



ESCOTEIROS
DO BRASIL



Comunidades de Aprendizagem Auto-organizadas (CAA)



© **União dos Escoteiros do Brasil**

Comunidades de Aprendizagem Auto-organizadas (CAA)
Novembro 2023

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

escoteiros.org.br

A reprodução é autorizada às Regiões Escoteiras e Unidades Escoteiras Locais que integram a União dos Escoteiros do Brasil, desde que concedido o crédito pela fonte.

Comunidades de Aprendizagem
Auto-organizadas (CAA)

Diretoria Executiva Nacional

Ivan Nascimento

Carmen Barreira

Irineu Muniz Resende

Diretoria de Métodos Educativos

Aline Conde

Ana Cristina Baumgratz

Elaborado por

Marcos Ramacciato

Vitor Augusto Gay

Diagramação

Raphael Luis K.

SUMÁRIO

1. O que são?	7
Quais são seus princípios?.....	7
Tempo de Permanência de uma CAA	8
Como iniciar uma CAA	8
A dinâmica de uma CAA	8
Sugestões de Temas	10
Dúvidas Frequentes	11
2. Sugestões de encontros	13
Encontro 1	13
Encontro 2	15
Encontro 3	17
Encontro 4	18
3. Anexo	20

1. O que são?

São espaços organizados por qualquer adulto no Movimento Escoteiro, com o objetivo de fazer circular (democratizar) informações úteis ao cumprimento da missão do Movimento Escoteiro. Segundo a Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, uma Comunidade de Aprendizagem Auto-organizada é definida da seguinte maneira:

“São iniciativas caracterizadas pela sua organização, baseada em uma motivação específica, com o objetivo de discutir, treinar ou compartilhar conhecimentos sobre temas relacionados à prática do Escotismo.

Podem ser organizadas por qualquer nível da estrutura organizacional dos Escoteiros do Brasil e é coordenada por um facilitador responsável. As comunidades de aprendizado auto-organizadas (CAA), devem facilitar o trânsito das informações e conhecimentos entre os voluntários e contribuir com o aprendizado organizada. A estrutura desta iniciativa não é rígida e deve basear-se nos interesses e necessidades da localidade onde ela acontece.”

É importante compreender que estas iniciativas tratam especialmente de oportunidades para a troca de conhecimentos entre os adultos da instituição, atendem necessidades relacionadas à manutenção e aquisição de novas competências e por seu caráter flexível e sem o estabelecimento de estruturas e conteúdos por parte do Nível Regional/Nacional, não substituem os cursos da formação Básica da Insígnia de Madeira, tampouco as demais iniciativas de formação relacionadas à formação contínua tais quais como previstas na PNAME.

Quais são seus princípios?

Horizontalidade: Proporcionando um ambiente livre autônomo em sua construção e promovendo a ideia de que todo adulto pode contribuir.

Flexibilidade: Considerando formatos a partir da necessidade de seus componentes e contextos.

Significativa: Pois atende necessidades reais relacionadas a todo necessário para o cumprimento da missão do Movimento Escoteiro, de acordo com determinado tempo e espaço.

Enfocado em competências: O quê considera que as pessoas corretas são aquelas que trazem a informação adequada e validada a partir das necessidades do grupo.

Tempo de Permanência de uma CAA

Uma CAA pode ser formada a qualquer momento de acordo com o interesse de alguém ou de um grupo específico de pessoas. Ela pode durar desde um encontro ou até mesmo sem um limite de encontros pré-estabelecidos, para que se discutam aspectos relacionados ao desenvolvimento do Movimento Escoteiro.

Como iniciar uma CAA

As CAA podem ser organizadas em qualquer nível dos Escoteiros do Brasil. A pessoa interessada em desenvolver uma CAA deve assegurar que:

- Os convidados a facilitar o encontro tenham a competência necessária para tratar do assunto/ tema escolhido. Não é necessário que o facilitador seja formador e/ou possua a Insígnia de Madeira;
- Que o tema escolhido para o desenvolvimento da CAA seja relevante e aderente aos princípios e valores do Movimento Escoteiro;
- Que os convites aos participantes sejam realizados com antecedência;
- Que as condições de participação sejam claras, apresentando as modalidades de realização (presencial, virtual, duração e outros detalhes pertinentes à participação das pessoas);
- Ao definir o tema do encontro, certifique-se de buscar materiais que possam auxiliar na discussão. Documentos, vídeos, manuais e todo tipo de recurso que possa contribuir com o desenvolvimento do assunto. É importante compartilhar materiais de referência previamente, para que os participantes possam chegar à comunidade preparados para trazer dúvidas e/ou contribuir ainda mais na construção do conhecimento a ser desenvolvido naquele encontro.

A dinâmica de uma CAA

Em uma Comunidade de Aprendizagem compreende-se que todo o aprendizado se dá a partir do diálogo igualitário entre seus participantes. Desta maneira é importante considerar que as informações trazidas pelos seus integrantes estão baseadas em referenciais de seus próprios contextos, cada um deles responsável por gerar experiências e todo o conhecimento prévio a respeito do Movimento Escoteiro. As possibilidades de aprender em espaços tão diversos são múltiplas, para tanto, deve-se entender que **todos** podem contribuir para a construção do conhecimento e que o **aprendizado** terá como referencial todos os documentos e fundamentos estabelecidos pelo Movimento Escoteiro. Evite programações que sejam centralizadas na ideia de palestra. Uma das principais características de uma comunidade de aprendizagem é a horizontalidade entre os participantes.

Tendo em conta essas características é fácil o entendimento de que embora sejam espaços de livre contribuição e participação, as CAAs não são espaço para a criação de conceitos divergentes dos estabelecidos pelos Escoteiros do Brasil e também lugar de falsas interpretações a respeito dos fundamentos do Movimento Escoteiro.

A estrutura dos encontros de uma CAA é flexível e pode ser definida por seu anfitrião ou grupo de participantes. Uma das características que deve ser garantida, no entanto, é a de que os participantes devem sentir-se à vontade para contribuir, tendo a oportunidade de se expressar e opinar sobre formas e temas a serem trabalhados na comunidade.

É importante, no entanto, que cada encontro realizado tenha um anfitrião, que será o responsável por:

- Organizar o ambiente do qual ocorrerá a CAA;
- Realizar o contato com os interessados em participar;
- Comunicar informações relevantes sobre o encontro;
- Providenciar os materiais, ou assegurar que as responsabilidades a respeito dos elementos necessários para a realização do encontro estejam presentes neste momento.

Um detalhe essencial, que diferencia as CAA das demais iniciativas de formação, é que embora exista um anfitrião para a comunidade, não há um diretor nomeado para coordenar suas atividades. Assim, os encontros e pessoas responsáveis por articular e organizar os seus encontros pode variar de acordo com as características e temas propostos a cada ocasião.

Outra característica essencial de uma CA é a de que, em cada encontro, os participantes podem considerar caminhos e interesses que possam surgir a partir dos encontros realizados.

Assim fica a cargo de **todos** os participantes a responsabilidade de opinar a respeito da continuidade do assunto, que vem sendo tratado pela comunidade, ou a abordagem de novas temáticas. Os participantes também devem propor temáticas e colocarem-se à disposição para trazer informações, ferramentas e novos elementos às conversas, enriquecendo então o ambiente de aprendizado e de troca de informações.

Alguns elementos, recursos e técnicas podem ser utilizados para garantir a fluidez do encontro da CAA, entre eles:

- O preparo de um resumo a respeito do tema que vai ser tratado, que pode ser encaminhado previamente para que as pessoas possam buscar informações extras e contextualização sobre o assunto;
- O preparo de atividades, textos e perguntas norteadoras para que o debate possa fluir;

- A programação prévia de uma estrutura de encontro, que possa marcar os seguintes momentos do encontro:

Contextualização: No qual o facilitador apresenta as linhas gerais sobre o assunto ou oferece a oportunidade para os participantes, a partir de uma pesquisa, literatura ou vídeo, conhecerem mais sobre o assunto.

Aprofundamento: No qual a comunidade busca investigar mais detalhes em conjunto, possibilidades de aplicação e utilização das ideias, conceitos e informações debatidas na CAA;

Conclusões: Que podem ser somente a respeito do encontro e não uma ideia definitiva a respeito do assunto tratado. A conclusão de um encontro da CAA pode ser, por exemplo, a necessidade de realizarem-se novos encontros, a necessidade de pesquisar mais a respeito, o convite a novos facilitadores e a visita a outros pontos de vista;

Outra dica que pode ser interessante à CAA é que algum dos participantes se encarregue de realizar registros a respeito dos debates e temas tratados, para que, no caso haja novas conversas a respeito, possa-se iniciar a partir dos avanços realizados nos encontros anteriores.

Sugestões de Temas

As CAAs surgem a partir do interesse de um grupo de pessoas, e suas discussões devem atender a essa demanda. Assim, é provável que, ao iniciar uma CAA, seus membros já tenham seu interesse direcionado à algum tema. A seguir estão algumas sugestões de temas que podem ser trabalhados nas CAAs, além de referências para a discussão.

Além desses temas, vale a pena ressaltar que as CAAs são ótimas oportunidades para conversar a respeito das novidades que o Movimento Escoteiro sempre apresenta.

Assim sendo, qualquer alteração em textos oficiais, publicações novas, notícias relevantes, etc., podem converter-se em temas de um encontro para uma CAA. A seguir apresentamos algumas outras temáticas, que podem interessar os adultos do Movimento Escoteiro e que podem ser temas de encontros:

- Assessor Pessoal de Formação
- Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro
- Perfis, Cargos e Funções: Nível Local
- Competências e Rotas de Aprendizagem
- Acompanhamento e Manutenção de Competências
- Captando e Engajando Adultos para o Movimento Escoteiro
- Manual de Entrevista por Competências
- Como Falar com os Pais
- Escotismo na Prática
- Novas Resoluções da DEN e CAN

- Estatuto da União dos Escoteiros do Brasil
- P.O.R. - Princípios, Organização e Regras
- Campanhas Financeiras Mobilização de Recursos para Grupos Escoteiros
- Guia Prático de Relacionamento Institucional
- Jogos e Canções
- Atividades educativas
- Progressão pessoal
- Política Nacional de Programa Educativo
- Sistema Nacional de Condecorações e Recompensas

Dúvidas Frequentes

1. Existe um número ideal de participantes?

Não existe uma quantidade fixa de participantes para uma CAA, porém é importante considerar que um grupo muito reduzido acaba tendo menos trocas e um grupo muito grande pode dificultar a interação entre as pessoas.

2. Quem pode ser o facilitador de uma CAA?

Para facilitar uma CAA é necessário que a pessoa tenha notório conhecimento sobre o conteúdo abordado. Caso o facilitador seja de fora do Movimento Escoteiro é interessante que exista um facilitador do movimento acompanhando a iniciativa, de modo a esclarecer eventuais dúvidas que sejam referentes à práticas específicas do Movimento Escoteiro.

3. Quanto tempo deve durar um encontro?

Os encontros de uma comunidade não devem ser muito longos (recomendamos entre uma a duas horas). É importante estabelecer a duração do encontro previamente. É possível que, ao desenvolver a comunidade, os participantes identifiquem a necessidade de um novo encontro para dar continuidade.

4. Onde os encontros devem acontecer?

As comunidades de aprendizagem podem acontecer virtualmente em uma plataforma como Google Meet, Zoom, Skype, ou presencialmente. Para as comunidades presenciais é importante garantir que o espaço seja adequado para a quantidade de participantes e para as possíveis práticas programadas para o encontro. Evite estruturas similares a de sala de aula, onde o facilitador fica em um local de destaque.

5. As CAAs precisam de um certificado de participação?

Não se faz necessário a certificação aos participantes da Comunidade, já que uma de suas premissas é a não rigidez de seus encontros. Ou seja, o participante pode participar dos encontros que julgar necessário para sua formação e aquisição de competências, e esta participação não deverá ser condicionada a uma certificação.

6. Uma CAA é uma iniciativa de formação?

Sim, as comunidades de aprendizagem auto-organizadas são uma ferramenta importante da formação de adultos do Movimento Escoteiro. Seu diferencial é a não rigidez para sua realização.

7. Por que devo incentivar a realização de Comunidades Auto-organizadas?

Uma das premissas da Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro é a personalização da formação dos adultos e a formação continuada. Neste sentido, as Comunidades de Aprendizagem são importantes para que os voluntários encontrem alternativas para trabalhar e adquirir competências que sejam necessárias para sua prática escoteira, em formatos flexíveis.

2. Sugestões de Encontros

ENCONTRO 1: ESPAÇOS SEGUROS

1. Contextualização

Moderador

O que são Espaços Seguros e Proteção Infantojuvenil.

Espaços Seguros - Contexto Geral

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

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

1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

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

2. Aprofundamento

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

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

- Presença de adultos
- Equipe mista
- Contato físico respeitoso
- Contatos visíveis
- Respeito à privacidade
- Leitões individuais
- Banheiros e chuveiros
- Barracas dos adultos
- Barracas dos membros juvenis
- Roupas apropriadas
- Relação com a família
- Ausência de cerimônias secretas
- Trotes são proibidos
- Bullying é proibido
- Disciplina construtiva
- Responsabilidades pelos jovens
- Responsabilidades de todo associado da União dos Escoteiros do Brasil: espera-se que todos os membros do Movimento Escoteiro comportem-se de acordo com os princípios determinados pela Promessa Escoteira e pela Lei Escoteira. Crianças, adolescentes e jovens necessitam de orientação e direção a fim de conseguirem aprender os comportamentos socialmente adequados. O exemplo positivo dos líderes adultos do Movimento Escoteiro é uma ferramenta importante que contribui neste sentido.

2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

- Quais são as maiores dúvidas em relação às orientações da regra 142 do P.O.R.
- Onde podemos buscar as respostas para estas dúvidas?
- Que ações podemos implementar para tornar as orientações da regra 142 mais efetivas em nossa U.E.L.

3. Conclusão

A Proteção Infantojuvenil é responsabilidade de todos os adultos dos Escoteiros do Brasil, observar as regras, condutas e melhores práticas é muito importante para garantir a experiência educativa no Movimento Escoteiro.

Caso queira saber mais conheça os demais materiais de referência sobre o assunto a partir do código QR abaixo:

Caixa de Ferramentas dos Escoteiros do Brasil



ENCONTRO 2

1. Contextualização

Moderador

Qual o papel do APF?

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

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

- Realizar pelo menos de maneira anual uma avaliação de desenvolvimento, de acordo com os critérios estabelecidos pela Política Nacional de Adultos no Movimento Escoteiro, utilizando como referência os comportamentos desejados e resultados esperados nos Manuais de Competências e Rotas de Aprendizagem.

1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

- Seu APF orienta quando surgem dificuldades e desafios?
- Você percebe que está desenvolvendo-se dentro do Movimento Escoteiro com a ajuda do seu APF?

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

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

É uma tarefa que exige dedicação e atenção às demandas decorrentes desta designação. Para tanto, preferencialmente, para este trabalho, deve-se atender aos seguintes requisitos:

- Atuar na mesma estrutura em que o adulto captado irá atuar ou, em casos especiais, tão próximo a ela; idealmente deve ser o adulto a quem o captado irá se reportar;
- Ter maior conhecimento e vivência do Movimento Escoteiro, na mesma linha em que o adulto captado irá atuar;
- Ter maturidade compatível com a tarefa;
- Possuir Nível de Formação superior a quem assessora na linha em que irá atuar como Assessor Pessoal de Formação;
- Não contar com mais de 3 pessoas sob sua responsabilidade no processo de assessoria no momento da designação.

2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

Baseados no contexto acima, reflita e debata:

- É essa a sua realidade?
- Se não, como ela é?
- Você acredita que isso pode interferir no seu desenvolvimento?

3. Conclusão (Moderador)

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

ENCONTRO 3

1. Contextualização

Moderador

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

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

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

1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

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

2. Moderador: Porque fazer a autoavaliação

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

2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

- Quais pontos considero que posso melhorar??
- Por que considero estes pontos como uma oportunidade de melhoria?
- Que tarefas e situações do meu dia a dia são afetadas por isso?

3. Conclusão: Moderador

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

ENCONTRO 4

1. Contextualização

O texto abaixo é uma referência sobre o tema.

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

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

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

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

Estudo de caso

Anselmo Gomes, 68 anos de idade, 40 anos de Movimento Escoteiro. Iniciou como voluntário adulto no final dos anos 70, muito engajado e envolvido participava de vários eventos distritais e regionais. Cumpriu com louvor sua trajetória na formação de adultos chegando a receber a Insígnia de Madeira. Além de ser Chefe de Tropa e de Alcateia, chegou a exercer a função de Chefe de Grupo por muitos anos. Atualmente é assistente de alcateia após ser remanejado pela atual

diretoria depois de exercer a função de Chefe de Seção do Ramo Lobinho por dois anos. Chefe Anselmo não aparenta ser um exemplo de escotista resistente às mudanças, frequentemente sugere inovações e faz críticas ao Programa Educativo, mas parece querer impor suas práticas e não concorda com algumas decisões institucionais e não parece preocupado com os comentários de seus colegas sobre suas atitudes. Em alguns momentos ele demonstra um conhecimento profundo dos Fundamentos do Movimento Escoteiro, uma habilidade em despertar o interesse dos voluntários que ingressaram recentemente no grupo. Por outro lado, critica a diretoria e as decisões que são tomadas e dispensa algumas orientações sobre novas formas de capacitação de adultos. Algumas vezes demonstra ser bastante agressivo nas suas colocações críticas, mas apesar disso tem o respeito e admiração dos outros escotistas, que são mais jovens e com pouco tempo de participação como voluntário no Movimento Escoteiro.

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

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

1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

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

3. Anexo

A NEGOCIAÇÃO SEGUNDO O PROJETO DE HARVARD

Duas irmãs e uma laranja

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

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

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

OS SETE ELEMENTOS

Alternativas

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

Interesses

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

Opções

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

Legitimidade

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

Compromissos

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

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

Comunicação

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

Relacionamento

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

ENCONTRO 1

SISTEMA DE PROGRESSÃO DO PROGRAMA EDUCATIVO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL

1. Contextualização

Moderador

Como operar o sistema de Progressão do Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil?

O Movimento Escoteiro possui objetivos educativos, estes constituem uma proposta educacional e não estabelecem um modelo ideal de pessoa. Assim, no Escotismo, tais objetivos são inspirações referentes a tudo que um jovem pode realizar em todas as dimensões de sua personalidade e, para tanto, estes objetivos são apresentados como competências.

Nesta proposta educacional, as competências são apresentadas e distribuídas em seis áreas de desenvolvimento, sendo: físico, intelectual, caráter, afetivo, social e espiritual.

Considerando estas dimensões e também a ideia de que cada indivíduo é único, cada uma das competências pode ser desenvolvida de formas distintas e também em níveis de performance diferentes, fator que alinha-se à aplicação do Método Educativo Escoteiro, que indica o acompanhamento individual e a avaliação pessoal como um de seus pilares.

Tal como apresenta o Manual do Escotista do Ramo Escoteiro, entendemos a vivência da proposta educativa da seguinte forma:

“É importante lembrar que não evoluímos no mesmo ritmo e, dependendo das características pessoais de cada jovem e das circunstâncias em que crescem, demonstram maior ou menor autonomia para contribuir conscientemente com seu próprio desenvolvimento.”

Tendo esta questão em consideração, vamos analisar as perguntas a seguir:

1.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

- De acordo com a proposta educativa do Movimento Escoteiro, a padronização dos critérios de avaliação é adequada para avaliar o desenvolvimento pessoal de crianças, adolescentes e jovens no Escotismo?
- Que fatores devem ser levados em conta no momento da avaliação da progressão pessoal?

2. Aprofundamento

A leitura dos Manuais do Escotista, específico para cada um dos ramos, pode contribuir para a compreensão da operação da proposta educativa direcionada aos jovens, bem como outras literaturas, tais como o Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil, Características Essenciais do Movimento Escoteiro e também os manuais e guias de bolso relacionados ao Programa Educativo da instituição.

2.1 Perguntas Norteadoras (A serem realizadas pelo moderador)

- A partir da leitura dos materiais de referência, o quê podemos compreender sobre a aplicação da Proposta Educativa dos Escoteiros do Brasil?
- Como se dá a participação de Escotistas no processo de desenvolvimento de crianças, adolescentes e jovens do Movimento Escoteiro?
- Que ações podem ser desenvolvidas pelos adultos para que esta proposta educativa seja efetiva?

3. Conclusão

O Programa Educativo engloba todas as oportunidades de aprendizagem das quais os jovens podem se beneficiar. As atividades ao ar livre, de serviço e desenvolvimento comunitário, os projetos, as cerimônias, os distintivos, as atividades em equipe, os jogos, etc. são oportunidades em que os jovens podem desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que auxiliarão no seu desenvolvimento.

Os adultos e os jovens devem trabalhar em parceria para criar estas oportunidades de aprendizagem. Cabe aos jovens transformarem essas oportunidades em experiências significativas para si próprios. O adulto, nesse processo, dá suporte ao jovem e age como facilitador. Assim, o principal papel do adulto no Escotismo não é simplesmente planejar ou executar atividades, mas sim oferecer oportunidades de aprendizado aos jovens, dentro de um ambiente de segurança, onde seja possível acertar e errar, conforme indicado no Método Educativo Escoteiro.

A educação escoteira tem caráter personalizado, por isso atende a cada jovem de acordo com sua capacidade de aprendizagem, estágio de desenvolvimento, interesses e necessidades. O Programa Educativo deve oferecer todas as oportunidades possíveis para progressão dos jovens nas áreas de desenvolvimento.



Escoteiros do Brasil
construindo um mundo melhor

© **União dos Escoteiros do Brasil**

Comunidades de Aprendizagem Auto-organizadas (CAA)

Novembro 2023

Escritório Nacional dos Escoteiros do Brasil

Rua Coronel Dulcídio. 2107

Bairro Água Verde

Curitiba (PR) - Brasil

CEP 80250-100

Tel.: (41) 3353-4732

Fax: (41) 3090-7928

escoteiros.org.br