poderá melhor se adequar em nossa Instituição, dentro da UEL.

Os Escoteiros do Brasil já tem as suas competências definidas e publicadas em seus manuais. A existência e conhecimento dessas publicações auxiliam o recrutador no uso da entrevista comportamental com foco nessas competências.

Conhecer o Método Escoteiro, sua prática, o modelo de organização proposto pela União dos Escoteiros do Brasil e a demanda atual da UEL no que diz respeito à necessidade de captar voluntários, são condições essenciais para realizar a entrevista com questionamentos claros e objetivos.

É importante destacar que a entrevista por competências é um instrumento que auxilia os interessados a participar do Movimento Escoteiro, a perceberem qual é a melhor forma de contribuir na prática do voluntariado.

Vale, ainda, ressaltar que a captação de adultos começa pela constatação de determinada necessidade na UEL (escotistas para determinado ramo, dirigentes institucionais em diferentes áreas de atuação, ou até mesmo voluntários para atividades esporádicas, como colaboradores) e pela observação de “nichos” onde podemos realizar, mais efetivamente, a captação de adultos (como em Universidades, antigos membros do movimento escoteiro, membros oriundos do clã, pais de jovens etc.). Para mais detalhes desse processo, veja os documentos e publicações a respeito

### Mas afinal, o que é entrevista por competências?

A entrevista por competências é uma ferramenta direcionada a todos aqueles que irão realizar processos de captação e recrutamento de adultos nas Unidades Escoteiras Locais dos Escoteiros do Brasil.

Esse processo **não é obrigatório no momento de receber novos voluntários**; no entanto, caso opte pela utilização desta ferramenta, abaixo listamos algumas informações relevantes.

### Para que serve uma entrevista por competências?

A entrevista por competências tem como objetivo colaborar na identificação de características que facilitem tanto as diretorias quanto os próprios adultos que chegam à organização, apontando onde esses adultos poderão oferecer o que tem de melhor em relação a seus **conhecimentos, habilidades, atitudes e valores**, e colocando-os a serviço da educação de crianças, adolescentes e jovens na construção de um mundo melhor!

Ela também serve como referencial inicial para o momento de **tomada de decisões para o futuro**, pois pode ajudar a identificar se as primeiras impressões sobre o trabalho a ser desenvolvido têm de fato a ver com as competências apresentadas pelo voluntário.

### A entrevista é uma conversa tranquila

Sem o objetivo de tornar o processo de entrada de novos voluntários das UELs um momento complicado e burocratizado, essa entrevista de entrada é um momento no qual os responsáveis pela captação de novos adultos, apresentam um pouco mais do Movimento Escoteiro e, também, conhecem um pouco mais sobre a pessoa interessada em ingressar como voluntário.

Assim, essa conversa deve ser leve, franca e seus objetivos também devem ser claros à pessoa que está chegando. Deve-se informá-la de que este momento vai ajudar a todos a entender um pouco mais sobre em qual função ela poderá oferecer o melhor de suas capacidades; desde o princípio, é um procedimento de valorização de tudo que uma pessoa pode contribuir para a boa prática do escotismo.

Uma boa forma de iniciar essa conversa é perguntando:

- O que a pessoa já conhece do Movimento Escoteiro.
- Se possui conhecidos, filhos ou outros parentes que praticam escotismo.
- O que motiva a pessoa a realizar esse trabalho.
- Na opinião da pessoa, quais são as contribuições e interesses que ela tem ao fazer parte da UEL.



A partir daí, é também indicado que se apresente a estrutura da Unidade Escoteira Local, como funcionam as seções, a parte administrativa e um pouco do calendário das atividades. Todas essas ações vão contribuir para que a pessoa fique mais à vontade e possa também opinar onde tem interesse em trabalhar.

Contudo, é importante novamente frisar que não há um guia com um passo a passo sobre a ordem das perguntas a serem realizadas e tampouco um processo definitivo de avaliação do candidato. O responsável por conduzir esse momento tem autonomia para formular suas próprias perguntas e conduzir o diálogo pelo caminho que julgar mais agradável a todos.

A conversa deve ser realizada de maneira informal, proporcionando conforto e receptividade ao entrevistado, mas não se esquecendo da importância do momento, que vai ajudar na possível designação de função desse novo voluntário.

### **Dicas para a formulação de perguntas**

1. Faça perguntas abertas, evitando direcionar respostas e buscando observar a afinidade da pessoa com as competências específicas desejáveis.
2. Pergunte sobre as experiências anteriores em atividades similares ao escotismo e, também, sobre qualidades e talentos que a pessoa entende possuir.

### **Recomendações importantes**

- Será muito mais simples se, no primeiro encontro com o voluntário em potencial, houver alguém que conheça a pessoa e possa apresentá-la aos responsáveis da UEL.
- É importante que, durante essa conversa, seja apresentado o perfil de adultos que desejamos em nossa organização. Assim, é possível que o próprio interessado compreenda se o Movimento Escoteiro é um espaço adequado para ele praticar o voluntariado ou não.
- Deixe claro que não é necessário conhecer profundamente o Movimento Escoteiro para ser voluntário; que existem diversas oportunidades de aprendizagem que contribuem para que os adultos desenvolvam suas competências.
- De maneira agradável e leve, explique que o voluntariado no escotismo demanda dedicação e que, portanto, é necessário que ele esteja presente e indique qual a sua disponibilidade para participar.
- É importante que os adultos compreendam que a vivência das experiências educativas do Escotismo tem como centro a participação do jovem e que o adulto é um dos promotores dessas atividades.

## A EQUIPE DE CAPTAÇÃO

Reúna os voluntários para formar a sua **equipe de captação**. Defina um perfil desejado para a Unidade Escoteira Local e as estratégias de aproximação com possíveis novos voluntários.

- **A equipe:** É muito importante que os chefes de seção estejam envolvidos na composição dessa equipe, pois eles vão indicar as suas necessidades e colaborar para que sejam estabelecidas estratégias de captação. Além dos chefes de seção, voluntários que ocupem funções como dirigente institucional ou membro do Conselho de Pais, por exemplo, podem colaborar dando suporte à equipe.
- **O que esperar dessa equipe?** Os membros da equipe de captação devem ser ativos na Unidade Escoteira Local e devem ter atitudes positivas para transformar possíveis voluntários em voluntários efetivos! Pensando de maneira positiva e atuando dessa forma será mais fácil que o adulto se decida por atuar na UEL. É muito importante que a aproximação com as pessoas identificadas como voluntários em potencial seja dinâmica, atraente e, ao mesmo tempo, séria e segura. Tenha certeza de que em sua equipe de captação existam pessoas que consigam criar esse clima envolvente. Pessoas que possuam boa capacidade de comunicação são bem-vindas para esse time!
- **Habilidades de gerenciamento:** Planejamento e boas noções de administração colaboram com o trabalho de uma equipe de captação. Quando e onde é apropriado realizar a prospecção e aproximação com possíveis voluntários? A equipe de captação deve possuir membros com habilidades para o estabelecimento dessas estratégias.
- **Respostas claras e objetivas:** Os membros dessa equipe devem estar preparados para responder qualquer questão que o potencial voluntário possa ter sobre o Movimento Escoteiro ou a função que irá desempenhar.

### Atitudes que irão ajudar sua equipe de captação a realizar uma boa entrevista

Um entrevistador habilidoso, que faz os candidatos se sentirem confortáveis, obterá valiosas informações sobre os mesmos e apresentará uma imagem positiva do Movimento Escoteiro, aumentando a chance de se captar os melhores voluntários. As sugestões de atitudes abaixo poderão ajudar a transformar sua próxima entrevista em uma experiência mais positiva e produtiva para você e para o candidato.

- **Esteja preparado:** Prepare-se para a entrevista observando as competências e responsabilidades dos cargos/funções que deseja preencher, constantes no documento “*Perfis: Cargos e Funções*”, da Escoteiros do Brasil, sem perder de vista outros possíveis cargos/funções necessários ao funcionamento de uma UEL. Esteja pronto para responder perguntas sobre os princípios e propósitos do ME e sobre os benefícios de se tornar um voluntário.
- **Faça o candidato sentir-se confortável:** Deixe o candidato confortável, apresente-o para a equipe de voluntários, ofereça um copo de água ou xícara de café. Essas atitudes ajudarão o candidato a relaxar e demonstrar suas competências com mais precisão. Se ele parecer tímido, tente deixá-lo à vontade e incentive a conversa.

- **Seja consistente com suas perguntas.** Pergunte, a cada candidato, as mesmas questões. Faça uma pergunta de cada vez e use questões abertas para encorajar o candidato a se abrir. Evite perguntas fechadas ou capciosas.
- **Faça perguntas apropriadas.** Perguntas fazem parte da entrevista, mas você deve cuidadosamente evitar perguntas inapropriadas, invasivas e, principalmente, ilegais, que podem resultar em sérias e negativas repercussões.
- **Seja comunicativo.** A entrevista é uma troca mútua de informações. Faça com que o processo se pareça com uma conversa. Quebre o gelo ao perguntar, primeiramente, sobre os interesses ou passatempos do candidato; isso vai ajudá-lo a relaxar e se sentir encorajado a falar abertamente sobre suas realizações e competências.
- **Seja flexível.** Se a conversa sair do tópico, não se abale e siga o fluxo por um tempo. Mas não deixe essa distração mudar a direção da entrevista.
- **Trabalhe sua habilidade de escutar.** Ser um ouvinte concentrado, interessado na fala do candidato, demonstra seu interesse e o incentiva a falar sobre suas competências.
- **Fique atento à linguagem não-verbal.** Escutar é importante, mas você deve, também, aprender a interpretar a linguagem não-verbal. Alguns sinais podem indicar o nível de interesse do candidato.
- **Aja naturalmente.** Preparar as questões e outras informações é importante, mas não ensaie demais a ponto de parecer robotizado. Relaxe e deixe a conversa fluir naturalmente.
- **Não use a entrevista para falar de si mesmo.** Não monopolize a conversa durante a entrevista. Assim como os candidatos precisam de informações sobre o cargo/função e sobre o ME, eles também precisam de uma oportunidade para apresentar suas competências. A proporção de tempo de conversa deve ser de 80% para candidato e 20% para o entrevistador.
- **Desperte a curiosidade do candidato.** Forneça informações que façam o candidato ficar curioso sobre a Instituição. Isso vai criar uma boa impressão da Unidade Escoteira Local e irá encorajar o candidato a incentivar seus amigos e familiares.
- **Dê um feedback ao interessado.** Após a entrevista, indique quais são as oportunidades que a pessoa terá ao se voluntariar à UEL. É importante que desde seu primeiro contato o ambiente gerado seja de acolhimento e interesse ao potencial novo membro da equipe de adultos.



## Como entrevistar pessoas com deficiência

Ao entrevistar pessoas com deficiência, avalie a capacidade e o potencial que o candidato possui para desempenhar a função, por isso, o roteiro **deve ser o mesmo utilizado para todos os interessados** (Foco nas competências).

Receba o adulto com deficiência assim como atende o adulto sem deficiência. Em outras palavras, converse diretamente com o adulto, mesmo que a deficiência esteja relacionada com a fala.

A ansiedade e despreparo para entrevistar pessoas com deficiência são os motivos que mais colocam o entrevistador em saias-justas. O candidato normalmente lida bem com a sua condição e não é preciso ter cuidado excessivo com ele.

O ambiente no qual a pessoa será entrevistado deve estar preparado para recebê-lo. Dependendo da limitação, é imprescindível a acessibilidade, seja ela assistida, tecnológica ou física.

### Algumas dicas relacionadas a cada tipo de deficiência

- **Deficiência física ou mobilidade reduzida:** Se o adulto fizer uso de cadeira de rodas, muleta, andador ou tem mobilidade reduzida, informe sobre as condições da sede – escadas, degraus, gramado, declives e aclives. Atenção: se o adulto utiliza cadeira de roda, antes de empurrá-la, pergunte se ele quer ou precisa de ajuda.
- **Deficiência visual ou cegueira:** Esse adulto também deve ser informado sobre as condições da sede. Após a conversa inicial, leve-o para conhecer a sede e verbalize algumas partes importantes. Caso ele tenha interesse em saber os detalhes, o adulto perguntará. Pergunte ao adulto qual a melhor forma para conduzi-lo, alguns preferem segurar no ombro e outros no cotovelo. Atenção: antes de tocar no adulto, pergunte se ele quer ou precisa de ajuda.
- **Deficiência auditiva ou surdez:** Verifique se esse adulto faz uso de aparelho auditivo, implante coclear ou nenhum aparelho. Além disso, entenda como a pessoa se comunica, pergunte a ela se por Libras (Língua Brasileira de Sinais) ou português. Pessoas surdas, geralmente, têm a língua de sinais como primeira língua e não o português. Por isso, nem sempre o surdo sabe português. Se o surdo não for oralizado, não adianta falar devagar – imagine que você não sabe inglês e um norte americano fale com você devagar e em inglês, você vai continuar sem entender. Por isso, procure um intérprete de Libras ou use um aplicativo que traduza o português para Libras (ex.: Hand Talk). Caso esse adulto se torne voluntário, todas as atividades devem ser acompanhadas por intérprete. Há muitos cursos on-line e gratuitos de Libras, promova o aprendizado da língua entre os voluntários e beneficiários. Dessa forma, a inclusão acontecerá na prática e todos poderão se comunicar diretamente com a pessoa surda.

- **Deficiência intelectual:** A conversa deve acontecer normalmente e tente ser o mais compreensível possível. O adulto deve ser inserido na chefia.
- **Transtorno do Espectro Autista (TEA):** Geralmente, pessoas com TEA não entendem figura de linguagem – por exemplo, ao invés de dizer que o chefe assistente é o braço direito, fale que ele está lá para ajudar o Chefe de Tropa. Pergunte ao adulto se barulho, aglomeração de pessoas, toque ou outro fator o incomoda. Ele dará as informações necessárias.

Caso seja necessário, peça ajuda de profissionais qualificados ou à sua Região Escoteira.

NOMENCLATURAS	
NÃO USAR	USAR
PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	PESSOA COM DEFICIÊNCIA
PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS	
DEFICIENTE	
CADEIRANTE	PESSOA EM CADEIRA DE RODAS
ALEIJADO	PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA OU COM MOBILIDADE REDUZIDA
ALEIJADINHO	
CEGUINHO	CEGO
SURDO-MUDO	SURDO
SURDINHO	
DEFICIENTE MENTAL	PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL
RETARDADO	
DEBILMENTE	
MONGOL	
PROBLEMÁTICO	
AUTISTA	PESSOA COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA

Fonte: Equipe Regional de Inclusão UEB/SP

## ENTENDENDO A ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS

### Existem dois contextos distintos:

- Unidades Escoteiras Locais com um corpo de voluntários estruturado, no qual é importante conhecer as competências de todos os adultos já participantes, o que possibilita a identificação de necessidades com maior efetividade.
- Unidades Escoteiras Locais com pouca experiência em processos de captação, dificultando a identificação de como realizar o processo de maneira adequada.
- Em ambos os casos, é necessário identificar quais são as necessidades da UEL. E, assim, junto ao adulto, tentar identificar se o seu perfil combina com o perfil necessário para determinada função. É importante estar atento para perceber se aquele voluntário é mais indicado para o cargo para o qual está sendo selecionado, ou se apresenta competências e vivência que o ajudarão em outra função.
- Os modelos de entrevista com base nas competências, propostos a seguir, são compostos por um conjunto de perguntas, a fim de contemplar e auxiliar as UELs, entendendo a existência de diferentes realidades. Identifique quais questões são destinadas a cada cargo, e utilize-as em sua entrevista.

### As perguntas ajudam a identificar as seguintes informações:

- *Coletar dados pessoais do interessado.* Ajuda a manter o banco de dados da Unidade Escoteira Local, inclusive, para futuros contatos.
- *Ter uma percepção geral, de comportamentos, que são esperados de todos os voluntários do Movimento Escoteiro em suas Competências Essenciais.* O que ajuda a entender quem é, e como se posiciona referente a comportamentos que, pretendemos, sejam desenvolvidos por todo voluntariado no Movimento Escoteiro.
- *Entender se o interessado tem o perfil adequado para atuar na linha Dirigente Institucional ou Escotista. As entrevistas estão separadas para os principais cargos de dirigente institucional e para os ramos de escotistas. Iniciar uma entrevista com foco em Escotista, não impede a alteração para Dirigente Institucional, e vice-versa. Por isso, é importante que a equipe de captação conheça bem a UEL e suas necessidades.*
- *Direcionar o adulto para uma função específica dentro das diversas funções possíveis.* Entender a importância e as diferenças das competências que cada adulto apresenta, pode resultar em uma captação mais assertiva.

## Identificando pontos de ALERTA no processo de admissão de novos voluntários

Como dito anteriormente, todo adulto que pretende ser um voluntário dos Escoteiros do Brasil necessita de um perfil adequado à **visão do Movimento Escoteiro** e do nosso **Projeto Educativo**.

Nos modelos de entrevista propostos, todos os conjuntos de perguntas possuem indicadores relativos às Competências Essenciais e, nelas, dependendo de como o adulto se manifesta perante as questões relativas às situações vivenciadas por ele, será possível identificar alguns pontos de atenção, que, na ferramenta da entrevista, serão identificados com um  **sinal de alerta**:



A partir dessas informações, é possível alterar o conjunto de perguntas, caso se perceba que a pessoa pode se adequar melhor a outra função, que não a inicialmente pensada, ou até mesmo, de acordo com a impressão tomada nessa conversa, com o adiamento ou a não admissão do voluntário naquele momento.

Esses alertas serão úteis, especialmente, para Equipes de Captação recém formadas, e também para as novas UELs que, por ventura, tenham pouca experiência nessa tarefa, pois torna todo o processo de admissão mais coerente com as necessidades existentes.

# MODELOS DE ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS

## Como escolher o modelo mais adequado?

Esse manual é composto por dois modelos, com as mesmas perguntas, mas apresentadas de formas diferentes.

No primeiro modelo, as perguntas estão dispostas em forma de questionário aberto, onde a resposta dada pelo interessado no cargo deverá ser interpretada pela equipe de captação. Os alertas estão explicados no manual para que a equipe de captação os utilize. Deve ser escolhido o anexo de acordo com a vaga que se pretenda ocupar (escotista ou dirigente institucional) e o modelo que a equipe de captação escolher; caso se perceba que o voluntário pode se enquadrar melhor em outro cargo, pode-se alterar a área de atuação/ramo de interesse, se houver essa disponibilidade na UEL.

O segundo modelo é um questionário com as mesmas perguntas do primeiro modelo, mas constam as respostas mais comuns para as perguntas propostas. Elas estão organizadas em 5 linhas: as primeiras, destacadas em verde, são as mais indicadas para o cargo em questão; as do meio, em verde claro, são aceitáveis (mas podem indicar que uma mudança de cargo pode colocar aquele voluntário onde ele possa desempenhar melhor suas funções); e as últimas, destacadas em amarelo, correspondem aos alertas.

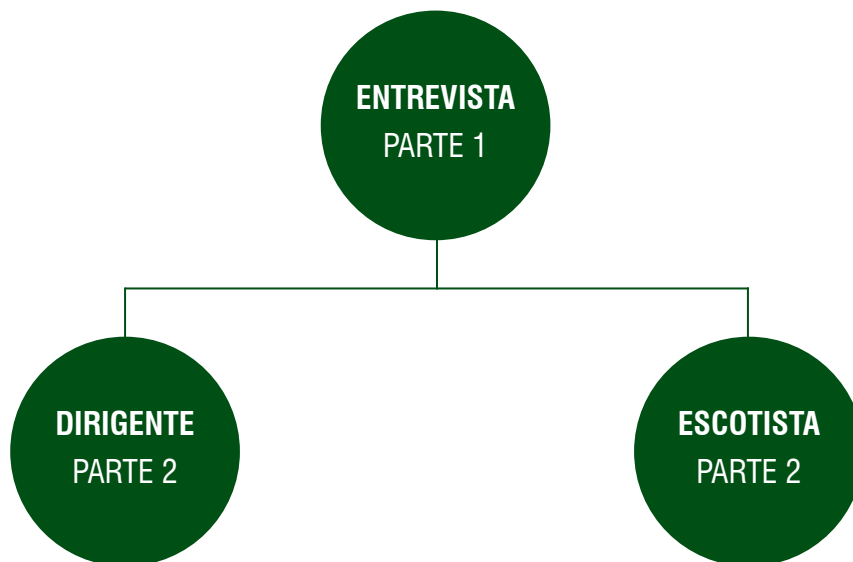
Nesse segundo modelo que, após se concluir a entrevista, deve-se avaliar a quantidade de respostas inseridas em cada grupo de cores e, então, avaliar a melhor alocação para o voluntário.

Após a utilização de qualquer dos modelos, a equipe de captação deve, em sua avaliação, responder as seguintes questões:

- O cargo foco é o ideal para aquela pessoa?
- É mais viável pensar um outro cargo para ele?
- Se há alta incidência de alertas, isso pode sugerir que, provavelmente, aquela pessoa não deva ocupar cargo na instituição.

Os dois modelos de entrevista são divididos para Dirigentes Institucionais e suas diferentes áreas de atuação, e para Escotistas e os diferentes ramos.





A primeira parte de qualquer dos dois modelos trata da captação de informações do voluntário e observação das Competências Essenciais, que, como se sabe, são as mesmas para todos os voluntários do Movimento Escoteiro.

É nesse primeiro conjunto de perguntas que está concentrada a maior quantidade de Alertas. 

Independentemente do modelo escolhido, caso seja de interesse da UEL, pode-se fazer uma entrevista de ampla captação, aplicando a entrevista para os diferentes cargos ficando assim:

- Parte 1 (geral);
- Parte 2 de Dirigentes Institucionais;
- Parte 2 de Escotistas

Para Unidades Escoteiras Locais novas que precisem de voluntários para cargos de Dirigente Institucional e Escotista, esse pode ser um bom recurso. Desse modo, é mais possível que se entenda onde melhor o voluntário se enquadra e, conforme os cargos forem ocupados, vai se adequando a entrevista, eliminando as perguntas referentes a esses cargos.

Cabe ressaltar que alguns adultos podem apresentar competências para atuar tanto como Dirigente Institucional, quanto como escotista; caso seja assim, vale avaliar a maior necessidade da UEL, bem como o maior interesse do adulto, tentando garantir um maior sucesso da captação. Isso não impede que, no futuro, ao se fazer a avaliação desse adulto, ele não possa passar a atuar em outro cargo, lembrando que as entrevistas poderão/deverão ser feitas sempre e quando se iniciar um novo ciclo de vida de voluntariado do adulto.

Nesse mesmo sentido, alguns adultos podem apresentar competências e interesse em atuar apenas em uma das áreas; nesse caso, deve-se avaliar a necessidade da UEL.

A seguir, apresentamos as questões da entrevista com comentários que ajudarão na interpretação de dados. Os comentários são de orientação e estudo para a equipe de captação e **não devem ser utilizados na entrevista.**

Os modelos preparados para a aplicação das entrevistas (modelo tabela e modelo questionário aberto) estão nos anexos.

# IDENTIFICANDO O MELHOR CARGO PARA O ADULTO VOLUNTÁRIO

## PARTE 1 - COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

1) **Nome:**

2) **Dados de contato** (telefone e e-mail);

3) **Profissão:**

4) **Formação:** aqui pode-se incluir outras formações (além da profissional), cursos, hobbies, interesses etc.

5) **Por que você deseja ingressar/ retornar/ permanecer /mudar de cargo no Movimento Escoteiro?**

Use o termo que for adequado ao Ciclo de vida do Adulto:

- *Ingressar - para adultos que nunca foram escoteiros.*
- *Retornar – para adultos que, em algum momento de sua vida, já participaram do ME.*
- *Permanecer – Adultos que já estão no ME; jovens que irão agora atuar como voluntários.*
- *Mudar de cargo – Quando o adulto está saindo de um cargo e iniciando novamente o processo de definição de um novo cargo.*



Aqui deve-se reforçar a ideia de que o Movimento Escoteiro é um movimento de educação não formal.

Adultos que não demonstrem interesse no desenvolvimento dos jovens não atuarão em benefício da visão do Movimento Escoteiro.

6) **Como foi seu processo de educação e formação? Quando algum tema lhe trouxe curiosidade ou dúvida, você buscou conhecê-lo melhor? Se sim, como? Se não, porquê?**

- A aprendizagem permanente (formação continuada) é uma condição para aprimorar nosso entendimento de como fazer as coisas no Movimento Escoteiro. Deve-se entender se o adulto tem interesse no aperfeiçoamento contínuo. Avaliar a Gestão de Mudanças e o Autodesenvolvimento. Introduzir que o adulto terá um APF que o irá acompanhar (muitas vezes isso gera incômodo).



Nessa pergunta dois alertas podem surgir:

O Movimento Escoteiro precisa de adultos que se atualizem e busquem a formação continuada. Assim, o adulto deve, constantemente, buscar aperfeiçoamento e formação. Essa formação tem responsabilidade dividida: ao mesmo tempo em que cabe aos Escoteiros do Brasil oferecer os cursos, cabe ao adulto buscar sua própria formação e leitura dos materiais que são, constantemente, renovados.

O adulto será acompanhado por um Assessor Pessoal de Formação, que irá incentivá-lo a sempre seguir se aperfeiçoando e irá avaliá-lo e orientá-lo a se auto avaliar. Muitos adultos não querem e não se sentem bem com isso.

**7) Alguma vez você já esteve diante de uma situação que fez você alterar seu jeito de fazer as coisas? Se sim, como foi para você passar por esse processo?**

- Novamente entender os comportamentos acerca da Gestão de mudanças. O Movimento Escoteiro é uma organização que muda com o tempo; é importante saber como o adulto age em situações similares e, desse modo, como tende a lidar com mudanças dentro da organização.



Adultos que não gostam de mudanças e que tendem a não mudar seus comportamentos e atitudes perante novas situações podem apresentar dificuldades no desempenho de suas tarefas no Movimento Escoteiro; o mundo vive em constante mudança e, assim também, o Escotismo.

**8) Em algum momento você precisou assumir responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte do seu escopo de trabalho? Se sim, como você se viu nessa situação?**

- Examinar se o adulto tem atitudes de trabalho em equipe, já que, em uma organização de voluntariado, muitas vezes é necessário assumir um papel diferente do que foi acordado, para suprir uma necessidade inesperada.



Adultos que estão focados apenas em suas funções, e não ajudam quando outros setores precisam de ajuda, podem acabar dificultando o desenvolvimento do grupo, deixando lacunas que podem prejudicar o desenvolvimento dos jovens e as relações interpessoais.

### 9) Alguma vez você já trabalhou com planejamento? Como organizava a sua rotina e seus projetos?

- Este ponto reflete o planejamento e a segurança. Os voluntários no Movimento Escoteiro devem sempre fazer planejamento de todas as atividades, seja como Dirigente Institucional ou Escotista, até porque no planejamento se atenta para as questões de organização e segurança. Lembre-se que planejamento vai além de uma programação ou cronograma, preste atenção ao detalhamento do planejamento.



Adultos que não fazem planejamento, ou tratam essa etapa de trabalho superficialmente, podem ter dificuldade de organização ao trabalhar com equipes e, também, de mapear as questões relativas à segurança. É muito comum que se deleguem esses aspectos para “o chefe” e, assim, aspectos que devem ser preocupação de todos acabam sendo negligenciados por alguns.

## PARTE 2 - COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

### Dirigente Institucional

#### ADMINISTRATIVO FINANCEIRO

DIRETOR FINANCEIRO

MEMBRO DA COMISSÃO FISCAL

#### 10) Você poderia nos contar um pouco de sua experiência com gestão financeira?

- Caso a pessoa nunca tenha administrado as finanças de alguma organização, é importante fazer-lhe entender a responsabilidade em lidar com as questões financeiras da UEL.

#### 11) Você já precisou pensar em projetos ou campanhas para arrecadação de dinheiro? Se sim, como foi essa experiência?

- Faz parte das atribuições do Financeiro pensar na elaboração do Orçamento anual da UEL; propor reajuste de contribuições ou obtenção de outros recursos quando detectar a necessidade; orientar os adultos da UEL sobre as regras de execução orçamentária e orientar os Escotistas sobre a elaboração de orçamentos para atividades. Assim, pessoas que já pensaram em projetos de arrecadação tendem a ter uma visão geral dos processos financeiros e necessidades emergentes.

#### GESTÃO INSTITUCIONAL

DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO ESCOTEIRO

DIRETOR ADMINISTRATIVO

#### 12) Você já coordenou alguma equipe ou esteve à frente de algum projeto? Como foi para você?

- Gestão de Pessoas é fundamental para esse cargo. Os adultos envolvidos na Gestão da Instituição precisam conseguir se comunicar, de maneira efetiva, com os colegas e subordinados, conseguindo espalhar a visão geral e os objetivos da UEL.

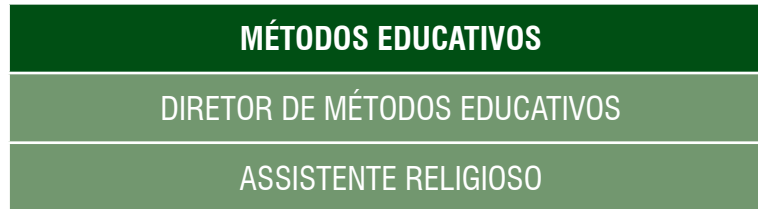
#### 13) Você já assumiu a responsabilidade por algum projeto?

- Entender que os cargos vinculados à Gestão Institucional estão carregados de responsabilidades legais e normativas. Diretores que não entendam as implicações de todas as atitudes tomadas podem negligenciar diversos aspectos fundamentais para o bom funcionamento da UEL.



#### 14) Caso tenha coordenado um projeto, como você organizava as tarefas?

- A Organização é outro aspecto fundamental: manter registros em dia e acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos, mesmo quando delegados, faz parte da função desses cargos.



#### 15) Você já coordenou alguma equipe?

- Gestão de pessoas é fundamental para esse cargo. O diretor de métodos educativos deve conseguir coordenar diferentes equipes e, inclusive, administrar os conflitos existentes para conseguir, com a gestão dos adultos, garantir o melhor desenvolvimento da aplicação do Método Escoteiro, através do Programa Educativo.

#### 16) Como você ensinava pessoas e as motivava?

- É importante para o voluntário que atuará como Diretor de Métodos Educativos conseguir ensinar e motivar os adultos em busca de sua formação. Não basta apenas ser a pessoa que irá “cobrar” o certo e apontar o errado. Por ser responsável por garantir a aplicação correta do Método Escoteiro, deve trabalhar junto com os Chefes de Seção para assegurar a formação de todos os adultos voluntários.

#### 17) Se você se sentiu como sendo o exemplo para alguém, como foi esse processo para você?

- É fundamental que o DME inspire e ensine pessoas. Esse cargo é o espelho para os escotistas. Esse voluntário deve se sentir seguro sobre suas atitudes, e buscar constantemente inspirar seus colegas na formação continuada. Deve se sentir bem sendo exemplo; aceitar a pressão e as responsabilidades dessa posição.

## PARTE 2 - COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

### Escotista

#### Ramo Lobinho

**9) Você tem, ou teve, alguma experiência no trabalho com crianças de 6,5 anos a 10 anos? Fale sobre.**

**10) Você já teve que trabalhar com um “mundo de imaginação”, usando da fantasia para envolver os jovens?**

- Voluntários envolvidos no Ramo Lobinho precisam conseguir trabalhar com a fantasia, a imaginação e o mundo mágico, cativando a criança e, assim, buscando sua sociabilidade e desenvolvimento; utilizando, para isso, ferramentas lúdicas associadas ao trabalho manual, contação de histórias e dramatizações.

#### Ramo Escoteiro

**11) Você tem ou teve alguma experiência no trabalho com crianças de 11 anos a 14 anos? Fale sobre.**

**12) Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?**

**13) Você já teve vivências em atividades ao ar livre, tais como: trilhas, caminhadas ou acampamentos?**

- Voluntários envolvidos no Ramo Escoteiro devem estar dispostos a viver uma aventura com atividades variadas; a trabalhar com pequenas equipes de jovens (patrulhas), ajudando os mesmos a se conhecerem, formarem identidade; e a desenvolver, nesses jovens, o perfil de coordenar e liderar equipes com iniciativa e autonomia, utilizando o jogo como ferramenta pedagógica.

#### Ramo Sênior

**14) Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 15 anos a 17 anos? Fale sobre.**

**15) Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?**

**16) Você já teve vivências em atividades radicais ao ar livre? Trilhas longas, rapel, acampamentos rústicos etc?**

**17) Você já precisou exercer autoridade sobre grupos de jovens? Como você vivenciou esse processo?**

- Voluntários envolvidos no Ramo Sênior devem estar dispostos a viver uma aventura com atividades variadas as vezes mais radicais, a se desafiar e a trabalhar com pequenas equipes, ajudando os membros juvenis a se conhecerem, formarem identidade; e a desenvolver, nesses jovens, o perfil de coordenar e liderar equipes com iniciativa e autonomia, utilizando o jogo como ferramenta pedagógica.
- É fundamental para esse grupo de voluntários conseguir estabelecer o respeito e a autoridade, sem ser autoritário. Os membros juvenis querem se desafiar e precisam de orientação, mas tendem, por um lado, a negar o autoritarismo e, por outro, a abusar do liberalismo.



O Ramo Sênior, pela faixa etária dos jovens, é um ramo que exige muito equilíbrio do chefe, que não pode nem viver as atividades junto com os jovens, interferindo assim na aplicação do Método Escoteiro, o que acaba fazendo dele “parte do grupo”, nem tão pouco exercer autoridade excessiva, fazendo que o jovem perca o interesse no Movimento.

### Ramo Pioneiro

**18) Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 18 anos a 21 anos? Fale sobre.**

**19) Você já teve que inspirar e orientar adultos em suas vidas pessoais? Como foi essa experiência?**

**20) Você já buscou realizar projetos para melhorar a vida dos outros? Como foi essa vivência?**

- Os membros do Ramo Pioneiro estão na busca constante de um propósito; sendo assim, o adulto voluntário precisa conseguir inspirá-los em busca do projeto de vida.



Como um dos aspectos mais fortes na relação Pioneiro e Escotista é justamente a inspiração em buscar um projeto de vida, os adultos voluntários que irão atuar nesse ramo precisam demonstrar confiança e uma certa satisfação com suas próprias escolhas de vida. Aumentando assim as chances de manter o jovem como Membro Juvenil.

## ANEXO 1 - MODELO 1 | DIRIGENTE INSTITUCIONAL

Segue abaixo o modelo para uma Entrevista por Competências para um cargo de **DIRIGENTE INSTITUCIONAL**.

A entrevista deve ser feita pela equipe de captação, de modo algum deve-se entregar o documento para auto preenchimento do interessado. Lembre-se ela deve ser uma conversa agradável. Este modelo é um guia e deve ficar com a equipe de captação (entrevistadores).

Trata-se de uma entrevista com base em Competências, a leitura prévia da documentação escoteira a respeito do tema, produzida pela Escoteiros do Brasil, é fundamental para auxiliá-lo no melhor entendimento e interpretação das respostas, garantindo assim uma alocação mais assertiva.

DADOS DO INTERESSADO
NOME
TELEFONE
E-MAIL
PROFISSÃO
FORMAÇÃO
HOBBIES E INTERESSES
MOTIVO DA ENTREVISTA

### MODELO 1 | DIRIGENTE INSTITUCIONAL - PARTE 1

- Por que você deseja ingressar/ retornar/ permanecer /mudar de cargo no Movimento Escoteiro?
- Como foi seu processo de educação e formação? Quando algum tema lhe trouxe curiosidade ou dúvida, você buscou conhecê-lo melhor? Se sim, como? Se não, porquê?
- Alguma vez você já esteve diante de uma situação que fez você alterar seu jeito de fazer as coisas? Se sim, como foi para você passar por esse processo?
- Em algum momento você precisou assumir responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte do seu escopo de trabalho? Se sim, como você se viu nessa situação?
- Alguma vez você já trabalhou com planejamento? Como organizava a sua rotina e seus projetos?

## MODELO 2 | DIRIGENTE INSTITUCIONAL - PARTE 2

### ADMINISTRATIVO FINANCEIRO

DIRETOR FINANCEIRO

MEMBRO DA COMISSÃO FISCAL

- Você poderia nos contar um pouco de sua experiência com gestão financeira?
- Você já precisou pensar em projetos ou campanhas para arrecadação de dinheiro? Se sim, como foi essa experiência?

### GESTÃO INSTITUCIONAL

DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO ESCOTEIRO

DIRETOR ADMINISTRATIVO

- Você já coordenou alguma equipe ou esteve à frente de algum projeto? Como foi para você?
- Você já assumiu a responsabilidade por algum projeto?
- Caso tenha coordenado um projeto, como você organizava as tarefas?

### MÉTODOS EDUCATIVOS

DIRETOR DE MÉTODOS EDUCATIVOS

ASSISTENTE RELIGIOSO

- Você já coordenou alguma equipe?
- Como você ensinava pessoas e as motivava?
- Se você se sentiu como sendo o exemplo para alguém, como foi esse processo para você?



## ANEXO 2 - MODELO 1 | ESCOTISTA

Segue abaixo o modelo para uma Entrevista por Competências para um cargo de **ESCOTISTA**.

A entrevista deve ser feita pela equipe de captação, de modo algum deve-se entregar o documento para auto preenchimento do interessado. Lembre-se ela deve ser uma conversa agradável. Este modelo é um guia e deve ficar com a equipe de captação (entrevistadores).

Trata-se de uma entrevista com base em Competências, a leitura prévia da documentação escoteira a respeito do tema, produzida pela Escoteiros do Brasil, é fundamental para auxiliá-lo no melhor entendimento e interpretação das respostas, garantindo assim uma alocação mais assertiva.

DADOS DO INTERESSADO
NOME
TELEFONE
E-MAIL
PROFISSÃO
FORMAÇÃO
HOBBIES E INTERESSES
MOTIVO DA ENTREVISTA

### MODELO 1 - ESCOTISTA - PARTE 2

- Por que você deseja ingressar/ retornar/ permanecer /mudar de cargo no Movimento Escoteiro?
- Como foi seu processo de educação e formação? Quando algum tema lhe trouxe curiosidade ou dúvida, você buscou conhecê-lo melhor? Se sim, como? Se não, porquê?
- Alguma vez você já esteve diante de uma situação que fez você alterar seu jeito de fazer as coisas? Se sim, como foi para você passar por esse processo?
- Em algum momento você precisou assumir responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte do seu escopo de trabalho? Se sim, como você se viu nessa situação?
- Alguma vez você já trabalhou com planejamento? Como organizava a sua rotina e seus projetos?

## ENTREVISTA PARA CARGO DE ESCOTISTA - PARTE 2

### Ramo Lobinho

- Você tem, ou teve, alguma experiência no trabalho com crianças de 6,5 anos a 10 anos? Fale sobre.
- Você já teve que trabalhar com um “mundo de imaginação”, usando da fantasia para envolver os jovens?

### Ramo Escoteiro

- Você tem ou teve alguma experiência no trabalho com crianças de 11 anos a 14 anos? Fale sobre.
- Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?
- Você já teve vivências em atividades ao ar livre, tais como: trilhas, caminhadas ou acampamentos?

### Ramo Sênior

- Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 15 anos a 17 anos? Fale sobre.
- Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?
- Você já teve vivências em atividades radicais ao ar livre? Trilhas longas, rapel, acampamentos rústicos, etc.?
- Você já precisou exercer autoridade sobre grupos de jovens? Como você vivenciou esse processo?

### Ramo Pioneiro

- Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 18 anos a 21 anos? Fale sobre.
- Você já teve que inspirar e orientar adultos em suas vidas pessoais? Como foi essa experiência?
- Você já buscou realizar projetos para melhorar a vida dos outros? Como foi essa vivência?

## ANEXO 3 - MODELO 1 | DIRIGENTE INSTITUCIONAL

Segue abaixo o modelo para uma Entrevista por Competências para um cargo de **DIRIGENTE INSTITUCIONAL**.

A entrevista deve ser feita pela equipe de captação, de modo algum deve-se entregar o documento para auto preenchimento do interessado. Lembre-se ela deve ser uma conversa agradável. Este modelo é um guia e deve ficar com a equipe de captação (entrevistadores).



Trata-se de uma entrevista com base em Competências, a leitura prévia da documentação escoteira a respeito do tema, produzida pela Escoteiros do Brasil, é fundamental para auxiliá-lo no melhor entendimento e interpretação das respostas, garantindo assim uma alocação mais assertiva.




DADOS DO INTERESSADO
NOME
TELEFONE
E-MAIL
PROFISSÃO
FORMAÇÃO
HOBBIES E INTERESSES
MOTIVO DA ENTREVISTA



### MODELO 1 - DIRIGENTE INSTITUCIONAL - PARTE 1


<b>1) Por que você deseja ingressar/ retornar/ permanecer /mudar de cargo no Movimento Escoteiro?</b>	<input type="checkbox"/> Gosta de trabalhar com educação de jovens e crianças
	<input type="checkbox"/> Quer fazer algo para melhorar a comunidade
	<input type="checkbox"/> Acha que pode contribuir com o Movimento por conta de sua formação
	<input type="checkbox"/> Amigos/parentes indicaram, veio conhecer e deseja se voluntariar
	<input type="checkbox"/> Sempre quis ser Escoteiro quando era jovem e soube que adultos também podem ser escoteiros.




<p><b>2) Como foi seu processo de educação e formação? Quando algum tema lhe trouxe curiosidade ou dúvida, você buscou conhecê-lo melhor? Se sim, como? Se não, porquê?</b></p>	<input type="checkbox"/> Sempre buscou se atualizar e segue em busca de novos conhecimentos	
	<input type="checkbox"/> Teve uma formação bacana mas já há alguns anos não aprende coisas novas mas quer voltar a aprender	
	<input type="checkbox"/> Não teve muita oportunidade de formação, mas quer aproveitar essa oportunidade para se desenvolver	
	<input type="checkbox"/> Buscou formação e desenvolvimento, mas acha que esta velho para isso e quer aprender só o básico	
	<input type="checkbox"/> Não teve muita formação e parou de estudar pois não gostava de ser ensinado	


<p><b>3) Alguma vez você já esteve diante de uma situação que fez você alterar seu jeito de fazer as coisas? Se sim, como foi para você passar por esse processo?</b></p>	<input type="checkbox"/> Já esteve nessas situações e buscou se reinventar	
	<input type="checkbox"/> Não se sentiu confortável, mas buscou aprender as coisas novas	
	<input type="checkbox"/> Teve dificuldades de se adaptar as mudanças	
	<input type="checkbox"/> Saiu da situação pois não concordei com as mudanças	
	<input type="checkbox"/> Seguiu fazendo do seu jeito pois o novo não era necessário	


<p><b>4) Em algum momento você precisou assumir responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte do seu escopo de trabalho? Se sim, como você se viu nessa situação?</b></p>	<input type="checkbox"/> Nem se incomodou com a situação, está sempre à disposição para assumir o que for necessário	
	<input type="checkbox"/> Tentou fazer o seu melhor, mas ficou incomodado em assumir as responsabilidades e não ser reconhecido	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou, mas entendeu que a equipe precisava de ajuda e assumiu as responsabilidades sem problemas	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou pois os responsáveis não fizeram em tempo hábil e teve que fazer em cima da hora	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou muito, cada um deveria cumprir suas funções para não sobrecarregar ninguém	


<p><b>5) Alguma vez você já trabalhou com planejamento? Como organizava a sua rotina e seus projetos?</b></p>	<input type="checkbox"/> Sempre fez e seguiu planejamentos de longo prazo, e conseguiu adaptá-los sem dificuldade buscando alternativas	
	<input type="checkbox"/> Sempre fez planejamentos de curto prazo, e conseguiu executá-los	
	<input type="checkbox"/> Sempre fez planejamentos de longo prazo, mas sempre que teve que adaptá-lo com dificuldades	
	<input type="checkbox"/> Prefere participar das etapas de execução, deixando o planejamento para pessoas mais organizadas	
	<input type="checkbox"/> Não acha planejamento importante... Faz as coisas conforme elas aparecem	


## MODELO 1 - DIRIGENTE INSTITUCIONAL - PARTE 2


<p><b>6) Você poderia nos contar um pouco de sua experiência com gestão financeira?</b></p>	<input type="checkbox"/> Tem experiência financeira mas gosta do tema	<div style="background-color: #004a00; color: white; padding: 5px; text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVO FINANCEIRO</b></div> <div style="background-color: #8ebf8e; padding: 5px; text-align: center;">DIRETOR FINANCEIRO</div> <div style="background-color: #8ebf8e; padding: 5px; text-align: center;">MEMBRO DA COMISSÃO FISCAL</div>
	<input type="checkbox"/> Não tem experiência mas topa o desafio	
	<input type="checkbox"/> Tem experiência mas não gosta do tema ou de trabalhar com gestão financeira	
	<input type="checkbox"/> Não tem experiência e não é organizado para isso	
	<input type="checkbox"/> Não tem cuidado nem com sua própria gestão financeira 	


<p><b>7) Você já precisou pensar em projetos ou campanhas para arrecadação de dinheiro? Se sim, como foi essa experiência?</b></p>	<input type="checkbox"/> Já precisou pensar em projetos e gosta de fazer isso	<div style="background-color: #004a00; color: white; padding: 5px; text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVO FINANCEIRO</b></div> <div style="background-color: #8ebf8e; padding: 5px; text-align: center;">DIRETOR FINANCEIRO</div> <div style="background-color: #8ebf8e; padding: 5px; text-align: center;">MEMBRO DA COMISSÃO FISCAL</div>
	<input type="checkbox"/> Não fez nenhum projeto mas tem algumas ideias	
	<input type="checkbox"/> Já coordenou projetos financeiros mas prefere não fazer neste trabalho voluntário	
	<input type="checkbox"/> Nunca coordenou um projeto financeiro e não gostaria de fazer	
	<input type="checkbox"/> Teve problemas na prestação de contas dos projetos que participou 	


<p><b>8) Você já coordenou alguma equipe ou esteve à frente de algum projeto? Como foi para você?</b></p>	<input type="checkbox"/> Já coordenou equipes e projetos e gosta de fazer isso	<p><b>GESTÃO INSTITUCIONAL</b></p> <p>DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO ESCOTEIRO</p> <p>DIRETOR ADMINISTRATIVO</p>
	<input type="checkbox"/> Já coordenou equipe ou projeto, e gostou de fazer	
	<input type="checkbox"/> Nunca coordenou nem pessoas nem projetos, mas gostaria de tentar	
	<input type="checkbox"/> Já coordenou pessoas ou projetos, mas não quer fazer novamente	
	<input type="checkbox"/> Não gosta de trabalhar com outros adultos e projetos 	

<p><b>9) Você já assumiu a responsabilidade por algum projeto?</b></p>	<input type="checkbox"/> Já assumiu a responsabilidade e gosta de fazer	<p><b>GESTÃO INSTITUCIONAL</b></p> <p>DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO ESCOTEIRO</p> <p>DIRETOR ADMINISTRATIVO</p>
	<input type="checkbox"/> Não assumiu nenhum projeto, mas poderia tentar	
	<input type="checkbox"/> Já assumiu projetos, mas prefere não fazer novamente	
	<input type="checkbox"/> Não assumiu projetos e prefere não fazer	
	<input type="checkbox"/> Teve problemas nos projetos ou Equipes que coordenou 	

<p><b>10) Caso tenha coordenado um projeto, como você organizava as tarefas?</b></p>	<input type="checkbox"/> Conseguiu organizar sem problemas	<p><b>GESTÃO INSTITUCIONAL</b></p> <p>DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO ESCOTEIRO</p> <p>DIRETOR ADMINISTRATIVO</p>
	<input type="checkbox"/> Teve algumas dificuldades mas prefere não fazer neste momento	
	<input type="checkbox"/> Teve algumas dificuldades mas prefere não fazer neste momento	
	<input type="checkbox"/> Nunca coordenou um projeto e prefere não fazer	
	<input type="checkbox"/> Deixava as pessoas seguirem como queriam, sem controle 	

<b>11) Você já coordenou alguma equipe?</b>	<input type="checkbox"/> Já coordenou equipes e gostou de fazer	<div style="background-color: #004a00; color: white; padding: 5px; text-align: center;"><b>MÉTODOS EDUCATIVOS</b></div> <div style="background-color: #c6e0b4; padding: 5px; text-align: center;">DIRETOR DE MÉTODOS EDUCATIVOS</div> <div style="background-color: #a6c99a; padding: 5px; text-align: center;">ASSISTENTE RELIGIOSO</div>
	<input type="checkbox"/> Nunca coordenou equipes mas gostaria de tentar	
	<input type="checkbox"/> Já coordenou equipes, mas prefere não fazer	
	<input type="checkbox"/> Nunca coordenou equipes e prefere não fazer	
	<input type="checkbox"/> Descreveu uma série de problemas ao coordenar equipes 	

<b>12) Como você ensinava pessoas e as motivava?</b>	<input type="checkbox"/> Já estive nesse papel e gostou de motivar e ensinar pessoas	<div style="background-color: #004a00; color: white; padding: 5px; text-align: center;"><b>MÉTODOS EDUCATIVOS</b></div> <div style="background-color: #c6e0b4; padding: 5px; text-align: center;">DIRETOR DE MÉTODOS EDUCATIVOS</div> <div style="background-color: #a6c99a; padding: 5px; text-align: center;">ASSISTENTE RELIGIOSO</div>
	<input type="checkbox"/> Nunca precisou ensinar alguém, mas aceita o desafio	
	<input type="checkbox"/> Já teve que motivar e ensinar pessoas, mas não gostou	
	<input type="checkbox"/> Nunca teve que ensinar adultos, e prefere seguir sem fazer	
	<input type="checkbox"/> Cada adulto deve se coordenar, buscar se desenvolver, cada um na sua 	

<b>13) Se você se sentiu como sendo o exemplo para alguém, como foi esse processo para você?</b>	<input type="checkbox"/> Já se sentiu exemplo e gostou. Sentiu-se motivado	<div style="background-color: #004a00; color: white; padding: 5px; text-align: center;"><b>MÉTODOS EDUCATIVOS</b></div> <div style="background-color: #c6e0b4; padding: 5px; text-align: center;">DIRETOR DE MÉTODOS EDUCATIVOS</div> <div style="background-color: #a6c99a; padding: 5px; text-align: center;">ASSISTENTE RELIGIOSO</div>
	<input type="checkbox"/> Nunca se sentiu exemplo, mas gostaria de se esforçar para o ser	
	<input type="checkbox"/> Já se sentiu como exemplo mas prefere um papel secundário	
	<input type="checkbox"/> Nunca se sentiu como exemplo, e prefere seguir assim	
	<input type="checkbox"/> Claramente está buscando um reconhecimento forçado 	

## ANEXO 4 - MODELO 2 | ESCOTISTA

Segue abaixo o modelo para uma Entrevista por Competências para um cargo de **ESCOTISTA**.

A entrevista deve ser feita pela equipe de captação, de modo algum deve-se entregar o documento para auto preenchimento do interessado. Lembre-se ela deve ser uma conversa agradável. Este modelo é um guia e deve ficar com a equipe de captação (entrevistadores).

Trata-se de uma entrevista com base em Competências, a leitura prévia da documentação escoteira a respeito do tema, produzida pela Escoteiros do Brasil, é fundamental para auxiliá-lo no melhor entendimento e interpretação das respostas, garantindo assim uma alocação mais assertiva.



DADOS DO INTERESSADO
NOME
TELEFONE
E-MAIL
PROFISSÃO
FORMAÇÃO
HOBBIES E INTERESSES
MOTIVO DA ENTREVISTA




### MODELO 2 - ESCOTISTA - PARTE 1



<b>1) Por que você deseja ingressar/ retornar/ permanecer /mudar de cargo no Movimento Escoteiro?</b>	<input type="checkbox"/> Gosta de trabalhar com educação de jovens e crianças
	<input type="checkbox"/> Quer fazer algo para melhorar a comunidade
	<input type="checkbox"/> Acha que pode contribuir com o Movimento por conta de sua formação
	<input type="checkbox"/> Amigos/parentes indicaram, veio conhecer e deseja se voluntariar
	<input type="checkbox"/> Sempre quis ser Escoteiro quando era jovem e soube que adultos também podem ser escoteiros.





<p><b>2) Como foi seu processo de educação e formação? Quando algum tema lhe trouxe curiosidade ou dúvida, você buscou conhecê-lo melhor? Se sim, como? Se não, porquê?</b></p>	<input type="checkbox"/> Sempre buscou se atualizar e segue em busca de novos conhecimentos	
	<input type="checkbox"/> Teve uma formação bacana mas já há alguns anos não aprende coisas novas mas quer voltar a aprender	
	<input type="checkbox"/> Não teve muita oportunidade de formação, mas quer aproveitar essa oportunidade para se desenvolver	
	<input type="checkbox"/> Buscou formação e desenvolvimento, mas acha que esta velho para isso e quer aprender só o básico	
	<input type="checkbox"/> Não teve muita formação e parou de estudar pois não gostava de ser ensinado	

<p><b>3) Alguma vez você já esteve diante de uma situação que fez você alterar seu jeito de fazer as coisas? Se sim, como foi para você passar por esse processo?</b></p>	<input type="checkbox"/> Já esteve nessas situações e buscou se reinventar	
	<input type="checkbox"/> Não se sentiu confortável, mas buscou aprender as coisas novas	
	<input type="checkbox"/> Teve dificuldades de se adaptar as mudanças	
	<input type="checkbox"/> Saiu da situação pois não concordei com as mudanças	
	<input type="checkbox"/> Seguiu fazendo do seu jeito pois o novo não era necessário	

<p><b>4) Em algum momento você precisou assumir responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte do seu escopo de trabalho? Se sim, como você se viu nessa situação?</b></p>	<input type="checkbox"/> Nem se incomodou com a situação, está sempre à disposição para assumir o que for necessário	
	<input type="checkbox"/> Tentou fazer o seu melhor, mas ficou incomodado em assumir as responsabilidades e não ser reconhecido	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou, mas entendeu que a equipe precisava de ajuda e assumiu as responsabilidades sem problemas	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou pois os responsáveis não fizeram em tempo hábil e teve que fazer em cima da hora	
	<input type="checkbox"/> Se incomodou muito, cada um deveria cumprir suas funções para não sobrecarregar ninguém	

<b>5) Alguma vez você já trabalhou com planejamento? Como organizava a sua rotina e seus projetos?</b>	<input type="checkbox"/> Sempre fez e seguiu planejamentos de longo prazo, e conseguiu adaptá-los sem dificuldade buscando alternativas
	<input type="checkbox"/> Sempre fez planejamentos de curto prazo, e conseguiu executá-los
	<input type="checkbox"/> Sempre fez planejamentos de longo prazo, mas sempre que teve que adaptá-lo com dificuldades
	<input type="checkbox"/> Prefere participar das etapas de execução, deixando o planejamento para pessoas mais organizadas
	<input type="checkbox"/> Não acha planejamento importante... Faz as coisas conforme elas aparecem



## MODELO 2 - ESCOTISTA - PARTE 2

<b>1) Você tem, ou teve, alguma experiência no trabalho com crianças de 6,5 anos a 10 anos? Fale sobre.</b>	<input type="checkbox"/> Tem experiência e gosta de atuar com jovens desta idade
	<input type="checkbox"/> Não tem experiência mas quer tentar
	<input type="checkbox"/> Tem experiência mas não gostaria de atuar neste momento
	<input type="checkbox"/> Não tem experiência, talvez tentar outro ramo ou linha
	<input type="checkbox"/> ALERTA - Marcar se considerar algo



<b>2) Você já teve que trabalhar com um “mundo de imaginação”, usando da fantasia para envolver os jovens?</b>	<input type="checkbox"/> Tem experiência e gosta
	<input type="checkbox"/> Não tem experiência mas sente que terá facilidade
	<input type="checkbox"/> Tem experiência mas não gostaria de atuar neste momento
	<input type="checkbox"/> Não gosta de trabalhar com imaginário ou fantasia
	<input type="checkbox"/> ALERTA - Marcar se considerar algo




**3) Você tem ou teve alguma experiência no trabalho com crianças de 11 anos a 14 anos? Fale sobre.**

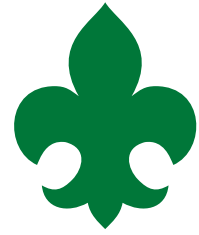
Tem experiência e gosta de atuar com jovens desta idade

Não tem experiência mas quer tentar

Tem experiência não gosta

Não tem experiência, talvez tentar outro ramo ou linha

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**4) Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?**

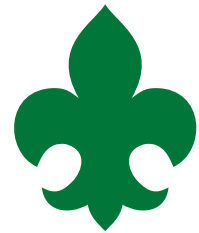
Já coordenou e gosta

Não coordenou mas quer tentar

Já coordenou mas não foi uma boa vivência

Não coordenou e não sente facilidade para tentar

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**5) Você já teve vivências em atividades ao ar livre, tais como: trilhas, caminhadas ou acampamentos?**

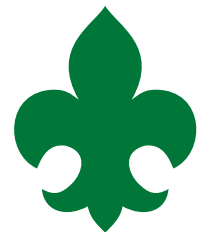
Tem vivência e gosta

Não tem vivência, mas gostaria de tentar

Teve vivência mas prefere atividades mais controladas

Não tem experiência e não gosta muito da ideia

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**6) Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 15 anos a 17 anos? Fale sobre.**

Tem experiência e gosta de atuar com jovens desta idade

Não tem experiência mas quer tentar

Tem experiência não gosta

Não tem experiência, talvez tentar outro ramo ou linha

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**7) Você já coordenou alguma equipe de jovens? Como foi a vivência de deixá-los trabalhar em grupo?**

Já coordenou e gosta

Não coordenou mas quer tentar

Já coordenou mas não foi uma boa vivência

Não coordenou e não sente facilidade para tentar

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**8) Você já teve vivências em atividades radicais ao ar livre? Trilhas longas, rapel, acampamentos rústicos, etc.?**

Tem vivência e gosta

Não tem vivência, mas gostaria de tentar

Teve vivência mas prefere atividades mais controladas

Não tem experiência e não gosta muito da ideia

ALERTA - Marcar se considerar algo 




**9) Você já precisou exercer autoridade sobre grupos de jovens? Como você vivenciou esse processo?**

Preciso e consegui fazer tranquilamente

Não preciso, mas acha que não terá problemas

Preciso, mas não gostou e prefere não fazer

Não preciso e não se sente confortável, talvez outro ramo?

ALERTA - Para manter a autoridade tem que ser autoritário, sem espaço, ou então vão levar na brincadeira 




**10) Você tem, ou teve alguma experiência no trabalho com jovens de 18 anos a 21 anos? Fale sobre.**

Tem experiência e gosta de atuar com jovens desta idade

Não tem experiência mas quer tentar

Tem experiência não gosta

Não tem experiência, talvez tentar outro ramo ou linha

ALERTA - Marcar se considerar algo 



**11) Você já teve que inspirar e orientar adultos em suas vidas pessoais?  
Como foi essa experiência?**

Já esteve nesse papel e gostou de motivar e ensinar pessoas

Nunca precisou ensinar alguém, mas aceita o desafio

Já teve que motivar e ensinar pessoas, mas não gostou

Nunca teve que ensinar adultos, e prefere seguir sem fazer

ALERTA - Cada adulto deve se coordenar, buscar se desenvolver, cada um na sua



**12) Você já buscou realizar projetos para melhorar a vida dos outros?  
Como foi essa vivência?**

Já realizou e gosta de fazer

Não realizou projeto, mas poderia tentar

Já realizou projetos, mas prefere não fazer novamente

Não realizou projetos e prefere não fazer

ALERTA - Marcar se considerar algo





**Escoteiros do Brasil**  
construindo um mundo melhor

© União dos Escoteiros do Brasil

Escritório Nacional dos Escoteiros do Brasil  
Rua Coronel Dulcídio, 2107 - Bairro Água Verde  
Curitiba (PR) - Brasil - CEP 80250-100  
Tel.: (41) 3353-4732 | Fax: (41) 3090-7928

[escoteiros.org.br](http://escoteiros.org.br)