

APOSTILA DO CURSANTE

CURSO AVANÇADO

LINHA DIRIGENTE INSTITUCIONAL



APOSTILA CURSO AVANÇADO

LINHA DIRIGENTE INSTITUCIONAL

Esta é a Apostila do Cursante do Curso Avançado da UEB - União dos Escoteiros do Brasil - para Escotistas, conforme previsto nas Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos, e produzido por orientação da Diretoria Executiva Nacional com base na experiência centenária do Movimento Escoteiro no Brasil.

2ª EDIÇÃO | ABRIL DE 2015

Conteúdo

Os conteúdos que aparecem nesta apostila foram baseados nos materiais de cursos das Regiões Escoteiras.

Ilustrações

Foram usados desenhos produzidos ou adaptados por Raphael Luis K., assim como ilustrações em geral que fazem parte do acervo da UEB ou são de domínio público.

Diagramação

Raphael Luis K.

Organização de conteúdo

Megumi Tokudome | Vitor Augusto Gay

Revisão de textos

Shenara Pantaleão

Todos os direitos reservados.

Nenhuma parte desta publicação poderá ser traduzida ou adaptada a nenhum idioma, como também não pode ser reproduzido, armazenado ou transmitido por nenhuma maneira ou meio, sem permissão expressa da Diretoria Executiva Nacional da União dos Escoteiros do Brasil.



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor

União dos Escoteiros do Brasil - Escritório Nacional

Rua Coronel Dulcídio, 2107 - Bairro Água Verde

CEP 80250 100 | Curitiba | Paraná

www.escoteiros.org.br

APRESENTAÇÃO

MENSAGEM

A UEB está se dedicando a atualizar e produzir importantes publicações para adultos, contando, para tanto, com a inestimável colaboração e esforço de muitos voluntários de todo o Brasil, além do apoio dos profissionais do Escritório Nacional. A todos que contribuíram, e continuam trabalhando, os agradecimentos do escotismo brasileiro.

É claro que ainda podemos aprimorar o material, introduzindo as modificações necessárias a cada nova edição. Portanto, envie suas sugestões para melhorar o trabalho (adultos@escoteiros.org.br), pois a sua opinião e participação serão muito bem-vindas!

A qualidade do Programa Educativo aplicado nas Seções, além da eficiência nos processos de gestão da organização escoteira, em seus diversos níveis, depende diretamente da adequada preparação dos adultos.

O nosso trabalho voluntário rende mais e melhores frutos na medida em que nos capacitamos adequadamente para a tarefa. Portanto, investir na formação significa valorizar o próprio tempo que dedicamos voluntariamente ao escotismo.

Além disso, o nosso compromisso com as crianças e jovens exige que estejamos permanentemente dispostos a adquirir novos conhecimentos, habilidades e atitudes, em coerência com a postura de educadores em aperfeiçoamento constante.

Desejo que tenham ótimos e proveitosos momentos de formação, que aprendam e ensinem, que recebam e compartilhem. Sejam felizes!

Sempre Alerta!

Diretoria Executiva Nacional

OBJETIVO DO NÍVEL

Consolidar a qualificação do adulto para o pleno desempenho de todas as atribuições como Dirigente.

TAREFAS PRÉVIAS

Ler e discutir com seu Assessor Pessoal de Formação:

- Apostila do Curso
- Livro 250 milhões de Escoteiros
- Livreto – Escotismo e Comunidade

PRÁTICA SUPERVISIONADA

- Avaliar os resultados obtidos por meio da sua ação como dirigente institucional
- Atualizar o Plano Pessoal de Formação
- Participar de pelo menos duas atividades de adultos, no nível distrital, regional, nacional ou internacional;
- Planejar e executar um projeto, produzindo e entregando um produto útil à organização, tais como: vídeo institucional; plano de captação de jovens e/ou adultos, campanha financeira, conjunto de fichas técnicas, ferramenta de gestão ou algum produto similar

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	3
VALORES III - COM ÊNFASE NOS PRINCÍPIOS	7
ESPIRITUALIDADE III	11
ASPECTOS JURÍDICOS	17
NOITE INTERNACIONAL - UMA CELEBRAÇÃO DA FRATERNIDADE	19
CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO	21
PLANEJAMENTO ANUAL	25
INCLUSÃO DE JOVENS E ADULTOS	33
ESCOTISMO MUNDIAL	39
GILWELL PARK	45
LIDERAR E DELEGAR	53
GRUPO ESCOTEIRO COMO UNIDADE FAMILIAR	57
COMPETÊNCIAS, ATIVIDADES E AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO PESSOAL	61
ACONSELHAMENTO	71
ADMINISTRANDO CONFLITOS	77
CAPTAÇÃO, SELEÇÃO E ACOMPANHAMENTO	81
COMUNICAÇÃO	83
CONFEÇÃO DE UM PLANO DE SEGURANÇA PARA DIVERSOS TIPOS DE ATIVIDADES	87
DESENVOLVENDO PROJETOS FINANCEIROS NA COMUNIDADE	95
PALESTRA INFORMATIVA PARA PAIS E RESPONSÁVEIS	99
PERFIL DO ADULTO PARA ATUAR COMO ESCOTISTA E COMO DIRIGENTE	101
RESISTÊNCIA À MUDANÇAS	103
CONSELHO DE PAIS E MOBILIZAÇÃO DE ADULTOS	105
AVALIANDO O PROJETO EDUCATIVO	107
CANCIONEIRO	113

VALORES III - COM ÊNFASE NOS PRINCÍPIOS

Algumas expressões e conceitos se confundem, pela proximidade, mas estão estruturados e se relacionam em uma ordem crescente, que começa na ética e termina na moral. Entre os dois, o principal espaço é ocupado pelos valores.

Ética é parte da filosofia que se dedica ao estudo das noções que orientam o comportamento humano em sociedade. É um estudo para, de forma lógica e baseada na razão, compreender-se os princípios e valores que sustentam a convivência social. A palavra “ética” vem do grego “ethos”, que significa o modo de ser ou caráter.

Princípios são produzidos como resultado da ética, como concepções genéricas de onde se organizam as diretrizes que orientam crenças e condutas.

Valores são baseados nos princípios, e se constituem no conjunto de crenças incorporadas por cada um, e que se refletem em suas condutas.

Moral é o conjunto de regras que orientam o comportamento em uma sociedade, baseada em valores comuns que se consolidam por meio da cultura, educação e tradição. Alguns conceitos morais são particulares de uma sociedade, enquanto outros são compartilhados por quase toda a humanidade. A moral se modifica de acordo com as alterações na concepção dos valores da população que constitui a sociedade.

Como a formação de valores dos indivíduos é que determinará a concepção moral da sociedade, é indispensável que os agentes de educação, principalmente a família (educação informal), a escola (educação formal) e as instituições em que as crianças e jovens frequentam, como o Escotismo (educação não formal), assumam o papel de contribuir na aquisição progressiva de valores positivos.

“A autoeducação, ou seja, o que o jovem aprende por si mesmo, é o que permanecerá nele e o orientará mais tarde em sua vida, em um grau muito maior que qualquer coisa que lhe tenha sido imposta por um professor na escola”

(Baden-Powell, em “Escotismo para Rapazes”, 26ª edição inglesa, 1951).

O PROJETO EDUCATIVO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

O Movimento Escoteiro contribui para a educação dos jovens por meio de um sistema de valores, propostos como um projeto para toda a vida.

A missão do Escotismo é contribuir para a educação dos jovens para que participem da construção de um mundo melhor, onde as pessoas se desenvolvam plenamente e desempenhem um papel construtivo na sociedade. Esta missão se cumpre pela aplicação de um programa educativo por meio do Método Escoteiro, que transforma o jovem em agente principal do seu desenvolvimento, de modo a chegar a ser uma pessoa autônoma, solidária, responsável e comprometida.

O convite aos jovens para aderir a determinados princípios espirituais, sociais e pessoais é parte essencial do Escotismo. Esses princípios constituem o sistema de valores do Movimento, comum aos escoteiros de todo o mundo, mas que se expressa de maneira diferente nos projetos educativos das associações escoteiras nacionais.

A Constituição da Organização Mundial do Movimento Escoteiro deixa bem claro que o Escotismo é “um Movimento educativo”, no sentido mais amplo, que auxilia no desenvolvimento global e contínuo das potencialidades da pessoa, como indivíduo e como membro da sociedade.

Nosso propósito é contribuir para o desenvolvimento pleno de uma pessoa autônoma, colaboradora, responsável e comprometida. Isso inclui todas as suas dimensões – físico, intelectual, social, afetivo, espiritual e do caráter – assim como a consciência de respeito ao próximo, o sentido de pertencer a uma comunidade e de ser parte de sua história e evolução.

PRINCÍPIOS DO ESCOTISMO

A Promessa e a Lei resumem, em termos simples, os valores sobre os quais Baden-Powell considerava que deveria estar baseada uma sociedade saudável. Estes valores constituem o marco de referência ético essencial no qual opera o Movimento Escoteiro e sem o qual o Movimento deixaria de ser escoteiro.

Para os jovens, os valores do Escotismo se expressam na Promessa e na Lei, que são um componente fundamental do Método Escoteiro. Para o Movimento

como um todo, os valores se expressam nos princípios do Escotismo.

Os princípios do Movimento e os valores que ele sustenta se resumem habitualmente em três categorias, espirituais, sociais e pessoais.

- Deveres para com Deus – a relação de uma pessoa com os valores espirituais da vida e a crença fundamental em uma força superior à humanidade.
- Deveres para com os demais – a relação e a responsabilidade de uma pessoa para com a sociedade em seu sentido mais amplo: sua família, sua comunidade local, seu país e o mundo, incluindo o respeito pelos demais e pela natureza.
- Deveres para consigo mesmo – a responsabilidade de uma pessoa por desenvolver seu próprio potencial, até o máximo que lhe permitam suas potencialidades.

É importante destacar a função exata dos princípios (e consequentemente dos valores) no Movimento Escoteiro.

No âmbito geral os princípios representam a visão que tem o Movimento Escoteiro da sociedade, os ideais que sustenta e a imagem que projeta.

Para todos os que se incorporam ao Movimento, os princípios representam aqueles elementos ante os quais a pessoa deve ter abertura para aceitar e vontade para fazer o seu melhor possível para seguir.

A PROMESSA, UM COMPROMISSO PARA A VIDA

A Promessa é um compromisso voluntário de cumprir a Lei Escoteira, feito diante de si mesmo, dos demais e de Deus. As palavras em que ela se expressa e seus conceitos são bem simples, e externam o compromisso de uma forma muito próxima daquela que naturalmente seria escolhida por um jovem.

A Promessa Escoteira - prestada por Escoteiros, Escoteiras, Sêniores, Guias, Pioneiros e Pioneiras durante a “Cerimônia de Promessa” é a seguinte:

*Prometo pela minha honra fazer o melhor possível para:
Cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria;
Ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião;
Obedecer à Lei Escoteira.*

A Promessa do Lobinho, prestada por Lobinhos e Lobinhas durante a “Cerimônia de Promessa”, possui o seguinte texto:

*“Prometo fazer o melhor possível para: cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria;
obedecer à Lei do Lobinho e fazer todos os dias uma boa ação.”*

A Promessa é um oferecimento voluntário, e não um juramento. Pela Promessa o jovem assume, livremente, um compromisso e a fazer o melhor de si para cumprir o prometido

OS VALORES EXPRESSOS NA LEI ESCOTEIRA

Baden-Powell, com sua genialidade, estabeleceu para o Escotismo uma Lei totalmente positiva. Quando se entende que, em consequência da vida escoteira, o jovem será influenciado para toda a sua vida, esse aspecto é de extrema relevância.

Muitas vezes, quando um escotista explica ao jovem um artigo da Lei, como, por exemplo, “O escoteiro é leal”, tende a dizer que isso significa não mentir, não enganar os outros, etc. Mas, não é isso que está escrito! O que está escrito é que o escoteiro é leal, de forma positiva e incisiva. A Lei diz exatamente como o escoteiro deve ser e o que deve fazer, e não se refere ao que o escoteiro não deve ser e não deve fazer. Existe uma diferença grande as duas posições.

Quando alguém tem como lei de vida que deve ser ou fazer alguma coisa, para que possa cumprir com sua lei deverá buscar as oportunidades em que possa ser ou possa fazer. Isso o leva, necessariamente, a uma ação. Por outro lado, quando alguém tem como lei de vida que não deve ser e não deve fazer alguma coisa, para que possa cumprir sua lei não precisa fazer nada. Basta ficar parado.

A Lei Escoteira, que pelo exemplo do escotista e pela convivência no grupo de amigos será incorporada como lei pessoal de cada um, indica sempre um caminho positivo a seguir. Leva as pessoas a prática dos valores propostos pelo Escotismo e a ser a pessoa que o Escotismo pretende entregar à sociedade.

A Lei Escoteira, composta por dez artigos, é a seguinte:

- I. O escoteiro tem uma só palavra, sua honra vale mais que sua própria vida;*
- II. O escoteiro é leal;*
- III. O escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação;*
- IV. O escoteiro é amigo de todos e irmão dos demais Escoteiros;*
- V. O escoteiro é cortês;*

- VI. O escoteiro é bom para os animais e as plantas;
- VII. O escoteiro é obediente e disciplinado;
- VIII. O escoteiro é alegre e sorri nas dificuldades;
- IX. O escoteiro é econômico e respeita o bem alheio;
- X. O escoteiro é limpo de corpo e alma.

A Lei do Lobinho, composta por cinco artigos, é a seguinte:

- I. O Lobinho ouve sempre os Velhos Lobos.
- II. O Lobinho pensa primeiro nos outros.
- III. O Lobinho abre os olhos e os ouvidos.
- IV. O Lobinho é limpo e está sempre alegre.
- V. O Lobinho diz sempre a verdade.

São vários os valores promovidos pela Lei Escoteira, e a forma genérica pode ser apresentada nos conceitos a seguir, embora se deva registrar que podem e devem ser ampliados pelas percepções e realidades individuais.

Palavra, honra e confiança - o escoteiro é uma pessoa digna de confiança, e seus atos e palavras são coerentes com suas convicções. É alguém em quem se pode confiar no que crê e acreditar naquilo que diz, pois vive com sinceridade, franqueza, autenticidade, coerência e a boa fé.

Lealdade - essa fidelidade se fundamenta na nossa identidade pessoal. Nós, os seres humanos, mudamos constantemente e não somos sempre os mesmos, mas, apesar da intensidade que possam ter essas mudanças, encontramos nossa identidade na lealdade que prometemos a nós mesmos, aos outros, ao mundo e a Deus.

Solidariedade e serviço - servir é olhar com atenção e respeito para o ser humano, é descobrir e aceitar o outro tal como ele é, pondo-se livremente a serviço dos demais para que cada um seja, dentro de sua própria dignidade, tudo aquilo que está chamado a ser.

Fraternidade, companheirismo e serviço - servir ao próximo e compartilhar com todos são, de certa forma, as duas faces de uma mesma moeda. Compartilhar é praticar o desprendimento, que pode acontecer ao colocar a serviço dos outros os próprios bens, mas que se constitui, mais do que tudo, em ter uma atitude aberta em relação às demais pessoas e às formas variadas com que elas encaram o mundo e vivem suas vidas.

Cortesia e amabilidade - a cortesia designa a gentileza do comportamento, o respeito e a benevolência para com os demais. Para os antigos gregos, isso era sinônimo de humanidade, em oposição à barbárie. Em um contexto mais nobre, é capacidade de acolher e aceitar o outro porque só se lhe deseja o bem.

Respeito à natureza e proteção ao meio ambiente - por ser bom para os animais e as plantas, o escoteiro protege a vida e a natureza. A vida é um fenômeno extraordinário, surpreendente e único. Também implica em tomar consciência da relação que existe entre o homem e as demais espécies animais e vegetais, respeitar a natureza e se comprometer ativamente com a integridade do meio ambiente, entendendo que o desenvolvimento sustentável exige pessoas que se preocupem com o futuro e que estejam dispostas a assumir uma atitude solidária com o destino da humanidade e de outras espécies que convivem no ecossistema mundial.

Organização, disciplina e compromisso - para o escoteiro, ser obediente e disciplinado significa se organizar. É um convite e um desafio à capacidade de assumir compromisso. Quem se compromete, organiza seu tempo para alcançar o objetivo proposto, respeita a necessidade dos outros, se dispõe a levar adiante sua tarefa, não se furta a encarar o trabalho em que está empenhado. E isto é ser disciplinado.

Alegria, otimismo e bom humor - a vida precisa ser enfrentada com alegria e boa disposição de espírito. É assim que vale a pena viver a vida. Quem enfrenta a vida com alegria começa por saber rir de seus próprios equívocos, de seus próprios absurdos. Entende que a força para enfrentar dificuldades não nasce só da vontade, e que esta tem mais força quando se faz acompanhar de um sorriso.

Valorização do esforço, do trabalho e respeito ao que é dos outros - não interessa a simples acumulação de bens, que não bastam para assegurar a felicidade humana. Economizar é mais do que isso: é não se deixar levar pela sociedade de consumo, é poupar projetando ações futuras e sonhos a realizar. Também não se pode usufruir daquilo que sobre ou que não se tem direito. Respeitar o que é não é seu é fruto da capacidade de reconhecer o direito dos outros, e regra fundamental de convivência social.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal blue lines spaced evenly across the page, typical of notebook paper. The lines are thin and light blue, set against a plain white background. There is no handwriting or other markings on the page.

ESPIRITUALIDADE III

Num tempo em que se dizer “ateu” parece estar na moda (conforme se verifica no depoimento de alguns jovens e em muitos livros que têm sido publicados sobre o tema), temos sido consultados acerca da posição do Escotismo frente ao Ateísmo. Em vista disso, gostaríamos de responder sob três aspectos que se destacam nessa questão. O primeiro diz respeito à posição do Escotismo no que se refere a Deus; a outra sobre a posição de adolescentes sobre crenças e religiosidade; e finalmente considerações sobre filiação na nossa organização.

1. A posição do Escotismo sobre Deus:

O Movimento Escoteiro tem como uma das suas bases a crença em Deus, de uma forma muito aberta para contemplar as diferentes interpretações e relacionamentos pessoais. O Fundador Robert Baden-Powell, no Guia do Chefe Escoteiro, diz que “A religião de um jovem depende, via de regra, da vontade de seus pais. São eles que decidem. A nossa obrigação é respeitar seu desejo e secundar seus esforços, incutindo respeito religioso nos jovens, seja qual for a religião que eles professem.”

É dentro desses parâmetros que a questão é tratada pelas Organizações Escoteiras, no Brasil e no Mundo, conforme segue:

- No POR sempre constou, e continua constando, que a UEB respeita e estimula a prática da religião dos seus participantes, e **incentiva a todos os seus membros a praticar ou buscar uma religião**. Incentiva e facilita para que os programas de atividades escoteiras proporcionem a prática das confissões religiosas dos participantes.

- Baden-Powell criou apenas uma Promessa Escoteira, que é a mesma em todo o mundo, adaptada em cada Organização Nacional de acordo com a abertura que é dada pela Organização Mundial do Movimento Escoteiro - OMME. Aqui cabe um esclarecimento: O Comitê Mundial, em 1924, autorizou que algumas associações substituíssem a referência a Deus na promessa por “religião”, como é o caso das associações de países predominantemente budistas - Tailândia, por exemplo, em que a crença em Deus tem uma concepção diferente da cristã, e as associações predominantemente hinduístas, que substituíram a referência a Deus por Dharma. A ideia da OMME é a de que os princípios do Escotismo cubram também as religiões não monoteístas, como o

Hinduísmo, e as religiões que não reconhecem Deus na concepção judaica, cristã ou islâmica, como o Budismo, daí por que o corpo do texto que explica os “Deveres para com Deus” não utiliza a palavra Deus, e sim “aderência a princípios espirituais, lealdade à religião que os expressa e a aceitação dos deveres que dela decorrem”. Registre-se, ainda, que, no caso dos países que compunham a antiga União Soviética e de outros países da Europa Comunista, foi aceito o seguinte termo no lugar de “Deveres para com Deus”: “Aceitar uma realidade espiritual e buscar o seu pleno significado”.

- A Associação Escoteira Inglesa –The Scout Association – mantém presente no texto da Promessa os deveres para com Deus, como se pode ver no texto a seguir.

On my honour,
I promise that I will do my best,
To do my duty to God and to the Queen,
To help other people and to keep the Scout Law.

Ou seja:

Por minha honra,
Prometo que farei o meu melhor,
Para realizar o meu dever para com Deus e para com a Rainha,
Para ajudar outras pessoas e cumprir a Lei Escoteira.

- A Organização Mundial do Movimento Escoteiro também tem bem clara esta questão, ao afirmar: *“All members of the Scout Movement are required to adhere to a Scout Promise and a Law reflecting, in language appropriate to the culture and civilization of each National Scout Organization and approved by the World Organization, the principles of Duty to God, Duty to others and Duty to self, and inspired by the Promise and Law conceived by the Founder of the Scout Movement in the following terms:*

Constituição Escoteira Mundial

Adesão a princípios espirituais, lealdade à religião que os expresse e a aceitação dos deveres que daí decorrem.

Em contraste com o título, o corpo do texto não utiliza a palavra “Deus” para deixar bem claro que esse princípio também abrange as religiões não monoteístas, como o Hinduísmo, bem como as religiões que não necessariamente reconhecem um Deus propriamente dito, como o Budismo e o Taoísmo.

Justificativa da modificação em relação à Constituição Escoteira Mundial

A citação da “vivência ou busca da religião que os expresse” objetiva permitir a participação no Movimento Escoteiro daquelas pessoas com sentido espiritual e que ainda procuram identificar sua melhor opção de fé, sem adotar uma atitude exclusivamente de apresentação “externa” e sem prejudicar a necessária autenticidade de sua posição pessoal.

A explicitação de que se pratica o dever para com Deus “respeitando as demais” religiões dá uma clara visão do ecumenismo que identifica o Movimento Escoteiro, que não adota uma atitude passiva de tolerância religiosa, mas uma ativa valorização das opções individuais de cada membro da fraternidade escoteira, respeitando as escolhas dos demais.

A partir de 1924, o Comitê Escoteiro Mundial começou a aceitar algumas flexibilizações à expressão “Deveres para com Deus”, como por exemplo:

- Os budistas passaram a poder utilizar o termo “Deveres para com minha religião” e os hindus o termo “Deveres para com meu darma” (Darma significa preceitos morais e religiosos);
- Algumas associações muçulmanas passaram a adotar uma expressão mais elaborada: “Ser fiel a Deus e seguir os passos de seu Profeta e seus discípulos”;
- No caso dos animistas (designação genérica para as religiões de origem africana, que se fundamentam nas forças da natureza), foi aceito que a crença em um poder superior seria suficiente.

No caso dos países que formavam a antiga União Soviética e de outros países da Europa comunista, foi aceito o seguinte termo no lugar de “Deveres para com Deus”:

“Aceitar uma realidade espiritual e buscar o seu pleno significado”.

Alguns exemplos

No Paquistão tem dois tipos de promessa: um para muçulmanos e outro para não muçulmanos. Os muçulmanos prometem cumprir seus deveres para com Alá e o Profeta Maomé, e os não muçulmanos para com “minha religião”.

- Japão: pode prometer cumprir seus deveres para com Deus ou Buda.

- Índia: Pode prometer cumprir seus deveres para com Deus ou Darma.

- Sérvia / Eslovênia: Aceitar uma realidade espiritual e buscar o seu pleno significado.

Características essenciais do Escotismo

A relação de uma pessoa com os valores espirituais da vida e a crença fundamental em uma força superior à humanidade.

POR

Adesão a princípios espirituais e vivência ou busca da religião que os expresse, respeitando as demais (reler também o Capítulo 3, Regras 21, 22 e 23 – Orientação Espiritual)

Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil

Nossas definições e convicções fundamentais

- Caminhamos em busca de Deus e estimulamos o jovem a dar testemunho de sua fé, vivendo ou buscando a religião que a expresse.

A relação com Deus

- Convidamos os jovens a ir além do mundo material, a orientar suas vidas por princípios espirituais e a seguir caminhando em busca de Deus, presente na experiência de todos os dias, na criação, no próximo, na história.

- Convidamos os jovens a assumir a mensagem de sua fé, buscá-la e vivê-la na comunidade de sua confissão religiosa, compartilhando da fraternidade dos que se unem em torno de uma mesma religião e sendo fiéis às suas convicções, seus símbolos e suas celebrações.

- Destacamos diante dos jovens a importância de integrar a fé à vida e à conduta, dela prestando testemunho em todos os seus atos.

- Além disso, nós os convidamos a viver sua fé com alegria, sem nenhuma hostilidade para com aqueles que buscam, encontram ou vivem respostas diferentes diante de Deus, abrindo-se ao interesse, à compreensão e ao diálogo com todas as opções religiosas.

- Uma pessoa guiada por estes princípios reconhece, vive e compartilha o sentido transcendente de sua vida, sem posicionamentos sectários e sem fanatismo.

O homem e a mulher que pretendemos oferecer à sociedade

- Um homem ou uma mulher amante da natureza e capaz de respeitar sua integridade. Guiado por valores espirituais, comprometido com seu projeto de vida, em permanente busca de Deus e coerente em sua fé. Capaz de encontrar seus próprios caminhos na sociedade e ser feliz.

Baden-Powell

Guia do Chefe Escoteiro (4ª edição, 1982)

- Mente Aberta – Respeito Religioso (p. 54 a 58)

Caminho para o Sucesso

- Irreligião como uma das escolhas em que o jovem poderá deparar-se.

Atividades que podem contribuir para o desenvolvimento espiritual:

- Que favoreçam a observação da natureza;
- De serviço comunitário;
- Que promovam a eliminação de preconceitos em geral;
- Que favoreçam o descobrimento intercultural e inter-religioso;
- Reflexão sobre textos sagrados e orações de diversas religiões;
- Reflexão sobre a vida de Abraão, que originou as três grandes religiões monoteístas;
- Livros com fichas de atividade da área de desenvolvimento espiritual.

Uma palavra final de B-P (Guia do Chefe Escoteiro):

“Estou completamente convencido de que há muitas maneiras de estimular respeito religioso, e não somente uma.

As soluções dependem das características pessoais do jovem e de seu meio ambiente, seja ele criado a vontade, na rua, ou junto à saia da mamãe.

O tratamento adequado a um pode não ter o mínimo efeito em outro. Cabe ao Chefe Escoteiro ou ao Assistente Religioso escolher o método adequado.

Religião somente pode ser inspirada! Jamais incutida!

Não é como uma roupa exterior, feita para usar aos sábados ou domingos. É parte integrante do caráter do jovem, um desenvolvimento espiritual, e não uma camada superficial de tinta que pode ser raspada. É um assunto ligado à personalidade, questão de convicção íntima, e não matéria de instrução.”



ANOTAÇÕES

Num tempo em que se dizer “ateu” parece estar na moda (conforme se verifica no depoimento de alguns jovens e em muitos livros que têm sido publicados sobre o tema), temos sido consultados acerca da posição do Escotismo frente ao Ateísmo. Em vista disso, gostaríamos de responder sob três aspectos que se destacam nessa questão. O primeiro diz respeito à posição do Escotismo no que se refere a Deus; a outra sobre a posição de adolescentes sobre crenças e religiosidade; e finalmente considerações sobre filiação na nossa organização.

1. A posição do Escotismo sobre Deus

O Movimento Escoteiro tem como uma das suas bases a crença em Deus, de uma forma muito aberta para contemplar as diferentes interpretações e relacionamentos pessoais. O Fundador Robert Baden-Powell, no Guia do Chefe Escoteiro, diz que “A religião de um jovem depende, via de regra, da vontade de seus pais. São eles que decidem. A nossa obrigação é respeitar seu desejo e secundar seus esforços, inculcando respeito religioso nos jovens, seja qual for a religião que eles professem.”

É dentro desses parâmetros que a questão é tratada pelas Organizações Escoteiras, no Brasil e no Mundo, conforme segue:

- No POR sempre constou, e continua constando, que a UEB respeita e estimula a prática da religião dos seus participantes, e incentiva a todos os seus membros a praticar ou buscar uma religião. Incentiva e facilita para que os programas de atividades escoteiras proporcionem a prática das confissões religiosas dos participantes.
- Baden-Powell criou apenas uma Promessa Escoteira, que é a mesma em todo o mundo, adaptada em cada Organização Nacional de acordo com a abertura que é dada pela Organização Mundial do Movimento Escoteiro - OMME. Aqui cabe um esclarecimento: O Comitê Mundial, em 1924, autorizou que algumas associações substituíssem a referência a Deus na promessa por “religião”, como é o caso das associações de países predominantemente budistas - Tailândia, por exemplo, em que a crença em Deus tem uma concepção diferente da cristã, e as associações predominantemente hinduístas, que substituíram a referência a Deus por Dharma. A

ideia da OMME é a de que os princípios do Escotismo cubram também as religiões não monoteístas, como o Hinduísmo, e as religiões que não reconhecem Deus na concepção judaica, cristã ou islâmica, como o Budismo, daí por que o corpo do texto que explica os “Deveres para com Deus” não utiliza a palavra Deus, e sim “aderência a princípios espirituais, lealdade à religião que os expressa e a aceitação dos deveres que dela decorrem”. Registre-se, ainda, que, no caso dos países que compunham a antiga União Soviética e de outros países da Europa Comunista, foi aceito o seguinte termo no lugar de “Deveres para com Deus”: “Aceitar uma realidade espiritual e buscar o seu pleno significado”.

- A Associação Escoteira Inglesa –The Scout Association – mantém presente no texto da Promessa os deveres para com Deus, como se pode ver no texto a seguir.

On my honour, I promise that I will do my best, To do my duty to God and to the Queen, To help other people and to keep the Scout Law.

OU SEJA:

Por minha honra, eu prometo que farei o meu melhor
Para cumprir o meu dever para com Deus e o Rei (ou a Deus e ao meu País);

Para ajudar outras pessoas em todos os momentos;
Para obedecer a Lei Escoteira.

- É importante considerar que o Propósito do Escotismo, tal como descrito no POR na Regra 002, busca contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades, dentre as quais é citada especificamente a dimensão espiritual.
- Também definimos sem equívoco os nossos Princípios, na Regra 003 do POR, sendo o primeiro deles o Dever para com Deus – Adesão a princípios espirituais e vivência ou busca da religião que os expresse, respeitando as demais.
- Também em nosso texto da Promessa Escoteira consta, de maneira clara, o cumprimento dos deveres para com Deus, tal como se pode ver na Regra 004 do POR.

*Prometo pela minha honra fazer o melhor possível para:
Cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria;
Ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião; Obedecer à
Lei Escoteira.*

Assim, não há nenhuma dúvida de que a crença em Deus é parte essencial do Movimento Escoteiro, admitindo-se, porém, que esta concepção seja totalmente pessoal, de acordo com as interpretações e forma de relacionamento de cada um.

2. Sobre a posição de adolescentes

Há que se considerar que a adolescência é um período em que se forma a identidade pessoal, a partir de uma visão própria que cada um desenvolve, e que faz parte deste processo a contestação dos valores que até então foram acatados pelo jovem, para que possa fazer suas próprias experiências e, então, decidir-se sobre crenças e valores fundamentais.

Dentro deste quadro é normal que os jovens tratem de forma superlativa várias questões, com afirmações que servem apenas para lhes dar uma sensação de independência, seja sobre religião, drogas, sexo, autonomia, valores materiais, etc. Embora estas posições possam nos chocar (e tem esse propósito mesmo, muitas vezes), elas fazem parte de um processo que é necessário para firmar uma escala de valores pessoal.

Eis porque o próprio Baden-Powell nos alerta, no Guia do Chefe Escoteiro, dizendo: “Religião somente pode ser inspirada! Jamais incutida!” E continua afirmando: “Não é como uma roupa exterior, feita para usar aos sábados ou domingos. É parte integrante do caráter do jovem, um desenvolvimento espiritual, e não uma camada superficial de tinta que pode ser raspada. É um assunto ligado à personalidade, questão de convicção íntima e não matéria de instrução.”

É por isso que o Fundador indica que o Escotismo pode ajudar o jovem a desenvolver esta compreensão, através do exemplo pessoal do escotista, do estudo da natureza, das boas ações e inspiração dos jovens mais velhos.

Portando, é necessária precaução e cuidado quanto se trata desta questão com os adolescentes. Por um lado é imperativo que os adultos, educadores que são, deixem claro aquilo que é realidade, sem tentar adaptá-la as circunstâncias. Isso significa, sem dúvida, deixar sempre claro que o Movimento Escoteiro tem como princípio a

crença em Deus, e que qualquer pessoa, para fazer parte deste Movimento, faz uma Promessa na qual afirma cumprir seus deveres para com Deus.

Também é necessário que, diante da afirmação de um adolescente de que não acredita em Deus, se faça uma análise do contexto, principalmente verificando se essa posição é apenas retórica ou é identificada de fato nas ações do dia-a-dia do jovem. Muitas vezes o jovem afirma uma coisa, mas se percebe em suas atitudes que ele tem uma convicção em um Ser Supremo, e com o qual mantém uma relação pessoal.

Mas, caso exista de fato uma incompatibilidade entre as crenças do jovem e os Princípios do Movimento Escoteiro, deve-se pedir ao jovem que tome uma decisão coerente com seus valores. Nisso não existe, absolutamente, nenhuma discriminação ou demérito do jovem, mas apenas uma conclamação honesta e ética, dentro de um Movimento que prega valores. Aliás, o mesmo se dá se houver tal incompatibilidade com qualquer outro princípio ou valor entre qualquer pessoa e o Movimento.

Antes de tudo, porém, é necessário que o Chefe de Tropa de qualquer jovem, no papel de irmão mais velho que lhe é outorgado, converse abertamente com o jovem sobre seus objetivos, suas posições e sua relação com o Escotismo.

3. Sobre a opção de filiar-se à UEB.

A decisão de filiar-se à UEB passa, evidentemente, por duas questões: 1o - O desejo voluntário do indivíduo que quer filiar-se; e, 2o - A aceitação do interessado pela Associação. Nossa Constituição estabelece a plena a liberdade de associação e, mais do que isso, se encontra no Código Civil que qualquer associação deve definir, no seu estatuto, os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados;

É explícito, em nossas leis, que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado, mas, também, que cada associação tem total liberdade de decidir se quer ou não a filiação de alguém como associado. Nisso não reside, em absoluto, qualquer tipo de discriminação ou preconceito!

As pessoas formam associações em torno de interesses e princípios comuns. Não é possível pensar que alguém que se oponha a estes interesses e princípios queira juntar-se a uma associação das quais discorda. Não seria espantoso que alguém que se manifeste ateu queira tornar-se sacerdote católico? Ou alguém que se manifeste republicano queira associar-se num clube de

defesa da monarquia? Da mesma forma, como alguém que não acredita em Deus pode querer participar de uma organização que, em seus princípios fundamentais, proclama um dever para com Deus (com a amplitude admitida pela OMME - “aderência a princípios espirituais, lealdade à religião que os expressa e a aceitação dos deveres que dela decorrem”, de forma a abranger também as religiões não monoteístas e as religiões que não reconhecem Deus na concepção judaica, cristã ou islâmica)?

É indiscutível que existindo de fato uma incompatibilidade entre as crenças de alguém e os Princípios de uma Associação, deve-se esperar desta pessoa que tome uma posição coerente com seus valores e não busque filiação, cabendo, também, a qualquer Associação, o direito de não aceitar alguém cujos valores sejam contrários ao seus. Nisso não existe nenhuma discriminação, pois não está sendo negado ou violado qualquer direito fundamental em decorrência de origem, raça, credo, sexo, idade, opção sexual ou outras diferenças biológicas ou sociais existentes entre as pessoas.

Elaboração:

*Grupo Nacional de Espiritualidade da
Equipe Nacional de Atualização do Programa.
Rubem Tadeu Cordeiro Perlingeiro
Luiz Cesar de Simas Horn*

ASPECTOS JURÍDICOS

Cabe aos escotistas e aos dirigentes fazer com que as atividades sejam realizadas adequadamente dentro das orientações técnicas, regras da instituição e legislação brasileira. Existem questões legais que não podem ser ignoradas.

AUTORIZAÇÕES DOS PAIS E RESPONSÁVEIS

Existem dois tipos básicos de atividades realizadas como parte do programa educativo do Movimento Escoteiro: as de sede e as de campo.

Para as atividades de sede, por serem a maioria no “ano escoteiro”, pode-se utilizar o expediente de incluir um campo na ficha de inscrição a ser preenchida pelo pai ou responsável legal, onde conste a autorização expressa para que o menor participe das atividades normais de sede e imediações, ou dentro do limite urbano, desde que acompanhados ou supervisionados por adultos devidamente nomeados pelo grupo escoteiro e registrados nos Escoteiros do Brasil no ano em curso. Isto facilita em muito a organização, pois não será preciso obter autorizações a cada saída da sede, haja vista que os próprios jovens, no seu dia-a-dia, se deslocam livremente dentro do limite urbano, sozinhos ou acompanhados de amigos de mesma idade, autorizados verbalmente pelos pais.

As atividades de campo podem ser divididas entre aquelas que acontecem dentro do perímetro urbano da cidade, e as que excedem esse limite. Mesmo nos casos das atividades dentro do perímetro urbano, há a necessidade de os pais ou responsáveis legais autorizarem por escrito a participação do filho. Não basta apenas assinar, mas também se identificar com o número do RG ou do CPF, a fim de que se tenha valor legal. Esta questão deve ser bem entendida, pois não se pode correr o risco de ter em mãos apenas um “pedaço de papel assinado”, porém sem valor legal. Um dispositivo do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) responsabiliza aquele que hospeda a criança ou o adolescente, desacompanhado dos pais ou responsáveis ou sem autorização escrita destes, ou da autoridade judiciária.

Um outro ponto a ser explorado na autorização de atividade refere-se ao preenchimento do formulário. Campos referentes ao uso de medicamentos (contínuos ou não), doenças ou problemas de saúde atuais, entre outros, devem ser indicados na ficha, assim como informar se o jovem possui algum plano de saúde.

A fim de facilitar o trabalho no grupo escoteiro, há muitos anos utilizam-se as fichas de autorização de atividades de campo. Os modelos são variados e são criados de acordo com a necessidade e a realidade de cada grupo. Existe um modelo pronto no Sistema de Gerenciamento de Unidade Escoteira (SIGUE) que pode ser usado com muita facilidade.

Também é necessário destacar o caso das atividades cujos locais de realização excedem o perímetro urbano da cidade. Nesse caso o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei 8069/90, em seu artigo 83, traz todas as informações legais pertinentes às autorizações para atividades fora da comarca onde o jovem reside.

No caso de atividades em outro estado deve-se obter, além da autorização dos pais, também a autorização da diretoria da região escoteira de origem para se deslocar e participar da atividade. Também é necessário, nesse caso, solicitar ao juizado de menores a expedição de uma autorização para a viagem. Quando se tratar de atividades fora do país, deve-se seguir o exposto nos artigos 84 e 85 do ECA.

Nas autorizações, em geral, a organização das atividades deve se embasar em toda a legislação específica no assunto.

RESPONSABILIDADES DOS ADULTOS

A palavra responsabilidade é legalmente usada quando da necessidade de restituição ou compensação por algo que foi retirado de alguém. Em nossos conceitos podemos nos referir às responsabilidades civis, penais e morais.

- A responsabilidade civil, prevista no código próprio, entende que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. Neste sentido, por exemplo, quando se estraga algo de uma área que foi cedida ao grupo escoteiro para realização de atividade, a responsabilidade pode levar a ter que consertar, indenizar e pagar por todos os danos causados à vítima.

- Na responsabilidade penal a pessoa infringe uma norma de direito público, uma lei, infringindo o interesse da sociedade. Nesse caso a responsabilidade é pessoal, intransferível, ou seja, o réu será julgado e pode pagar com a privação da sua liberdade.

- Em muitos casos o ato poderá provocar tanto ação de responsabilidade civil como de responsabilidade penal. Em qualquer um dos dois casos, entretanto, a idade mínima para ser responsabilizado é de 18 anos.
- Também existe a responsabilidade moral, ligada à ética, e relacionada à responsabilidade com as ações e suas consequências nas relações sociais. Diz respeito ao dano causado ao indivíduo, a um grupo ou a uma sociedade inteira devido às ações ou omissões de uma ou várias pessoas. É o caso do prejuízo causado ao Movimento Escoteiro, como um todo, em consequência de ato de alguém.

Estas questões devem levar todos os escotistas e dirigentes a constante reflexão, organizando-se para realizar atividades com devido conhecimento, habilidade, seguindo a legislação e minimizando riscos. Os escotistas devem ter consciência de que não dominam todas as habilidades para todas as atividades. Reconhecer as próprias limitações e buscar ajuda de pessoas competentes para coordenar determinadas atividades, com qualidade e segurança, reflete a responsabilidade do adulto perante os jovens, a sociedade e ao Movimento Escoteiro.

POLÍTICA DE PROTEÇÃO INFANTOJUVENIL

O Programa de Proteção Infantojuvenil oferece aos pais, dirigentes e escotistas materiais impressos e on-line com orientações sobre bullying, cuidados nas redes sociais, drogas, etc.



ANOTAÇÕES

[illegible]

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

Somos tentados a pensar que criatividade é um atributo de algumas pessoas privilegiadas, de alguns poucos que nascem com um dom especial. Este é um equívoco que merece ser corrigido.

A verdade é que criatividade não é uma qualidade com a qual se nasce, mas o produto que resulta da formação de cada indivíduo, de suas experiências e aprendizagens.

A criatividade é a capacidade de quebrar paradigmas, pensar em novas formas e possibilidades, e encontrar solução para os problemas que se apresentam.

A inovação é a capacidade de usar a criatividade nas aplicações do dia-a-dia, introduzindo o novo no cotidiano.

Em outras palavras, criatividade é um potencial, e inovação é a decisão de usá-lo. Todos os seres humanos necessitam de certa constância de atitude e buscam o equilíbrio em suas vidas. Mas não se pode pensar, apenas por comodismo, que todo conhecimento é definitivo, nem aceitar que tudo já está feito, ou que nada mais existe para ser descoberto ou alterado.

Graças às pessoas que não aceitam estes parâmetros, que ousam desafiar paradigmas, o mundo evolui e a ciência avança possibilitando o acesso à tecnologias que facilitam nossas vidas.

Ninguém precisa ser um inventor ou cientista para desenvolver sua capacidade criativa e usá-la na sua vida.

A atitude inovadora só acontece em ambiente e disposição individual favorável. O ambiente deve permitir e valorizar a iniciativa, e a pessoa deve ser capaz de superar medos e aceitar correr riscos. Assim, não se pode esperar criatividade e inovação sem liberdade de discutir, ousar e mudar, ou de pessoas que tenham medo de assumir responsabilidades e de cometer erros.

Mas não espere que uma solução surja como milagre. É preciso dedicação e trabalho para chegar a bons resultados. Thomas Edison, cientista norte-americano considerado o maior inventor de todos os tempos (inclusive da lâmpada incandescente), registrando 2.332 patentes, dizia que criatividade é 1% de inspiração e 99% de transpiração.

AS FUNÇÕES DA MENTE

Criação é associação de duas ou mais impressões antigas para produzir uma ideia nova. Nada mais é do que novas combinações daquelas imagens que já haviam sido

previamente recolhidas e depositadas na memória. Nada pode ser feito do nada; aquele que não juntar material não produzirá combinações.

É bom saber que a associação de ideias se compõe basicamente de imaginação + memória.

Os antigos gregos já haviam estabelecido quatro leis para a associação de ideias:

- **Contiguidade:** proximidade que existe entre duas imagens: mar lembra navio, pena lembra pássaro;
- **Semelhança:** duas imagens se superpõem: um gato lembra tigre;
- **Sucessão:** uma ideia segue a outra: trovão/tempestade; veneno / morte;
- **Contraste:** preto lembra branco, ódio lembra amor.

COMO A MENTE TRABALHA

Nossa mente:

- Absorve, através da aplicação da atenção;
- Retém, através da memória;
- Cria, visualizando, prevendo e gerando ideias;
- E julga, analisando, comparando e escolhendo.

A educação formal dá ênfase a três funções mecânicas da mente humana: a absorção, a retenção e o julgamento. Estuda-se lógica; lê-se história; aprende-se matemática... Mas que passos são tomados, conscientemente para desenvolver a mente criadora?

OS BLOQUEIOS

Nossa educação por tentar desenvolver apenas as três funções, é fundamentalmente bloqueante. Usar apenas a absorção, a retenção e o julgamento é querer transformar nossas mentes em instrumentos reflexivos.

No entanto o pensamento criador é desinibido e subjetivo, ao passo que o pensamento reflexivo é estruturado e formalista.

O maior obstáculo para a criatividade reside no fato de, face a um problema e obrigada a apresentar ideias, a criatura humana tem a tendência de utilizar duas das

funções da sua mente ao mesmo tempo – isto é, criar e julgar.

É da quantidade que se extrai a qualidade – quanto maior o número de ideias colocadas ao nosso dispor, maiores as chances de encontrarmos aquela que realmente representará a solução do problema.

A maneira como cada ser humano estrutura sua personalidade, será determinante para que ele supere os principais obstáculos à criatividade:

- A ignorância
- Os preconceitos
- Os medos

O PROCESSO CRIATIVO

O processo de criação passar por um conjunto de etapas, sucessivas, e que levam a uma ideia ou solução final.

- Identificação
- Preparação
- Incubação
- Aquecimento
- Iluminação
- Elaboração
- Verificação

1 - Identificação:

Qual é o problema? Um problema bem definido já está 50% resolvido.

Einsten dizia ser a mera formulação de um problema, frequentemente, mais essencial do que sua solução -que pode ser mera questão de habilidade matemática ou experimental.

2 - Preparação:

Pode ser direta ou indireta.

É direta quando acumulamos informações pertinentes ao problema a ser resolvido, quando buscamos somente informações que contribuam para uma possível solução.

É indireta quando buscamos informações sobre tudo o que possa colaborar para uma solução, mesmo que à primeira vista não tenha nada a ver com o problema.

3 - Incubação:

Segundo alguns psicólogos, o processo da incubação se desenvolve mais no plano do inconsciente, ou naquela faixa do pré-consciente.

A filosofia Zen define que a mente deve tentar parar de agir sobre si própria, sobre a sua corrente de experiências.

“...Não há dúvidas a respeito da importância da atividade inconsciente nas descobertas matemáticas. Trabalhando sobre um problema, é comum que nada se consiga desde o começo. É preciso descansar. Em seguida trabalha-se novamente...”

O trabalho consciente parece ter ficado melhor graças à interrupção...”

(Thomas Edison)

4 - Aquecimento:

O retorno ao problema, com a sensação de uma solução próxima, constitui uma fase claramente distinta do processo criativo.

Pode ser inconsciente, quando através de flashes, a mente foge e retorna ao problema com frequências cada vez menores. As ideias atravessam a barreira consciente/inconsciente de forma desordenada, a princípio, porém caminhando para a solução por meio de aproximações sucessivas.

No dia-a-dia, porém, com prazos a cumprir, esse processo é provocado artificialmente, através de recursos já bastante experimentados como o brainstorm...

Chega-se ao limiar da criatividade – quando se sente que a solução está próxima, embora ainda não possa ser inteiramente vista ou compreendida.

5 - Iluminação:

É o heureka, quando, então, explode a ideia. Em muitos casos – em quase todos, na verdade – é o término daquela forte angústia que o indivíduo vinha sentindo.

É o insight, ou seja, a súbita compreensão das relações entre meios e fins. Embora surja de repente, aparentemente sem esforço físico nem grande esforço mental, a iluminação é, na verdade, o resultado de períodos terrivelmente laboriosos de preparação.

6 - Elaboração:

Depois de encontrada a ideia, e desde que a julgemos satisfatória, entra-se em novo processo criativo o período, agora totalmente consciente da elaboração.

As ideias, antes abstratas, são colocadas linearmente. Começamos a associá-la com dados conhecidos da realidade, a fim de tornar familiar o desconhecido.

7 - Verificação:

O objetivo é testar a ideia antes de colocá-la em aplicação.

Há um intervalo de tempo que pode variar de segundos até vários anos, entre a iluminação, a elaboração da ideia e sua verificação.

O tempo de verificação dos resultados de uma ideia depende de diferentes fatores, incluindo complexidade e urgência.



ANOTAÇÕES

[illegible]



ANOTAÇÕES

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, typical of notebook or ledger paper. There are no margins, text, or other markings on the page.

PLANEJAMENTO II

É o conjunto organizado de atividades para determinar:

- o que deve ser feito
- como deve ser feito
- quando deve ser feito

Se pararmos para pensar, concluímos que passamos planejando grande parte do nosso tempo. Planejamos a curto, a médio, a longo e a “longuíssimo” prazo.

No Movimento Escoteiro, a curto prazo são os planejamentos das reuniões semanais; a médio prazo, os Ciclos de Programa; a longo prazo, o planejamento anual da Seção e a longuíssimo prazo os Planos de Grupo para três anos ou mais.

Planejamento é a progressão das medidas necessárias a serem tomadas para determinado fim. O planejamento pode ser considerado também como a otimização da forma de alcançar um objetivo.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA U.E.B

O planejamento estratégico representa o processo de tomada de decisão em termos dos rumos de uma instituição frente às mudanças que sempre ocorrem em seu ambiente interno, assim como no ambiente externo. Esta decisão implica em definir para onde se quer avançar, em que horizonte temporal e com quais valores institucionais.

O processo de formulação do planejamento estratégico é sempre desenvolvido por iniciativa das instâncias superiores de uma instituição. A sua implementação eficaz, entretanto, somente se dá com o envolvimento de todos os níveis da instituição.

O planejamento estratégico dos Escoteiros do Brasil teve início por iniciativa do Conselho de Administração Nacional (CAN), que estabeleceu, de forma consensuada e mediante orientações gerais da World Organization of the Scout Movement (WOSM), as bases estratégicas, as linhas de ação, objetivos, metas, indicadores e ações estratégicas para que os demais níveis possam operacionalizá-las.

As diretorias regionais devem desenvolver seu trabalho em realidades específicas, havendo da mesma forma situações ligadas aos seus ambientes internos e aos contextos externos a serem analisados. Desta forma, é necessária a elaboração de planejamentos estratégicos

regionais para definição de objetivos e resultados a serem alcançados por meio das instâncias vinculadas, sempre de forma alinhada à base estratégica definida e ao planejamento estratégico nacional.

O planejamento estratégico não é estático. Deve ser entendido como instrumento dinâmico de gestão que contém decisões antecipadas sobre a linha de atuação para o cumprimento da missão da organização. É elaborado com base em uma visão de futuro e alicerçado em valores institucionais, que demandam a escolha cuidadosa de estratégias para o alcance de objetivos estratégicos.

Para a elaboração de um plano estratégico institucional é necessário ter claros e consensuados alguns referenciais que se constituem na sua base estratégica. São eles: a missão, a visão e os valores institucionais.

MISSÃO

A missão é a declaração de propósito ampla e duradoura que individualiza e distingue o negócio e a razão de ser da instituição em relação a outras organizações do mesmo tipo. A missão define o que é a organização hoje, seu propósito e como pretende atuar no seu dia a dia. Cria um clima de comprometimento dos dirigentes em seus diferentes níveis, bem como da equipe de colaboradores, com o trabalho que a organização realiza.

Missão da União dos Escoteiros do Brasil “Contribuir para o desenvolvimento integral de crianças e jovens por meio do Método Escoteiro, para a vivência da cidadania e construção de um mundo melhor”.

VISÃO DE FUTURO

A visão é a idealização de um futuro desejado para a organização. Ela deve ser clara e estar em permanente visibilidade para a sociedade. Transmite a essência da organização em termos de seus propósitos e a maneira pela qual deseja ser reconhecida em um futuro determinado.

Difunde um lema motivacional que mobiliza e desafia para a conquista do pretendido. Assim, ficou definido como visão de futuro para 2015 para os Escoteiros do Brasil:

“Ser referência por seu método de desenvolvimento integral de crianças e jovens que os leva a desempenhar papel relevante na construção de uma sociedade justa, fraterna e solidária, orientados por adultos capacitados e comprometidos”.

VALORES INSTITUCIONAIS

Valores institucionais são as ideias fundamentais em torno das quais se constrói uma organização.

Representam as convicções dominantes e as crenças básicas que norteiam a atuação da organização, sendo um compromisso institucional. Muito além de uma declaração de princípios, os valores institucionais são elementos motivadores, que induzem comportamentos e atitudes das pessoas envolvidas. Os atributos de valor estabelecidos devem se constituir em temas transversais em todas as ações dos Escoteiros do Brasil. São valores institucionais dos Escoteiros do Brasil:

- Ética em todas as ações e relações;
- Participação e transparência na gestão da organização e dos recursos;
- Valorização do trabalho em equipe;
- Respeito à diversidade humana e defesa de iguais oportunidades de acesso à educação e inserção social.

As ações nacionais estabelecidas no planejamento estratégico são ações de nível nacional que provocam desdobramentos nos níveis regionais e locais.

Podemos citar como exemplo a produção dos materiais do programa educativo. Esta ação estava prevista no planejamento estratégico nacional. a confecção deste material subsidia o trabalho desenvolvido dentro dos grupos escoteiros, contribuindo no trabalho desenvolvido pelo escotista

O planejamento estratégico nacional é uma ferramenta para que as ações desenvolvidas na unidade local, Região Escoteira e pelo nível nacional não se desvirtuem e estejam embasadas na missão, visão e valores da instituição. Desta forma, possibilita que a instituição concentre suas forças com foco no mesmo objetivo.

PLANO DE GRUPO

É um instrumento que serve para conhecer a atual situação do Grupo Escoteiro, melhorar os resultados por meio de uma ação organizada que se orienta conforme as metas compartilhadas por todos, organizar os recursos e

determinar o que fazer para passar do estado atual para o estado desejado.

O futuro pertence aos que têm planos para o futuro.

A vida de um Grupo Escoteiro é formada por variados aspectos e, para fazer um Plano que integre a todos eles, é necessário determinar áreas de afinidades – áreas estratégicas:

• **Valores** – tal como aparecem no propósito e nos princípios do Movimento que se expressam na Lei e na Promessa Escoteiras. A conquista deste objetivo é a meta fundamental do Movimento e representará o maior ou menor alcance da tarefa educativa de um Grupo Escoteiro.

• **Programa Educativo** – os objetivos educativos propostos, as atividades que desenvolvemos para conquistá-los e o método que usamos para atuar com os jovens. É o meio pelo qual o Movimento Escoteiro procura alcançar seu propósito, respondendo às necessidades e interesses dos jovens. Avaliá-lo constantemente é uma das condições para que o Grupo tenha eficácia.

• **Gestão** – as tarefas de organização e administração que desenvolvemos em apoio ao nosso trabalho educativo.

• **Recursos Humanos** – quantidade e qualidade de adultos que dão testemunho dos valores e contribuem para a aplicação do programa.

• **Recursos Financeiros** – obtenção e administração para que nossos planos se transformem em realidade.

• **Crescimento** – as metas que nos propomos para melhorar.

Em cada área estratégica é possível identificar funções-chaves que servem para avaliar se o Grupo está cumprindo seu objetivo. Para cada função-chave, define-se um estado que se deseja alcançar – o indicador de desenvolvimento.

PASSOS PARA FORMULAÇÃO DO PLANO DE GRUPO

A RESPEITO DE CADA INDICADOR DE DESENVOLVIMENTO:

1. Determinar o estado atual – diagnóstico participativo para identificar os principais desafios a serem enfrentados.

2. Descrever a visão – “para onde vamos?” – descreve-se a situação onde todos gostariam de estar dentro de certo tempo, imaginando como poderia ser o Grupo no futuro.

3. Estabelecer metas anuais – o que se pretende alcançar durante um ano na direção da visão. A meta deve ser factível e não necessariamente superada em um ano, mas deve alcançar uma melhoria em relação ao estado atual.

4. Projetar ações – cada meta pode motivar uma ou várias ações que devem ser precisas. As ações podem ser realizadas por todo Grupo, por algum dos seus componentes estruturais ou por cada uma de suas Seções, partindo dos elementos básicos: conteúdo (Em que consiste?), destinatário (A quem se destina?) e prazos (quando se realizará?).

5. Designar responsáveis – poderá ser uma pessoa, um componente da estrutura do Grupo ou uma de suas Seções, ficando muito claro para todos quem deve assumir a coordenação das ações.

A RESPEITO DO CONJUNTO DE INDICADORES

6. Confeccionar um calendário – as Seções devem conhecer o calendário antes de dar início ao primeiro ciclo de programa do ano, pois devem considerar as ações programadas pelo Grupo antes de organizar suas atividades. O Plano deve ser formulado ao final do ano escoteiro.

7. Estabelecer um sistema de avaliação – que permita corrigir e reforçar as ações durante a execução; estimular e apoiar os participantes e verificar se foram alcançados os resultados esperados.

ETAPAS DO PLANEJAMENTO

O método que sugerimos para elaboração de um Planejamento Anual se divide em quatro etapas:

Discussão ... Decisão ... Execução ... Avaliação

1ª ETAPA - DISCUSSÃO

A 1ª etapa no planejamento é constituída pelo levantamento e pela análise de dados, que é realizada em quatro fases:

- 1.1. Enquete
- 1.2. Pesquisa de Interesses
- 1.3. Coleta de Informações
- 1.4. Análise

1.1. Enquete

Pesquisa a ser realizada junto aos jovens, aos Escotistas, baseada em diagnóstico da seção, com a finalidade de avaliar o ano anterior, bem como propor ideias para atividades e projetos para o ano que começa.

Uma boa estratégia é que sejam preparados questionários para que os jovens os complementem com este diagnóstico.

Lembramos que este trabalho não é aquele realizado no final de um Ciclo de Programa e início do próximo, mas sim, aquele realizado ao final de um ano inteiro de atividades, podendo, ou não, coincidir como o interstício entre os Ciclos de Programa.

Visto isso, uma pergunta nos vem à mente: "QUE ASSUNTOS DEVERÃO CONSTAR DA ENQUETE?": "TODOS AQUELES QUE FOREM CONSIDERADOS DE IMPORTÂNCIA PARA A Seção!"

Assuntos que deverão constar no questionário para avaliação do ano:

- Atividades
- Reuniões (de Patrulha e de Seção)
- Atuação da Corte de Honra, COMAD
- Atuação da Chefia
- Materiais
- Progressão Pessoal dos Jovens
- auto-avaliação

1.2. Pesquisa de Interesses

Junto à avaliação, deverá ser remetida uma pesquisa de interesses para coletar dados sobre os anseios dos jovens.

Através desses instrumentos (Enquete e Pesquisa), temos constatado que a participação e a motivação dos jovens aumentaram sensivelmente.

1.3. Coleta de Informações

Nessa fase, deverá ser coletado o maior número possível de dados, tais como: calendário de atividades (Nacional, Regional, da Área, do Grupo e da Comunidade), feriados, datas de compromissos pessoais da Chefia e tudo mais que for considerado útil para montagem do Plano Anual.

1.4. Análise

Com os dados levantados nas fases anteriores, devemos reunir todos os Escotistas da seção e realizar uma criteriosa avaliação do trabalho realizado no ano anterior e das demais informações. Presume-se que, a partir daí, surgirão muitos assuntos para o Plano (melhores atividades, expansão, aquisição de equipamentos, etc.). Esse resultado é o DIAGNÓSTICO.

2ª ETAPA - DECISÃO

Partimos então para o PROGNÓSTICO, quando esboçamos os objetivos a serem alcançados, dando atendimento às necessidades levantadas no DIAGNÓSTICO.

Tudo isso é feito pela Chefia, levando-se em conta os interesses dos jovens e como eles se encontram.

Um bom Plano deve ter uma formatação simples. Para a definição de cada objetivo são necessários os seguintes itens: VERBO DE AÇÃO + RESULTADOS ESPERADOS + PRAZO + RESPONSÁVEL (se aplicável). Por exemplo: “definir a camisa da Tropa até 31.03 - responsável: Corte de Honra”; “viabilizar a aquisição de duas barracas tipo canadense para a patrulha Corvo até 31.05 - responsável: Chefe de Tropa”; “informatizar os arquivos de jogos até 30.04 - responsável: Assistente 1”; “atingir o índice de 80% de frequência no Conselho de Pais”; etc.

Um bom Plano não é medido pela quantidade de objetivos, e sim pelos seus resultados. Se houver mais de 10 objetivos, eles, provavelmente, não serão lembrados facilmente. Se houver dificuldade em lembrá-los, certamente, haverá problema em cumpri-los.

3ª ETAPA - EXECUÇÃO

Essa etapa, como o próprio nome diz, consistirá na implementação do Plano Anual, através do detalhamento feito no Ciclo de Programa.

É de suma importância que os Ciclos de Programa estejam integrados ao Planejamento Anual para facilitar os trabalhos administrativos e práticos, bem como, manter a coerência das condutas a serem adotadas por todos.

Um ponto importante a ser observado é a definição dos atributos das ações (tempo, recursos materiais e humanos, etc.).

4ª ETAPA - AVALIAÇÃO

A última etapa do Plano, mas que não deverá ser somente realizada no final do ano. Deve-se realizar avaliações periodicamente em todos os níveis

Não podemos esquecer que todo bom Plano é como uma bússola que indica a direção e que o mesmo é flexível; portanto, volta e meia, precisamos corrigir o rumo conforme as realidades que se apresentem.

O planejamento significa decidir adiantadamente o que deve ser feito para alcançar determinados objetivos ou metas. Dados do mapa de planejamento anual:

- **Objetivos** - Quais os objetivos maiores da seção para o período de um ano.

- **Relação de Atividades** - por mês deverão ser relacionadas às atividades Nacionais, Regionais e do Grupo, baseados nos calendários da Direção Nacional (Elo Nacional, Mutirões) e Regional e do Grupo (Aniversário do Grupo, Acampamento de Grupo, Confraternizações), além das datas de atividades da Alcatéia, como por exemplo - aniversário da Alcatéia, Acampamentos/Acantonamentos.

- **Efetivo** - quantidade de jovens com que iniciaremos o ano, a evasão prevista durante o período (evasão prevista –passagem de jovens para outra seção) e qual o efetivo que pretendemos atingir ao final do ano.

- **Formação dos escotistas** - Envolvimento dos Escotistas em sua formação escoteira, com a quantidade de Escotistas da seção com formação escoteira por níveis, no início do ano, ao final do 1º semestre e do 2º (a partir do calendário de Cursos oferecidos pela Região, planejar formação)

- **Sistema de progressão dos jovens** - quantidade de jovens por etapa de progressão no 1º semestre e expectativa ao final do ano (2º semestre)

- **Objetivos do Ramo para o ano em curso.**



ANOTAÇÕES

[illegible]



ANOTAÇÕES

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal blue lines spaced evenly across the page, typical of notebook paper. The lines are thin and light blue, set against a plain white background. There is no handwriting or other markings on the page.

União dos Escoteiros do Brasil

Região _____

_____ Distrito Escoteiro

_____ Grupo Escoteiro _____

PLANEJAMENTO ANUAL

OBJETIVOS:

Mês	Atividades Internacionais/ Nacional/ Regional / Área/Distrito	Atividades G. E.	Atividades Seção	Observações
Janeiro				
Fevereiro				
Março				
Abril				
Maio				
Junho				
Julho				
Agosto				
Setembro				
Outubro				
Novembro				
Dezembro				

EFETIVO: Início do ano _____ Evasão prevista _____ Final do ano _____

ETAPAS DE PROGRESSÃO DOS JOVENS

Etapa de Progressão	1º semestre	2º semestre
Lobo Pata – Tenra/Pista/Escalada/ Comprometimento		
Lobo Saltador/Trilha/Conquista/ Cidadania		
Lobo Rastreador/Rumo/Azimute		
Lobo Caçador/Travessia		
Cruzeiro do Sul/Lis de Ouro/Escoteiro da Pátria/Insígnia de BP		

FORMAÇÃO DOS ESCOTISTAS

Cursos	Início do ano	1º semestre	2º semestre
C. Preliminar			
C. Básico Escotista			
Curso Avançado			

OBJETIVOS DO ANO

Descrição	Prazo	Responsável

INCLUSÃO DE JOVENS E ADULTOS

UM OLHAR PARA A INCLUSÃO

Por: Claudia Grabois Dischon

A diversidade está presente nas nossas vidas a partir do momento do nosso nascimento. Nunca vimos o rosto de nossos pais, mas mesmo assim, a partir do momento que nos sentimos aceitos e amados neste novo mundo pós-uterino ficamos mais aptos para enfrentarmos a nova realidade, um mundo a ser descoberto e construído. Assim nós crescemos descobrindo e convivendo com o novo, até que um dia nos deparamos com as rupturas impostas pelo preconceito, que é filho do medo, às vezes com tanto poder em nossas vidas. Ficamos então com uma grande vontade de banir tudo o que é diferente e passamos anos tentando nos restringir a uma zona de conforto imaginária, que na melhor das hipóteses adiará este encontro fantástico com a diversidade, com pessoas diferentes, em lugares diferentes, de uma maneira talvez um pouco diferente daquela para a qual fomos programados.

Inclusão é uma palavra rica, que envolve compreensão, um novo olhar para o outro, e sobre tudo, um novo olhar para nós mesmos. Inclusão não significa assimilação, não há na inclusão uma perda de valores éticos, religiosos e culturais, pelo contrário, é um adicional ao legado dos nossos pais, é uma soma de culturas com total respeito à diversidade, é na verdade quando temos a chance de encararmos nossos valores e nossa moralidade de frente.

Existem pessoas com deficiências aparentes, sejam elas motoras, físicas ou mentais. Estas deficiências estão expostas e as outras pessoas que não se enquadram neste quadro são aquelas com deficiências ocultas em maior ou menor grau. O convite para que venham participar da nossa festa pode ser feito agora, pois todos cabem neste contexto inclusivo de iguais diferentes.

Toda vida é sagrada e a inclusão é a escolha pela vida, a aceitação de nós mesmos e precisamos estar presentes nesta celebração inclusiva, de convivência entre diferentes. A partir do momento que nos aceitamos como seres humanos, como pessoas que vencem, que falham, que acertam e erram e que também convivem com suas próprias limitações, ficamos mais aptos a aceitar quem aparentemente não é como nós. Todos nós temos a centelha divina, somos todos abençoados, há sempre mais uma benção a ser dada e bênçãos são inclusivas.

Mesmo que muitas vezes nos pareça difícil, pois são tantos os nossos questionamentos, toda vida é uma dádiva, toda vida é um grande acontecimento.

A inclusão é a igualdade pela aceitação da diversidade, é o caminho da paz social e o caminho da paz no mundo, por mais difícil que está ideia nos pareça. É o desenvolvimento de uma nova ordem, não é na verdade uma ideia radical, mas, como já disse, uma escolha pela vida, onde os pais de homossexuais poderão conviver naturalmente com seus filhos, onde uma pessoa em cadeira de rodas terá acesso aos ambientes, pessoas com deficiência mental serão respeitadas, os cegos e surdos estarão integrados, enfim, a diversidade fará parte do nosso cotidiano.

A inclusão sempre nos fará pensar no mundo em que vivemos e em como desejamos que seja este mundo, para nós, nossos filhos e nossos netos. É o reconhecimento de que todos fomos feitos a imagem e semelhança de Deus, e somos todos capazes de amar e amor é a chave para inclusão.

Somos inclusivos, quando acreditamos que quem não pensa como nós e não tem a nossa crença é merecedor do mesmo respeito de que nós nos consideramos dignos, somos também inclusivos quando acreditamos que quem pensa como nós, mas não tem exatamente a nossa aparência é merecedor deste mesmo respeito, somos também inclusivos quando acreditamos que aqueles que não têm a mesma opção sexual são também merecedores deste respeito.

Estamos mais próximos da inclusão quando encaramos a velhice de frente, quando encaramos as doenças, quando encaramos nossa autorejeição, nosso medo da morte. Se ainda não estamos hoje, todos nós estaremos sujeitos a buscar a nossa própria inclusão, em algum momento de nossas vidas, mesmo que seja em retorno, como aquele que afastado de sua religião, um dia, ouvirá um chamado e iniciará o caminho de volta. Talvez não seja tão fácil aprender as rezas, se relacionar com as pessoas, ainda estranhas, mas é preciso voltar, se incluir, se aproximar, compartilhar, fazer parte e acreditar.

Inclusão é amor, é abraçar a vida, é crença no divino, é fé no potencial humano, é igualdade, diversidade, é compartilhar, discordar, é respeito pela diferença, é o caminho da paz, a busca da plenitude, exercício de tolerância, diminuição brusca da violência, diversidade na sala de aula e riqueza na nossa vida.

Vamos começar nas nossas casas, na nossa comunidade e vamos sonhar juntos que este seja realmente o nosso sonho, o sonho de um mundo inclusivo, o sonho de um mundo melhor.

COMO CHAMAR OS QUE TÊM DEFICIÊNCIA?

Por: Romeu Kazumi Sassaki

Em todas as épocas e localidades, a pergunta que não quer calar tem sido esta, com alguma variação: “Qual é o termo correto - portador de deficiência, pessoa portadora de deficiência ou portador de necessidades especiais?” Responder esta pergunta tão simples é simplesmente trabalhoso, por incrível que possa parecer.

Começemos por deixar bem claro que jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência. Os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, incluindo os do Brasil, estão debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. Mundialmente, já fecharam a questão: querem ser chamadas de “pessoas com deficiência” em todos os idiomas. E esse termo faz parte do texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, a ser aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2005 ou 2006 e a ser promulgada posteriormente por meio de lei nacional de todos os países-membros.

Eis os princípios básicos para os movimentos terem chegado a esse nome:

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”;

“é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia” (i.é, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”);

6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;

7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Conclusão

A tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa porta olhos verdes ou pele morena.

Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro.

A quase totalidade dos documentos, a seguir mencionados, foi escrita e aprovada por organizações de pessoas com deficiência que, no atual debate sobre a Convenção da ONU a ser aprovada em 2003, estão chegando ao consenso quanto a adotar a expressão “pessoas com deficiência” em todas as suas manifestações orais ou escritas.

ESCOTISMO E INCLUSÃO

Por: Mariluce Gomes N. Maia Pereira – UEB-SP

O Escotismo, maior movimento de educação não formal para crianças e jovens de todo o mundo, desde sua

fundação, tem recebido pessoas com deficiência em suas fileiras, ainda que esporadicamente, fruto de iniciativas isoladas de grupos escoteiros ou de umas poucas organizações escoteiras nacionais.

A Conferência Mundial do Movimento Escoteiro de 1988 tomou importantes decisões sobre a prática do Escotismo por deficientes físicos, defendendo a opinião de que todos os líderes no Movimento têm responsabilidade de promover o Escotismo para pessoas com deficiência; recomendando a todas as organizações escoteiras nacionais a rever seus programas, a fim de satisfazer às necessidades de todos os jovens, a despeito das deficiências que possam ter; encorajando fortemente a todas as organizações escoteiras nacionais que garantam a existência de uma pessoa com influência na Equipe Nacional de Programa responsável especificamente por promover o Escotismo para deficientes; e instando as organizações escoteiras nacionais para que disponibilizem recursos suficientes para a promoção efetiva do Escotismo com deficientes.

Os jovens devem ser os principais agentes de seu próprio desenvolvimento, mesmo aqueles com incapacidades, e o Movimento Escoteiro deve oferecer-lhes – assim como faz aos demais jovens – plenas oportunidades para envolvimento e participação.

Embora o conceito e a prática universal da inclusão sejam muito recentes, os mesmos já eram preconizados pelo Movimento Escoteiro, praticamente desde sua fundação. O fundador do Escotismo afirmava que “queremos especialmente ajudar o mais fraco a não sentir suas fraquezas, e a ganhar esperança e força”.

Já em 1919, em seu livro “Aids to Scoutmastership”, Baden-Powell afirma: “Por toda parte no Escotismo há inúmeros meninos aleijados, surdos-mudos e cegos que agora estão ganhando mais saúde, alegria e esperança do que tinham antes”. Baden-Powell percebeu que algumas adaptações se faziam necessárias: a maioria desses meninos não é capaz de passar nas provas escoteiras normais, sendo supridos com provas especiais ou alternativas. Além disso, em consonância com a orientação dos nossos dias (isto é, 80 a 90 anos a sua frente), ele adverte que deve-se evitar a superproteção ou paternalismo: “O que é admirável nesses meninos é sua alegria e entusiasmo para fazer tudo o que lhes for possível no Escotismo. Eles não querem provas e tratamento mais especiais do que o estritamente necessário.” Seguindo o mesmo princípio, ele enfatiza a regra geral da educação: ajudá-los a tornarem-se autônomos o máximo possível e a adquirirem autoestima: “O Escotismo os ajuda unindo-os à uma fraternidade mundial, dando-lhes algo que fazer

e pelo que esperar, oferecendo-lhes uma oportunidade de provar a si mesmos e aos outros que eles podem fazer coisas por si mesmos – e coisas difíceis também”

Integração x inclusão

O Movimento Escoteiro mundial adere à ideia da inclusão da pessoa com deficiência, e não da simples integração da mesma. Cabendo, portanto, diferenciar os termos integração e inclusão, de modo que, um entendimento claro do conceito inclusão, venha evitar erros na implantação e operacionalização do Escotismo para todos no Brasil.

Não se trata de uma mera troca de verbos, mas de novo olhar sobre a pessoa com deficiência como sendo alguém que se insere no “nós”, no “todos”.

Quando atingirmos esse progresso, esse grau de desenvolvimento humano, essa naturalidade diante da diversidade, o preconceito e a segregação serão uma realidade muito distante. Quando o objetivo da verdadeira inclusão houver ocorrido, o fato de uma pessoa sofrer um acidente e transformar-se num portador de deficiência significará apenas que suas aptidões mudaram e que ela deve adequar-se a uma nova condição de vida, também repleta de oportunidades.

Tanto a integração quanto a inclusão, constituem formas de inserção social das pessoas com deficiência. Com o diferencial de que, na prática da integração – definida mais claramente nas décadas de 60 e 70 – era baseada no “modelo médico”, visando modificar (habilitar, reabilitar, educar) a pessoa com deficiência, para torná-la apta a satisfazer os padrões aceitos no meio social (familiar, escolar, profissional, recreativo, ambiental).

Já a prática da inclusão, que se inicia na década de 80 e se consolida nos anos 90, vem seguindo o “modelo social”, segundo o qual a nossa tarefa é modificar a sociedade para torná-la capaz de acolher todas as pessoas que, uma vez incluídas nessa sociedade em modificação, poderão ser atendidas em suas necessidades comuns e/ou especiais.

Assim:

- Integração: inserção da pessoa deficiente devidamente preparada para conviver na sociedade.
- Inclusão: modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com necessidades especiais buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania.

“As necessidades de aprendizagem dos incapacitados exigem atenção social. São necessários passos para se oferecer igualdade de acesso à educação a todas as categorias de pessoas incapacitadas como parte integral do sistema educacional”.

DICAS PARA CONVIVER E APOIAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Fonte: <http://www2.camara.gov.br>

Apresentamos a seguir algumas orientações que as pessoas podem seguir nos seus contatos com as pessoas com deficiência. Não são regras, mas esclarecimentos resultantes da experiência de diferentes pessoas que atuam na área e que apontam para as especificidades dos diferentes tipos de deficiências.

Como chamar:

Prefira usar o termo hoje mundialmente aceito: “pessoa com deficiência (física, auditiva, visual ou intelectual)”, em vez de “portador de deficiência”, “pessoa com necessidades especiais” ou “portador de necessidades especiais”;

Os termos “cego” e “surdo” podem ser utilizados;

Jamais utilizar termos pejorativos ou depreciativos como “deficiente”, “aleijado”, “inválido”, “mongol”, “excepcional”, “retardado”, “incapaz”, “defeituoso” etc.

Pessoas com deficiência física

É importante perceber que para uma pessoa sentada é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, ao conversar por mais tempo que alguns minutos com uma pessoa que usa cadeira de rodas, se for possível, lembre-se de sentar, para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.

A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é tão desagradável como fazê-lo numa cadeira comum onde uma pessoa está sentada.

Ao empurrar uma pessoa em cadeira de rodas, faça-o com cuidado. Preste atenção para não bater naqueles que caminham à frente. Se parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente para que a pessoa também possa participar da conversa.

Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa com deficiência.

Se achar que ela está em dificuldades, ofereça ajuda e, caso seja aceita, pergunte como deve proceder. As pessoas têm suas técnicas individuais para subir escadas, por exemplo, e, às vezes, uma tentativa de ajuda inadequada pode até atrapalhar. Outras vezes, o auxílio é essencial. Pergunte e saberá como agir e não se ofenda se a ajuda for recusada.

Se você presenciar um tombo de uma pessoa com deficiência, ofereça-se imediatamente para auxiliá-la. Mas nunca aja sem antes perguntar se e como deve ajudá-la.

Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher uma casa, restaurante, teatro ou qualquer outro local que queira visitar com uma pessoa com deficiência física.

Não se acanhe em usar termos como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física empregam naturalmente essas mesmas palavras.

Pessoas com deficiência visual

É bom saber que nem sempre as pessoas com deficiência visual precisam de ajuda. Se encontrar alguém que pareça estar em dificuldades, identifique-se, faça-a perceber que você está falando com ela e ofereça seu auxílio.

Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso sua ajuda como guia seja aceita, coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo enquanto você vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você.

É sempre bom avisar, antecipadamente, sobre a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto.

Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível; de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo). Quando for afastar-se, avise sempre.

Algumas pessoas, sem perceber, falam em tom de voz mais alto quando conversam com pessoas cegas. A menos que ela tenha, também, uma deficiência auditiva que justifique isso, não faz nenhum sentido gritar. Fale em tom de voz normal.

Não se deve brincar com um cão-guia, pois ele tem a responsabilidade de guiar o dono que não enxerga e não deve ser distraído dessa função.

Trate a pessoa com paralisia cerebral com a mesma consideração e respeito que você usa com as demais pessoas.

Quando encontrar uma pessoa com paralisia cerebral, lembre-se que ela tem necessidades específicas, por causa de suas diferenças individuais, e pode ter dificuldades para andar, fazer movimentos involuntários com pernas e braços e apresentar expressões estranhas no rosto.

Não se intimide, trate-a com naturalidade e respeite o seu ritmo, porque em geral essas pessoas são mais lentas. Tenha paciência ao ouvi-la, pois a maioria tem dificuldade na fala. Há pessoas que confundem esta dificuldade e o ritmo lento com deficiência intelectual.

Pessoas com deficiência auditiva

Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar. Algumas fazem a leitura labial, outras não.

Ao falar com uma pessoa surda, acene para ela ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você. Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível de forma a possibilitar a leitura labial. Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca. Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas sem exagero. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar.

Ao falar com uma pessoa surda, procure não ficar contra a luz, e sim num lugar iluminado.

Seja expressivo, pois as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz que indicam sentimentos de alegria, tristeza, sarcasmo ou seriedade, e as expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo são excelentes indicações do que você quer dizer.

Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.

Nem sempre a pessoa surda tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita. Geralmente, elas não se incomodam em repetir quantas vezes for preciso para que sejam entendidas. Se for necessário, comunique-se por meio de bilhetes. O importante é se comunicar.

Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.

Algumas pessoas surdas preferem a comunicação escrita, outras usam língua de sinais e outras ainda preferem códigos próprios. Estes métodos podem ser lentos, requerem paciência e concentração. Você pode tentar se comunicar usando perguntas cujas respostas sejam sim ou não. Se possível, ajude a pessoa surda a encontrar a palavra certa, de forma que ela não precise de tanto esforço para transmitir sua mensagem. Não fique ansioso, pois isso pode atrapalhar sua conversa.

Pessoas com deficiência intelectual

Você deve agir naturalmente ao dirigir-se a uma pessoa com deficiência intelectual.

Trate-a com respeito e consideração. Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal.

Não a ignore. Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.

Dê-lhe atenção, converse e verá como pode ser divertido. Seja natural, diga palavras amistosas.

Não superproteja a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.

Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.



ANOTAÇÕES

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width. The paper is otherwise completely empty, with no margins, text, or other markings.

ESCOTISMO MUNDIAL



A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

A Organização Mundial do Movimento Escoteiro é uma organização internacional, não governamental, composta por suas associações escoteiras nacionais reconhecidas.

Hoje somos mais de 40 milhões de escoteiros, jovens e adultos, rapazes e moças, em 216 países e territórios.

Existem 162 associações escoteiras nacionais, membros reconhecidas da Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME). Existem 26 territórios onde o Escotismo existe por meio de “filiais” de associações escoteiras. Existem ainda 35 países onde o Escotismo existe, mas não há uma Associação Escoteira Nacional reconhecida como membro da OMME.

Por fim, existem 06 países no mundo onde o Escotismo não existe.

A CONFERÊNCIA MUNDIAL DO ESCOTISMO

A Conferência é a “Assembleia Geral” do Escotismo. É o órgão máximo da Organização Mundial do Movimento Escoteiro e reúne-se a cada três anos, sempre em um país diferente. É composta por todos os seus membros, que são as Associações Escoteiras Nacionais reconhecidas.

Somente uma associação é reconhecida em cada país. Em alguns países, onde há várias associações, estas são organizadas em federações, que são as detentoras deste reconhecimento.

As associações membro são representadas nas conferências mundiais do Escotismo por um máximo de seis delegados. Os observadores autorizados por suas associações podem também participar.

O objetivo da Conferência é promover a unidade, a integridade e o desenvolvimento do Movimento Escoteiro Mundial. Isto é alcançado por meio de uma estrutura organizada para: troca de ideias e informações entre seus membros, formular as políticas mundiais, analisar e aprovar os relatórios e recomendações do Comitê Mundial

e dos órgãos que gerenciam a Organização Mundial, eleições, aprovação de novos membros, taxas de registro, emendas a Constituição Mundial e aos regimentos etc.

O COMITÊ MUNDIAL DO ESCOTISMO

O Comitê Mundial é o órgão diretivo da Organização Mundial do Movimento Escoteiro. É responsável pela execução do que foi definido na Conferência Mundial e por agir em seu interesse entre as suas reuniões.

O comitê é composto por 12 membros eleitos, com direito a voz e voto, que são eleitos para mandatos de três anos e devem ser todos de países diferentes. Os membros não representam seu país, mas sim os interesses do movimento como um todo. As eleições ocorrem nas Conferências Mundiais a cada três anos.

O secretário geral e o tesoureiro da OMME são membros ex-ofício do Comitê, assim como um representante da Fundação Escoteira Mundial e os presidentes dos seis comitês regionais.

Durante o Fórum Mundial de Jovens os participantes elegem seis assessores juvenis do Comitê Mundial e estes participam de todas as reuniões e de grupos de trabalho.

O Comitê reúne-se ao menos duas vezes ao ano. Seu Comitê Executivo, constituído pelo Presidente, dois Vice-presidentes e pelo Secretário Geral reúne-se sempre que necessário.

O BUREAU MUNDIAL DO ESCOTISMO

O Bureau Mundial é o secretariado da Organização Mundial. O Bureau é dirigido pelo Secretário Geral da OMME. Ele é nomeado pelo Comitê Mundial e é o principal gerente administrativo da Organização. Praticamente todas as pessoas que lá trabalham são profissionais a serviço do Escotismo.

O Bureau Mundial foi criado e sediado em Londres, Inglaterra em 1920. Em 1959 foi transferido para Ottawa no Canadá e em 1968 mudou-se para Genebra, Suíça. Durante o ano de 2014 será transferido para Kuala Lumpur, capital da Malásia, no sudeste asiático.

Existem também filiais do Bureau que servem às Regiões Escoteiras: são os escritórios regionais que estão localizados como segue (o escritório principal está por primeiro):

- Região África: Nairobi, Quênia.

- Região Árabe: Cairo, Egito.
- Região Ásia Pacífico: Manila, Filipinas.
- Região Eurásia: Yalta-Gurzuf, Ucrânia.
- Região Européia: Genebra.
- Região Interamericana: Ciudad del Saber, Panamá

Como secretariado da OMME, o Bureau Mundial tem diversas funções constitucionalmente definidas. São elas:

- Suporte às conferências mundiais e regionais, aos comitês mundiais e regionais e a seus órgãos subsidiários no cumprimento de suas funções;
- Preparação das reuniões e apoio para a execução das decisões destes diversos órgãos;
- Promoção do Escotismo em todo o mundo;
- Manter relações com as associações escoteiras nacionais;
- Apoio no desenvolvimento do Escotismo nos países.
- Promover o desenvolvimento do Escotismo em países onde ele não existe ou ainda não é reconhecido;
- Supervisão de eventos mundiais e regionais tal como jamborees;
- Manter relações com organizações internacionais cujas atividades são relacionadas com juventude.

O Bureau Mundial realiza estas funções de diversas maneiras:

- Dando apoio para comitês, forças tarefa e grupos de trabalho;
- Desenvolvendo e conduzindo cursos;
- Auxiliando técnica e consultivamente;
- Publicando boletins regulares com notícias do Escotismo.

O Bureau Mundial tem seus custos financiados parcialmente pelas taxas anuais de registro pagas pelas Associações Nacionais, baseadas no número de associados. Outros recursos provêm de contribuições das fundações, das corporações, das agências e de indivíduos. Uma importante parcela provêm da Fundação Mundial do Escotismo, que é um fundo de capitalização. As contribuições para a Fundação são investidas de tal forma que produzem uma entrada regular para a Organização Mundial. A Fundação recebe também doações materiais para o Escotismo internacional.

A ORGANIZAÇÃO INTERAMERICANA DE ESCOTISMO

A Organização Interamericana de Escotismo faz parte da Organização Mundial do Movimento Escoteiro e é composta pelos membros desta última, que desejem

agrupar-se dentro da área geográfica da Região Interamericana.

Podem ser membros da Organização Interamericana as associações escoteiras de países da Região Interamericana e que sejam reconhecidas pela Conferência Mundial como membros da OMME. Além destas, podem também fazer parte as “filiais” de associações nacionais de países localizados em outras regiões, mas que tenham atividades em seus territórios dentro da Região Interamericana.

A CONFERÊNCIA INTERAMERICANA DO ESCOTISMO

A Conferência Interamericana é o órgão máximo da Organização Interamericana de Escotismo e se reúne a cada três anos, sempre em um país diferente (definido pela Conferência anterior) e no ano que antecede a Conferência Mundial.

O COMITÊ INTERAMERICANO DE ESCOTISMO

O Comitê Interamericano de Escotismo é composto por dez membros, eleitos pela Conferência Interamericana para mandatos de seis anos. A cada conferência são eleitos cinco novos membros. Portanto, a cada três anos o Comitê passa por uma renovação de 50%. O Diretor Executivo Regional também faz parte deste Comitê, na função de secretário-executivo. O Comitê reúne-se ordinariamente duas vezes ao ano.

Os próprios membros do Comitê elegem o presidente e os dois vice-presidentes. Juntamente com o Diretor Executivo, formam o Comitê Executivo, que se reúne sempre que necessário.

Participam como convidados permanentes o presidente da Fundação Escoteira Interamericana e os coordenadores da Rede Interamericana de Jovens.

O ESCRITÓRIO INTERAMERICANO DE ESCOTISMO

O Bureau Mundial do Escotismo – Região Interamericana, conhecido anteriormente como OSI (Oficina Scout Interamericana) é uma filial do Bureau Mundial, que tem como principal função dar o suporte administrativo à Organização Interamericana de Escotismo, ao Comitê Interamericano de Escotismo e às associações membro.

Sua sede está localizada desde 2010 na Ciudad del Saber, Panamá.

FRATERNIDADE MUNDIAL

Um escoteiro chegando a uma cidade, estado ou país estranho não é um forasteiro ou estrangeiro, pois é recebido como um irmão pela comunidade escoteira.

CARACTERÍSTICAS:

- União
- Convivência como irmãos
- Harmonia
- Paz e concórdia

Na cerimônia da Promessa, o escotista informa ao jovem que a partir daquele momento ele passa a fazer parte da fraternidade mundial do Movimento Escoteiro.

O jovem ingressa na grande família escoteira, que não distingue raças, credos, fronteiras, religiões ou classes sociais.

Receber ou visitar membros do Movimento Escoteiro geralmente são atividades agradáveis e devem ser incentivadas. A fraternidade não se inicia em outro continente ou outro país. Ela está presente quando fazemos um jogo setorial ou se recebe um jovem de outro grupo em sua reunião de sede. Todos devem ser tratados como irmãos, com carinho e atenção.

Acampamentos setoriais, regionais, nacionais e internacionais são oportunidades de praticar a fraternidade escoteira. Os grupos devem motivar e viabilizar a participação do maior número de jovens.

A partir de 1920, e com intervalos de quatro anos, vêm sendo realizados jamborees mundiais. Esta atividade reúne jovens e adultos de todo o mundo em um acampamento onde o ponto forte é a confraternização. Os jovens vencem a barreira da língua e estabelecem relacionamentos fraternos que devem servir de modelo aos dirigentes mundiais.

FRATERNIDADE

- Inicia no próprio Grupo
- Passa pelos Grupos do Setor
- Segue pelas atividades nacionais
- Chega em outros países

A troca de correspondências entre membros do Movimento, atividade conhecida por “Companheiros de Pena”, “Pen Pal” ou “LinkUp”, deve ser incentivada.

Anualmente ocorre no terceiro final de semana de outubro o Jamboree no Ar (JOTA) e o Jamboree na

Internet (JOTI), que une jovens de todo o mundo por meio do radioamadorismo e da internet, respectivamente.

A cada dois anos também ocorrem os Elos, que são acampamentos descentralizados, realizados a nível setorial, abrangendo uma determinada região. A característica é que os acampamentos devem ser realizados na mesma data e com a mesma programação.

JAMBOREES MUNDIAIS

Um jamboree mundial é um evento único na vida de seus participantes. É o grande encontro dos escoteiros de todo o mundo. Realiza-se a cada quatro anos, sempre em um local diferente. Suas últimas edições têm reunido mais de 40 mil participantes.

Veja abaixo quando e onde foram realizados os Jamborees Mundiais

1º	1920	Olympia, Londres, Inglaterra
2º	1924	Ermelunden, Copenhague, Dinamarca.
3º	1929	Arrowe Park, Birkenhead, Inglaterra
4º	1933	Gödöllő, Hungria
5º	1937	Vogelensang-Bloemendaal, Países Baixos.
6º	1947	Moisson, França.
7º	1951	Salzkammergut, Bad Ischl, Áustria.
8º	1955	Niagara on the Lake, Canadá.
9º	1957	Sutton Park, Inglaterra.
10º	1959	Mount Makiling, Filipinas.
11º	1963	Maratona, Grécia.
12º	1967	Farragut State Park, Idaho, EUA.
13º	1971	Asagiri Heights, Japão.
14º	1975	Lake Mjosa, Lillehammer, Noruega.
	1979	Previsto para ser realizado no Irã, o Jamboree foi cancelado em função da “Revolução Islâmica”.
15º	1983	Kananaskis Country, Alberta, Canadá.
16º	1988-1989	Cataract Scout Park, New South Wales, Austrália.
17º	1991	Mount Sorak National Park, Coreia do Sul.

18º	1995	Drönten, Flevoland, Países Baixos.
19º	1998-1999	Picarquin, Chile.
20º	2002-2003	Sattahip, Chonburi Province, Tailândia
21º	2007	Hylands Park, Chelmsford, Inglaterra
22º	2011	Rinkaby, Kristianstad, Suécia.
23º	2015	Yamaguchi, Japão

MOOTS

Pouco depois de iniciado o Escotismo por B-P, verificou-se com surpresa que alguns rapazes mais velhos que saíam das Patrulhas continuavam ligados ao Movimento. Foi então que começou a crescer uma irmandade de escoteiros mais velhos. Eles começaram a chamar-se Rovers, e não só cumpriam a Lei Escoteira e a Lei dos Cavaleiros, como o seu lema era “Servir”. No Brasil, os Rovers são chamados de Pioneiros.

Em 1933, B-P organiza o primeiro Rover Moot mundial que a cada quatro em quatro anos se realizou até 1961 (sendo só interrompido pela IIª Guerra Mundial).

Entre 1965 e 1982 os Rover Moots mundiais foram substituídos por Moot Mundiais (os World Rover Moots), esta mudança teve o objetivo de aumentar o número de eventos e a melhorar a acessibilidade dos jovens do Ramo Pioneiro.

Durante a Conferência Mundial de 1989 na Austrália, analisou-se a possibilidade de voltar a organizar os moots a um nível mundial. No entanto, este início foi difícil, pois tantos anos sem se reunirem e sem um acompanhamento a nível mundial, os Pioneiros de todo o mundo eram diferentes, muito similares nas regiões, mas contrastantes no global.

Por essa razão, combinou-se realizar uma reunião de jovens em 1990/91 na Austrália, e outro no verão de 1992 na Suíça; no entanto foi eliminada a palavra Rover para permitir a participação de todos os jovens pertencentes ao Movimento Escoteiro com as idades compreendidas entre os 18 e os 26 anos (regra que ainda hoje se mantém).

1º	1931	Kandersteg, Suíça.
2º	1935	Ingaro, Suécia.
3º	1939	Monzie, Escócia.
4º	1949	Skiak, Noruega

5º	1953	Kandersteg, Suíça
6º	1957	Sutton Coldfield, Inglaterra.
7º	1961	Melbourne, Austrália
8º	1990-1991	Melbourne, Austrália
9º	1992	Kandersteg, Suíça.
10º	1996	Ransberg, Suécia.
11º	2000	México
12º	2004	Hualien, Taiwan
13º	2010	Nairobi, Quênia
14º	2013	Montreal, Canadá

CONFERÊNCIAS MUNDIAIS

CME	ANO	LOCAL	PAÍSES PARTICIPANTES
1º	1920	Londres, Inglaterra.	33
2º	1922	Paris, França.	30
3º	1924	Copenhague, Dinamarca.	34
4º	1926	Kandersteg, Suíça.	29
5º	1929	Birkenhead, Inglaterra.	33
6º	1931	Vienna-Baden, Áustria.	44
7º	1933	Gödöllő, Hungria.	31
8º	1935	Estocolmo, Suécia.	28
9º	1937	Haia, Holanda.	34
10º	1939	Edimburgo, Escócia.	27
11º	1947	Chateau de Rosny, França.	32
12º	1949	Elvesaeter, Noruega	25
13º	1951	Salzburgo, Áustria.	34
14º	1953	Vaduz, Liechtenstein.	35
15º	1955	Niagara Falls, Canadá.	44
16º	1957	Cambridge, Inglaterra.	52
17º	1959	Nova Dheli, Índia.	35
18º	1961	Lisboa, Portugal.	50
19º	1963	Rhodes, Grécia.	52

20º	1965	Cidade do México, México	59
21º	1967	Seattle, EUA.	70
22º	1969	Otaniemi, Finlândia.	70
23º	1971	Tóquio, Japão	71
24º	1973	Nairobi, Quênia.	77
25º	1975	Lundtofte, Dinamarca.	77
26º	1977	Montreal, Canadá.	81
27º	1979	Birmingham, Inglaterra.	81
28º	1981	Dakar, Senegal.	74
29º	1983	Dearborn, EUA.	90
30º	1985	Munique, Alemanha.	93
31º	1988	Melbourne, Austrália.	77
32º	1990	Paris, França.	100
33º	1993	Bangkok, Tailândia.	99
34º	1996	Oslo, Noruega	108
35º	1999	Durban, África do Sul.	116
36º	2002	Tessalônica, Grécia.	125
37º	2005	Hammamet, Tunísia,	124
38º	2008	Coréia do Sul	150
39º	2011	Curitiba, Brasil	138
40º	2014	Ljubljana, Eslovênia	108

EFETIVO MUNDIAL

Somos hoje mais de 40 milhões de escoteiros, distribuídos em 216 países e territórios. A tabela abaixo mostra os países com o maior número de escoteiros e escoteiras (as bandeirantes não estão incluídas nestes números) e sua relação em porcentagem com o número total de habitantes.

PAÍS	ESCOTEIROS*	POPULAÇÃO**	%
Indonésia	8.909.435	232.073.071	3,84
Estados Unidos da América	6.239.435	281.421.906	2,22

Índia	1.045.845.226	2.138.015	0,20
Filipinas	1.956.131	84.525.639	2,31
Tailândia	1.305.027	62.354.402	2,09
Bangladesh	908.435	133.376.684	0,68
Paquistão	526.403	147.663.429	0,36
Reino Unido	498.888	59.778.002	0,83
Coréia do Sul	252.157	48.324.000	0,52
Japão	220.223	126.974.630	0,17
Canadá	212.259	31.902.268	0,67
Quênia	151.722	31.138.735	0,49
Alemanha	123.937	83.251.851	0,15
Tanzania	102.739	37.187.939	0,28
França	102.405	59.765.983	0,17
Itália	100.675	57.715.625	0,17
Austrália	98.084	19.546.792	0,50
Malásia	96.893	22.662.365	0,43
Bélgica	88.271	10.274.595	0,86
Polônia	85.822	38.625.478	0,22
Uganda	77.894	24.700.000	0,32
Egito	74.598	70.712.345	0,11
Espanha	74.561	40.077.100	0,19
Hong Kong	74.147	7.303.334	1,02
Portugal	70.863	10.084.245	0,70
Taiwan (Scouts of China)	69.452	22.548.009	0,31
Brasil	66.375	176.029.560	0,04
Suécia	60.122	8.876.744	0,68
Países Baixos	57.484	16.067.754	0,36
Suíça	52.349	7.301.994	0,72
Argentina	44.981	37.812.817	0,12
México	39.327	103.400.165	0,04
Chile	33.812	15.498.930	0,22

Fontes: OMME 2003 e MSN Encarta 2002.



ANOTAÇÕES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

GILWELL PARK



Gilwell Park é uma lenda viva. A todo momento em nosso dia-a-dia, ouvimos este nome.

Muitos perguntam o que é, o que se faz neste lugar, porque é tão formoso e até mesmo porque atrai, como um imã, as atenções de todo o mundo escoteiro.

É preciso dizer que nem sempre um lugar desperta tanto fascínio, também é verdade que as características de qualquer lugar são definidas por seus habitantes e que muitas vezes o caráter desses habitantes são influenciados pelo lugar que vivem. Um círculo de influências mútuas é o se diria.

AVANÇADO

No caso desse Centro de Formação, este efeito não é casual, pois grande número de pessoas por lá passaram em visita e/ou trabalho para o Escotismo. Alguns, assim o fizeram diretamente como nosso fundador; recebendo e irradiando o espírito do Movimento Escoteiro.

John Thurman, terceiro Chefe de Campo de Gilwell, define este espírito com rara felicidade:

“Talvez pareça um contra-senso dizer que o espírito de um homem permaneça depois que ele tenha desaparecido. Porém no caso de B-P e a forma que ele influenciou em Gilwell constituem-se em uma grande verdade.

É o espírito da alegria, tolerância e camaradagem, de reflexão, preparação e generosidade que esboçou em seu livro Escotismo para Rapazes o que através dos anos tem se espalhado de Gilwell para o mundo ... Portanto o lugar trata de manter vivo o espírito do melhor dos ensinamentos de B-P, e que se manterá vivo não por sentimentalismo, mas sim, porque é uma mensagem eterna e todo o mundo atual

necessita da medicina generosa que ele nos ofereceu de forma tão generosa”.

Para conhecer um pouco mais de Gilwell é necessário conhecer um pouco mais de sua história e de como veio a pertencer ao Movimento Escoteiro.

O GILWELL PRÉ-ESCOTISMO

É impossível pensar em Gilwell sem associá-lo ao bosque de Epping, e que, segundo John Thurman, significa tanto para Gilwell em sentido físico e espiritual devido às suas colinas e vales, que tem estado vinculado a alguns dos grandes homens da história da Inglaterra: Shakespeare, Defoe, David Livingstone, Charles Dickens, Laurence da Arábia, entre outros.

O bosque de Epping é a parte restante de uma floresta conhecida como Bosque Real de Essex. Isto não quer dizer que toda aquela área era um bosque. Na realidade existiam clareiras, áreas cultivadas e até vilas residenciais. Porém, desde os tempos de Guilherme, O Conquistador e João Henrique III apenas os reis da Inglaterra era dado o direito de caçar cervos e outros animais naquela região. Ou seja, o solo pertencia aos habitantes do lugar, mas as árvores e os animais pertenciam ao Rei.

Por volta de 1700 as terras foram divididas, e assim permaneceram por um bom tempo até que foram compradas por William Basset Chinnery em 1790.

Em 1810, foi descoberto que o Sr. Chinnery, na qualidade de agente do Tesouro Real havia dado desfalque de 81000 libras esterlinas. Tão logo a falcatura foi descoberta, ele fugiu para Paris, onde faleceu em 1834, sem jamais ter sido preso.

A área de Gilwell, foi confiscada pela justiça, dividida em 5 lotes e vendida em leilão público.

Os lotes 1 e 2, que compreendiam a elegante mansão de Gilwell, as terras conhecidas como Church (igreja) e a pequena granja foram adquiridas por Gilpin Gorst em 1815 e posteriormente vendida para Tomas Osborne em 1824.

Após a morte deste último, Gilwell foi adquirido por Samuel Burgess, em 1847. Este senhor adquiriu o campo Branchet em 1849.

Novamente vendida, em setembro de 1858 para William Alfred Gibbs a propriedade, por razões econômicas, esteve abandonada. A mansão propriamente dita não foi ocupada por cerca de 15 anos, até ser vendida para o Movimento Escoteiro.

O ESCOTISMO CHEGA A GILWELL

Em meados de 1918, o Sr. William F. de Bois Maclaren, Comissário Escoteiro de Roseneath, em Dunbartonshire, Condado de Dunbarton, na Escócia, ofereceu a B-P a oportunidade, há muito acalentada, de obter um local para acampamento a leste de Londres. Iniciou-se então, uma busca pela região, até que foi descoberto a área de Gilwell por P.B. Nevill, um membro do Conselho Nacional da Associação Escoteira Inglesa.

Deixemos que o próprio Nevill nos conte como se deu o fato.

“As anotações de meu diário me lembram que MacLaren encontrou-se comigo em 20 de novembro de 1918 ... Disse-me aquela noite: Quando você encontrar o local adequado avise-me, que eu comprarei.

Assim, passei os fins de semana percorrendo a área de Epping de motocicleta. O primeiro que me sugeriu Gilwell foi um Assistente de Chefe de Bethnal Green, chamado Gayfer, que já conhecia o local por tê-lo percorrido observando hábitos dos pássaros. Fui a Gilwell em 8 de março de 1919. Não conhecia a extensão da propriedade, mas encontrei uma tabuleta que anunciava sua venda”

Na tarde de 22 de novembro de 1918, B-P visitou Gilwell pela primeira vez. Após da inspeção do comitê responsável pela compra, o campo foi adquirido.



PIGSTY

Enquanto o processo de compra estava em andamento, um Clã de Pioneiros do leste de Londres, sob a chefia de P.B. Nevill, foi autorizado a realizar uma atividade no campo. Chegaram na quinta-feira da Páscoa, sob chuva torrencial e passaram a primeira noite no **Pigsty**, (chiqueiro), na manhã seguinte, montaram acampamento do outro lado do pomar, próximo ao Session Circle.

O campo foi adquirido por £7000 doadas pelo Sr. Maclaren, que também fez uma doação adicional de £3000 para reforma da casa.

The White House, ou simplesmente, **The Hall**, como é chamada a casa branca, principal edificação de Gilwell, tem origem no reinado de Edward VI, em 1548, era utilizada como refúgio de caça por Sir Edward Denny, amigo de Henry VIII. A casa foi reconstruída em 1790 pela família Chinnery.

Neste casarão, funciona um pequeno museu com relíquias das viagens de B-P.

Do lado esquerdo do The Hall está situada a sala do 1º Grupo de Gilwell (o grande grupo escoteiro do mundo, do qual B-P é chefe perpétuo).

Em junho de 1919, um artigo publicado na “Gazeta Oficial” informava que o Sr. MacLaren havia doado Gilwell para o Escotismo com dois propósitos:

1. Criar um centro de adestramento de chefes e;
2. Prover locais para realização de acampamentos de tropas e patrulhas, onde as mesmas encontrem facilidades para a realização de fogos de conselho, orientação e práticas escoteiras.

O campo foi oficialmente inaugurado em 26 de julho de 1919, quando as fitas com as cores escoteiras (verde e amarela) foram cortadas pelo Sr. Maclaren, naquela ocasião o Sr. MacLaren foi condecorado com a Ordem do “Lobo de Bronze”. Os convidados foram recepcionados por Baden Powell e sua esposa com o tradicional chá, servido nos jardins e 700 escoteiros participaram da atividade.

O primeiro curso da Insígnia de madeira foi realizado em setembro do mesmo ano.

Segundo Laszlo Nagy “O Centro era uma experiência notável para os participantes. Nos grupos de trabalho e nas patrulhas, aristocratas confraternizavam com artesãos, garagistas com dentistas e jardineiros com seus patrões. Era uma mescla social extraordinária e, não obstante, funcionava como mágica, devido a uma “química” indefinível que corria como se fosse um fio, através da filosofia do Escotismo. Era muito mais que espírito de equipe”.

A partir de 1922, Gilwell, também tornou-se o Centro Oficial para Treinamento Internacional.

O Parque era uma propriedade com cerca de 23 hectares de pradarias e bosques, com algumas edificações distribuídas aleatoriamente pelo local. Estes edifícios traziam em suas fachadas as marcas do tempo, que dia após dia os transformou em ruínas. Contudo, eram guardiões de um local que conhecera a prosperidade e a

pobreza. Testemunhas mudas da evolução do tempo e da história, gravada impiedosamente em cada marca de suas fachadas.

A primeira adição foi **The Barn**, o Celeiro, em 1926. Naquela época funcionava como depósito de alimentos, barracas e equipamentos. O andar superior era utilizado como dormitório nos cursos de inverno e sala de matilhas, decorada com passagens do Livro da Jângal. Atualmente, é a residência do staff do campo.

O **Búfalo de Bronze** é uma versão ampliada da maior condecoração da Boy Scouts of America. Foi presenteado em 4 de julho de 1926, em homenagem ao escoteiro desconhecido, que em 1909, fez uma boa ação ao empresário William D. Boyce, que estava perdido em meio ao fog londrino.



O portão principal, **Leopard Gates**, foi projetado e construído em 1928 por Don Potter, primeiro Guia de Tropa de Gilwell, que durante muitos anos (de 1919 a 1930), integrou ao staff do campo. Projetou, também, a **Gidney Cabin**, Cabana Gidney (1930) em homenagem ao primeiro Chefe de Campo Francis “Skipper” Gidney e o **Jim Green Gate** (1931), portão que homenageia Jim “Dymoke” Green, editor da revista Scouters, filho do Secretário Geral da Associação Escoteira, falecido em 1930, aos 28 anos de idade.

Cabe ressaltar que Don Potter é responsável pelo design de importantes memoriais da associação inglesa, entre eles: A estátua do Fundador da Baden Powell House

em Queen’s Gate, Londres e o Memorial de pedra no local do primeiro acampamento experimental, na Ilha de Brownsea.

Em 1936 o local conhecido como Granja de Gilwell foi adquirido e reintegrado à propriedade. Compreende além das terras um edifício raro, visto que tem ape nas dois dormitórios e 6 salas de recepção. Em Gilwell diz-se que esta desproporção de deve ao fato de que lá existe tanto trabalho que não há tempo para dormir, logo, mais dormitórios são desnecessários.



Recentemente, quando se fez reforma no assoalho de um dos quartos foi encontrado um saco de moedas do tempo do Rei George III. Hoje estas moedas estão no museu de Gilwell.

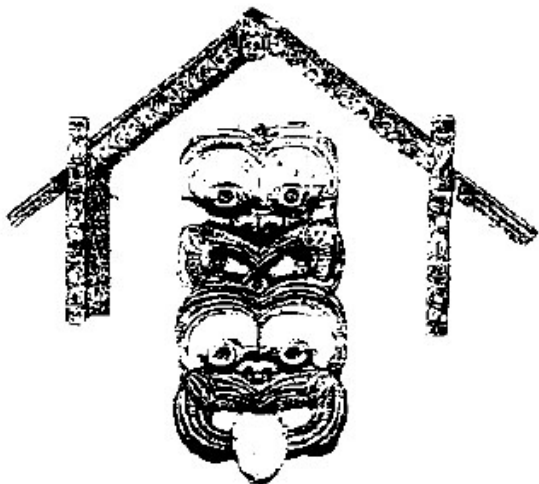
Em 1940, foram comprados dez hectares a oeste do campo em 1946 mais três hectares ao norte, sendo que, com este último, se obteve também acesso a estrada que rodeia a propriedade.

Apesar das dificuldades econômicas passadas pela Associação Escoteira, a diretoria de 1953 teve ousadia suficiente para comprar **Gilwellbury** que consistia em uma casa e duas cabanas.

A soma destas aquisições nos permite verificar que o terreno original havia sido duplicado e, além dos prédios existentes mais alguns foram somados com propósitos escoteiros: depósitos, enfermarias, salas de cursos, piscinas, etc...

Dentre todas devemos destacar a **Storm Hut**, *Cabana das Tormentas*, antes estava situada ao norte do País de Gales, onde foi desmontada e transportada peça por peça (centenas delas) por metade da Inglaterra e remontada em Gilwell. Ao final desta imensa tarefa, mais uma construção havia se incorporado ao campo e capaz de abrigar 830 pessoas.

O **Arco Maori**, presente dos escoteiros da Nova Zelândia, em 1951, marca a entrada do campo de Fogo de Conselho, onde mais de 1200 pessoas podem se juntar e cantar no final do dia.



No meio da Praça central está o **Big Mac**, um grande relógio erguido como tributo a um antigo guardião do campo, de 1945 a 1958, Alfred Macintosh, que durante anos economizou para comprá-lo e instalá-lo no campo. Em volta da praça estão situados o prédios que abrigam o staff, a loja escoteira, lanchonete e restaurante.

Finalmente, também é interessante ressaltar o pequeno lago conhecido como **The Bomb Hole**, *o buraco da bomba*, "Presente de Hitler para Gilwell Park" feito por uma das três bombas alemãs lançada na Segunda Guerra. Em 1961 este buraco foi dragado e transformado num lago utilizado para canoagem e pioneirias e a terra dele retirada foi utilizada na construção de um círculo para fogo de conselho, com capacidade para mais de 400 pessoas.

Seria por demais aborrecido relatar tudo o que há em Gilwell, mas é necessário concluir dizendo que de Gilwell ainda tem-se irradiado o espírito e as idéias de



CRONOLOGIA DE GILWELL

1919 - GILWELL É NOSSO B-P

Este parque somente existe como tal e foi ampliado porque os dirigentes nestes 80 anos, souberam desenvolvê-lo com os pés no chão e os olhos voltados para o futuro, transformando-o num local valioso para o entretenimento e adestramento de jovens e adultos de vários países. Isto sem perder o encanto e sem modificar o espírito original: O espírito de serviço a juventude. O espírito das idéias de B-P. Gilwell é um lugar especial na mente e nas almas de milhões de escoteiros de todo mundo.

1923

- John Skinner Wilson – Chefe de Campo

1926

- 1º Curso de Mestres-Pioneiros
- The Barn
- Francis Gidney – Chefe de Campo
- 1º Curso da Insígnia de Madeira

1921

- 1º Curso da Insígnia de Madeira Lobinho
- 1ª Reunião de Gilwell
- O Búfalo de Bronze

1928

- 1º Curso de Comissários

1929

- Cursos de Jamborees Mundiais

1930

- Cabana Gidney

1931

- Jim Green Gateway

1933

- Abrigo de Fogo de Conselho

1934

- The Lodge

1935

- The Providore

1938

- 1ª Conferência Internacional de Lobinhos

1940

- Gilwell evacuado

1943

- John Thurman – Chefe de Campo

1945

- Volta a Gilwell
- The Quick
- Hilly Field

1946

- Warden's Hut

1947

- Capela Católica Apostólica Romana
- 21ª Reunião de Gilwell

1949

- Cabana da África do Sul
- 100º Curso de Lobinhos

1950

- The Barnacle
- Arco Maori
- Locker Hut

- 1ª Reunião Internacional da

- Equipe de Formação

- Portão Australiano

1951

- 200º Curso de Escoteiros

- 1º Acampamento Internacional de Patrulhas de Londres

- Mallinson Hut

1952

- 1º Indaba Mundial de Chefes

1953

- Cabana das Tormentas

- Gilwellbury

1954

- 2ª Reunião Internacional da

- Equipe de Formação

- Swan Hut

- Campo de Adestramento

1955

- 2º Acampamento Internacional de Patrulhas de Londres

- Wilson Way

1956

- 1º TTT – Training the Team

- Refúgio Húngaro

1957

- Sinagoga

- Nova sala do 1º Grupo

1958

- The Shea Hut

- The Agoon

1959

- Hospital

- The Campbell Ward

1962

- Woodland - Campo de Treinamento

1964

- Arco de Woodland e Totens

1966

- Estátua Tait MacKenzie

1968

- Buddha's Sala
- Big Mac

1969

- Jubileu de Ouro de Gilwell
- John Huskins – Chefe de Campo

1970

- 1º TTT Internacional

BIBLIOGRAFIA

BOY SCOUTS OF AMERICA. A history of Wood Badge in the United States. Irving: BSA, 1988.

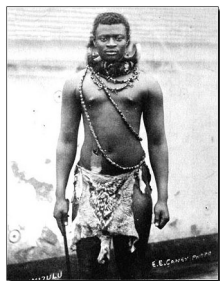
GILWELCRAFT. El libro de Gilwell. San José: Conselho Interamericano de Escultismo, 1981.

ROGERS, Peter. Gilwell Park . A brief history and guided tour. 13th Itchen Noth Socut Croup, 1998.

Ficha técnica elaborada pelo DCB Maurício Moutinho da Silva, em setembro de 1989. Atualizada, ampliada e revisada pelo DCIM Moacyr Ennes, em janeiro de 1999.

A INSÍGNIA DE MADEIRA

Quando o primeiro grupo de escotistas completou o seu curso em Setembro de 1919, BP reconheceu que deveria haver uma forma de identificar os participantes que haviam terminado o treinamento. Pensando na lista de troféus da sua carreira militar ele lembrou-se de um colar de contas de Madeira. O colar era feito com mais de 1000 contas, cada uma feita utilizando uma madeira sul-africana de cor amarelada. O formato da madeira formava um encaixe natural de forma que cada conta se ajustava perfeitamente a seguinte.



Este tipo de colar era conferido a realeza e aos guerreiros que haviam se distinguido pelo seu valor em campo de batalha. Aquele colar em particular havia sido usado pelo Rei Dinizulu dos Zulus e havia caído nas mãos de BP quando os ingleses venceram os Zulus na Província de Natal.

BP pegou duas contas do grande colar e passando-as por um pequeno barbante fechou-a com um nó formando um colar que ficaria conhecido mundialmente como a Insígnia da Madeira.

As réplicas são feitas com a madeira retirada da Floresta de Epping, localizada nos arredores de Gilwell Park. Originalmente o colar era utilizado para prender o chapéu. Mais tarde ele passou a ser utilizado ao redor do pescoço, como é atualmente. O lenço e o arganel completavam o uniforme.

De 1922 a 1925, aos formandos do curso para Chefes de Alcateia que terminassem com sucesso, era oferecido um dente canino de lobo - A Insígnia de Aquelá -, em vez das contas de madeira. Os formadores destes cursos recebiam dois dentes.

Em 1925, a mesma comissão que decidiu acabar com o uso do dente, instituiu o uso de uma pequena conta colorida, imediatamente acima do nó do colar, para identificar a seção a que respeitava o curso tirado: amarela para lobitos, verde para escuteiros e vermelha para caminheiros. Em 1927, a mesma comissão decidiu-se por cancelar o uso da conta. O padre Jacques Sevin, fundador dos Scouts de France, foi um dos recebeu a Insígnia de Aquelá (dois dentes).



O LENÇO DE GILWELL

O lenço, conhecido como o Lenço de Gilwell era cinza (cor da humildade) por fora e vermelha tijolo por dentro. Hoje em dia o lenço e bege por fora.

O ARGANEL DE GILWELL



ANOTAÇÕES

(Texto retirado de Provincial Note
(Ontario-Canada) de Junho de 1992).



ANOTAÇÕES

[illegible]

LIDERAR E DELEGAR

Liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas. É o poder de motivar e influenciar os liderados para que contribuam da melhor forma com os objetivos do grupo ou da organização.

Liderar é exercer uma influência que inspire e mova as pessoas à ação, obtendo delas o máximo de cooperação e o mínimo de oposição.

Desta definição, alguns pontos merecem ser destacados:

- a) Liderança é sinônimo de influência;
- b) Essa influência deve inspirar e mover pessoas;
- c) Uma ação desejada é o resultado de uma liderança equilibrada;
- d) Uma boa liderança trabalha com o máximo de cooperação (Totalidade de cooperação é utopia);
- e) Uma boa liderança trabalha com o mínimo de oposição (Mas a oposição sempre existirá, ainda que velada).

A influência é um poder ambíguo, que constrói e destrói com a mesma facilidade. Lembra-se de Mahatma Gandhi e Adolf Hitler? Ambos possuíam um poder de influenciar pessoas. Duas fortes influências mundiais que são referenciais do que é bom e do que é mau.

Que tipo de influência você exerce sobre seus liderados, sobre a sua seção ou grupo escoteiro?

Nicholas Butler, antigo presidente da Universidade de Colúmbia, Estados Unidos, disse que há no mundo três tipos básicos de pessoas:

- a) as que não sabem o que está acontecendo;
- b) as que observam o que está acontecendo;
- c) as que fazem com que as coisas aconteçam.

Liderança é a capacidade de fazer com que as coisas aconteçam.

MÉTODOS DE LIDERANÇA

Existem, basicamente, três métodos de liderança:

a) Método por coação: o líder procura coagir, forçar, obrigar a sua equipe a trabalhar. Ele não motiva, porém ameaça e amedronta. A ação é forçada e os resultados são mesquinhos.

b) Método por persuasão: o líder procura persuadir seu grupo, insistindo, apelando, chantageando. Ele procura vencê-los pelo cansaço. Geralmente, ele se cansa primeiro.

c) Método por indução: o líder, devido a sua personalidade forte, capacidade, talento, entusiasmo e dinamismo, motiva e conduz a sua equipe para o trabalho. Ele os leva a ação.

TIPOS CLÁSSICOS DE LIDERANÇA

Existem vários tipos de liderança. Faça uma autoanálise da sua liderança junto à sua seção, grupo escoteiro, ou até mesmo no seu trabalho, e veja onde você se encontra e onde pretende chegar.

a) Liderança institucional: é aquela liderança exercida pela força da instituição que nomeia o líder. Exemplos: Ministro de Estado, Secretário de Governo, Chefe de Tropa Escoteira, etc.

b) Liderança natural: é aquela exercida pelas qualidades naturais indispensáveis à liderança e presentes na vida do líder.

c) Liderança democrática: é aquela liderança na qual o líder sempre procura ouvir e dar atenção aos seus liderados, envolvendo-os nas tomadas de decisões, fazendo com que todos participem das mesmas. Os resultados deste tipo de liderança são excelentes.

d) Liderança Laissez-Faire: esta expressão é de origem francesa e significa “deixa fazer”. Este tipo de liderança tem como lema a seguinte frase: “Deixa como está para ver como é que fica”. Geralmente fica pior. O Laissez-Faire não orienta seus liderados, não traça planos, não toma decisões e não aponta os caminhos. Enfim, ele não faz nada.

e) Liderança autocrática: neste tipo de liderança, o líder procura fazer tudo sozinho. Ele não abre espaço para ninguém, não confia em ninguém, não deixa ninguém fazer nada. Considera-se o poderoso chefe, ao qual todos devem obediência cega e incontestável. Ele não valoriza o seu grupo. Valoriza apenas a si mesmo. Geralmente este tipo de líder acaba sozinho no seu sistema ditatorial.

f) Liderança paternalista: é aquele tipo de liderança na qual se trabalha motivado por simpatias e antipatias. Geralmente, este tipo de líder obtém o apoio apenas dos seus “preferidos”, e, por vezes, nem destes.

FUNÇÕES DO LÍDER

1. Planejar

O planejamento é essencial para uma liderança de sucesso. O planejamento é o preparo para o sucesso, e quem fracassa no preparo, prepara-se para o fracasso.

O planejamento é um mapa que orienta, uma reta que encurta distâncias e uma alavanca que duplica forças.

Diz um provérbio chinês: “A mais longa viagem começa com um único passo.”

A improvisação pode ser o cotidiano nos grupos escoteiros. A melhor forma de acabar com o improvisado é o “planejamento”.

No planejamento estão envolvidos três aspectos:

- a) Conhecer a realidade presente;
- b) Estabelecer metas futuras;
- c) Promover os meios para se atingir estas metas.

Ainda dentro da função do planejamento, dois aspectos são de fundamental importância:

- O programa: é a sequência das prioridades a serem seguidas para se atingir os objetivos (alvos) propostos;
- O cronograma: é o período de tempo ou as datas necessárias para se realizar o programa. Desta maneira você tem condições de saber onde está, para onde está indo e quando chegará lá.

2. Delegar

É a arte de distribuir responsabilidades com todos os membros do seu grupo. Ninguém pode fazer tudo sozinho. O melhor líder é aquele que sabe ter como seus auxiliares pessoas tão ou mais capazes do que ele.

3. Oferecer condições

O bom líder é aquele que oferece condições aos seus liderados para que a tarefa seja executada satisfatoriamente. Exemplo: você pede a um chefe da seção que prepare e aplique um jogo na tropa escoteira. Então, se necessário, o líder deve fornecer-lhe literatura, materiais, e outras coisas que possam facilitar esta tarefa.

Uma boa coisa que todo líder deve fazer para oferecer condições à sua equipe de realizar o trabalho de maneira sempre satisfatória é manter no grupo um clima de treinamento e crescimento contínuo.

4. Cobrar resultados

De maneira suave e branda, porém constante, o líder deve cobrar resultados de seus liderados. As atividades que foram designadas para cada pessoa devem receber um “acompanhamento” permanente do líder. Mas cuidado para não parecer policial ou fiscal do grupo.

5. Avaliar

Após cada atividade realizada, é importante que o líder, juntamente com a sua equipe, faça uma avaliação do programa ou atividades realizadas. Nesta avaliação deve-se verificar os pontos fortes e fracos no desenvolvimento do programa, estabelecer com clareza a verdadeira fonte dos problemas e tomar providências para que não se repitam.

CARACTERÍSTICAS NEGATIVAS DO LÍDER

O maior perigo para um líder é querer racionalizar os seus próprios erros, buscar desculpa-los ou justifica-los, convencendo a si mesmo de que seus erros na realidade são acertos. As atitudes negativas são as maiores causas de fracasso do líder junto ao seu grupo ou equipe. Conhecer essas atitudes negativas e superá-las é de fundamental importância para o sucesso da sua liderança. Vencer esses obstáculos revela maturidade emocional, funcional e espiritual na vida do chefe escoteiro.

- a) Teimosia: alguns líderes raciocinam desta maneira:

“Nos outros existe teimosia, mas em mim existe firme convicção”. Teimosia é tentar manter uma posição mesmo quando ela já se evidenciou equivocada. É não querer “dar o braço a torcer”

Algumas vezes o líder tenta pela argumentação, pela imposição ou pelo cansaço, levar o grupo a aceitar suas ideias. Isto se dá com os líderes autocráticos, ou mesmo os paternalistas quando na tentativa de proteger seus “afilhados”.

b) Dificuldade em delegar atribuições: esta é uma falha mortal na liderança, pois entra em choque com uma das funções do líder que é delegar responsabilidades.

Eis algumas razões que costumam impedir o líder de distribuir responsabilidades com seus liderados:

- Receio de ser ofuscado por um de seus liderados;
- Inveja de seus liderados (atestado de incompetência);
- Medo de perder o controle sobre o grupo.

Estes três fatores podem ser resumidos em uma única palavra: insegurança.

c) Atitude da super competência: o líder acha que somente ele pode realizar com perfeição determinadas tarefas.

d) Falta de visão quando é a hora de “passar o bastão”: alguns líderes recusam-se terminantemente a aceitarem a ideia de que outra pessoa poderá, um dia, ocupar o lugar que hoje lhe pertence. Pelé soube a hora de “pendurar as chuteiras”, e ainda hoje é tido em todo o mundo como o rei do futebol.

e) Falta de estímulo para a equipe: alguns líderes agem como se seus liderados fossem na realidade seus empregados. Tudo o que fazem não passa na opinião dele, de mera obrigação. Todo liderado precisa de reconhecimento por seus esforços e dedicação. Isto é valorização da pessoa humana.

f) Julgamento apressado ou parcial: lembre-se: toda moeda tem dois lados. Nunca julgue uma questão sem estar plenamente consciente de conhecer com profundidade todos os detalhes envolvidos na mesma.

g) Nutrição de sentimentos negativos: lembre-se de um ditado bastante comum, porém cheio de sabedoria: “Não é por um coice dado que se corta a pata do burro”. Não é porque alguém falhou uma vez que irá falhar sempre. Confie nas pessoas, dê novas oportunidades. Limpe seu coração de sentimentos negativos e daninhos que só fazem mal a você mesmo.

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS DO LÍDER

a) **Competência:** para Napoleão, a maior imoralidade consistia em alguém ocupar uma função para a qual não estava devidamente preparado. Competência e capacidade devem andar de mãos dadas. O conhecimento suficiente dos vários aspectos da sua esfera de ação o colocará a altura de realizar com competência o seu trabalho.

b) **Domínio próprio:** perder o controle ou o domínio de si mesmo é sempre a maneira mais rápida de se perder o controle e a autoridade sobre o grupo. Um líder agressivo é um fracasso como líder.

c) **Conhecimento das pessoas:** conhecer bem a personalidade das pessoas com as quais nós vamos trabalhar é tão importante quanto conhecer o próprio trabalho a ser realizado.

d) **Respeito humano:** na presença de um superior, a falta de respeito é um ato de indisciplina. Na presença de um “subordinado” a falta de respeito é um ato de covardia.

e) **Espírito de justiça:** é, entre outras coisas, reconhecer lealmente seus erros e suas faltas, não procurando lançá-las sobre outras pessoas. É também saber reconhecer as realizações de seus liderados, dando a eles o crédito devido e a oportunidade de desenvolverem seus potenciais.

f) **Humildade:** o bom líder precisa cultivar a humildade, reconhecendo suas falhas e otimizando-as. É preciso também saber reconhecer o valor individual de cada membro da sua equipe. Humildade não é contentar-se com pouco, e sim buscar o muito com o objetivo de melhor servir.

g) **Exemplo:** queira você ou não, os olhos de todos estarão sempre voltados para você, que é o líder do grupo. Você não pode separar a sua função como líder escoteiro da sua vida pessoal.

h) **Resistência:** o líder precisa saber suportar as críticas, oposições e dificuldades. Sua equipe espera isto de você. Transforme as críticas em um fator de crescimento na sua liderança. Nunca as rejeite de imediato. Faça sempre uma análise imparcial das mesmas. Busque o conselho e a orientação de amigos sinceros.

Algumas diferenças entre o líder e o chefe:

O LÍDER	O CHEFE
Orienta	Manda
Entusiasma	Amedronta
Diz: vamos	Diz: vá
Torna o trabalho interessante	Torna o trabalho irritante
Diz: nós	Diz: eu
Baseia-se na cooperação	Baseia-se na autoridade
Assume responsabilidades	Procura culpados
Comunica	Faz mistério
Acompanha	Fiscaliza
Confia	Desconfia
Moraliza	Desmoraliza
Nunca promete o que não pode cumprir	Promete e nunca cumpre

Para refletir:

“NÃO É COMIGO!!!”

Esta é uma estória sobre quatro pessoas:

- Todo mundo;
- Alguém;
- Qualquer um;
- Ninguém

Havia um importante trabalho a ser feito, e Todo Mundo tinha certeza que Alguém o faria. Qualquer um poderia ter feito, mas Ninguém o fez. Alguém se zangou porque este era um trabalho para Todo Mundo. Todo Mundo pensou que Qualquer um poderia fazê-lo, mas Ninguém imaginou que Todo Mundo deixaria de fazê-lo. Ao final, Todo Mundo culpou Alguém quando Ninguém fez o que Qualquer um poderia ter feito.



ANOTAÇÕES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

GRUPO ESCOTEIRO COMO UNIDADE FAMILIAR

O grupo escoteiro é composto de membros de várias faixas etárias. Tal como na família, existem características diferentes: enquanto os jovens aprendem brincando, jogando e servindo, os pais transmitem sua experiência e viabilizam as atividades.

O grupo escoteiro tem condições de atingir os objetivos educacionais do Movimento Escoteiro quando seus membros:

- Conhecem o propósito do Movimento Escoteiro;
- Conhecem e assumem suas atribuições, direitos e deveres;
- Trabalham em equipe, respeitando e incentivando os demais.

Para que o Escotismo tenha a oportunidade de contribuir para a formação do jovem, é importante que ele permaneça no grupo vivenciando várias seções. A integração entre jovens e escotistas de todas as seções é favorável nas passagens de um ramo para outro. Todo o grupo escoteiro deve empenhar-se para ter todas as seções.

As seções, embora funcionando independentemente umas das outras, devem estimular a vida em conjunto por meio de atividades de grupo, além daquelas que são feitas pela Seção, Patrulha ou Equipes de Interesse.

ATIVIDADES EM CONJUNTO

- Região;
- Distrito;
- Outros grupos;
- Demais seções do grupo;
- Famílias do grupo;
- Outras organizações juvenis, do meio ambiente, social, etc.

ATIVIDADES ESPECÍFICAS

- Seção;
- Patrulhas;
- Alcateia;
- Equipes de Interesse.

TOMADAS DE DECISÕES EM CONJUNTO

- Assembleia de Grupo;
- Diretoria do Grupo;
- Conselho de Pais da Seção;
- Corte de Honra/Roca do Conselho
- Conselho de Patrulha;
- Assembleia de Tropa
- Conselho de Monitores;
- Conselho de Clã;
- Comissão Administrativa do Clã;
- Reuniões de escotistas e/ou dirigentes.

COMPORTAMENTO

O comportamento dos membros deve promover um reforço do espírito de grupo.

- Possuir senso de humor e criatividade;
- Superar imprevistos;
- Agir em emergências;
- Recomeçar após os fracassos;
- Reconhecer a necessidade de pertencer;
- Entender e aceitar as limitações do próximo
- Gerar relações empáticas (trate como gostaria de ser tratado)
- Acolher a família desde a inscrição;
- Receber bem a todos;
- Interessar-se pelos outros, todos devem sentir-se importantes, úteis e queridos.

ENVOLVIMENTO DOS PAIS NO GRUPO

A participação dos pais é um fator de motivação e altamente gratificante para os filhos. Os pais devem estar presentes nos momentos significativos da vida escoteira:

- Integração e Promessa;
- Entrega de distintivos de progressão, eficiência e medalhas;
- Passagens de um ramo para outro.

Os pais devem prestar apoio para que seus filhos possam participar das reuniões, acampamentos e outras atividades do grupo.

A participação dos pais em atividades especiais com seus filhos propicia um melhor entendimento do Método Escoteiro e integração da família.

A omissão dos pais no processo educacional inviabiliza a existência do grupo. O primeiro sintoma é a sobrecarga dos escotistas e em seguida a evasão. É muito difícil trabalhar com jovens cujos pais não participam ativamente da vida do grupo escoteiro.

Pais podem e devem participar como escotistas, mesmo quando não tiverem experiência prévia em Escotismo. Os grupos estáveis têm um significativo número de pais participando em cargos de chefia.

PROCESSO DE ADMISSÃO DA FAMÍLIA NO GRUPO ESCOTEIRO:

PRIMEIRA ENTREVISTA

Quando uma família visita o grupo escoteiro com o propósito de tomar informações sobre o Movimento Escoteiro, um membro do grupo – especialmente designado e treinado – realiza a primeira entrevista. As informações devem ser curtas e precisas. O entrevistador deve mostrar segurança e entusiasmo pelo Escotismo.

Os dados da família são registrados em uma ficha de inscrição contendo: nome do jovem, data de nascimento, nível de escolaridade, escola, endereço, telefone, nome dos responsáveis profissão e aptidões ou atividades que possam ser úteis ao grupo.

PROCEDIMENTO DE RECEPÇÃO

Quando a família é chamada para ingressar no Grupo, são feitas várias reuniões com o objetivo de integrar a nova família ao grupo. A diretoria explica aos responsáveis: o propósito do Movimento Escoteiro, a estrutura do Grupo, os direitos e deveres, o Regulamento do Grupo e os custos diretos e indiretos.

O escotista que desempenha a função de Chefe de Seção explica aos responsáveis: o processo educacional do Movimento Escoteiro, suas responsabilidades e as dos jovens, a carga horária e os tipos de atividades.

Explica ao jovem: como são as atividades, a estrutura da Seção, suas responsabilidades e a carga horária.

Para a administração do grupo escoteiro, o jovem passa a ser aspirante ao grupo no momento em que preencher a ficha de inscrição no mesmo e passa a pertencer à União dos Escoteiros do Brasil quando é feito seu registro nesta instituição.

PROCEDÊNCIA DE ADULTOS QUE COMPÕEM A CHEFIA

O grupo é dirigido por adultos voluntários procedentes das seguintes origens:

- Pais que trazem seus filhos para o Escotismo e passam a atuar, mesmo não tendo sido membros juvenis. Eles possuem experiência de vida e pouco ou nenhum conhecimento do Movimento Escoteiro. São a força permanente de onde os grupos podem reforçar seus quadros de escotistas, dirigentes e colaboradores. Sua colaboração normalmente cessa quando o filho abandona o Escotismo.

- Pessoas que foram membros juvenis em uma ou mais seções do grupo. Possuem experiência em atividades escoteiras e pouca experiência de vida; estão envolvidos com estudo, emprego e vida afetiva. A idade de pós-adolescência facilita a identificação com os jovens. Possuem o vigor da juventude para dirigir atividades. Sua colaboração normalmente cessa quando percebem que a função de educadores exige estudo e trabalho, não conseguindo conciliar as atividades externas com o Escotismo.

- Escotistas e dirigentes que atuam em outros grupos. Trazem a experiência da chefia em outros grupos e, infelizmente, os motivos que o fizeram desistir do grupo.

Pessoas da comunidade que não foram membros juvenis nem têm filhos para colocar no Escotismo: são caracterizados pelo desejo de ajudar o próximo. É recomendada muita cautela antes de admitir estas pessoas.

A entrada de alguém na chefia ou direção do grupo pode se dar de duas formas: a forma passiva e a forma ativa. A forma passiva (a que mais acontece nos grupos – e a menos desejada) caracteriza-se pela entrada de um adulto pela vontade pessoal deste, sem que se faça um real estudo das necessidades do grupo e do perfil do adulto para ocupar o cargo. A forma ativa ocorre quando a diretoria do grupo verifica a necessidade de um adulto, levanta o perfil técnico/educacional do adulto que se deseja, levanta prováveis pessoas que se interessariam em atuar em tal cargo e posteriormente convidam estas pessoas para ingressarem em um processo de seleção/captação.

MOTIVAÇÃO DOS PAIS PARA AJUDAR NO GRUPO

O primeiro ponto referente à motivação é a indicação de um dirigente exclusivamente para tratar deste assunto. A direção pode também coletar em um livro as sugestões dadas pelos pais sobre os mais variados temas e posteriormente envolver os pais na execução das sugestões. Temas que podem ser incluídos:

- Construção e manutenção da sede;
- Materiais disponíveis que podem ser aproveitados;
- Comerciantes que possam fornecer descontos para determinadas mercadorias;
- Locais de acampamento, incluindo as características do local;
- Croqui e nome dos proprietários;
- Disponibilidade de transporte;
- Indicações de pessoas de seu círculo de amizades que possam contribuir como formadores ou escotistas;
- Tipos de serviços que os pais gostariam de realizar no grupo escoteiro durante as reuniões ou em outro horário, incluindo jornadas e acampamentos;
- Organização de festas;
- Etc.

Este tipo de abordagem normalmente cria nos pais a expectativa de que algumas de suas sugestões serão efetivadas.

Não aproveitar boas ideias ou não envolver a pessoa que sugeriu na execução geralmente causa desmotivação.

PARTICIPAÇÃO DOS PAIS EM ATIVIDADES DAS SEÇÕES

Pelo menos uma vez a cada semestre deve ser realizado um Conselho de Pais da Seção com os seguintes objetivos:

- Conhecer os Chefes que atuam com seus filhos;
- Conhecer o processo educacional escoteiro;
- Opinar sobre a programação semestral da Seção, inclusive sobre os custos;
- Apresentar dúvidas, reclamações e sugestões;
- Programar atividades em conjunto para pais e filhos;
- Assumir tarefas nas atividades da seção (transporte, saúde, alimentação, etc.).

O Conselho de Pais é dirigido pelo Chefe da Seção e tem o objetivo de cooperação entre os escotistas e os responsáveis pelos membros juvenis da Seção. O conselho deve ser realizado para:

- Expor um relatório sucinto das atividades realizadas;
- Apresentar planejamento das atividades da Seção;
- Debater quaisquer assuntos de interesse da Seção, ouvir palestras de educadores, estudo conjunto de problemas de educação, entre outros.

PARTICIPAÇÃO DOS PAIS EM ATIVIDADES DE SEDE

Os pais normalmente têm programações concorrentes para realizar fora do Escotismo no mesmo horário. Eles trocam estas atividades para ficar no grupo desde que:

- Seja valorizada sua presença;
- Existam tarefas específicas para serem feitas (cantina, secretaria, manutenção ou construção da sede);
- Exista um local para que os pais possam se reunir e conversar (cantinho do tricô, roda de música, local para jogos, etc.);
- O grupo seja um local agradável, bonito e bem cuidado;
- Reunião ou palestra sobre um tema específico de seu interesse.

PARTICIPAÇÃO DOS PAIS EM ACAMPAMENTOS

É útil a participação dos pais em atividades fora da sede (principalmente as do Ramo Lobinho). Eles podem realizar os serviços de apoio: transporte, distribuição ou preparo de alimentação, segurança, limpeza e outros serviços.

Na área técnica, eles podem participar como formadores de especialidades e mesmo como assistentes. As participações em atividades, e especialmente nas áreas técnicas, devem ocorrer sob a coordenação da Chefia após a avaliação das potencialidades e conveniências.

Alguns aspectos devem ser levados em consideração;

- Definir com os pais antes da atividade como serão suas refeições e, principalmente, alertando sobre a proibição do consumo de bebidas alcoólicas em atividades do programa educativo e sobre o fumo, para que seja evitado em qualquer atividade que envolva membros juvenis. Eventuais áreas de fumantes, exclusivas para adultos,

devem ser localizadas longe dos ambientes usados pelos jovens. Mesmo que um jovem seja tabagista, com ou sem conhecimento e permissão dos seus pais ou responsáveis, é totalmente vedado o uso de tabaco e semelhantes nas atividades escoteiras;

- Definir o alojamento;
- Criar um ambiente em que os pais possam ter atividades livres, que não interfiram com as atividades dos jovens no período em que não estiverem prestando serviços;

- Evitar interferência nas atividades dos jovens, exceto no caso de risco de acidentes, por solicitação da Chefia ou em caso de emergência;
- Evitar também que os jovens fiquem o tempo todo consultando os seus respectivos pais, ou vice-versa. O ideal seria que os pais se portassem como se não fossem pais dos jovens durante o evento, tratando todos os jovens de forma imparcial.



ANOTAÇÕES

[illegible]

COMPETÊNCIAS, ATIVIDADES E AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO PESSOAL

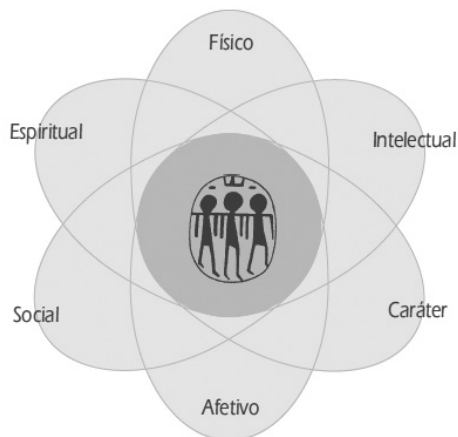
AS ÁREAS DE DESENVOLVIMENTO

O Movimento Escoteiro convida os jovens a desenvolverem de forma equilibrada todas as dimensões de sua personalidade. É um desafio para que explorem a riqueza de suas possibilidades e para que sejam um homem ou uma mulher completo (a). Para ajudá-los a conquistar este propósito, o Método Escoteiro agrupa essas dimensões em áreas de desenvolvimento, que consideram a variedade de expressão do ser humano.

Dimensão da Personalidade	Área de desenvolvimento
O corpo	Físico
A inteligência	Intelectual
A vontade	Caráter
Os afetos	Afetivo
A integração social	Social
O sentido da existência	Espiritual

A consideração dessas diferentes áreas de desenvolvimento é uma perspectiva educativa muito útil, pois permite:

- Evitar que as atividades desenvolvidas nas seções se concentrem apenas em alguns aspectos da personalidade dos jovens, descuidando dos outros;
- Contribuir para que as crianças, adolescentes e jovens percebam, pouco a pouco, as diferentes realidades que convivem dentro de si, ajudando-os, por meio dos objetivos, a se desenvolverem em todas essas dimensões;
- Avaliar seu desenvolvimento em todas as diferentes dimensões.



OS OBJETIVOS EDUCATIVOS

Toda atividade humana, mesmo que inconscientemente, está orientada para a conquista de objetivos. A atividade educativa não é imaginável sem que se definam claramente os objetivos que pretende atingir.

Os objetivos educativos de cada faixa etária são uma sequência de passos intermediários até a conquista de cada um dos objetivos finais e apresentam condutas que os jovens podem alcançar, de acordo com sua idade.

Assim como os objetivos finais, os objetivos educativos de cada faixa etária de desenvolvimento se estabelecem para todas as áreas de crescimento, tratando de cobrir de forma equilibrada o desenvolvimento de todos os aspectos da personalidade das crianças e jovens, o desenvolvimento físico, intelectual, social, espiritual, afetivo e de caráter.

No Ramo Lobinho, se trabalha com duas faixas-etárias:

- Infância média (compreendida entre 6,5 e 9 anos, aproximadamente)
- Infância tardia (compreendida entre 9 e 10 anos, aproximadamente).

No Ramo Escoteiro também se trabalha com duas faixas etárias:

- Pré-puberdade (compreendida entre 11 e 13 anos, aproximadamente)
- Puberdade (compreendida entre 13 e 15 anos, aproximadamente)

No Ramo Sênior trabalha-se com uma única faixa etária, a primeira adolescência, compreendida entre 15 e 18 anos, aproximadamente.

No Ramo Pioneiro, que encerra a passagem pelo Movimento Escoteiro, também trabalhamos com uma única faixa-etária, a juventude.

Para cada uma das faixas etárias existem objetivos educacionais específicos.

Em todos os casos as idades são uma referência aproximada, utilizadas para identificar determinados comportamentos.

AS COMPETÊNCIAS

Para avaliação dos jovens os objetivos foram transformados em competências:

Por **COMPETÊNCIA** define-se a união de **CONHECIMENTO**, **HABILIDADE** e **ATITUDE** em relação a algum tema específico.

O aspecto educativo da competência é que ela reúne não só o **SABER** algo (conhecimento), mas também o **SABER FAZER** (habilidade) para aplicação do conhecimento e, mais ainda, **SABER SER** (atitude) em relação ao que sabe e faz, ou seja, uma conduta que revela a incorporação de valores.

Por meio da realização de atividades, o Método Escoteiro oferece aos jovens oportunidades de adquirir e desenvolver competências. Cada atividade é rica em oportunidades para que cada jovem adquira, ou se inicie na aquisição, de uma competência.

AS ATIVIDADES EDUCATIVAS

Para ajudar os jovens a conquistar essas competências são oferecidas atividades.

Para que os jovens caminhem facilmente em direção a essas competências, e para que os chefes tenham parâmetros na avaliação do que eles conquistam, para cada uma dessas competências foi criado um conjunto de atividades. Esses conjuntos de atividades são os indicadores de aquisição das competências.

Nos manuais dos escotistas estão descritas todas as competências do ramo específico e o conjunto de atividades sugeridas para cada competência. Nos guias dos jovens estão descritas somente as atividades sugeridas que contribuirão para que os jovens conquistem as competências.

AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO PESSOAL DO JOVEM

Como parte do Programa Educativo, o Movimento Escoteiro trabalha com um Sistema de Avaliação da Progressão Pessoal, que visa oferecer ao jovem e ao escotista alguns indicadores para avaliar o crescimento pessoal de cada jovem. Esses indicadores revelam não só o impacto das atividades escoteiras nos jovens, mas também pontos fortes e fracos de cada um, o que permite uma intervenção mais direta dos escotistas.

Para efetivar o acompanhamento, foram desenvolvidos indicadores que servirão de base para a avaliação dos jovens. Para motivá-los em busca do autodesenvolvimento estabeleceram-se as Etapas de Progressão.

Devemos estar atentos para o fato de que as pessoas são diferentes, com diferentes histórias e possibilidades, razão pela qual deveremos, principalmente, avaliar como poderemos ajudar os jovens a crescer.

A AVALIAÇÃO DA PROGRESSÃO PESSOAL É CONTÍNUA E FAZ PARTE DA VIDA DA SEÇÃO

À medida que se observa o desenrolar das atividades, é inevitável apreciar a forma como os jovens se comportam e comprovar as mudanças que neles ocorrem. Assim, a avaliação da progressão pessoal é um processo contínuo, integrado a todas as coisas que acontecem na seção.

O DESENVOLVIMENTO DOS JOVENS SE AVALIA PELA OBSERVAÇÃO, O QUE EXIGE TEMPO, PACIÊNCIA E DEDICAÇÃO.

A avaliação pela observação exige um ambiente especial – a vida da Seção – simpático, interessante e estimulante, que leve o membro juvenil a se manifestar sem receio e com plena confiança nos outros. Na atmosfera da Seção, os jovens emitem a cada instante, sinais que indicam seu progresso em direção à conquista de seus objetivos e os problemas com que estão se defrontando.

Para realizar esta tarefa, os escotistas necessitam:

- Visão que permita perceber a importância da tarefa educativa;
- Tempo sem pressas, para conviver com o membro juvenil em contatos ricos; e acompanhar, já que o processo é tão importante quanto seu resultado. Não se trata apenas de avaliar se um objetivo foi alcançado, mas também saber como foi alcançado ou por que não foi alcançado.

- Paciência, para acumular informações e não tirar conclusões de atos isolados, não desanimar facilmente nem buscar êxitos rápidos, que são improváveis em educação.

Um escotista deverá acompanhar um número limitado de crianças/jovens durante pelo menos um ano.

CADA ESCOTISTA DA SEÇÃO DEVE ACOMPANHAR A PROGRESSÃO DE UM NÚMERO DE JOVENS DE UMA SEÇÃO

Na Alcateia e no Ramo Sênior o ideal é que sejam no máximo seis e no Ramo Escoteiro, oito jovens.

O acompanhamento deve ser feito durante um tempo relativamente prolongado. Para fazer um bom acompanhamento é necessário reunir informação e conquistar a confiança do jovem, o que não será possível se os escotistas estão sempre mudando ou se alternam após períodos muito breves. É recomendável que cada escotista permaneça em sua função por um período não inferior a um ano, podendo continuar por mais tempo, a menos que existam razões que justifiquem sua substituição. Ao se produzir uma substituição, esta deve ser progressiva, considerando cuidadosamente os sentimentos dos jovens.

A AUTOAVALIAÇÃO DOS JOVENS

Utilizando os guias, os jovens fazem uma autoavaliação marcando quais as atividades ele considera feito com sucesso.

No conselho de Patrulha os escoteiros debatem sobre a autoavaliação de cada um. A partir destas opiniões cada membro da patrulha irá rever sua autoavaliação.

Na Alcateia a avaliação pelos outros Lobinhos é opcional, deve ser breve e ter a presença do escotista.

AValiação DOS ESCOTISTAS COM OUTROS AGENTES EDUCATIVOS

Não só as atividades que os jovens participam no Movimento Escoteiro contribuem para a conquista das competências: todas as experiências vividas por ele contribuirão para estas conquistas (em casa, na escola, nos esportes, na sua religião, etc).

Por isso, é importante que o escotista que acompanha o jovem considere a existência deste outro universo. O escotista deverá aproveitar os contatos informais com os pais e outros agentes de educação como uma oportunidade de conhecer melhor o membro

juvenil. Quando for necessário o escotista buscará dados mais específicos com professores, autoridades da religião frequentada pelo jovem, amigos, pais, outros escotistas etc. Deve, porém, ter o máximo de cuidado para não provocar situações de constrangimento ao membro juvenil.

O mais importante é que o escotista, no seu trabalho de acompanhar a criança ou o jovem, possa verificar se a conduta, prevista na competência, efetivamente existe e se manifesta repetidamente.

No final do ciclo de programa ocorre uma conversa, um “bate papo” entre o jovem e o escotista que o acompanha. Nesta conversa o jovem expõe sua autoavaliação, mostrando quais atividades realizou do seu guia, revisa conforme a opinião dos outros membros da Patrulha, e o escotista apresenta a avaliação que fez do jovem, considerando, se for o caso, a opinião de outros agentes educativos.

Nesta avaliação deve ocorrer um consenso entre o escotista e o jovem sobre quais atividades (indicadores) podem ser consideradas realizadas ou não. Ocorrendo discrepância entre a opinião do jovem e dos escotista prevalecerá sempre a opinião do jovem.

Esta conversa é realizada no fim de cada ciclo de programa, de modo informal e fraterno.

O SISTEMA ENXERGA O JOVEM EM TODAS AS SUAS DIMENSÕES

Como estamos falando de um movimento educativo, que tem como propósito contribuir com a formação integral dos jovens, entendemos que o processo de desenvolvimento pessoal deve considerar o ser humano em sua totalidade, ou seja, o desenvolvimento em seis áreas: físico, intelectual, social, afetivo, espiritual e de caráter. Se por um lado as atividades escoteiras devem oferecer experiências educativas que auxiliem no desenvolvimento do jovem em todas essas áreas, por outro o sistema de avaliação deve ter indicadores que incentivem os jovens a crescer nas seis dimensões e que nos ajudem a fazer uma avaliação de como isso está acontecendo.

Como abordado anteriormente, para efeitos de avaliação do processo educativo do Escotismo, todo o sistema foi baseado na malha de objetivos educativos do Movimento Escoteiro. Para facilitar a avaliação dos jovens, estes objetivos foram transformados em competências.

Para que os jovens caminhem facilmente em direção a essas competências, e para que os chefes tenham parâmetros na avaliação do que os jovens conquistam, para cada uma dessas competências foi criado um

conjunto de atividades. Esses conjuntos de atividades são os indicadores de aquisição das competências.

Importante ressaltar que, além desses conjuntos de atividades, também constam, em cada um dos Guias, um conjunto adicional para a Modalidade do Mar e outro para a Modalidade do Ar.

Competência	Átvidades (indicadores)
Como alimentos saudáveis, nas horas certas, e cuidado da limpeza respeitando as regras e aos demais participantes ao preparar refeições.	• Participar de pelo menos cinco atividades ao ar livre da patrulha (jornadas, excursões, acampamentos de patrulha ou tropa) utilizando normas de baixo impacto ambiental; • Conhecer e aplicar normas de limpeza no tratamento e na conservação de alimentos nas atividades de Patrulha; • Aferir seu passo duplo, conhecer as medidas de seu corpo e aplicá-las em avaliações e medições. • Conhecer os elementos que compõem a caixa de primeiros socorros da patrulha;

A seguir segue o exemplo de uma competência e conjunto de atividades do Ramo Escoteiro:

Conheço várias técnicas de comunicação e sei utilizar algumas delas.

COMPETÊNCIA

12

- Ler e escrever mensagens usando um código secreto de sua patrulha;
- Utilizar corretamente um rádio comunicador numa atividade de sua patrulha
- Montar um blog, lista de e-mails ou projeto similar que contribua para melhorar a comunicação em sua patrulha ou Tropa;

ATIVIDADES

INGRESSO NA SEÇÃO – PERÍODO INTRODUTÓRIO

A sequência de progressão de um jovem começa com sua chegada na Seção. Este período dura cerca de três meses, no máximo. Durante este período, o jovem se incorpora na Seção, toma conhecimento de seu funcionamento, características, enfim o cotidiano da Seção.

Nesta oportunidade o jovem passa a conhecer seus companheiros e escotistas e vice-versa.

Para conclusão do período introdutório o jovem deverá passar por um conjunto de atividades que auxiliarão sua integração na Seção. Essas atividades estão descritas nos guias de cada ramo.

CERIMÔNIA DE INTEGRAÇÃO E CERIMÔNIA DE PROMESSA

Uma vez que o jovem se integrou a sua nova Seção, seus novos companheiros e conheceu seu funcionamento, é chegado o momento da Cerimônia de Integração.

Nesta cerimônia o jovem receberá o lenço do Grupo Escoteiro e o seu primeiro distintivo de Progressão. Neste mesmo momento o jovem também poderá fazer sua Cerimônia de Promessa, recebendo o distintivo de Promessa. Caso isso não aconteça, por decisão do jovem, os escotistas deverão atuar para que ele faça sua Promessa em período futuro não superior a dois meses.

Para decidir em que Etapa de Progressão o jovem ingressará, existem duas formas, sendo que caberá ao Grupo Escoteiro decidir qual delas adotará:

- **Acesso linear** – nesta opção, independente da fase de desenvolvimento e maturidade, todos os jovens ingressarão sempre na etapa inicial, e avançarão na progressão pela conquista das atividades previstas em cada etapa.

- **Acesso direto** – ao aproximar-se do final do período introdutório o escotista que acompanhará a progressão do jovem conversará com ele, avaliando em que fase de desenvolvimento ele está e quais as competências que ele já possui. Neste caso, em acordo entre o escotista e o jovem, ele ingressará na etapa de progressão correspondente.

ACOMPANHAMENTO DA PROGRESSÃO

Para conquistar o próximo distintivo de progressão o jovem deverá realizar as atividades do seu período de desenvolvimento.

Para exemplificar o sistema, apresentamos como exemplo a progressão do Ramo Escoteiro:

- Para passar da Etapa de Pistas para Etapa de Trilha o jovem deverá realizar metade das atividades oferecidas da Fase da Pré-Puberdade;
- Para passar da Etapa de Trilha para Etapa do Rumo o jovem deverá realizar a outra metade das atividades oferecidas da Fase da Pré-Puberdade.
- Para passar da Etapa do Rumo para Etapa da Travessia o jovem deverá realizar a metade das atividades oferecidas da Fase da Puberdade.
- Para passar da Etapa da Travessia ao Distintivo Lis de Ouro o jovem deverá realizar, além dos outros requisitos, a outra metade das atividades da Fase da Puberdade.

Desde a cerimônia de integração o jovem pode começar a conquistar as especialidades e as Insígnias de Interesse Especial (IMMA, Insígnia do Cone Sul, Insígnia da Lusofonia, Insígnias de Envolvimento na Comunidade).

Uma vez na Etapa de Travessia, conquistadas todas as atividades, e preenchidos os demais requisitos do POR, o jovem poderá conquistar o Distintivo de Escoteiro Lis de Ouro.

IMPORTANTE

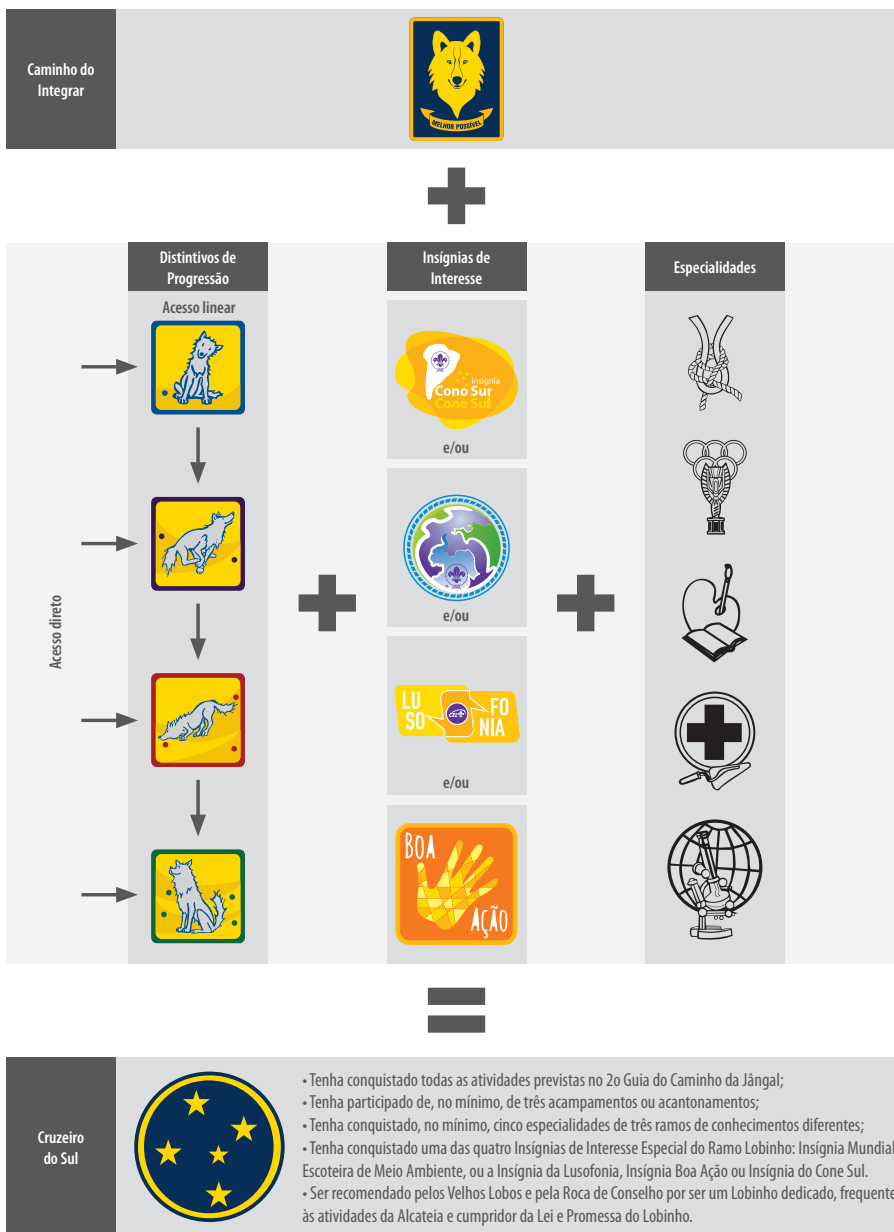
É importante destacar o que se entende por “realizar a metade/totalidade dos itens”. Em nenhum momento espera-se que um adulto impeça a Progressão de um jovem pela falta de uma ou duas atividades. Oferecemos experiências e avaliamos – em conjunto com o jovem – o desenvolvimento demonstrado.

Também não se deve entender que apenas a realização de um conjunto de atividades referente a uma competência garante sua conquista. É missão dos escotistas, mais do que verificar se uma atividade foi feita ou não, avaliar se o jovem está se aproximando do definido na competência, e motivar os jovens nesta direção.

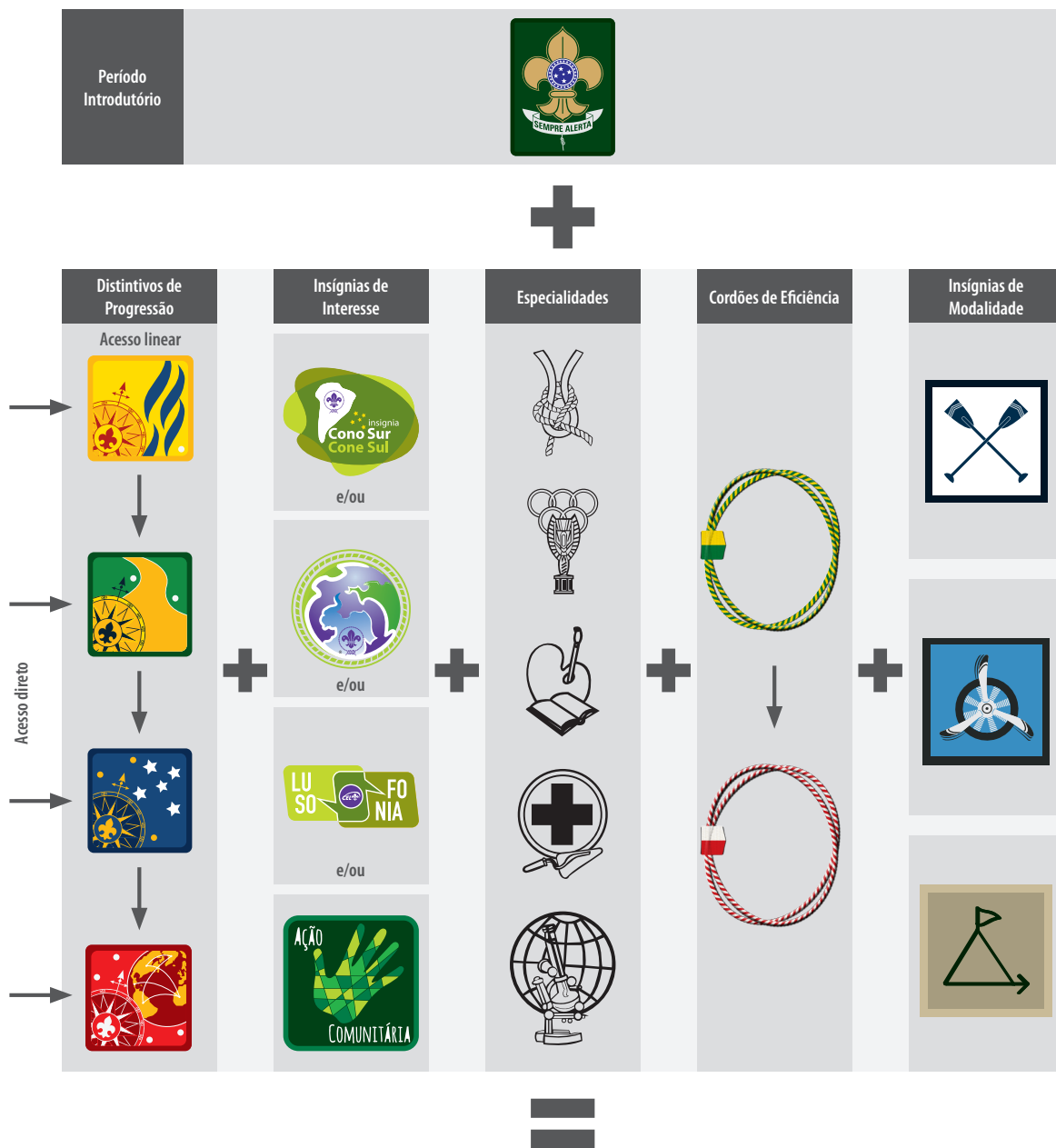
Se o jovem, no momento de avaliação de sua Progressão não se sentir seguro acerca da aquisição de um conhecimento, habilidade ou atitude, deve ser estimulado a realizar outras atividades que o levem neste caminho. O contrário também vale: um jovem que já demonstre uma competência pode ser “liberado” de determinada atividade que julgue inócua ou entediante, desde que acordado com o escotista.

Tampouco se espera que todos façam exatamente as mesmas atividades. Há a opção de substituição de itens por quaisquer outros que julgarmos interessantes, considerando a realidade de cada jovem. Montar um blog pode ser muito fácil para um deles, enquanto para outro exigirá um esforço de disciplina tremendo. Este aspecto permite que jovens com alguma deficiência desfrutem de todo o potencial que o Movimento Escoteiro lhes possa oferecer.

SISTEMA DE PROGRESSÃO DO RAMO LOBINHO



SISTEMA DE PROGRESSÃO DO RAMO ESCOTEIRO (ACESSOS LINEAR E DIRETO)

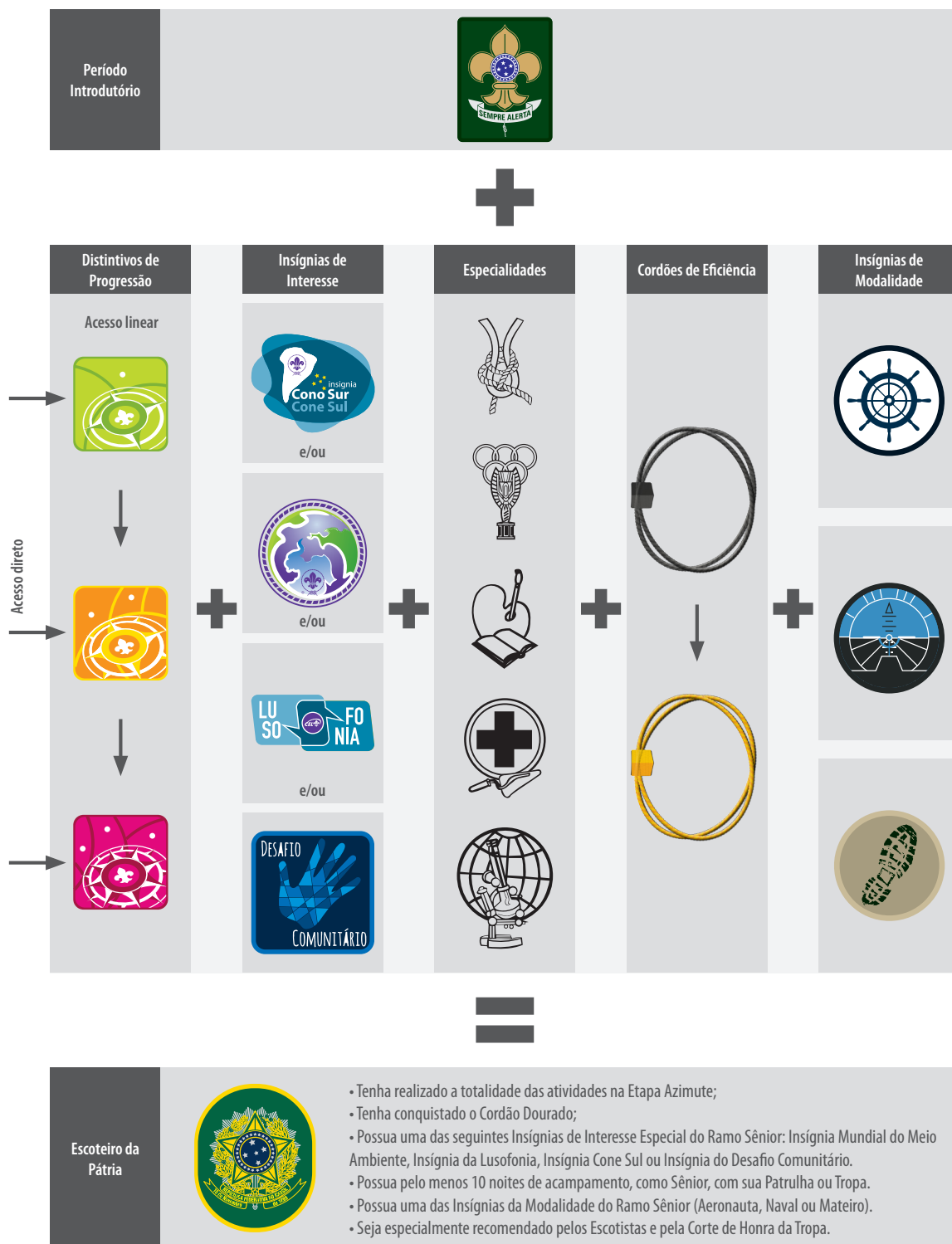


Lis de Ouro

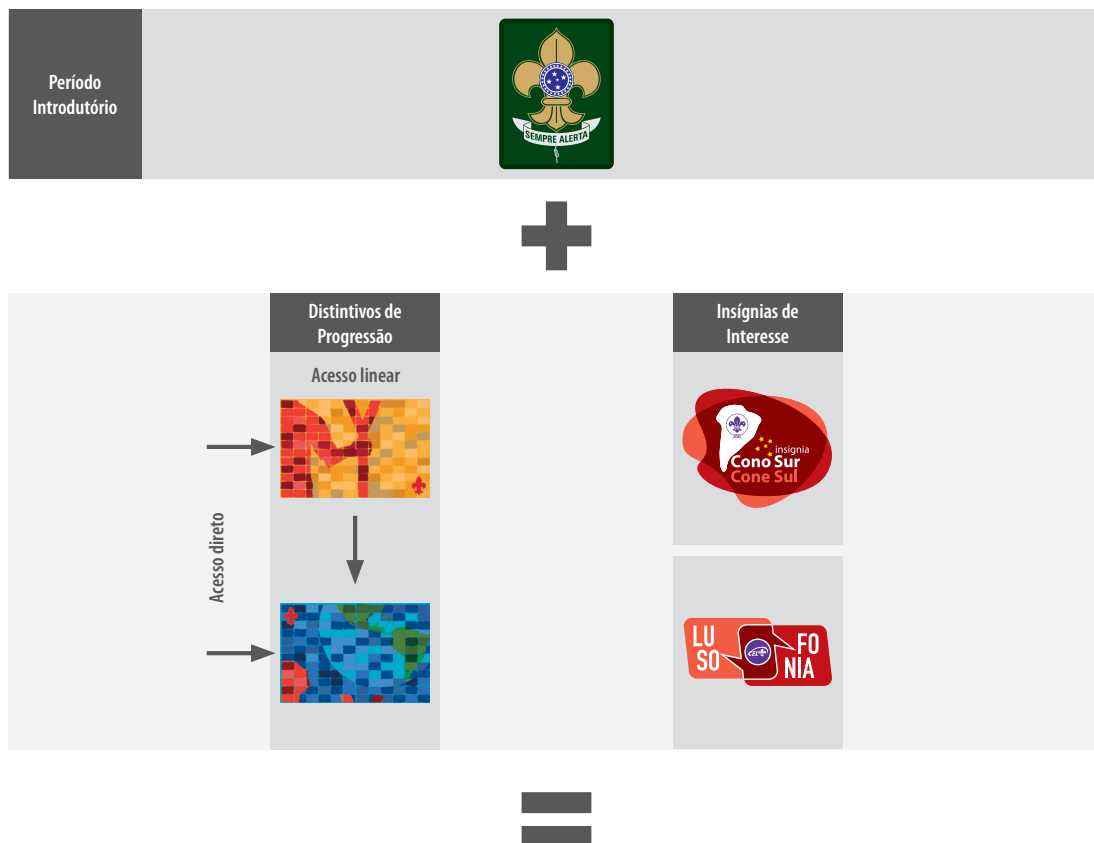


- Tenha realizado a totalidade das atividades previstas no Guia da Aventura Escoteira - Rumo e Travessia;
- Possuir o Cordão Vermelho e Branco;
- Possuir uma das seguintes Insignias de Interesse Especial do Ramo Escoteiro: Insignia Mundial do Meio Ambiente, Insignia da Lusofonia, Insignia Cone Sul ou Insignia da Ação Comunitária.
- Possuir pelo menos 10 noites de acampamento com sua Patrulha ou Tropa Escoteira.
- Possuir uma das Insignias da Modalidade do Ramo Escoteiro (Aviador, Grumete ou Explorador).
- Seja especialmente recomendado pelos Escotistas e pela Corte de Honra da Tropa.

SISTEMA DE PROGRESSÃO DO RAMO SÊNIOR (ACESSOS LINEAR E DIRETO)



SISTEMA DE PROGRESSÃO DO RAMO PIONEIRO (ACESSOS LINEAR E DIRETO)



Insígnia de B-P	 • Ter a Insígnia de Cidadania e ser especialmente recomendado pelos Mestres Pioneiros e pelo Conselho de Clã. • Ter realizado 100% das atividades do Guia do Projeto Pioneiro. • Revisar o seu Plano de Desenvolvimento Pessoal (Projeto de Vida). • Elaborar e executar um projeto pessoal, com duração de no mínimo 4 meses, de sua livre escolha, cujo conteúdo seja aprovado pela Comissão Administrativa do Clã, que deverá cobrir os seguintes aspectos: - Cujo conteúdo atenda uma das áreas prioritárias: Serviço, Natureza, Trabalho ou Viagem; - Escolha da ideia; - Planejamento e programação; - Organização; - Coordenação; - Execução; - Avaliação; - Relatório. • Devendo ser enviado pelos canais competentes, ao Escritório Regional: a. relatório dos serviços comunitários e das atividades de desenvolvimento que participou; b. relatório detalhado e ilustrado do seu projeto pessoal; c. parecer do Conselho de Clã d. parecer do Mestre Pioneiro(a)
-----------------	---



ANOTAÇÕES

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal blue lines spaced evenly across the page, typical of notebook paper. The lines are thin and light blue, set against a plain white background. There is no handwriting or other markings on the page.

ACONSELHAMENTO

DEFINIÇÃO

Aconselhamento é um auxílio para que alguém possa tomar suas próprias decisões e resolver seus próprios problemas.

Escotistas e Dirigentes terão que, em determinados momentos, como educadores de jovens ou no papel de gestores, vão lidar com situações em que será necessário o aconselhamento de crianças, jovens e adultos.

APOIO AO CRESCIMENTO

Faz parte do Escotismo o auxílio ao “crescimento” do jovem; ao desenvolvimento de sua personalidade.

As vezes, nesse processo, os jovens e adultos terão que tomar decisões, fazer opções, procurar relacionamentos. Em muitos desses momentos, quando acreditarem ter um problema, procurarão ajuda, direta ou indiretamente.

Em algumas ocasiões há oportunidades para um escotista ou dirigente sensível e alerta para auxiliá-los. Não através da imposição de soluções ou apontando respostas feitas, mas sim, ajudando-os a explorar a situação por si mesmo, de modo que possam comparar as alternativas que possuem e tomarem assim suas próprias decisões.

Será decisivo, no processo de aconselhamento, a forma como se acolhe quem pede ajuda. Existem três formas com as quais se pode receber este pedido:

- **Atitude de Simpatia** - em que se acolhe totalmente tudo o que é relatado, tomando seu partido e lhe dando total razão, e lhe oferecendo fórmulas e soluções para todos os seus problemas. Como veremos adiante, não é uma boa maneira, pois não leva a pessoa a encontrar os próprios caminhos e cria relação de dependência.

- **Atitude de Antipatia** - em que não se acolhe a demanda apresentada, negando-se a ouvir ou dar atenção, pois o problema não é seu. Também não é uma boa maneira, pois afasta a pessoa que o procurou e o leva a sentir-se desamparado.

- **Atitude de Empatia** - em que se acolhe a pessoa, fazendo-a sentir-se apoiada, mas levando-a a encontrar as próprias respostas e tomar as decisões que lhe cabem. Esta é a posição de um “chefe escoteiro”, como irmão mais

velho que mantém um vínculo de afeto e respeito com o jovem.

O ACONSELHAMENTO

Todos nós precisamos de ajuda, jovens e velhos, homens e mulheres, bem ou mal sucedidos; ajuda para criar relacionamentos, para explorar e compreender situações, para fazer escolhas, para desencadear ações e para viver com suas consequências.

Às crianças é dado um círculo de pessoas que podem ajudar: pais, parentes, professores. Os adultos escolhem um círculo de amigos e o utilizam, salvo quando necessitam de ajuda de um especialista, por exemplo, um médico ou advogado. Os adolescentes se encontram entre esses dois estágios; podem estar rejeitando a ajuda das pessoas que os vinham ajudando enquanto crianças, mas ainda não escolheram substitutos. Eles podem procurar ajuda no seu próprio grupo etário (que estão eles mesmos ainda parcialmente confusos), ou podem escolher um adulto, que pode ser um chefe escoteiro.

O adulto escolhido é quase sempre alguém reconhecido como genuinamente interessado no jovem como gente, amigável e facilmente disponível, um ouvinte cuidadoso, e alguém que o jovem acredita ser realmente prestativo na prática.

AJUDA ATRAVÉS DE CONSELHO?

Alguns adultos julgam ser sua responsabilidade serem diretos e dar conselhos: “o que você deve fazer é ...” Eles acreditam que da sua experiência de vida ou da sua habilidade de ver as coisas claramente, eles estão numa boa posição para emitir julgamentos e transmiti-los: “se eu fosse você eu ...” Podem existir situações em que não haverá outra alternativa senão esta abordagem (por exemplo no caso de uma crise ou emergência, ou quando a outra pessoa está tão descontrolada que não consegue raciocinar).

No entanto situações como essa são raras. Em geral a adoção de uma posição em se diz ou se implica: “se eu estivesse no seu lugar eu faria ...” apresenta muitas dificuldades. Nós não estamos no lugar daquela pessoa. Podem existir fatores pessoais escondidos e que ela não está revelando. Nós não podemos ter certeza de todos os sentimentos e situações envolvidas. O conselho é sempre

algo de segunda mão e pode, como resultado, ser pouco satisfatório ou estar até errado. Mesmo que seja bom, a outra pessoa não estará tão motivada a agir de acordo, porque ele não foi encontrado por ela mesma.

Conselho e opiniões vindas de diferentes fontes podem levar o jovem ou adultos a comparar o valor das diferentes opiniões das pessoas, em lugar de observar as vantagens e desvantagens desta ou daquela solução.

Quando recebe conselhos, o indivíduo está sendo impedido de resolver o problema por si mesmo, e de fato encorajado a desenvolver uma atitude de dependência, e talvez até se tornar de fato dependente. Em poucas palavras, os conselhos não ajudarão um jovem a assumir o seu próprio desenvolvimento, se transformar em adulto maduro e responsável capaz de chegar a decisões por si mesmo.

OUTRO MODO: PELO ACONSELHAMENTO?

Uma alternativa é evitar a imposição de soluções ou de se dar respostas prontas, mas sim, ajudar a outra pessoa a examinar as situações por todos os lados, a entender suas reações, a pesar as alternativas possíveis e fazer o seu próprio julgamento sobre o caminho ou a decisão a tomar.

Esta maneira de ajudar uma pessoa a examinar as situações integralmente e honestamente, de pensar e tomar suas próprias decisões é conhecida como aconselhamento.

A palavra aconselhamento é utilizada com diversos sentidos, mas os princípios envolvidos geralmente são os mesmos. As idéias a seguir são uma introdução ao tópico e uma apresentação de alguns destes princípios.

Nós não estamos pensando em ajudar pessoas que podem estar com grandes problemas ou desvios de personalidade, e que requerem a ajuda de especialistas, mas sim prestar uma espécie de primeiros socorros. Uma pesquisa escolar descobriu que “a maioria das pessoas não necessita de ajuda há longo prazo. Elas necessitam, isto sim, e às vezes desesperadamente do conforto de um bom ouvinte e de uma oportunidade para separar suas idéias na presença de um adulto experiente e não envolvido emocionalmente”.

QUANDO ACONSELHAR?

Pode-se encontrar dois tipos principais de situações:

... A outra pessoa está confusa.

Ela não sabe o que fazer, ela está preocupada, indecisa. Ela não tem todos os fatos, ou não sabe interpretar os fatos que tem. Ela está indecisa quanto as diferentes opções que tem pela frente.

...A outra pessoa tomou uma decisão repentina sobre algo.

Quando ela está preocupada, zangada ou confusa, está propensa a tomar decisões apressadas. Ela não avalia as alternativas que poderia seguir. Ela falha em apreciar as conseqüências do seu plano ou ação, e tira conclusões apressadas.

Você, o pode ser solicitado a ajudar, ou você mesmo pode julgar isto necessário. Crie o clima para esta possibilidade tornando-se disponível, abordável e observando as “deixas”, tais como mudanças bruscas de atitudes, humor ou conduta.

ONDE ACONSELHAR?

O tipo de aconselhamento de “primeiros socorros” que está sendo descrito não precisa de salas a meia luz com divãs, e uma abordagem psicológica! Pode acontecer numa excursão ou num canto de sua sede. Igualmente, muitas pessoas aconselham sabiamente e intuitivamente sem nem mesmo perceber que o estão fazendo.

Se trata de um assunto pessoal, leve a pessoa para um espaço em que, mesmo aos olhos dos outros, não possam ser ouvidos pelos demais, ou mesmo interrompidos. Procure deixá-la à vontade e relaxada.

Obviamente cada pessoa é diferente. Algumas falarão rapidamente dos seus problemas, ou serão fortes nas suas declarações; algumas vão diretamente ao assunto, outras ficarão perambulando em torno dele. Cada problema será diferente, isto torna o aconselhamento algo de difícil realização, algo que não tem receita própria. Os princípios seguintes são guias genéricos, e que devem ser adaptados a cada pessoa, à situação e a você mesmo.

ALGUNS PRINCÍPIOS DE ACONSELHAMENTO

Ouç a pessoa.

Parece simples, mas é para muitos de nós, o mais difícil de por em prática.

Pense na sua própria experiência; provavelmente você já conversou com alguém e teve a sensação que ele o

ouvia, entendendo o que você estava tentando expressar. De outro lado, você provavelmente já falou com alguém, que lhe passou o sentimento que realmente não ouvia o que você estava falando, ou não entendia. Você o deixou sentindo-se ressentido.

Quais são as coisas que uma pessoa faz que tornam difícil conversar com ela? Talvez estivesse ocupada e desinteressada, e fez você sentir isso ao ficar remexendo nos papéis colocados sobre sua mesa, ou falando com outra pessoa, ao mesmo tempo, que lhe atendia. Talvez tenha lhe dito como dirigir sua vida e feito comentários sarcásticos a respeito do que você disse, ou tenha lhe dito que seus problemas não eram muito importantes e o que você deveria fazer é “ser homem”.

Ela o interrompeu todo o tempo para dar conselhos, ou perguntou insistentemente, ou talvez ela deturpou o sentido daquilo que você estava tentando dizer. Era claro que ela simplesmente não entendeu.

Assim, para evitar estes fatos, ouça. Dê ao indivíduo a sua atenção integral quando este vier procurá-lo. Deixe-o sentir que você está disposto a ouvi-lo até o final.

Fique perguntando a si próprio: estou entendendo o que ele tenta dizer-me? Você freqüentemente descobrirá que não o entende inteiramente, ou não está certo de ter entendido. Neste caso, faça o possível para que ele continue falando, e continue ouvindo.

Evite dar conselhos.

Ele irá provavelmente pedir conselhos e você será tentado a dá-los. A única coisa, é que o conselho dado será provavelmente errado ou não satisfatório, não obstante lhe parecer excelente. Há longo prazo as pessoas serão melhor ajudadas a assumir o seu próprio desenvolvimento e tomar decisões realistas por eles mesmos, se forem encorajados a raciocinar, em vez de receber as respostas prontas.

Resuma o problema.

Você talvez julgue conveniente fazer isto diversas vezes no desenrolar da conversa. Será mais eficiente se resumir os fatos em suas próprias palavras, de forma a ter certeza de ser bem entendido. Isto também ajuda a outra pessoa a verificar o que está dizendo a você.

Forneça toda a informação necessária.

Às vezes ela é incapaz de tomar uma decisão porque não conhece todos os fatos. Por exemplo: ela pode não

saber os recursos que poderia utilizar, tais como outros escotistas ou um Orientador Educacional. Descubra se necessita ou quer alguma informação, procure obtê-la e forneça-a. Tenha certeza que é equilibrada, precisa e que não vem sob a forma de conselho e sim de informação.

Encoraje-a a pensar em diferentes abordagens.

Pergunte-lhe se pode imaginar outra saída. Muitos de nós ao sermos confrontados com um fato ou situação que nos é importante, temos dificuldade em pensar. Ficamos confusos e bloqueados. Nós nos fixamos numa solução e não vemos outras. Encoraje-a a pensar. Se ela for incapaz de pensar em outras soluções, talvez você possa sugerir algumas, apontando o fato de que ela é que deve escolher. Ao estudar seu problema sob diferentes ângulos, ela poderá não se sentir tão encurralada.

ALGUMAS POSSÍVEIS RESPOSTAS EM ACONSELHAMENTO

Utilizando estes princípios como guia, vamos agora examinar o tipo de respostas ou reações que podem acontecer. As sugestões abaixo são apenas guias e você deverá utilizá-las ao seu modo. Você não pode aprender de cor palavras que sirvam para qualquer situação, e não se pode indicar palavras que se adaptem ao seu modo de falar e fazer as coisas. Também não existe uma seqüência de frases cujo resultado seja garantido. O aconselhamento é um relacionamento, e não uma fórmula.

Reafirme.

Reafirme, resumidamente, os pensamentos dela com suas próprias palavras. “Se entendi corretamente, você pretende realizar esta atividade, porém os demais membros da chefia acham que ...”

Mencione e aceite seus sentimentos.

Quando alguém levanta um problema ou uma queixa, ele provavelmente terá fortes sentimentos a respeito. Não dará nenhum resultado tentar dizer-lhe que não deve sentir-se desta ou daquela maneira. Ele sente-se assim, e não adianta tentar afastar estes sentimentos ignorando-os. Você também não conseguirá fazê-los desaparecer. Ser capaz de exprimir seus sentimentos, já é de grande valia, mesmo que não se encontre solução para o caso. Aceite seus sentimentos; você provavelmente

já ajudará muito se o fizer saber que compreende seus sentimentos e suas razões. Você pode aceitar sem, no entanto, concordar ou perdoar suas ações.

Você poderá dizer “imagino que você ficou um bocado perturbado, ou chateado (ou coisa parecida) com este fato”.

Mostre que você está ouvindo.

Estamos tentando ouvir com compreensão. Ninguém gosta de conversar com uma parede; todos nós temos que saber que a outra pessoa está prestando atenção. Assim você deve, de vez em quando, mostrar que está ouvindo e entendendo. Como fazê-lo, cabe a você decidir. Faça-o da forma que lhe parecer mais natural “Compreendo” ou ainda a palavra “sim”. Um movimento de cabeça ou um gesto de mão podem dar o mesmo resultado. O silêncio também pode ser eficiente e às vezes ficar sentado esperando enquanto ela pensa, pode ser a melhor solução.

Encoraje-a a continuar falando.

O que dizer depende de você, da outra pessoa e da situação, mas pode incluir frases tais como: “continue”, “me conte ...”, ou mesmo “ah! ah!”.

Faça perguntas que sejam abertas.

Aconselhar não é interrogar, assim evite excesso de perguntas. No entanto, você pode querer saber o que ele fez ou como se sentiu: “E daí?” “O que aconteceu?” “Como você se sentiu?” “Qual foi o problema hoje?” Perguntas deste tipo ajudam a pessoa a falar, sem dar a impressão que você a está examinando.

ALGUMAS OBSERVAÇÕES E CUIDADOS IMPORTANTES

Evidentemente haverá ocasiões em que apesar do seu aconselhamento, a pessoa continuará desanimada. A pessoa confusa continuará confusa, a pessoa apressada continuará apressada; nem todos os problemas tem solução. Não importa quão hábil você seja, não irá solucionar todos os problemas que lhe apresentarem.

Não tente ultrapassar-se.

Quando você encontrar-se sem saída, encaminhe a pessoa para outra ajuda. Admita sua limitação e pergunte se não gostaria que você encontrasse outra pessoa que

possa melhor ajudá-la. O escotismo e a comunidade em geral, tem imensos recursos. Mas ao mesmo tempo, você deve respeitar sua autoconfiança.

Aconselhar implica em responsabilidades.

Tente entender seus próprios sentimentos a respeito de situações. Estas podem incluir às vezes, a dor de saber e não poder contar, ou a frustração de acreditar que, apesar de todos seus esforços, alguém está se tomando decisões sem perceber todas as suas conseqüências.

Aconselhar significa engajar-se com pessoas.

Aconselhar pode ser difícil mesmo sendo muito gratificante. Controle seus envolvimento emocional. Seja cuidadoso e não se deixe impressionar pela aura que parece envolver situações pessoa-pessoa. Se trabalharmos com maior eficiência nos pequenos grupos de membros de nossas unidades, poderemos evitar muitas crises individuais.

PREPARANDO-SE PARA ACONSELHAR

As primeiras tarefas do aconselhador são:

- Prover imediato apoio pessoal;
- Ajudar o indivíduo a esclarecer as situações;
- Encaminhar para melhor apoio se necessário.

Cada uma destas tarefas pode ser preparada com antecedência, de modo que quando você se encontrar inesperadamente numa situação de aconselhamento, estará preparado. Medite sobre seus pontos de vista, seus sentimentos e suas reações sobre problemas que podem afetar os jovens: assuntos pessoais, drogas, estudo, trabalho, carreira, assuntos de sexo e vida familiar.

Tente relacionar algumas situações específicas que podem ocorrer e o tipo de perguntas que os membros de sua unidade podem fazer. Como responderia? Que informações você pode precisar? E onde busca-las?

Aconselhamento por si só, não é tudo em matéria de liderança, mas é uma das habilidades mais importantes das que um escotista ou dirigente poderia ter. Não existe substituto para um coração receptivo e uma boa vontade real em ajudar, mas o conhecimento que capacita a ser efetivamente útil, pode ser obtido pelo treinamento e pela experiência.

Algumas idéias e princípios podem ser aprendidos de livros ou cursos, mas a arte de aconselhar é somente

adquirida na prática. As oportunidades não podem ser encomendadas, mas quando elas ocorrem exigem auto-disciplina, paciência e preocupação para aplicar os princípios e avaliar as consequências.

ROTEIRO RESUMO

PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA UM ACONSELHAMENTO

1. Ouça a pessoa
2. Entenda o que ela está tentando lhe dizer
3. Não dê conselhos
4. Sumarize o problema
5. Dê informações adicionais
6. Encoraje a pessoa a pensar sobre diferentes maneiras de resolver ou lidar com seus problemas

PROCEDIMENTOS

- 1) COLOQUE O PROBLEMA NAS SUAS PRÓPRIAS PALAVRAS - ("Se eu entendi corretamente, você gostaria de ir a Aventura Sênior mas acredita que não pode arcar com esta despesa")
- 2) MENCIONE OS SENTIMENTOS DA PESSOA - ("Acredito que você ficaria muito contente se superasse este problema")
- 3) DEMONSTRE QUE VOCÊ ESTÁ OUVINDO - (diga "compreendo", "sim", "estou entendendo", "hah-hah")
- 4) ENCORAJE A PESSOA A FALAR - (diga: "fale-me sobre isso", "prossiga")
- 5) FAÇA PERGUNTAS QUE SEJAM ABERTAS PARA UMA CONCLUSÃO - (ex.: "De que forma você pensa que isto seria melhor", "o que mais lhe atrai a atenção nesta pessoa")

LEMBRE-SE

- Conheça suas limitações, não queira ultrapassar a si mesmo.
- Não tente analisar, simplesmente entenda.
- Mostre que aceita a pessoa e seu problema, sem agressividade ou pena.
- Nem todos os aconselhamentos precisarão ser individuais, pode-se trabalhar em grupo, atingindo as pessoas particularmente.

- Cada pessoa e cada problema são diferentes, e nas há uma regra exata que se ajustará a você e a sua maneira própria de agir.

PERGUNTAS IMPORTANTES

POR QUE ACONSELHAR?

- Para encorajar e apoiar;
- Para tranquilizar;
- Para ajudar no desenvolvimento pessoal;
- Para ajudar a resolver um problema.

QUANDO ACONSELHAR?

Especialmente quando alguém...

- Está confuso;
- Está temeroso quanto a uma decisão a ser tomada;
- Está com problemas sentimentais.

ONDE ACONSELHAR?

- Em qualquer lugar: no campo, após uma reunião, andando pela rua, em casa. O importante é que a conversa se dê em caráter privado, isto é, que não seja interrompida ou ouvida por outras pessoas.



ANOTAÇÕES

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width. The paper is otherwise completely empty, with no margins, text, or other markings.

ADMINISTRANDO CONFLITOS

Os conflitos existem desde o início da humanidade, fazem parte do processo de evolução dos seres humanos e são necessários para o desenvolvimento e o crescimento de qualquer sistema familiar, social, político e organizacional.

Se observarmos a história, até há pouco tempo, a ausência de conflitos era encarada como expressão de bom ambiente, boas relações e, no caso das organizações, como sinal de competência. Alguns profissionais viam o conflito de forma negativa, como resultante da ação e do comportamento de pessoas indesejáveis, associado à agressividade, ao confronto físico e verbal e a sentimentos negativos, os quais eram considerados prejudiciais ao bom relacionamento entre as pessoas e, consequentemente, ao bom funcionamento das organizações.

VISÃO POSITIVA DO CONFLITO

O conflito é fonte de ideias novas, podendo levar a discussões abertas sobre determinados assuntos, o que se revela positivo, pois permite a expressão e exploração de diferentes pontos de vista, interesses e valores. Em alguns momentos, e em determinados níveis, o conflito pode ser considerado necessário se não se quiser entrar num processo de estagnação. Assim, os conflitos não são necessariamente negativos; a maneira como lidamos com eles é que pode gerar algumas reações.

Para entender um pouco mais a visão positiva de conflito, podemos conceituá-lo como um processo onde uma das partes envolvidas percebe que a outra parte frustrou ou irá frustrar os seus interesses. Isto quer dizer que no dia-a-dia vivemos o conflito de diferentes maneiras: quantas vezes as pessoas não atravessam nosso caminho, dificultando ou mesmo impedindo o atingimento de nossos objetivos? Assim, o conflito não deve ser visto apenas como impulsionador de agressões, disputas ou ataques físicos, mas como um processo que começa na nossa percepção e termina com a adoção de uma ação adequada e positiva.

POSSÍVEIS CAUSAS DO CONFLITO

Para a correta administração do conflito é importante que sejam conhecidas as possíveis causas que levaram ao seu surgimento. Dentre elas, é possível citar:

- Experiência de frustração de uma ou ambas as partes: incapacidade de atingir uma ou mais metas e/ou de realizar e satisfazer os seus desejos, por algum tipo de interferência ou limitação pessoal, técnica ou comportamental;
- Diferenças de personalidade: são invocadas como explicação para as desavenças tanto no ambiente familiar como no ambiente de trabalho, e reveladas no relacionamento diário através de algumas características indesejáveis na outra parte envolvida;
- Metas diferentes: é muito comum estabelecermos e/ou recebermos metas/objetivos a serem atingidos e que podem ser diferentes dos de outras pessoas e de outros departamentos, o que nos leva à geração de tensões em busca de seu alcance;
- Diferenças em termos de informações e percepções: costumeiramente tendemos a obter informações e analisá-las à luz dos nossos conhecimentos e referenciais, sem levar em conta que isto ocorre também como outro lado com quem temos de conversar e/ou apresentar nossas ideias, e que este outro lado pode ter uma forma diferente de ver as coisas.

NÍVEIS DE CONFLITO

Um conflito, como já se viu, frequentemente pode surgir de uma pequena diferença de opiniões, podendo se agravar e atingir um nível de hostilidade que chamamos de conflito destrutivo.

É possível acompanhar a evolução dos conflitos e suas características:

- **Nível 1** - Discussão: é o estágio inicial do conflito; caracteriza-se normalmente por ser racional aberta e objetiva;
- **Nível 2** - Debate: neste estágio, as pessoas fazem generalizações e buscam demonstrar alguns padrões de comportamento. O grau de objetividade existente no nível 1 começa a diminuir;

- **Nível 3** - Façanhas: as partes envolvidas no conflito começam a mostrar grande falta de confiança no caminho ou alternativa escolhida pela outra parte envolvida;
- **Nível 4** - imagens preconcebidas com relação à outra parte, fruto de experiências anteriores ou de preconceitos que trazemos, fazendo com que as pessoas assumam posições fixas e rígidas;
- **Nível 5** - postura de contínuo de conflito. Por ex: "custe o que custar, lutarei até o fim", o que acaba por gerar dificuldades para que uma das partes envolvidas se retire;
- **Nível 6** - Estratégias: neste nível começam a surgir ameaças e as punições ficam mais evidentes. O processo de comunicação, uma das peças fundamentais para a solução de conflitos, fica cada vez mais restrito;
- **Nível 7** - Falta de humanidade: no nível anterior evidenciam-se as ameaças e punições. Neste, aparecem com muita frequência os primeiros comportamentos destrutivos e as pessoas passam a se sentir cada vez mais desprovidas de sentimentos;
- **Nível 8** - Ataque de nervos: nesta fase, a necessidade de se autopreservar e se proteger passa a ser a única preocupação. A principal motivação é a preparação para atacar e ser atacado;
- **Nível 9** - Ataques generalizados: neste nível chega-se às vias de fato e não há alternativa a não ser a retirada de um dos dois lados envolvidos ou a derrota de um deles.

TIPOS DE CONFLITO

O conflito é um elemento importante. Seja na dinâmica pessoal ou organizacional, é um fator inevitável. Por mais que se desenvolvam esforços no sentido de eliminá-lo, não poderemos contê-lo. Observam-se, hoje, inúmeros profissionais disseminando fórmulas e estratégias para trabalhar com os conflitos. No entanto, o que se faz necessário é conhecê-los, saber qual é sua amplitude e como estamos preparados para trabalhar com eles.

Existem vários tipos de conflito e sua identificação pode auxiliar a detectar a estratégia mais adequada para administrá-lo:

- **Conflito latente:** não é declarado e não há, mesmo por parte dos elementos envolvidos, uma clara consciência

de sua existência. Eventualmente não precisam ser trabalhados;

- **Conflito percebido:** os elementos envolvidos percebem, racionalmente, a existência do conflito, embora não haja ainda manifestações abertas do mesmo;
- **Conflito sentido:** é aquele que já atinge ambas as partes, e em que há emoção e forma consciente;
- **Conflito manifesto:** trata-se do conflito que já atingiu ambas as partes, já é percebido por terceiros e pode interferir na dinâmica da organização.

ÁREAS DE CONFLITO

Os conflitos podem ser divididos nas seguintes áreas:

- **Conflito social:** surge em decorrência do grau de complexidade e implicação social. Não podemos esquecer que vivemos numa sociedade altamente evoluída do ponto de vista social e tecnológico, mas bastante precária em termos de habilidade para negociações. Além disso, a violência tem sido, no decorrer da história, um dos instrumentos mais utilizados na tentativa de sanar conflitos. Talvez a fantasia de todo ser humano seja eliminar uma ideia adversa à sua, em vez de ter que questionar sua própria posição;
- **Conflitos tradicionais:** pertencem à história e são aqueles que reúnem indivíduos ao redor dos mesmos interesses, fortalecendo sua solidariedade. Os conflitos aparecem por três razões principais:

- a. pela competição entre as pessoas, por recursos disponíveis mas escassos;
- b. pela divergência de alvos entre as partes;
- c. pelas tentativas de autonomia ou libertação de uma pessoa em relação a outra.

Podem ser entendidos como fontes de conflito: direitos não atendidos ou não conquistados; mudanças externas acompanhadas por tensões, ansiedades e medo; luta pelo poder; necessidade de status; desejo de êxito econômico; exploração de terceiros (manipulação); necessidades individuais não atendidas; expectativas não atendidas; carências de informação, tempo e tecnologia; escassez de recursos; marcadas diferenças culturais e

individuais; divergência de metas; tentativa de autonomia; emoções não expressas/inadequadas; obrigatoriedade de consenso; meio-ambiente adverso e preconceitos.

CONFLITOS INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Tais conflitos se dão entre duas ou mais pessoas e podem ocorrer por vários motivos: diferenças de idade, sexo, valores, crenças, por falta de recursos materiais, financeiros, por diferenças de papéis, podendo ser divididos em dois tipos:

- **Hierárquicos:** colocam em jogo as relações com a autoridade existente. Ocorre quando a pessoa é responsável por algum grupo, não encontrando apoio junto aos seus subordinados e vice-versa. Neste caso, as dificuldades encontradas no dia-a-dia deixam a maior parte das pessoas envolvidas desamparada quanto à decisão a ser tomada.
- **Pessoais:** dizem respeito ao indivíduo, à sua maneira de ser, agir, falar e tomar decisões. As rixas pessoais fazem com que as pessoas não se entendam e, portanto, não se falem. Em geral esses conflitos surgem a partir de pequenas coisas ou situações nunca abordadas entre os interessados. O resultado é um confronto tácito que reduz em muito a eficiência das relações.

CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO

Dentre os vários aspectos do conflito, alguns podem ser considerados como negativos e aparecem com frequência dentro das organizações. Segundo Nascimento (2002, p.52), os mais visíveis podem ser identificados nas seguintes situações:

- quando desviam a atenção dos reais objetivos, colocando em perspectiva os objetivos dos grupos envolvidos no conflito e mobilizando os recursos e os esforços para a sua solução;
- quando tornam a vida uma eterna derrota para os grupos de perdedores habituais, interferindo na sua percepção e na socialização daqueles que entram na organização;
- quando favorecem a percepção estereotipada a respeito dos envolvidos, como ocorre frequentemente em organizações. Se por um lado existem os estereótipos genéricos referentes às categorias profissionais, dentro de cada organização, além dos tipos que fazem parte de sua

cultura individual, como seus heróis, mitos, tipos ideais, começam a surgir seus perdedores, ganhadores, culpados e inimigos.

Esses aspectos podem ser observados em todas as organizações e são considerados negativos (salvo diante de alguns objetivos menos confessáveis). No entanto, existem potenciais efeitos benéficos dos conflitos, a saber:

- são bons elementos de socialização, pois oferecem aos novos participantes de um grupo a sensação de envolvimento com alguma causa;
- ajudam a equilibrar as relações de poder dentro da organização, pois em qualquer episódio de conflito pode haver diferentes ganhadores (independentemente das percepções anteriores);
- propiciam a formação de alianças com o objetivo de ganhar num conflito específico mas também de garantir mais poder.

Sejam eles positivos ou negativos, os conflitos podem ser considerados úteis pelo papel que desempenham na vida das pessoas. O chamado comportamento político na organização também inevitável tem uma forte vinculação com o conflito, pois sua relação é direta, ou seja, quanto mais conflito mais comportamento político. Assim, quando há dúvidas sobre a sobrevivência da organização, sobre sua resposta às necessidades organizacionais, sobre aspectos sucessórios mais voltados para a formação de alianças e para negociações será a atuação de seus membros.

Lidar com o conflito implica trabalhar com grupos e tentar romper alguns dos estereótipos vigentes na organização, sabendo que essas mesmas estratégias deverão ser repetidas periodicamente.

Criar tarefas a serem executadas em conjunto por grupos diferentes é uma forma de garantir que seu cumprimento seja reconhecido pela potencialização do trabalho dos grupos. Quaisquer estratégias de confronto podem ser utilizadas caso o conflito já seja franco, desde que exista entre as partes alguém que desempenhe um papel moderador.

COMO ADMINISTRAR OS CONFLITOS

Para uma eficaz resolução dos conflitos é preciso compatibilizar alguns passos a serem seguidos, conhecer e aplicar alguns saberes e, também, definir o estilo a ser adotado.

Os seguintes passos são considerados de suma importância:

- criar uma atmosfera afetiva;
- esclarecer as percepções;
- focalizar em necessidades individuais e compartilhadas;
- construir um poder positivo e compartilhado;
- olhar para o futuro e, em seguida, aprender com o passado;
- gerar opções de ganhos mútuos;
- desenvolver passos para a ação a ser efetivada;
- estabelecer acordos de benefícios mútuos.

Negociamos em todos os momentos durante nossa vida. Nos âmbitos familiares, pessoais ou profissionais, a negociação está sempre presente no relacionamento com as outras pessoas. Uma boa negociação exige certa habilidade e uma série de conceitos que devem ser

postos em prática a fim de viabilizar o sucesso. Os bons negociadores devem saber qual conceito adotado, e em momento mais adequado que devem empregá-lo no processo.

Um dos elementos que devem ser observados no processo de negociação são os conceitos das variáveis básicas. Desta forma, uma negociação efetiva deve apresentar independente de seu objetivo e de sua importância, pelo menos duas das três variáveis básicas da negociação que são: poder, tempo e informação.

Para um melhor entendimento mais preciso sobre a dinâmica dos conflitos, devemos ter uma visão mais abrangente de suas inúmeras possibilidades, além de reconhecer que existe um modo destrutivo e um modo construtivo de proceder. Na diferença em se tratar o conflito pode estar o sinal do saudável, podendo se fazer representar por duas possibilidades para uma ação mais efetiva, uma negativista, que percebe o conflito como algo prejudicial, devendo ser evitado a todo custo, e a segunda alternativa é trabalhá-lo, procurando os benefícios que as diferenças de opiniões e os posicionamentos contrários podem gerar um nível de aprendizagem pessoal e profissional.



ANOTAÇÕES

CAPTAÇÃO, SELEÇÃO E ACOMPANHAMENTO

CAPTAÇÃO

A preparação para se receber um voluntário é fundamental, pois é a partir dela, já com as informações coletadas na descrição das tarefas a serem realizadas por voluntários, que o grupo escoteiro poderá correlacionar o perfil do candidato às competências exigidas pela vaga e verificar a possibilidade de sua adequação, bem como propiciará subsídios suficientes para a integração do voluntário, passando-lhe detalhes sobre onde ele estará efetivamente fazendo diferença, o que é muito importante para a motivação e a permanência do voluntário.

Onde e como encontrar pessoas que queiram ser voluntárias? Como convidá-las a participar? Não são poucos os indivíduos que gostariam de dedicar parte de seu tempo livre para realização de algum tipo de serviço voluntário, mas não sabem como nem onde fazê-lo. Por outro lado, os voluntários desejam encontrar serviços através dos quais possam ter a oportunidade de dar parte de seu tempo livre e conseguir uma autêntica satisfação. Além das donas de casa, fonte tradicional do voluntariado, existem outros que querem ser úteis:

- Pais que desejam participar das atividades de seus filhos;
- Pessoas que desejam praticar um hobby ou interesse particular;
- Aposentados;
- Membros de diversas igrejas, grupos de auto-ajuda, das associações de bairro;
- Adultos que desejam estar em contato com crianças;
- Outros.

Os métodos de captação de voluntários podem ser diversos, entretanto, são sempre determinados em função dos objetivos e expectativas das pessoas a quem se quer atingir. A instituição precisa ter claro, antes de qualquer coisa, saber que público quer captar, que tipo de voluntários irá satisfazer as suas necessidades. Só assim pode-se determinar onde e que tipo de estratégias utilizar. É aconselhável que a entidade esteja sempre divulgando o seu trabalho, com vistas à captação de novos voluntários. Além disso, é preciso garantir o número de voluntários atuantes para a manutenção das atividades no grupo escoteiro, pois há um ciclo de mudanças entre as pessoas do grupo, pois as pessoas desgastam-se, têm novas preocupações ou oportunidades e, muitas vezes, surgem

mudanças que impedem a continuidade de dedicação ao escotismo.

Um dos modos de captar voluntários é, sempre que possível, divulgar para a comunidade sobre o trabalho desenvolvido pelo grupo escoteiro. Além de apresentar resultados concretos em benefício à comunidade, apresenta a transparência e organização, fortalecendo a imagem de instituição séria de trabalho voluntário. O recrutamento de voluntários através dos próprios voluntários é um dos melhores métodos. É o chamado boca-a-boca. Se os voluntários estão realmente comprometidos e motivados falarão com seus amigos de um modo persuasivo, sincero e positivo. Não basta apenas acolher as pessoas que se oferecem como voluntárias na organização.

SELEÇÃO

É fundamental que ao ser acolhida essa pessoa tanto atenda às necessidades de um determinado serviço do grupo escoteiro, como também tenha as suas aspirações e motivações como voluntária atendidas. Para isso o processo de seleção é uma importante etapa a ser cumprida.

Em nosso universo organizacional, o processo seletivo serve como um modo de direcionar a pessoa adequada para a execução de atividades específicas. Da mesma forma que a escolha por determinado profissional para desempenhar alguma atividade em uma empresa se dará pelo preenchimento dos requisitos predefinidos para os diferentes cargos, considerando características subjetivas, conhecimentos e aptidões, também o processo seletivo de voluntários serve como um modo de direcionar a pessoa adequada para a execução de atividades específicas. A melhor regra ainda é a sensibilidade e o bom senso. A seleção criteriosa do voluntário e sua adequada colocação em atividades para as quais está capacitado é o que garante seu bom desempenho. Portanto, é importante ter claro que o serviço voluntário deve proporcionar prazer para quem o realiza. Se o voluntário não se sentir adaptado na função para o qual foi designado, certamente este representará um fardo e ele desenvolverá uma noção negativa do trabalho voluntário, afastando-se inevitavelmente do movimento escoteiro. É importante lembrar que um processo de seleção deficiente pode vir a prejudicar o

trabalho de outros voluntários, causar dano ao grupo escoteiro e aos membros juvenis.

Muitas vezes ao apresentar com clareza as tarefas que os voluntários irão realizar é possível que eles mesmos desistam no momento da seleção, o que resultará em ganho de tempo e energia para todos.

Todos os candidatos que entraram em contato com o grupo escoteiro demonstrando interesse em atuar como voluntário, deverão ser contatados sobre o parecer do seu processo, seja ele favorável ou não. O grupo escoteiro deverá sentir-se tranquilo para contraindicar candidatos que não preencham os requisitos preestabelecidos. Nesses casos, é importante fazer a ressalva de que poderão se adaptar melhor a outras instituições onde potencialidades serão mais bem aproveitadas, minimizando, assim, qualquer possível sensação de menos-valia ou baixa estima pela sua recusa como voluntário no grupo escoteiro. É importante que se demonstre agradecimento ao interesse de atuar como voluntário no Movimento Escoteiro e motive-o a buscar uma oportunidade de serviço mais adequada a suas habilidades e anseios.

Os candidatos aptos que ingressarem como voluntários no escotismo, deve ser apresentada a Lei do Serviço Voluntário para que tome conhecimento de seus direitos e deveres, além do Termo de Acordo de Trabalho Voluntário, que equivale ao contrato de trabalho de uma empresa. Este documento deve ser assinado por ele antes do início do trabalho voluntário no grupo. Também deve ser apresentado ao voluntário o processo de formação existente na instituição para o aprimoramento da sua atuação junto ao grupo escoteiro.

ACOMPANHAMENTO

A UEB oferece aos seus voluntários uma formação específica para subsidiá-lo no desenvolvimento das suas

tarefas. A formação compreende todo o ciclo de vida do adulto na instituição acompanhado pelo apoio de assessor pessoal de formação. O sistema de cursos sequenciais de formação busca desenvolver as competências que cada adulto necessita, de acordo com o seu perfil pessoal, para desempenhar o cargo ou função com o qual se comprometeu, oferecendo-lhe uma série de atividades de capacitação dirigidas à transmissão de conhecimentos, proposição de condutas e prática de habilidades, que são logo reforçadas e supervisionadas durante o seu desempenho, mediante o processo de acompanhamento.

É fundamental no processo de acompanhamento, quando envolve voluntariado, é o reforço à Motivação dos Voluntários. As satisfações pessoais de um voluntário são sempre abstratas como por exemplo: a satisfação de contribuir com a diminuição do sofrimento ou das injustiças, a realização em trazer alegria ou contribuir com a auto-suficiência de outras pessoas, sentir-se um agente construtor de sua comunidade, etc. Assim como ele não recebe nada material em troca, o que o irá motivar são também coisas de ordem subjetiva como: sentir-se aceito, aprovado, valorizado. Para que isto ocorra é preciso manter o entusiasmo “em alta”. De forma prática isso significa que é importante saber a hora de elogiar, bem como ajustar possíveis desvios de qualidade nos serviços prestados, tomando cuidado para que as críticas sejam sempre construtivas e sejam feitas em particular com cada voluntário e membro da equipe. Apresentar os resultados do grupo escoteiro, apontando o sucesso para o empenho do trabalho voluntário.

Outro fator que é absolutamente importante para a manutenção da motivação é o sistema de reconhecimento. As necessidades por recompensas variam de pessoas para pessoas. Alguns necessitam mais do que outros da aprovação do seu serviço, porém, todas se sentem lisonjeadas quando de alguma forma o seu esforço é reconhecido.



ANOTAÇÕES

COMUNICAÇÃO

BARREIRAS ENCONTRADAS PELA DIRETORIA NA COMUNICAÇÃO

São duas as principais barreiras para uma comunicação efetiva: as palavras e as emoções.

1. As palavras: As palavras por si só não possuem significados. As palavras perdem seu valor como instrumento de comunicação quando empregadas inapropriadamente.

2. As emoções: Atitudes e sentimentos podem ser tão fortes a ponto de diminuir a compreensão do que outra pessoa está transmitindo. É fundamental, para isso, bom conhecimento e também consideração adequada às diferenças individuais.

SUGESTÕES PARA UMA BOA COMUNICAÇÃO

Seis pontos ajudam a Diretoria a aprimorar suas práticas de comunicação, aumentando consequentemente a eficácia da sua atuação.

1. Saber o que se quer dizer: Nem sempre é fácil dizer exatamente o que se quer dizer. O raciocínio, coordenador do pensamento, deve ser disciplinado para ser objetivo, simples, conciso. A proflaxia é a consequência do não saber exatamente o que dizer e não haver uma organização da ideia que deseja transmitir.

2. Conhecer para quem se está comunicando: Uma coisa básica com relação à audiência (pode até mesmo ser uma única pessoa), é o conhecimento do seu interesse. Este, contudo, pode também ser tecnicamente desperdado.

3. Obter compreensão: Para facilitar o interesse no que se está dizendo, é essencial que se cause bom impacto sobre a audiência. Começar concordando é uma boa prática. Outra é a utilização de fatos e não de conclusões a respeito de acontecimentos no início da seção de comunicação. A simplicidade das palavras, o vagar e a obtenção por meio de “realimentação” possibilitam ver o nível do entendimento.

4. Conseguir memorização: Esquece-se 25% do que se ouviu em menos de 24 horas; 85% em uma semana.

5. Conseguir atenção: Por mais clara que seja a informação, não terá sentido se a audiência não estiver atenta. Há recursos diversos de natureza física e psicológica para que a audiência prenda atenção ao assunto: a importância, o interesse, a oportunidade, o conteúdo, os métodos de apresentação, a linguagem, as ilustrações, etc. São alguns dos fatores que fazem com que a audiência preste atenção ao que está sendo informado.

6. Antecipar e superar objeções emocionais; Independentemente da exatidão, da conclusividade, da clareza dos argumentos, ainda pode ser difícil transmitir uma mensagem, porque a audiência pode encontrar-se emocionalmente bloqueada, incapaz de aceitar e entender o que se está dizendo devido a medo, desconfiança ou suspeita, ou outro sentimento que forma uma névoa emocional e impossibilita a interação da comunicação efetivamente.

COMUNICAÇÃO EXTERNA

REPRESENTANDO O ESCOTISMO: IMPRENSA E CRISES

Conheça seu público alvo

É fundamental você conhecer quem receberá a informação que deseja transmitir. Desta forma, você obterá mais sucesso no seu objetivo de informar. Como por exemplo: imprensa, membros do Movimento Escoteiro, novos membros do grupo escoteiro, sociedade/formadores de opinião, etc.

Os jornalistas buscam notícia!

Procure assuntos e informações que sejam novidade, interessantes e relevantes para o grande público. O assunto deve ser divulgado na região em que aconteceu o fato, informando a consequência dos fatos. Se tem dúvida se o assunto que deseja dar repercussão é relevante, questione sobre a notícia: o que ela acrescenta para o público alvo? Para um membro do Movimento Escoteiro, todas as ações e informações são importantes. É preciso pensar como um leigo, as informações saem mais claras e com mais relevância.

IMPORTÂNCIA DE UM RELEASE

O release é uma ferramenta de trabalho utilizada pelos profissionais da comunicação. Estes profissionais recebem diariamente diversos releases sobre diversos assuntos, por isto é fundamental que esteja bem escrito para despertar interesse no assunto proposto.

Não se esqueça: Release é para o jornalista!

Construa seu texto utilizando os tópicos abaixo seguindo a ordem proposta. Tome cuidado para que não seja prolixo no texto. Lembre-se! Os jornalistas recebem muitos releases e portanto não tem tempo para perder lendo várias páginas sobre um assunto.

1. Quem?
2. O que?
3. Quando?
4. Onde?
5. Como?
6. Porquê?

Os tópicos citados acima devem ser respondidos no primeiro parágrafo, diretamente. Depois fale sobre as consequências, exemplifique, embase – use as informações que julgar necessário, sem deixar dúvidas ao leitor. Parta sempre do princípio que seu público é leigo, sempre.

Release: ele não vai para o público final. Construa um texto informativo, interessante e direto, tentando não ultrapassar uma página. Atente também para o título do e-mail, evita que o jornalista desconsidere seu texto num primeiro momento.

Você pode enviar a mesma informação para diferentes meios de comunicação, basta adaptá-lo.

Na notícia, não exagere na emoção – você pode relatar mais claramente no corpo do e-mail, por telefone ou pessoalmente, depois de passar a informação principal. O jornalista irá acrescentar se a declaração se encaixar em sua matéria.

Não exagere nas informações. Informação demais = informação zero.

COMO SE COMPORTAR EM UMA ENTREVISTA

- Treine, treine, treine...
- Seja simpático, converse
- Cuidado com as expressões faciais
- Fale pausadamente – não devagar, mas claramente
- Use palavras simples

- Cuidado com termos próprios do Movimento Escoteiro
- Não use gírias: “tá”, “né”, “ahm” e não faça movimentos bruscos
- Não se mostre irritado com perguntas delicadas – esteja preparado para isso
- Relacione dados para embasar suas respostas – mas não exagere
- Tenha em mente as principais mensagens que você deseja passar

Expressões faciais: tensão pode dar a impressão de uma pessoa fechada, afugenta o público. Esteja com a fisionomia relaxada. Não se esqueça de respirar!

Termos do Movimento Escoteiro: Lobinho, pioneiro, jamboree... Para as pessoas que não são do Movimento Escoteiro, essas palavras não são claras e dispersam a informação.

Perguntas delicadas: fale de maneira firme, mas com calma.

Além disso, esteja bem vestido (de preferência o vestuário ou uniforme completo) e não fale besteiras em off (momento em que não está gravando).

VOCÊ REPRESENTA O MOVIMENTO ESCOTEIRO

Não se pode improvisar quando se fala em nome dos Escoteiros do Brasil.

Quando aparecemos em público – principalmente usando o vestuário ou uniforme escoteiro – não representamos somente nosso grupo, mas todos os mais de 40 milhões de escoteiros no mundo.

QUALQUER PESSOA PODE DAR ENTREVISTAS?

Não!

Prefira pessoas que:

Dominem o assunto

Sintam-se à vontade

Falem bem, boa dicção

Saibam lidar com situações delicadas

Considere não só se você é a pessoa mais apropriada para fazê-lo, e sim se você tem informações suficientes para passar a mensagem correta. Não se esqueça de que o foco do Escotismo é o jovem e se deve priorizar, sempre que possível, a aparição deles.

PERGUNTAS SIMPLES SÃO AS MAIS DIFÍCEIS

Qual é o objetivo do Movimento Escoteiro?

Educar o jovem para que desempenhe um papel ativo na sociedade.

O que o Movimento Escoteiro faz?

Como agente de movimento social, o Movimento Escoteiro tem uma meta expressa em sua visão: Construir um mundo melhor.

Você pode começar uma resposta com a visão, porém logo deve dar exemplos concretos para ilustrar como o Movimento Escoteiro faz isso.

Quando um assunto é familiar para nós, temos dificuldade em resumí-lo para outras pessoas. Simplificar tantas informações.



*Mais informações, consulte a publicação:
Representando o Movimento Escoteiro - Sabendo
o que dizer (disponível em www.escoteiros.org.br),
como falar e como mostrar.*

GESTÃO DE CRISE

Em uma situação de crise, é necessário agir rápido, mas nunca sozinho. Solicite ajuda para a assessoria de imprensa da Região Escoteira, e caso seja necessário, recorra ao Escritório Nacional para auxiliá-los no processo.

Anote as informações, repasse-as ao assessor de imprensa e retorne o contato, se necessário. Não se manifeste em nome da Instituição antes de informá-la. Não acuse pessoas e não julgue declarações. Não se esqueça que todos somos Escoteiros do Brasil e o posicionamento deve ser o mais coerente e institucional nestes momentos.

É fundamental agir o mais rápido possível, mas com segurança e apoio. Use a assessoria de imprensa. Além de falar institucionalmente, tome as providências devidas e avalie se está preparada para lidar com situações delicadas. Informe sobre o que você sabe.

Ao se manifestar sem conhecer a dimensão total que o assunto tomou, é provável que se espalhe uma notícia equivocada ou negativa sem querer. A assessoria saberá aconselhá-lo sobre que atitudes tomar e construirá uma mensagem única, para que não existam declarações conflitantes.

No momento de crise, não tente xingar ou desqualificar o jornalista responsável, não se irrite e não deixe o assunto para o dia seguinte. Informe sempre.

MARCA - UTILIZAÇÃO E PROPRIEDADE DE USO DA MARCA ESCOTEIROS DO BRASIL

Os Escoteiros do Brasil possuem canais oficiais onde os associados podem buscar informações oficiais e se atualizar com as novidades da instituição. Podemos considerar como canais de comunicação desde sites institucionais, como também as redes sociais. É importante ter certeza de que você segue os canais oficiais para receber as informações corretas diretamente da fonte, sem interpretações de terceiros.

Quando um membro da diretoria de um grupo escoteiro/Região escoteira ou profissional do Escotismo se pronuncia, a mensagem recebe um peso diferenciado dos demais associados em função do papel que ela representa. Não se pode esquecer que estas pessoas assumem um papel representativo institucional e não pessoal. Independente se o vínculo destas pessoas com a Instituição é voluntária ou profissional, tudo que é dito por eles terá uma repercussão diferenciada.

Alguns cuidados devem ser tomados ao se pronunciar. Procure obter a informação verdadeira, busque a confirmação dos dados na fonte apropriada e faça uma divulgação oficial, se necessário, compartilhando a informação a todos os interessados pela notícia. A informação contida na nota não deverá ser pessoal, e sim institucional.

Busque ajuda nas Equipes Regionais e/ou Nacional de Comunicação ou do Escritório Nacional. Eles poderão lhe apoiar com orientações necessárias para serem seguidas.

A MARCA É DE TODOS? QUEM PODE FAZER O USO DA MARCA ESCOTEIROS DO BRASIL?

A marca pode ser utilizada pelos grupos escoteiros e Regiões Escoteiras em documentos oficiais, apresentações, enxovais de eventos ou delegações, materiais de divulgação, assinatura de peças gráficas, etc., de forma não comercial.

Para materiais com proposta de venda é necessário aprovação da DEN - Diretoria Executiva Nacional. A proposta deve ser enviada para aprovação no e-mail comercial@escoteiros.org.br. Somente após a resposta positiva poderá ser enviado para produção.



This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width. The paper is otherwise completely empty, with no margins, text, or other markings.

CONFEÇÃO DE UM PLANO DE SEGURANÇA PARA DIVERSOS TIPOS DE ATIVIDADES

PROCEDIMENTOS E OBRIGAÇÕES PARA EVITAR ACIDENTES

DA DIRETORIA DE GRUPO

Treinamento - Promover e exigir o treinamento dos adultos que vão dirigir a atividade.

Autorização formal para a atividade - Exigir dos escotistas da Seção o preenchimento de solicitação de autorização para atividades, incluindo a programação os esquemas de segurança e de emergência que serão utilizados. A Diretoria deve avaliar esta solicitação e somente autorizar quando ficar assegurado que foram previstas todas as medidas de segurança e emergência necessárias para o tipo de atividade.

Materiais de segurança - Disponibilizar materiais de segurança na quantidade e qualidade necessárias para a atividade.

Treinamento de Dirigentes e Escotistas – Incentivar os Dirigentes do Grupo Escoteiro a participarem de iniciativas de formação voltadas ao tema.

DOS ESCOTISTAS RESPONSÁVEIS PELA ATIVIDADE

Treinamento para os responsáveis pela atividade - Participar de todo o treinamento necessário para a atividade.

Treinamento para os demais participantes - Promover ou usar instrutores externos para capacitar todos os participantes. Garantir que todos entenderam os procedimentos e comportamento necessário para a atividade e demonstraram na prática a correta utilização dos materiais e equipamentos de segurança.

Autorização dos responsáveis – Condicionar a participação dos jovens à autorização escrita dos pais ou responsáveis para a participação na atividade.

Ficha de saúde – Manter atualizada a ficha de saúde de cada participante da atividade, especificando tratamentos médicos que os participantes estejam submetidos, restrições de saúde, autorização dos pais para intervenções cirúrgicas de emergência e internamentos. Existência de planos/seguros de saúde.

Comunicação formal aos participantes - Informar quais são os materiais e equipamentos de segurança obrigatórios para a atividade. Informar também os procedimentos de segurança a serem empregados na atividade.

Manutenção periódica dos equipamentos - Promover periodicamente a conservação e manutenção dos equipamentos e materiais do grupo.

Uso de equipamentos de segurança - Tornar obrigatório o uso de materiais e equipamentos de segurança nas atividades.

Registro de incidentes e acidentes – Registrar os incidentes e acidentes para avaliação e adoção de medidas para evitar que se repitam.

Estojo de primeiros socorros - Garantir que seja levado na atividade um estojo de primeiros socorros adequado ao tipo de atividade.

DOS PARTICIPANTES

Planejamento - Participar do planejamento das atividades.

Treinamento - participar dos treinamentos para as atividades.

Informar aos responsáveis – Explicar para os responsáveis como será feita a atividade e quais os procedimentos de segurança e treinamento que serão utilizados. Solicitar a autorização assinada pelos pais ou responsáveis para a participação.

Manutenção dos materiais do Grupo - Participar da conservação e manutenção dos equipamentos e materiais do grupo.

Assumir uma postura de vigilância permanente – Verificar constantemente os materiais e equipamentos de segurança. Interromper a utilização ao constatar qualquer irregularidade e informar aos escotistas responsáveis pela atividade para que possa ser feita uma avaliação do comprometimento da anomalia na segurança da atividade.

Comportamento durante a atividade – cumprir rigorosamente os procedimentos de segurança recebidos durante o treinamento e utilizar a forma correta os equipamentos e materiais.

Ficha de saúde - Manter atualizada sua ficha de saúde.

PASSOS PARA PREVENIR ACIDENTES

Antes de qualquer atividade ser executada é prudente questionar:

- Que tipo de atividade será executado?
- O local oferece as condições apropriadas para a atividade prevista?
- Foram identificados os riscos possíveis na atividade?
- Foram analisadas as consequências destes riscos?
- Foram adotadas medidas preventivas para eliminar ou minimizar os riscos e suas consequências?

Quando pensamos no que vamos fazer e providenciamos um esquema de segurança, estamos eliminando riscos e ou minimizando a possibilidade da ocorrência de acidente.

Exemplo de um esquema de segurança para a utilização de uma travessia em uma falsa baiana:

- Possuir cordas em bom estado de conservação e compatíveis com o peso a sustentar.
- Promover o treinamento dos jovens nas técnicas de travessia em falsa baiana.
- Verificar as condições dos suportes onde serão amarradas as cordas. Se em árvores observar a existência de lagartas (elas geralmente são perigosas e não podem ser tocadas).
- Instalar cabo de segurança acima da falsa baiana para sustentar o jovem caso este venha a cair durante a travessia.

- Nas atividades devem ser previstos esquemas de emergências. Os esquemas de emergências devem prever ações a serem tomadas caso ocorram acidentes.

MEDIDAS DE EMERGÊNCIA PARA O EXEMPLO ANTERIORMENTE APRESENTADO

- Disponibilidade de pessoas treinadas que possam se deslocar na falsa baiana para atender o jovem que tenha se acidentado.
- Disponibilidade de equipamentos adicionais que possam auxiliar na remoção do acidentado. (Todo o deslocamento de vítimas deve ser feito com o máximo cuidado, pois remoções precipitadas podem agravar o estado da vítima).
- Disponibilidade de estojo de primeiros socorros compatível para a atividade.
- Pessoas treinadas e habilitadas a prestar os primeiros socorros.
- Conhecimento prévio da localização do hospital mais próximo que poderá dar atendimento ao acidentado.

O uso de uma lista de verificação é recomendado antes de iniciar uma atividade. À medida que os responsáveis pela atividade forem adquirindo experiência, outras listas mais completas poderão ser elaboradas.

LISTA DE VERIFICAÇÃO: SEGURANÇA EM ATIVIDADES

Seção: _____ Atividade: _____ Local: _____ Data: _____				
Pontos a serem considerados	OK?	Alternativa	Data limite para obter a alternativa	Alternativa OK?
RESPONSÁVEL				
Possui capacitação para dirigir a atividade programada?				
A quantidade de Escotistas é suficiente para a atividade?				
Acompanha pessoa com conhecimentos de 1os socorros?				
No caso de um acidente existe um esquema de emergência?				
LOCAL				
O responsável conhece o local que vai dirigir a atividade?				
Permite o acesso em condições de emergência?				
O croqui de acesso está à disposição no Grupo?				
Os recursos que o local possui são adequados para a atividade?				
EQUIPAMENTO				
É apropriado para o tipo de atividade?				
O estado de conservação é satisfatório para a atividade?				
Existe em quantidade suficiente para todos?				
Acompanha estojo de primeiros socorros?				
PARTICIPANTES				
Estão treinados para realizar a atividade com segurança?				
Estão em boas condições de saúde?				
Possuem materiais individuais adequados?				
Entregaram autorização?				

PAIS OU RESPONSÁVEIS				
Foram informados sobre a programação?				
Conhecem o local e horário de saída e chegada?				
Receberam o croqui do local?				
AUTORIZAÇÕES FORMAIS				
Os pais autorizaram por escrito a participação na atividade?				
A Diretoria do Grupo autorizou a atividade?				
O Proprietário do local autorizou o uso?				

MODELO DE AUTORIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE FORA DA SEDE



UEB - União dos Escoteiros do Brasil
SIGUE - Sistema de Informações e Gerenciamento de Unidades Escoteiras



Eu, _____
(nome do pai/mãe ou responsável legal)

20/PR - SANTOS DUMONT
AUTORIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE FORA DA SEDE (EM BRANCO)

como _____, autorizo _____
(grau de parentesco) (CPF do responsável)

membro do Movimento Escoteiro, a participar da seguinte atividade externa:
INDABA GESD 2015

localizada em _____
realizada pela/o _____
do Grupo Escoteiro SANTOS DUMONT a realizar-se entre os dias 21/02/2015 e 21/02/2015.

Saída: _____
Chegada: _____
Custo Individual da atividade: R\$ 0,00

Informe as restrições com relação a esta atividade: _____
Tendo total ciência de que o Grupo Escoteiro, na figura do/a Chefe
é responsável pelo(a) associado(a) apenas durante a realização da referida atividade, ficando isento de responsabilidades pelo desacompanhamento do(a) associado(a) de sua residência até o local de saída da atividade, como seu retorno do local de chegada da atividade até sua residência, subscrevo-me.

Cidade: _____

Data: _____

Assinatura: _____

FICHA MÉDICA DO PARTICIPANTE (FAVOR PREENCHER TODOS OS CAMPOS ABAIXO)

Altura: _____ Peso: _____ Tipo sanguíneo: _____ Fator RH: _____

UTILIZA OS SEGUINTES EQUIPAMENTOS DE AUXÍLIO () Não () Sim

() Óculos () Lentes de contato () Aparelhos dentários () Sondas () Marcapasso () Aparelhos de audição

() Outros Cite: _____

DOENÇAS JÁ OCORRIDAS OU EM TRATAMENTO () Não () Sim

() Asma () Bronquite () Catapora () Caxumba () Convulsões () Desmóis

() Diabetes () Epilepsia () Hemofilia () Hemorragias () Hepatite () Rubéola

() Sarampo () Sinusite () Dengue

Em tratamento: _____

Informações: _____

MEDICAMENTOS EM USO (CONTÍNUO OU NÃO) () Não () Sim

Nome do medicamento	Uso contínuo	Informações

Permite administrar medicamentos por profissionais em saúde que atuam no Grupo? () Sim () Não

Informações: _____

EMERGÊNCIAS MÉDICAS

() Aguardar acompanhamento dos Pais/Responsáveis () Aceita decisões médicas

Avisar em Emergências () Pais () Outro: _____ Telefone: _____

Plano de saúde: () Não/SUS () Sim Cite: _____ Nº Carteira: _____

Médico de Preferência: _____ Telefone(s): _____

ALERGIAS () Não () Sim

() Picada de inseto Cite: _____

() Medicamentos Cite: _____

() Plantas Cite: _____

() Alimentos Cite: _____

() Outro Cite: _____

INFORMAÇÕES GERAIS

Possui impedimento físico? () Não () Sim Cite: _____

Restrições a alimentos? () Não () Sim Cite: _____

Problemas cardíacos? () Não () Sim Cite: _____

Sabe nadar? () Não () Sim

É sonâmbulo? () Não () Sim

DISTÚRBIOS PSICOLÓGICOS

Apresenta Distúrbio de Comportamento? Exemplo: Conduta, Hiperatividade por déficit de atenção, oposição desafiante, etc.
() Não () Sim Cite: _____

Apresenta Distúrbio Alimentar? Exemplo: Anorexia nervosa, bulimia nervosa, etc.
() Não () Sim Cite: _____

Apresenta Distúrbio de Ansiedade Fóbica? Exemplo: Distúrbio de pânico, Agorafobia (lugares fechados ou aberto), Fobia Social, etc.
() Não () Sim Cite: _____

DEFICIÊNCIAS () Não () Sim

() Física Cite: _____

() Visual Cite: _____

() Auditiva Cite: _____

() Intelectual Cite: _____

Data da última atualização: _____ Assinatura do Pai/Responsável: _____

MODELO DE FICHA MÉDICA – DISPONÍVEL NO SIGUE



UEB - União dos Escoteiros do Brasil
SIGUE - Sistema de Informações e Gerenciamento de Unidades Escoteiras



201PR - SANTOS DUMONT

FICHA MÉDICA

Nome: _____ Registro: _____

Sexo: _____ Data de nasc.: _____

Altura: _____ Peso: _____ Tipo sanguíneo: _____ Fator RH: _____

UTILIZA OS SEGUINTE EQUIPAMENTOS DE AUXÍLIO () Não () Sim

() Óculos () Lentes de contato () Aparelhos dentários () Sondas () Marcapasso () Aparelhos de audição

() Outros Cite: _____

DOENÇAS JÁ OCORRIDAS OU EM TRATAMENTO () Não () Sim

() Asma () Bronquite () Catapora () Caxumba () Convulsões () Desmaios

() Diabetes () Epilepsia () Hemofilia () Hemorragias () Hepatite () Rubéola

() Sarampo () Sinusite () Dengue

Em tratamento: _____

Informações: _____

MEDICAMENTOS EM USO (CONTÍNUO OU NÃO) () Não () Sim

Nome do medicamento	Uso contínuo	Informações

Permite administrar medicamentos por profissionais em saúde que atuam no Grupo? () Sim () Não

Informações: _____

EMERGÊNCIAS MÉDICAS

() Aguardar acompanhamento dos Pais/Responsáveis () Aceita decisões médicas

Avisar em Emergências () País () Outro: _____ Telefone: _____

Plano de saúde: () Não/SUS () Sim Cite: _____ Nº Carteira: _____

Médico de Preferência: _____ Telefone(s): _____

ALERGIAS () Não () Sim

() Picada de inseto Cite: _____

() Medicamentos Cite: _____

() Plantas Cite: _____

() Alimentos Cite: _____

() Outro Cite: _____

INFORMAÇÕES GERAIS

Possui impedimento físico? () Não () Sim Cite: _____

Restrições a alimentos? () Não () Sim Cite: _____

Problemas cardíacos? () Não () Sim Cite: _____

Sabe nadar? () Não () Sim

É sonâmbulo? () Não () Sim

DISTÚRBIOS PSICOLÓGICOS

Apresenta Distúrbio de Comportamento? Exemplo: Conduta, Hiperatividade por déficit de atenção, oposição desafiante, etc.

() Não () Sim Cite: _____

Apresenta Distúrbio Alimentar? Exemplo: Anorexia nervosa, bulimia nervosa, etc.

() Não () Sim Cite: _____

Apresenta Distúrbio de Ansiedade Fóbica? Exemplo: Distúrbio de pânico, Agorafobia (lugares fechados ou aberto), Fobia Social, etc.

() Não () Sim Cite: _____

DEFICIÊNCIAS () Não () Sim

() Física Cite: _____

() Visual Cite: _____

() Auditiva Cite: _____

() Intelectual Cite: _____

Data da última atualização: _____ Assinatura do Pai/Responsável: _____

SUGESTÃO DE CRONOGRAMA DE PLANEJAMENTO (EM DIAS) ANTES DA ATIVIDADE

Ações	Grupo	Seção	Patrulha
Nomeação do Coordenador e de responsáveis pelas tarefas	60	28	21
Escolha/visita ao local	42	21	21
Programação detalhada /cardápio definido/meio de transporte/cálculo da taxa	21	14	14

Caso estes três primeiros passos não tenham ocorridos dentro dos prazos, este é o momento de repensar sobre as possibilidades da atividade ser realizada com sucesso e com segurança.

Ações	Grupo	Seção	Patrulha
Autorização dos Pais (circular) e Autorização para a atividade	21	14	14
Recolhimento das taxas, autorizações e entrega aos pais do croqui do local	14	7	7
Solicitação dos materiais ao almoxarifado	7	7	7
Realização da atividade	0	0	0

Após a atividade:

- Enviar uma correspondência para o proprietário do local agradecendo pelo uso do local;
- Apresentar para a Diretoria um relatório financeiro da atividade;
- Providenciar a limpeza e reparo dos materiais de campo.

CUIDADOS EM ATIVIDADES ENVOLVENDO JOVENS QUE NÃO PERTENCEM AO MOVIMENTO ESCOTEIRO

Algumas atividades envolvem crianças e jovens da comunidade que não pertencem ao Movimento Escoteiro como, por exemplo: a atividade “Escoteiro por um dia”, ações com a comunidade ou mesmo quando um novo membro juvenil procura um Grupo Escoteiro com interesse em participar, entre outros.

O Grupo Escoteiro responsável pela atividade deve ter claro de que os jovens oriundos da comunidade e que não pertencem ao Movimento Escoteiro, muitas vezes não estão habituados a certas regras e combinados já incorporados pelos membros do Escotismo. Neste sentido aumenta ainda a atenção e a prudência de contar com uma equipe bem preparada e experiente.

Quando a ação é realizada em parceria com crianças e jovens de outras instituições, é interessante que o parceiro tenha claro e esteja de acordo com a atividade proposta pelo Grupo Escoteiro. O fato de o jovem participar de uma atividade escoteira não o torna ou vincula ao Escotismo, e sim o motiva para que venha a se tornar membro do Movimento Escoteiro. Para pertencer ao Escotismo no Brasil é necessário que se efetue o registro institucional à União dos Escoteiros do Brasil, conforme previsto no POR.



ANOTAÇÕES

[illegible]

DESENVOLVENDO PROJETOS FINANCEIROS NA COMUNIDADE

Antes de iniciarmos a abordagem sobre este tema, vamos conhecer quais são as regras existentes na UEB envolvendo o tema.

REGRA 024 POR

Patrimônio

2013
POR

I - As Regiões Escoteiras e Unidades Escoteiras Locais deverão manter escrituração contábil de todo o movimento financeiro que efetivarem. Deverão também manter seu “Relatório Patrimonial” atualizado. Este relatório conterá todos os imóveis, veículos, marcas e bens. Devem ser arquivadas as escrituras, documentos de doação, comodato, locação, registros, notas fiscais, recibos e quaisquer outros documentos que comprovem a propriedade e/ou posse dos bens. Cópias de todos estes documentos e comprovantes devem ser fornecidas à diretoria do nível imediatamente superior, quando solicitadas. A alienação ou oneração de bens respeitará o disposto no Estatuto da União dos Escoteiros do Brasil.

II - As Regiões Escoteiras que possuem CNPJ como “filial” da União dos Escoteiros do Brasil, deverão observar rigorosamente quaisquer prazos e procedimentos fixados pela Direção Nacional no que se refere à questões patrimoniais e/ou contábeis. Unidades Escoteiras Locais que possuem personalidade jurídica própria deverão manter em dia suas obrigações legais pertinentes e seus estatutos deverão prever que seu patrimônio deverá ser doado à União dos Escoteiros do Brasil em caso de dissolução.

III - Toda atividade que envolver movimento financeiro deverá resultar em relatório escrito e assinado pelo responsável do evento e pelo responsável da parte financeira do nível que desenvolveu a atividade, sendo uma cópia deste entregue à diretoria do nível imediatamente superior, quando solicitado.

IV - Os convênios ou projetos firmados com poder público ou iniciativa privada deverão ser informados para o nível imediatamente superior e apresentados todos os documentos quando solicitados.

REGRA 025 POR

Finanças

2013
POR

I - A orientação financeira da União dos Escoteiros do Brasil a seus membros juvenis é parte integrante do processo educativo e visa à formação de hábitos de independência financeira e de correção no trato do dinheiro, sendo que este – em qualquer dos níveis da União dos Escoteiros do Brasil ou administrado por qualquer membro, adultos ou jovens - deve ser conduzido com absoluta transparência e fiscalizado com rigor.

II - Os jovens serão incentivados, pelos escotistas e dirigentes, a custear suas despesas escoteiras com o fruto do seu trabalho e/ou com suas economias pessoais (mesadas, etc.). A ajuda dos responsáveis pelo jovem neste processo é fundamental. As boas ações diárias não podem ser transformadas em fontes de receita e por elas os membros juvenis não deverão receber nenhuma remuneração, nem gorjeta.

III - É vedado aos membros do Movimento Escoteiro, nesta qualidade, isoladamente ou em grupos, tomar parte em pedidos de dinheiro nas ruas ou de casa em casa, seja por meio de coletas, livros de ouro, subscrições ou qualquer outro meio que possa ser interpretado como uma forma de esmolar, quer para suas próprias Unidades Escoteiras Locais e órgãos escoteiros, quer para instituições ou obras de caridade, pois essa prática é sempre nociva aos jovens e pode dar motivo a fraudes e explorações por parte de pessoas mal intencionadas e estranhas ao Movimento Escoteiro. Em casos excepcionais, e mediante expressa autorização da Diretoria Regional, as Unidades Escoteiras Locais poderão promover ou participar de atividades organizadas por entidades legalmente reconhecidas para o recolhimento de materiais e produtos em proveito da sociedade.

SUSTENTABILIDADE DOS GRUPOS ESCOTEIROS

É muito comum os Grupos Escoteiro contarem basicamente com a contribuição de seus associados como a sua principal fonte de receitas para fazer custear todas as despesas.

Alguns Grupos conseguem se organizar e conta com receitas oriundas de eventos, lojas escoteiras e outras campanhas financeiras.

ORGANIZAÇÃO FINANCEIRA

Em qualquer entidade, é fundamental para o sucesso de suas atividades, que haja um controle financeiro que compreenda uma previsão orçamentária e um registro financeiro/contábil que permita um acompanhamento da saúde financeira da instituição. O controle orçamentário é uma ferramenta essencial para garantir a sustentabilidade da instituição, não só no aspecto financeiro mas também no que se refere as suas atividades e sua imagem institucional.

É importante ter em mente que somente a participação dos jovens nas atividades escoteiras justifica a existência da instituição. E para mantê-los interessados, é essencial que tenhamos um programa que ofereça atividades atraentes, variadas e interessantes. Para isto, é necessário material e adultos voluntários preparados para a aplicação do Método Escoteiro em atividades de qualidade.

CREDIBILIDADE DA INSTITUIÇÃO

A missão de uma organização sem fins lucrativos e o que esta instituição pretende fazer no âmbito de uma causa é, sem dúvida, uma das razões que mais motiva pessoas a trabalharem ou contribuírem com ela.

É importante que o Movimento Escoteiro seja compreendido e respeitado pela comunidade, para que o Escotismo seja beneficiado recebendo novos adultos voluntários, crianças/jovens, parcerias e auxílio em campanhas de recursos financeiros.

Um fator para promover credibilidade da entidade na comunidade e criar um vínculo de confiança entre as partes é a transparência da instituição. Prestar contas à comunidade das suas realizações nas atividades e destinação dos recursos, é fundamental.

FONTES DE RECURSOS

Sócios Contribuintes

Esta categoria é uma das principais fontes para a manutenção do Grupo Escoteiro. Arrecadado entre seus associados, em forma de mensalidades tem valores variáveis de acordo com as necessidades da unidade local.

Sócios Mantenedores

Este tipo de sócio é pouco reconhecido no âmbito da UEB. Estes sócios são pessoas/empresas que mantêm a instituição, assumindo o pagamento de algumas despesas fixas ou contribuindo mensalmente/anual com uma quantia fixa.

Subvenções Oficiais

Embora não muito comum esta fonte de recursos existe. É utilizada por muitos Grupos Escoteiros. Como a obtenção deste tipo de verba normalmente depende de lei específica, é necessário que a entidade seja reconhecida como entidade de utilidade pública e seja feito um contato junto às autoridades pelos seus dirigentes. É fundamental que ações do escotismo repercutam em visibilidade na comunidade.

PROJETOS

Esta forma de obtenção de recursos se destina principalmente para atender uma necessidade identificada dentro de um prazo limitado, com início, meio e fim. Como exemplo: construção/ampliação da Sede de um Grupo Escoteiro, compra de material de acampamento, ajuda para a participação da delegação em um Jamboree, etc..

Para a preparação deste tipo de campanha, é necessário que o objetivo seja estabelecido com clareza e a proposta com precisão e detalhamento. Pode-se dizer que quando se busca financiadores para um determinado projeto, estamos na verdade, procurando um parceiro para realizar uma ação. Assim sendo, temos de oferecer vantagens ao nosso parceiro, seja para a divulgação da marca ou da empresa. É fundamental que o projeto e a instituição proporcionem compatibilidade de interesses e motivação suficiente para estabelecer esta parceria..

EVENTOS

Os eventos podem ser uma boa fonte de recursos desde que bem planejadas e executadas. Às vezes, obtenções de recursos para a realização de eventos podem se constituir em objetivo de um projeto. Ou também, um evento pode se destinar a concretizar um projeto. Neste caso, pode ocorrer de se buscar patrocínios para o evento, aumentando os recursos gerados que são revertidos em benefícios da entidade ou do projeto. Esta forma de geração de recursos oferece alguns riscos, uma vez que, não havendo um planejamento adequado, boa experiência e organização, o evento poderá gerar prejuízo ao invés de lucros para o Grupo Escoteiro.

CAMPANHAS FINANCEIRAS

Geralmente campanhas estão ligadas a uma causa. Para realizar campanhas junto a comunidade, é importante que a organização que está promovendo a campanha seja reconhecida pelo público como útil e séria; e que a comunidade se identifique com a causa defendida.

A abordagem organizada, estruturada, metodológica, à busca de fundos é essencial para o sucesso. É importante entender porque as pessoas doam, pois isto irá ajudar a decidir como pedir que elas doem. Existe um número de razões, sem nenhuma ordem, e qualquer combinação delas pode se aplicar.

1. Porque a pessoa se sente bem tendo doado.
2. Porque ela se sentiria culpada não doando.
3. Porque ela deseja que as outras pessoas pensem bem dela.
4. Porque ela deseja os bens e serviços oferecidos.
5. Porque ela sente que é a coisa certa a fazer.
6. Porque ela acredita na causa.

É absolutamente vital que a equipe de captação envolvida na campanha financeira, qualquer que seja o seu papel, esteja completamente convencida do valor da causa e da necessidade do dinheiro. Todos os membros envolvidos precisam entender não só como o dinheiro será usado, mas também porque uma determinada quantia é importante e o que acontecerá se ela não é arrecadada.

É somente com esta convicção e entendimento que a equipe envolvida com adaptação estará apta a convencer outros do valor da causa.

Muito frequentemente um grupo escoteiro embarca num programa de arrecadação de fundos sem

saber exatamente quanto precisa, se ela realmente terá condições de executar o que deseja, ou se precisa mesmo arrecadar dinheiro. O primeiro, e vital passo, é estabelecer a necessidade. Um número de aspectos deve ser considerado. Que despesas de capital estão envolvidas? (isto é, compra de equipamentos, materiais, etc.).

Qual é o seu sonho mais longínquo? Passa a ser possível então ver se você precisa de uma campanha para uma rápida entrada de dinheiro, ou um programa para criar um fluxo constante de dinheiro, ou ambos. É possível então estabelecer um orçamento geral e incluir alguns custos reais de arrecadarem fundos. É bem provável que seja impossível arrecadar, mesmo modestas somas, sem alguma despesa.

Tendo estabelecido a necessidade (e feito planos para revê-la periodicamente a fim de assegurar-se de que ela ainda é real), a organização deve então considerar sua habilidade para arrecadar fundos e as opções que se abrem para isto. São os recursos de apoio suficientes, tanto em termos das habilidades dos membros como em tempo disponível?

IDEIAS PARA ARRECAÇÃO DE FUNDOS

- 1 - Defina suas necessidades;
- 2 - Planeje o programa anual de captação, a partir das atividades do grupo existentes;
- 3 - Faça sua lista de verificação para cada atividade;
- 4 - Execute o evento.
- 5 - Conte o dinheiro e planeje a próxima atividade!

Atenção! Para todas as atividades verifique a lei aplicável e a necessidade de licenças e taxas.

SUGESTÕES DE EVENTOS

- Venda de arte e artesanato;
- Churrasco;
- Bazar;
- Bingo;
- Compre um tijolo (para construções);
- Lavar carros;
- Queijos e vinhos;
- Venda de cartões de Natal;
- Café da Manhã;
- Bailes;
- Jantar;
- Festa Comemorativa (ex: festa junina);
- Torneio de pesca;
- Exposição de flores;

PALESTRA INFORMATIVA PARA PAIS E RESPONSÁVEIS

A palestra informativa é promovida pelos grupos escoteiros para pessoas da comunidade e aos pais e responsáveis de crianças/jovens que tem interesse de ingressar no Movimento Escoteiro e de esclarecer as principais dúvidas sobre o Escotismo e sua aplicação. Uma palestra bem sucedida pode influenciar diretamente na decisão na permanência ou não da criança/jovem no grupo escoteiro e a captação de adultos voluntários.

Alguns grupos escoteiros possuem fixado no calendário do grupo as datas que serão realizadas as palestras informativas. Pessoas interessadas em conhecer mais sobre o escotismo são convidadas a participar da palestra informativa.

A palestra deve ser um encontro agradável com horário previsto para começar e terminar. Após a etapa da palestra é interessante fazer um tour pelo grupo escoteiro para apresentar as instalações e as atividades que estão acontecendo naquele momento. A energia e o clima positivo de um grupo em funcionamento influencia na imagem do grupo e do escotismo.

É comum que dentro de um grupo escoteiro tenha um grupo de escotistas e dirigentes responsáveis em ministrar estas palestras. O importante é fazer com que os pais e responsáveis compreendam que a participação e a colaboração deles no grupo escoteiro faz com que todos os envolvidos no processo ganham.

É necessário que se planeje pensando em todos os detalhes para que o objetivo seja atingido. Caso se pretenda utilizar computador, projeções, videos, etc não esqueça de testá-los antes do início da palestra para conferir se está funcionando. O local que acontecerá a palestra deverá ser um ambiente ventilado e que comporte o número de participantes sentados.

Os conteúdos abordados durante a palestra são:

- O que é o Escotismo
- Como surgiu o Escotismo

- Quais eram as ideias de Baden-Powell

- Educação é um processo de crescimento de dentro para fora.
- Todas as crianças e jovens têm potencial para se desenvolver.
- Educação depende das experiências vividas.
- As crianças e jovens merecem confiança.

- As experiências com técnicas de "scouting" produzem um bom resultado na formação moral.
- Por meio de atividades se tem o objetivo de contribuir na educação de jovens

- Propósito do Movimento Escoteiro

- Princípios que orientam o Movimento Escoteiro

- Método Escoteiro

- Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira.
- Aprender fazendo.
- Atividades progressivas, atraentes e variadas.
- Vida em equipe
- Desenvolvimento pessoal com acompanhamento individual

- Programa Educativo

- Como o jovem participa do Movimento Escoteiro

- Ramo Lobinho

- Ramo Escoteiro

- Ramo Sênior

- Ramo Pioneiro

- Mudanças que ocorrem na vida de um jovem que participa do Escotismo

- Estrutura de um grupo escoteiro

- Adultos no Movimento Escoteiro

- Como participar do Movimento Escoteiro

- Escotistas e Dirigentes

- Sistema de Formação do adulto voluntário

- Comissão de Pais/Mães

- Pais e mães de apoio

- Direitos e Deveres dos pais e responsáveis

- Mensalidade no grupo escoteiro



ANOTAÇÕES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

PERFIL DO ADULTO PARA ATUAR COMO ESCOTISTA E COMO DIRIGENTE

OS ADULTOS NA UEB

Conforme o Estatuto da UEB e a publicação Princípios, Organização e Regras (POR), os adultos podem se vincular à UEB na condição.

PERFIL BÁSICO DO ADULTO DE QUE NECESSITAMOS

O perfil esperado do adulto que adere à União dos Escoteiros do Brasil como Escotista, Dirigente, e que corresponde às expectativas da entidade é aquele que cuja pessoa seja capaz de:

- a. Contribuir para o propósito do Movimento Escoteiro, com observância dos princípios e aplicação do Método Escoteiro no desenvolvimento das atividades em que estiver envolvido;
- b. Relacionar-se consigo mesmo, com o mundo, com a sociedade e com Deus, constituindo um testemunho do Projeto Educativo do Movimento Escoteiro, com particular ênfase à sua retidão de caráter, maturidade emocional, integração social e capacidade de trabalhar em equipe;
- c. Assumir e enfrentar as tarefas próprias do seu processo de desenvolvimento pessoal, no que se refere às suas próprias responsabilidades educativas, ou em função da necessidade de apoiar quem está diretamente envolvido com tais responsabilidades;
- d. Manifestar uma atitude intelectual suficientemente aberta para compreender o alcance fundamental das tarefas que se propõe a desenvolver;

e. Desenvolver competências e qualificações necessárias e compatíveis com a função que se propõe a exercer, ou se já existentes, colocá-las em prática;

f. Comprometer-se com o aprimoramento contínuo dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de suas funções na União dos Escoteiros do Brasil; e

g. Demonstrar apoio e adesão às normas da União dos Escoteiros do Brasil, aceitando-as e incorporando-as à sua conduta.

Escotistas - são todos adultos voluntários que, possuindo capacitação pré-estabelecida para o fim que se propõem, foram nomeados para cargo ou função cujos beneficiários diretos são os membros juvenis, tais como Chefes de Seção, seus assistentes, instrutores e auxiliares. Os escotistas são os responsáveis pela aplicação do Método Escoteiro por meio do Programa de Educativo.

Dirigentes – São adultos voluntários que, possuindo capacitação pré-estabelecida para o fim que se propõem, foram eleitos ou nomeados para o cargo ou função: membros de Diretorias, Comissões Fiscais, outras comissões e Assembleias. Os Dirigentes são responsáveis pelas tarefas administrativas, financeiras e operacionais de apoio às atividades dos jovens e dos escotistas.

[illegible]

RESISTÊNCIA À MUDANÇAS

COMO LIDAR COM A SUA RESISTÊNCIA À MUDANÇA

Autor: Joacir Martinelli

Resistência à mudança é algo absolutamente normal e esperado em TODOS os seres humanos. Esta resistência se manifesta de diversas maneiras, que vai desde a ansiedade, o descontentamento frente às novas situações, até mesmo à sabotagem das mesmas. O importante é aprendermos a lidar melhor com nossas resistências. Uma coisa que ajuda é entender porque resistimos. Existem 03 motivos principais pelos quais os seres humanos resistem às mudanças:

1. Economia de energia

Somos uma “máquina” programada para sobreviver. Sobreviver significa, entre outras coisas, não desperdiçar energia. Nosso organismo, para economizar energia, busca fazer sempre as mesmas coisas, pois assim “automatizamos”. Por exemplo: quando estamos aprendendo uma coisa nova, como dirigir um carro, precisamos gastar muita energia, pois é necessário muito treino, muita atenção, pensar em tudo o que é preciso fazer... Depois que já dirigimos inúmeras vezes, esta ação passa a ser automática: dirigimos sem ter que pensar em como mudar uma marcha etc. Neste momento, estamos economizando energia. Assim, o organismo tende a não mudar, pois mudar é o mesmo que aprender coisas novas: gastar mais energia...

Saída: lembrar que o gasto de energia inicial logo cessará, pois logo aquilo que é novo já estará “automático” no nosso comportamento. Pensar que o esforço inicial trará benefícios!

2. Medo do novo

Parece que todos os animais têm um “instinto” de se evitar o novo, pois, por este ser desconhecido, poderá ser ameaçador. O problema é que, dentro das organizações, ficar apenas no conhecido é que é, de fato, ameaça! Já que o mundo exige constantes mudanças, por conseguinte, das pessoas.

Saída: buscar transformar o “desconhecido” em “conhecido”. Como: buscar descobrir o que irá acontecer; planejar a mudança, de forma a “antever” como esta será. Há um cuidado fundamental neste aspecto: buscar saber o que irá acontecer não é o mesmo que escutar boatos. Durante processos de mudança, é muito comum os envolvidos, por estarem ansiosos com o desconhecido, comecem a “prever” o que irá acontecer. Assim, se levanta “palpites” que, daí a pouco, se transformam em “realidades” para quem escuta. As conversas informais “de corredor” são capazes de inventar “monstros” sobre a mudança que desafiam qualquer lógica, mas que são adotados por aqueles que não suportam o desconhecido.

3. Sentimento de perda

Não há mudança que não nos force a abrir mão de algumas coisas: para eu ser promovido à gerente, terei que deixar de fazer atividades operacionais que me davam prazer... para eu comprar um carro novo, terei que me desfazer do antigo, no qual passei por momentos importantes e felizes... O ser humano não gosta de perder nada, ainda que esta perda lhe traga coisas melhores. Muitas vezes, quando precisamos mudar uma sistemática de trabalho, ou uma cultura da empresa, existe um sentimento (ainda que inconsciente) de que tudo o que eu construí até aquele momento está sendo “jogado fora”.

Saída: fica mais fácil lidar com este sentimento quando conseguimos pensar em tudo aquilo que iremos perder com a mudança e, a partir daí, pensar nos ganhos que a mudança trará. Para suportarmos esta fase, é importante estar o tempo todo mentalizando os ganhos.

Fonte: www.institutojetto.com



ANOTAÇÕES

[illegible]

CONSELHO DE PAIS E MOBILIZAÇÃO DE ADULTOS

O Estatuto da UEB diz: “O Conselho de Pais é o órgão de apoio familiar à educação escoteira, e se reúne periodicamente, pelo menos a cada semestre, para conhecer o relatório das atividades passadas, assistir as atividades escoteiras dos membros juvenis e participar do planejamento.” Mas, como há cerca de 3 a 5 Ciclos de Programa num ano, é interessante realizar uma Reunião do “Conselho de Pais” por Ciclo.

É no Conselho de Pais da Seção que os Escotistas têm a oportunidade de entrar em contato direto com os pais ou responsáveis dos jovens da sua Seção. Na pauta deste Conselho devem constar os seguintes assuntos:

- Atividades já realizadas e suas avaliações;
- Calendário do próximo período de planejamento;
- Participação dos pais no próximo período de planejamento;
- Situação financeira da Tropa;
- Projetos da Tropa;
- Etc.

Os Escotistas deverão criar mecanismos para incentivar a participação de todos os responsáveis nos Conselho de Pais. Deverá ser encaminhado, com antecedência, um informativo contendo a pauta da reunião e a importância da participação dos mesmos na vida Escoteira dos jovens dos quais são responsáveis.

ONDE OS PAIS PODEM SER APROVEITADOS NA SEÇÃO

Estando estabelecida a comunicação entre os escotistas da seção e os pais podemos citar alguns trabalhos que podem ser executados pelos pais da seção.

- É importante colaborar nas atividades fora da sede da Seção de seus filhos, seja contribuindo com o deslocamento dos jovens, seja com a ajuda para a elaboração e transporte dos equipamentos e refeições da tropa. Esta se constitui numa excelente oportunidade de conhecer um pouco mais os colegas de seu filho no Grupo Escoteiro.
- Desejando contribuir mais com a Seção de seu filho, ou mesmo outra Seção do Grupo Escoteiro, o pai ou a mãe pode se oferecer para colaborar como Auxiliar Administrativo ou Auxiliar de Mobilização de Pais da Seção.

Outra forma de ajudar seria colaborar como Instrutor e/ou Avaliador de Especialidades, que constituem numa ampla relação de habilidades a serem aprendidas e demonstradas pelos membros juvenis, em três níveis..

- Também podem ajudar de forma mais efetiva a alguma Seção do Grupo Escoteiro, colaborando como Assistente de uma Seção, com a qual tenha mais afinidade pela faixa etária de seus integrantes. Pode ser realizado um estágio, em várias Seções, para escolher aquela que prefere.
- Outra maneira de contribuir é colaborando em projetos que seção escoteira necessita, tais como levantamento de preços de materiais para acampar, ou campanhas de arrecadação de fundo as para promover acampamentos.
- Quem aprecia mais a área administrativa, também pode ajudar à Diretoria de Grupo, contribuindo como Adjunto a algum dos Diretores do Grupo Escoteiro. Para o exercício dessa função também pode ser realizado um estágio experimental, negociado com o respectivo titular da função de Diretor. Verifique no Regulamento do Grupo Escoteiro ou pergunte a algum dos Diretores, quais são as funções que existem e quais necessitam mais de ajuda.

Além de estabelecer um excelente círculo de amizades, como seus filhos encontrarão motivos para seu constante auto aperfeiçoamento para contribuir com a formação de uma nova geração mais responsável e solidária.

COMO MONTAR UM CONSELHO DE PAIS

Comunicar aos pais o horário, local e data do conselho, procurando sempre ter uma certa antecedência para que o pai se programe.

- Certificar-se que todos estão cientes da reunião
- Relembrar na semana da reunião que a mesma irá acontecer
- Montar o ambiente onde a reunião irá acontecer com antecedência da mesma, porem no dia.

- Deixar preparada uma lista de participação para ser assinada pelos pais
- Montar em conjunto com os escotistas da tropa com antecedência a pauta a ser discutida
- Não divagar durante o conselho
- Ser direto e sucinto nos tópicos abordados
- Nomear um escotista para secretaria-lo durante a reunião
- Não deixar a reunião muito comprida
- Encaminhar a todos os pais um resumo dos assuntos discutidos e acordados.

Caso haja necessidade de uma conversa sobre uma determinada criança/jovem sobre um assunto específico, recomenda-se que sejam tratado separado e após o Conselho, com seus respectivos pais.

ORIENTAÇÕES BÁSICAS PARA UMA BOA REUNIÃO

Para que sua reunião tenha sucesso, é necessário levar em conta estas três partes principais:

- Antes

Escolha e arrumação do local, autorizações, pauta, avisos, sinalização, convites (aos interessados), material de apoio, recursos audiovisuais, bem-estar (água, café, sanitários, etc.);

- Durante

Recepção dos convidados, apresentação das pessoas, integração, apoio no andamento da reunião, etc.;

- **Depois**

Agradecimentos, arrumação do local, guarda dos materiais, etc.

Fonte: Partes deste texto foram extraídos do material
Escotistas em Ação!



ANOTAÇÕES

[illegible]

AVALIANDO O PROJETO EDUCATIVO

O ESCOTISMO É UM MOVIMENTO EDUCACIONAL DE JOVENS...

Voluntário, sem vínculos político-partidários, com a colaboração de adultos, e que valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, raças e crenças, de acordo com o Propósito, os Princípios e o Método Escoteiro concebido pelo fundador Baden Powell.

PROPÓSITO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO É:

Contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades:

- físicas
- intelectuais
- sociais
- afetivas
- espirituais

como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades, conforme definido no Projeto Educativo da UEB.

CONTRIBUIR PARA QUE OS JOVENS ASSUMAM SEU PRÓPRIO DESENVOLVIMENTO...

COMENTÁRIO

O Movimento Escoteiro se propõe a contribuir para o desenvolvimento do jovem. Fica claro que a educação básica do jovem continuará sendo feita pela sua família, pela sua escola e pela sua prática religiosa.

Freqüentemente os jovens chegam ao Movimento Escoteiro com dificuldades no relacionamento familiar, desempenho escolar ou conflitos decorrentes de suas vidas espirituais. Embora o ME se proponha apenas a complementar esta educação, ainda assim, bons resultados têm sido alcançados nestes casos. Geralmente a complementação oferecida pelo Escotismo contribui para o desenvolvimento do jovem em outras áreas de sua vida fora do Movimento Escoteiro.

O Movimento Escoteiro propicia experiências variadas e progressivas que somadas aquelas que o jovem está vivendo forma uma base ampla para a tomada de decisões sobre sua vida.

No Grupo Escoteiro o jovem tem condições de melhorar sua percepção por meio de:

- Avaliações constantes de suas características e limitações;
- Convivência com a sociedade e o meio ambiente sem prejudica-los;
- Entendimento sobre as vantagens e desvantagens que acompanham qualquer processo de tomada de decisão;
- Busca de soluções criativas para os problemas de sua vida.

ESPECIALMENTE DO CARÁTER...

COMENTÁRIO

Caráter é a soma de varias qualidades: princípios morais, respeito próprio, convivência equilibrada com os companheiros. solidariedade ao próximo e respeito ao meio ambiente. O ME destaca o caráter por ser uma das características fundamentais para a formação do cidadão.

AJUDANDO-OS A REALIZAR SUAS PLENAS POTENCIALIDADES: FÍSICAS, INTELECTUAIS, SOCIAIS, AFETIVAS E ESPIRITUAIS...

COMENTÁRIO

O Movimento Escoteiro se propõe a atuar de forma equilibrada entre as varias potencialidades:

POTENCIALIDADES FÍSICAS

Auxiliar o jovem a dominar seu próprio corpo, aceitando suas possibilidades e limitações, alimentar-se saudavelmente, cuidar de seus aspectos físico, rejeitar atividades e condutas que coloquem em risco sua saúde. Conviver constantemente com a natureza e cuidar da limpeza do ambiente que o cerca.

POTENCIALIDADES INTELECTUAIS

Auxiliar o jovem a desenvolver a inteligência e o raciocínio de forma a fazer opções corretas e produzir soluções a partir de meios simples.

POTENCIALIDADES SOCIAIS

Auxiliar o jovem a trabalhar em equipe, a tomar decisões em comum, aprender a cooperar e a liderar. Auxiliar o jovem a desenvolver a solidariedade e a relação social com outros jovens. Participar ativamente da vida das comunidades em que está inserido. Adotar como seus valores da pátria.

POTENCIALIDADES AFETIVAS

Auxiliar o jovem a praticar o amor ao próximo, a respeitar seus semelhantes, a reconhecer a família como base da sociedade, a respeitar os sentimentos dos outros jovens e tornar-se uma pessoa bem aceita no meio em que vive. Conhecer aceitar e respeitar sua sexualidade e a do sexo oposto.

POTENCIALIDADES ESPIRITUAIS

Auxiliar o jovem a buscar a Deus de forma pessoal e comunitária, vivenciando ou buscando uma religião e respeitando as demais. Ajudar o jovem a encontrar um caminho de dignidade, confiança e esperança incorporando seus princípios religiosos a sua conduta.

... COMO CIDADÃOS RESPONSÁVEIS, PARTICIPANTES E ÚTEIS EM SUAS COMUNIDADES

COMENTÁRIO

O ME ajuda o jovem no desenvolvimento de uma cidadania ativa na comunidade que pertence, como escoteiro ou como antigo membro do ME a pessoa passa a ter uma sensibilidade maior para como os problemas da comunidade.

O ME não direciona o jovem para uma determinada comunidade ou para uma determinada profissão. O ME deseja que seus membros e ex-membros façam uma diferença positiva na sociedade.

PRINCÍPIOS DO MOVIMENTO ESCOTEIRO

PRINCÍPIOS

*Deveres para com
Deus
Próximo
Consigo Mesmo*

Os princípios são a base moral do Movimento Escoteiro. Todas as pessoas ao realizarem a Promessa Escoteira estão se comprometendo a uma vivência permanente dos Princípios do ME.

DEVERES PARA COM DEUS

“Adesão a princípios espirituais e vivência ou busca de religião que os expresse, respeitando as demais”.

O M.E estimula seus membros a praticarem seu credo religioso. Para aqueles jovens que ainda não definiram sua vida espiritual o ME. estimula a busca de uma religião.

DEVERES PARA COM O PRÓXIMO

“Lealdade ao nosso País, em harmonia com a promoção da paz, compreensão e cooperação local, nacional e internacional, exercitadas pela Fraternidade Escoteira. Participação no desenvolvimento da sociedade com reconhecimento e respeito à dignidade do homem e equilíbrio da natureza”.

O M E. estimula o respeito aos símbolos pátrios. às autoridades, a construção da nação por meio do estudo dedicado e trabalho honesto. O ME. cria oportunidades para a prática de boas ações realizadas por todos os seus membros. O exercício permanente de auxílio ao próximo desenvolve no jovem a vontade de prestar serviços voluntários.

DEVERES PARA CONSIGO MESMO

“Responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento”

O ME. estimula o autodesenvolvimento dos jovens por meio de atividades atraentes e variadas, responsabilidade progressiva e oportunidades de aprendizado.

PROMESSA

A Promessa é o compromisso formal que cada membro faz ao entrar no Movimento Escoteiro. Ela é o elo de compromisso entre o M.E. e o participante. Além de relacionar os princípios recomenda uma conduta prática a ser seguida por todos.

PROMESSA PARA O RAMO ESCOTEIRO, SÊNIOR E PIONEIRO

Prometo pela minha honra fazer o melhor possível para:

- cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria
- ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião, obedecer à Lei Escoteira.

PROMESSA PARA O RAMO LOBINHO

Prometo fazer o melhor possível para:

- cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria
- obedecer à lei do lobinho
- fazer todos os dias uma boa ação.

PROMESSA DO ADULTO

Prometo pela minha honra fazer o melhor possível para:

- cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria
- ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião;
- obedecer à Lei Escoteira e Servir à União dos Escoteiros do Brasil

PROMESSA DE ESTRANGEIROS

Os estrangeiros prestarão a promessa das Regras 004, 005 ou 006, dizendo após “deveres para com Deus”, a frase “a minha Pátria e o Brasil”.

LEI ESCOTEIRA

1. O Escoteiro tem uma só palavra e sua honra vale mais do que a própria vida
2. O Escoteiro é leal
3. O Escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação
4. O Escoteiro é amigo de todos e irmão dos demais Escoteiros
5. O Escoteiro é cortês
6. O Escoteiro é bom para os animais e as plantas
7. O Escoteiro é obediente e disciplinado
8. O Escoteiro é alegre e sorri nas dificuldades
9. O Escoteiro é econômico e respeita o bem alheio
10. O Escoteiro é limpo de corpo e alma

LEI DO LOBINHO

1. O Lobinho ouve sempre os Velhos Lobos
2. O Lobinho pensa primeiro nos outros
3. O Lobinho abre os olhos e os ouvidos
4. O Lobinho é limpo e está sempre alegre
5. O Lobinho diz sempre a verdade

MÉTODO ESCOTEIRO

O Método Escoteiro é utilizado para atingir o Propósito do Movimento Escoteiro.

“O Método Escoteiro com aplicação eficazmente planejada e sistematicamente avaliada nos diversos níveis do ME, caracteriza—se pelo conjunto dos pontos a seguir listados”

MÉTODO ESCOTEIRO

- Aceitação da Promessa e Lei Escoteira
- Aprender fazendo
- Vida em equipe
- Atividades progressivas, atraentes e variadas
- Desenvolvimento pessoal com orientação individual

O MÉTODO QUE APLICAMOS

Para alcançar o nosso Propósito, empregamos o Método Escoteiro, que se define como um sistema de auto-educação progressiva e que constitui um todo integrado em que se combinam diversos elementos.

LEI E PROMESSA

O elemento fundamental do Método Escoteiro é o convite aos jovens para que livremente aceitem a Lei, expressando essa aceitação por meio de uma Promessa que define os Princípios em que se baseia o Movimento Escoteiro. Assim a Lei e a Promessa não só formulam princípios, mas traduzem um compromisso com um estilo de vida, com um código de ética, livremente assumido pelo jovem ante um grupo de companheiros.

APRENDER FAZENDO

A educação pela ação é um outro componente do Método, que valoriza o aprendizado na prática, os hábitos de observação, dedução e indução e o treinamento para a autonomia, baseado na autoconfiança e na iniciativa.

VIDA EM EQUIPE

A integração a pequenos grupos é o terceiro elemento-chave do Método Escoteiro. Esses grupos de iguais aceleram a socialização. Possibilitam a identificação de todos os seus membros com objetivos que lhes são próprios, permitem o profundo conhecimento de outras pessoas e facilitam a apreciação mútua, a liberdade e a espontaneidade, criando uma atmosfera privilegiada para que o jovem cresça e se desenvolva. O pequeno grupo possibilita a descoberta e a aceitação progressiva de responsabilidades e prepara para o autocontrole, por meio da disciplina assumida voluntariamente, além de desenvolver a capacidade tanto para cooperar como para liderar.

ATIVIDADES PROGRESSIVAS, ATRAENTES E VARIADAS

O Método se destina ao cumprimento de um Programa centrado em uma combinação equilibrada de atividades variadas, voltada para os interesses e necessidades dos participantes. Os jogos, a vida ao ar livre, em contato com a natureza, o domínio de técnicas e habilidades úteis, a interação com a comunidade e a participação do jovem e explicam porque é tão elevado o índice de comparecimento às atividades escoteiras.

O jogo como instrumento de educação

O jogo e a aventura são os meios pelos quais a criança e os jovens se relacionam com a vida que os cerca. Do ponto de vista educativo, o jogo lhes permite descobrir sua própria identidade, facilitando o conhecimento dos demais e a exploração do mundo.

A vida ao ar livre

O ar livre é o meio ideal para as atividades escoteiras. É na vida ao ar livre que o jovem desenvolve e equilibra seu corpo, sua saúde e suas capacidades físicas, fatores essenciais para sua futura qualidade de vida.

Os desafios da natureza devolvem ao jovem seu ritmo normal e estimulam a criatividade, pouco desenvolvida em função da vida excessivamente organizada das grandes cidades. Esses mesmos desafios criam vínculos poderosos entre os membros do grupo e possibilitam a melhor compreensão da vida em sociedade. A natureza é um ambiente em que a liberdade pode ser exercida espontaneamente e uma profunda formadora de conceitos estéticos, por oferecer um sentido natural

de beleza. A natureza também desempenha um papel relevante no desenvolvimento espiritual do jovem, não como uma forma de adoração ou como um substituto para a religião, mas como um testemunho da Criação, como uma mensagem do Criador por meio de sua obra e como um convite à participação na criação. Esta significativa valorização da natureza confronta com os danos que o homem contemporâneo impõe à sua harmonia, assegura ao Escotismo a primazia entre os movimentos ecológicos: desde sua origem, o Escotismo defende e promove a conservação da natureza, consciente de que o espaço vital da humanidade e dos organismos vivos constitui um sistema interdependente, onde o prejuízo a qualquer parte se co,única do sistema como um todo.

As técnicas e habilidades práticas

A educação pela ação implica em habilidades práticas e técnicas atraentes que só podem ser dominadas pela execução. Além de permitir que o jovem adquira experiências pessoais e desenvolva sua criatividade, essa espécie de aprendizado o leva a descobrir a realidade exterior, a conhecer suas afinidades e aptidões e o inicia em sua vocação.

A interação com a comunidade

Os serviços à comunidade e a participação no seu desenvolvimento são uma expressão real dos Princípios do Movimento Escoteiro e uma técnica educativa específica. Aprender, servindo, é uma forma de conhecimento de si mesmo, de integração social afetiva, de estímulo à iniciativa e de assimilação de valores como justiça, respeito aos direitos alheios e solidariedade.

A tradição e o ambiente fraterno

As tradições que conduzem à reflexão, e o ambiente fraterno, que a propicia e incentiva, são recursos educacionais amplamente explorados pelo Escotismo. Trata-se de uma reflexão motivada pela ação e que, depois de realizada, retorna sob a forma de uma nova ação, aperfeiçoada e aprofundada. E só por meio dessa reflexão que as demais atividades do programa se traduzem em crescimento e enriquecimento pessoal.

Desenvolvimento pessoal pela orientação individual

A peculiaridade do Método se evidencia na forma como se considera a realidade e o ponto de vista de cada jovem, em cujas potencialidades se deposita a mais absoluta confiança. O educador adulto, mantendo-se como tal, se incorpora alegremente à vida juvenil, prestando seu testemunho pessoal de respeito aos valores preconizados pelo Movimento e ajudando a descobrir e revelar, orientando nunca dirigindo o controlando.

O Escotismo está organizado em Ramos, que se distinguem por programas e atividades diferentes, dentro da mesma metodologia escoteira. A organização dos Ramos, nos distintos países, pode sofrer algumas diferenças. No Brasil, eles assim são adotados:

- Ramo Lobinho, para meninos e meninas de 6 anos e meio a 10 anos, denominados lobinhos (meninos) ou lobinhas (meninas),
- Ramo Escoteiro, para rapazes e moças de 11 a 14 anos, denominados escoteiros (rapazes) e escoteiras (moças);
- Ramo Sênior, para rapazes e moças de 15 a 17 anos, denominados seniores (rapazes) e guias (moças); e
- Ramo Pioneiro, para rapazes e moças de 18 a 21 anos (incompletos), denominados pioneiros (rapazes) e pioneiras (moças).

Após a participação do jovem durante todo o ciclo como membro juvenil no Movimento Escoteiro, provocamos aqui aos adultos do Movimento no papel de educador uma reflexão: “Que homens e mulheres estamos oferecendo à sociedade?”

No Projeto Educativo do Movimento Escoteiro diz que desejamos que os jovens que tenham sido escoteiros façam o melhor possível para ser:

Um homem e uma mulher

Reto de caráter, limpo de pensamento, autêntico em sua forma de agir, leal, digno de confiança.

Um homem e uma mulher

Capaz de tomar suas próprias decisões, respeitar o ser humano, a vida e o trabalho honrado; alegre, e capaz de partilhar sua alegria, leal ao seu país, mas construtor da paz, em harmonia com todos os povos.

Um homem e uma mulher

Líder a serviço do próximo.

Um homem e uma mulher

Integrado ao desenvolvimento da sociedade, capaz de dirigir, de acatar leis, de participar, consciente de seus direitos, sem se descuidar dos seus deveres. Forte de caráter, criativo, esperançoso, solidário, empreendedor.

Um homem e uma mulher

Amante da natureza, e capaz de respeitar sua integridade.

Um homem e uma mulher

Guiado por valores espirituais, comprometido com o seu projeto de vida, em permanente busca de Deus e coerente com a sua fé. Capaz de encontrar seus próprios na sociedade e ser feliz.

Fonte: parte do Texto foram extraídos do Projeto Educativo do Movimento Escoteiro e o documento POR.



ANOTAÇÕES

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

CANCIONEIRO

BRILHA A FOGUEIRA

(<https://www.youtube.com/watch?v=jtE3HWGxmhY&list=P L5765FD7FC974AFD6&index=9>)

Brilha a fogueira, ao pé do acampamento
Para alegria não há melhor momento,
Velhos amigos não perdem a ocasião,
De reunidos cantarem esta canção:
Hei, sto-do-la, sto-do-la, sto-do-la pum-pa,
Sto-do-la pum-pa, sto-do-la pum-pa-pum-pa-pum (2x)

No acampamento o que faz um escoteiro?
Muito trabalho durante o dia inteiro,
Mas quando a noite já traz a escuridão,
Acenda o fogo e cante esta canção:
Hei, sto-do-la, sto-do-la, sto-do-la pum-pa,
Sto-do-la pum-pa, sto-do-la pum-pa-pum-pa-pum (2x)

Sugestão: Em "stodola" bater cada vez com as mãos, em "pumpa", no entanto bater nos joelhos.

LA BELA POLENTA

(<https://www.youtube.com/watch?v=vzZTRPKWwcE>)

Quando se planta la bela polenta, la bela polenta,
Se planta cosi. Se planta cosi?

(Refrão)

Oh!, oh!, oh!, bela polenta cossi.
Tcha - tcha - bum.
Tcha - tcha - bum.
Tcha - tcha - bum.

Quando se cresce la bela polenta, la bela polenta,
Se cresce cosi, se planta cosi, se cresce cosi?

(Refrão)

Quando se flora la bela polenta, la bela polenta,
Se flora cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi?

(Refrão)

Quando se talha la bela polenta, la bela polenta,
Se talha cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi, se talha cosi?

(Refrão)

Quando se moe la bela polenta, la bela polenta,
Se moe cosi, e planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi, se talha cosi, se moe cosi?

(Refrão)

Quando cose la bela polenta, la bela polenta,
Se cose cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi, se talha cosi, se moe cosi,
se cose cosi?

(Refrão)

Quando se manja la bela polenta, la bela polenta,
Se manja cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi. Se talha cosi, se moe cosi,
se cose cosi, se manja cosi?

(Refrão)

Quando se gusta la bela polenta, la bela polenta,
Se gusta cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi, se talha cosi, se moe cosi, se cose cosi,
se manja cosi, se gusta cosi?

(Refrão)

Quando se enche la bela paciência, la bela paciência,
Se perde cosi, se planta cosi, se cresce cosi,
se flora cosi, se talha cosi, se moe cosi,
se cose cosi, se manja cosi, se gusta cosi.

Oh! Oh! Oh! Haja paciência cossi!

Tcha - tcha - bum.
Tcha - tcha - bum.
Tcha - tcha - bum.

KUMBAYAH

(<https://www.youtube.com/watch?v=rmMd9ESu0qs>)

Kumbayah Senhor, Kumbayah
Kumbayah Senhor, Kumbayah
Kumbayah Senhor, Kumbayah

Senhor, Kumbayah.

Alguém chora aqui, Kumbayah
Alguém chora aqui, Kumbayah
Alguém chora aqui, Kumbayah

Senhor, Kumbayah.

Alguém ri aqui, Kumbayah
Alguém ri aqui, Kumbayah
Alguém ri aqui, Kumbayah

Senhor, Kumbayah.

Alguém reza aqui, Kumbayah
Alguém reza aqui, Kumbayah
Alguém reza aqui, Kumbayah

Senhor, Kumbayah.

Alguém canta aqui, Kumbayah
Alguém canta aqui, Kumbayah
Alguém canta aqui, Kumbayah

Senhor, Kumbayah.

ALABUM, TIKABUM

(<https://www.youtube.com/watch?v=f9HRxTg-mxo>)

Alabum, tikabum
Alabum, tikabum
Alabum, tikauaka,
tikauaca, tikabum

Ahã
Oh yes
Mais uma vez...

(bem alto, bem baixo, bem fino, etc.)

CONTRIBUÍRAM NA ELABORAÇÃO DESTE MATERIAL

Ailton Carlos Santos
Alessandro Garcia Vieira
André Luiz Corrêa Gomes
André Luiz Assi
Ângelo Ernesto
Antônio César Oliveira
Carmen V. C. Barreira
Daniel Hackbart
Fábio Conde
Felipe de Paulo
Fernando Brodeschi
Hugo Sales
Ilka Denise Gallego
Juliana Oliveto
Leonardo Weihrauch
Líria Romero Dutra
Luiz César de Simas Horn
Luíza Flávia Almeida
Marcos Carvalho
Maria Soares
Marjorie Friedrich
Megumi Tokudome
Paulo Cabello
Renato Eugênio
Ricardo Kontz
Rodrigo Valentim
Rogério Assunção
Rubem Suffert
Rubem Tadeu Cordeiro Perlingeiro
Sônia Jorge
Theodomiro Rodrigues
Vitor Augusto Gay
Wilham Bonalume



União dos Escoteiros do Brasil - Escritório Nacional

Rua Coronel Dulcídio, 2107 - Água Verde
CEP 80250-100 | Curitiba | Paraná
Tel.: 41. 3253 4732 | Fax: 41. 3353-4733
www.escoteiros.org.br