

Escoteiros do Brasil Região do Distrito Federal

1º SEMINÁRIO REGIONAL DE CRESCIMENTO

2018



EscoteirosdoBrasil
Distrito Federal

INTRODUÇÃO

Com a visão de atingir 100 milhões de escoteiros em nível mundial e 200 mil no Brasil, a temática de crescimento é posta no centro dos objetivos da nossa instituição a partir de meados de 2014. Tal crescimento envolve tanto a criação de novas Unidades Escoteiras Locais – UEL (Grupos Escoteiros e Seções Autônomas), quanto a melhoria das já existentes.

Isso não significa um apreço por “quantidade sobre qualidade”, muito pelo contrário. Unidades que tenham um programa de melhor qualidade, com voluntários motivados e que saibam atrair, acolher e reter jovens no movimento serão melhores e, por isso, maiores.

Da mesma forma, o principal modo de divulgação do movimento, para novas unidades ou as já existentes, ainda é a partir de depoimentos daqueles que participam ou já participaram; pela divulgação do que a unidade faz, fomentando a visão que se tem do movimento escoteiro como algo que, em essência, é bom para crianças, adolescentes e jovens. Tudo isso parte do pressuposto de que o que fazemos é de qualidade.

O presente documento, assim como o próprio seminário que o originou, é dividido em duas partes:

A primeira parte trata do crescimento a partir de novas bases, a partir da temática “Crescer para Transformar”, ou melhor, Transformar

para Crescer. O que pode ser feito para incentivar a entrada de novos escoteiros a partir de novas bases, por novas fontes, e as transformações necessárias para que isso possa ocorrer. Essa parte é dividida em três seções:

A. Criação e Apadrinhamento de nova UEL a partir da iniciativa de outras já existentes.

B. Formas de Divulgação da UEL para Captação de Novos Membros.

C. Crescimento nos ramos Sênior e Pioneiro.

Já a segunda parte trata do crescimento dentro da Unidade Escoteira, a partir de medidas a serem incorporadas na rotina do Grupo ou da Seção para acolher melhor os novos integrantes, jovens e adultos, e retê-los, oferecendo de forma contínua algo que seja útil e atraente. Essa parte é dividida em três seções da seguinte forma:

D. Práticas de Acolhimento de Jovens e Adultos.

E. Boa Aplicação do Programa Educativo para Permanência dos Jovens.

F. Treinamento como Forma de Retenção: Capacitação interna de Voluntários.

PARTE I



A. CRIAÇÃO E APADRINHAMENTO DE NOVA UEL A PARTIR DA INICIATIVA DE OUTRAS JÁ EXISTENTES

O apadrinhamento se faz presente no desenvolvimento dos trabalhos de crescimento. A ideia principal é que, através da experiência e estrutura já estabelecidas nas unidades existentes, estas possam auxiliar em algumas etapas da criação das novas Unidades Escoteiras Locais (UEL), seja pelo apoio ao planejamento e execução de atividades iniciais, seja pela capacitação do corpo de adultos voluntários da nova unidade, deixando claro que os termos e ações serão definidos entre as partes para melhor execução do trabalho e visando a completa autonomia da UEL que está nascendo.

O processo de abertura pode ser feito não apenas pela estrutura regional, mas também por iniciativa das unidades já existentes. Algumas vivem realidades de superlotação, em que a demanda supera a capacidade de criação de novas vagas, sendo assim criadas listas de espera com grande quantidade de jovens. O incentivo é para que trabalhem na frente de crescimento, pelo auxílio a criação de novas unidades que atendam essa demanda e apoio ao seu funcionamento, mediante ações de apadrinhamento.

Sobre isso, inicialmente, surgem dois questionamentos:

- ▶ Quais são as vantagens de uma unidade apadrinhar outra que está surgindo?
- ▶ Quais as condições para isso, pensando do ponto de vista da vivência e estrutura de cada unidade?

Sobre o primeiro questionamento, são apontadas como vantagens iniciais: a interação entre unidades como forma de gerar uma relação de auxílio mútuo e cooperação; a aproximação entre UELs como forma de fortalecer o escotismo na região; e a presença mais marcante do escotismo na comunidade como meio de gerar maior divulgação.

Além disso, o processo do apadrinhamento é uma ótima forma de introduzir a prática do escotismo não só para os voluntários da nova seção, como também o aperfeiçoamento dos escotistas nas unidades que apadrinham, em especial os recém ingressos.

A ideia é que os escotistas mais novos e até jovens do ramo pioneiro que queiram experimentar a atuação enquanto escotistas podem praticar e vivenciar o processo de desenvolvimento e instrução de outros voluntários e inclusive exercitarem a construção de sua liderança nesse processo.

Tudo isso além da vantagem mais óbvia: a redução das listas de espera, que é um problema marcante em algumas unidades escoteiras do DF, possibilitando assim, que mais jovens possam se beneficiar do trabalho feito dentro do movimento escoteiro.

Quanto ao segundo questionamento, entende-se que, em geral há condições para que aconteçam apadrinhamentos, mas o grande empecilho é a capacitação das unidades para que esse processo ocorra com qualidade. Um outro ponto levantado é sobre o processo de autoavaliação que as unidades devem fazer para entender se é possível o apadrinhamento.

É necessário fazer um diagnóstico das unidades para identificar lacunas que não foram ou estão sendo bem desenvolvidas para que no processo de apadrinhamento sejam passados de exemplo as melhores práticas da unidade.

Para evitar a sobrecarga dos escotistas que fazem o contato direto com a unidade apadrinhada, cabe ressaltar que o processo de apadrinhamento nada mais é que um acordo entre a unidade que apadrinha e a que é apadrinhada, que devem ser delimitadas as ações e o esquema de colaboração que será executado, de forma que todos possam aproveitar essa experiência.

No processo de apadrinhamento podem ocorrer, em suma, seis possíveis ações:

1. Execução de atividades com os jovens para que os novos voluntários possam observar a prática;
2. Capacitação dos voluntários no planejamento das atividades;
3. Realização de palestra informativa para a Comunidade;
4. Fornecimento de material de atividade;
5. Fornecimento de lenços e camisetas;
6. Acompanhamento dos novos adultos voluntários a partir de Assessores Pessoais de Formação das unidades madrinhas.

O item 2 (capacitação) foi apontado como sendo o mais importante nas ações que integram o processo de apadrinhamento. Há uma necessidade de se formar um corpo de voluntários bem instruído e capacitado para a melhor aplicação do método escoteiro.

Como segundo mais importante foi colocado o item 1 (execução de atividades) que tem como fundamento o aprendizado pelo exemplo. Essa ideia vai além da prática em si, incluindo o processo de planejamento como um passo de extrema importância para que essa ação seja efetiva e capaz de proporcionar com maior facilidade a autonomia das novas unidades.

O item 6 (Acompanhamento de voluntários por APF) foi apontado como o terceiro mais importante. Diante da necessidade de capacitação dos novos voluntários, APF's da unidade que apadrinha são essenciais como apoio na formação dos adultos voluntários.

Considera-se que os outros três itens (fornecimento de materiais, lenços e camisas ou realização de palestra informativa), muito embora úteis, não são tão importantes quanto os demais. Deve-se ter em mente, inclusive, que a captação de recursos para a compra de materiais ou a montagem de estratégias de captação de novos integrantes são medidas que podem ficar a cargo das unidades apadrinhadas, a depender de suas condições, como forma de incentivar o desenvolvimento de sua autonomia.

Sobre o tema, foi desenvolvido também a cartilha “Guia de Apadrinhamento de Unidades Escoteiras Locais”, disponível em:
<https://escoteirosdf.org.br/download/guia-de-apadrinhamento-de-uel/>

B. FORMAS DE DIVULGAÇÃO DA UEL PARA CAPTAÇÃO DE NOVOS MEMBROS

É costumeiro que haja alguma dificuldade em se compreender a forma como ocorre a divulgação da Unidade Escoteira Local para captação de novos membros. O passo seguinte de formular estratégias se mostra ainda mais complicado, muitos vezes sendo uma área em que as unidades possuem dificuldade para avançar, em razão da pouca experiência e conhecimento.

Para facilitar esse processo, listaremos algumas medidas feitas pelos grupos escoteiros e seções autônomas, para então traçar alguns pontos a serem considerados para atrair jovens e adultos ao movimento.

Algumas práticas interessantes de serem percebidas quanto a **divulgação do movimento** nos grupos e seções são as seguintes:

- Muitas unidades citam o uso e articulação dentro das mídias de forma mais forte, atuante e adequada – tanto em mídias digitais, quanto nas tradicionais (aparições na televisão, rádio, etc.).
- Uso do lenço e vestuário fora das atividades – como ir a um restaurante para almoçar antes ou pós atividade . Contudo, este ponto gera divergências quanto a algumas situações, como exemplo ida a bares ou locais assemelhados, devendo a unidade atentar para isso e fazer as devidas orientações.
- O boca a boca é hoje a forma mais eficiente, isto é, são os próprios escoteiros que trazem mais escoteiros para o movimento. Para isso

eles devem gostar do que fazem, ao ponto não só de permanecerem, mas de chamar os outros também para participarem.

- Realização do Dia do Escoteiro em que os escoteiros saem de casa para rotina diária com o lenço em homenagem à data. Ação que, de acordo com eles, mostra o orgulho de ser escoteiro e que de certa forma apresenta o movimento para quem não conhece.
- Jogo de Cidade, aplicado por diversos grupos em Brasília que ajuda bastante na divulgação. Uma vez que a unidade sai da sede e ocupa o ambiente público de forma divertida e educativa.
- Levar o Movimento Escoteiro para a comunidade, divulgá-lo em igrejas, escolas, postos de saúde, etc – seja por panfleto, seja por ações nos locais. Promover ações junto à comunidade é fundamental e podemos aproveitar os eventos da própria comunidade para divulgação.
- Criar um “totem” regional ou placa como marco para ser aplicado em locais de movimento – semelhante ao que o Rotary Club faz.
- Criar um QR Code que encaminhasse a pessoa para um site com informações sobre o movimento.

Para **trazer jovens ao movimento**, entende-se pertinentes as seguintes ações:

- Organização e execução de mais atividades externas, de médio e grande porte, além de atividades de serviço a fim de envolver a comunidade. Isto é, atividades que a comunidade pudesse atuar conjuntamente com os escoteiros – como mutirões e atividades fora da sede, em locais públicos.

- Executar e praticar boas atividades e divulgá-las para atraí-los – utilizar fotos, vídeos, etc. Para isso, é importante que o jovem se faça presente e atuante nessa divulgação online, pois o alcance social dele é muito maior do que de adultos.
- Para o jovem, o atraente, o vendável é o desafio.

Para **atrair adultos**, são sugeridas as seguintes medidas:

- Execução de palestra informativa, feita com os pais quando o jovem entra no movimento. Esta palestra deve ter um cunho persuasivo e explicativo de forma que atraia o responsável a se engajar pela ideia e se tornar um voluntário, não meramente ser “informado” do que se trata.
- Divulgação do Movimento Escoteiro através de palestras para adultos em programas de aposentadoria.
- Divulgação das ações de sucesso de mobilização tanto de adultos quanto de jovens entre as unidades escoteiras.
- Acesso ao adulto cativando o jovem. Gerando o engajamento do jovem nas atividades, tende-se a aumentar o engajamento também do pai ou responsável.

Por fim, é importante ter em mente que a divulgação não deve ser feita com foco na Unidade Escoteira, mas sim no Movimento Escoteiro. As ações devem ser pensadas globalmente, mas executadas localmente.

C. CRESCIMENTO NOS RAMOS SÊNIOR E PIONEIRO

Os ramos sênior e pioneiro apresentam-se, hoje, como sendo os mais desafiadores para as unidades escoteiras. É nesse momento que fica mais evidente o conflito de gerações, bem como a concorrência de outras atividades em relação ao movimento escoteiro. Além disso, o jovem é mais crítico em relação ao que quer ou não fazer ou com quem deseja interagir e se relacionar. É o período em que grandes escolhas da vida ocorrem e eles se veem sem tempo ou disposição para gastar com aquilo que não lhes faça muito sentido.

Nesse momento, não basta apenas aplicar o programa e esperar o melhor. É necessário engajar os jovens no processo, ter com eles um nível de interação, respeito e companheirismo que se aproxime da figura do “irmão mais velho”. A convivência na unidade escoteira precisa ser diferenciada, sob o ponto de vista do jovem, seja pelas pessoas que lá estão (jovens e adultos), seja pelas atividades que são feitas (desafiantes, motivadoras, relevantes, que façam sentido aos jovens, considerando a faixa etária de cada um).

Isso não significa que as atividades precisam ser fisicamente desafiadoras ou radicais apenas - elas precisam fazer sentido. Jovens dessa idade, em um período de autoconhecimento, tendem a ser atraídos por atividades que os desafiem, que os faça conhecer os próprios limites. Entretanto, isso não se aplica apenas a limites físicos, mas sim a todo o indivíduo.

Além disso, pioneiros, bem como seniores mais velhos, na procura de um rumo para a própria vida, buscam algo que lhes faça sentido, que fale com seus anseios, desejos e preocupações e que seja algo mais do que simplesmente “divertido”. Elaboração de projetos, desafios não só físicos, mas de outras naturezas, oportunidades de interação com o meio social e momentos de reflexão e autoconhecimento devem também fazer parte do processo, para que as atividades, além de atraentes/divertidas, sejam relevantes, úteis e façam sentido, de modo que, mesmo em momentos atribulados, eles não estejam dispostos a “sacrificar” essa parte das próprias vidas.

O mesmo raciocínio para retenção dos jovens já inscritos se aplica à captação de novos integrantes. Em regra, os jovens dessa faixa etária possuem pouco tempo e disposição para entrarem em novas iniciativas, por isso são mais criteriosos: o estímulo inicial para a entrada precisa ser significativo para que o jovem experimente, efetivamente entre e permaneça é ainda maior.

Um sênior ou pioneiro, em regra, vai entrar porque um bom amigo lhe recomendou, ou porque ele participou de uma atividade que lhe foi bastante atraente na escola, ou ainda pela perspectiva de poder fazer atividades desafiadoras e relevantes que ele almeja fazer. Não basta a recomendação dos pais ou amigos destes, a existência de um primo distante, algum tempo ocioso, nem ter visto escoteiros passando na rua ou fazendo uma palestra na escola.

São propostas as seguintes **ações para fortalecimento** dos ramos:

- **Realizar mais atividades comunitárias (inclusive para as pessoas portadoras de deficiência) e “botar a cara” na sociedade.** Em especial para os jovens mais velhos de tais ramos, a interação com o mundo externo é essencial. Tais atividades ajudam o jovem a conhecer a sociedade em que está inserido e ver o seu papel nela.
- **Levar o Movimento Escoteiro para lugares de 15 a 21 anos (escolas, igrejas e faculdades).** A unidade escoteira precisa se desapegar do preconceito de ser impossível captar novos seniores, guias ou pioneiros(as). O ajuste que precisa ser feito é no tipo de atividade: deve ser algo voltado a faixa etária, especialmente desafiador e que deixe uma marca, não bastando ser o que normalmente é feito nas atividades de sede usuais. Nesse ponto, uma ideia relevante é realizar o EducAÇÃO Escoteira em locais com jovens de 15 a 21 anos como faculdades, igrejas etc.
- **Atrair pela amizade.** Não basta esperar que a divulgação boca-a-boca ocorra naturalmente. Recomenda-se que as unidades incentivem essas práticas e organizem atividades especiais para essas ocasiões, como acampamentos com amigos ou atividades desse gênero. Para isso é necessário lembrar também que o jovem só convidará outro se gostar muito do que o Escotismo oferece, por isso não basta marcar o “dia do amigo” e fazer uma atividade atraente por ano. O jovem que está lá deve estar engajado para que possa engajar outros.
- **Quebrar paradigmas e estigmas, naquilo que não for útil.** Ao contrário dos mais novos, que não costumam ter uma ideia do que é

Escotismo, os mais velhos possuem, muito frequentemente, alguma pré-concepção, que vai desde a infantilização do “vendedor de biscoitos” até a visão de “militarização”, onde se ensina a acampar e sobreviver na mata. Às vezes essas pré-concepções podem ser bem utilizadas (para os que gostem de atividades radicais), mas muitas vezes é um obstáculo a ser superado. Para isso, é necessário que as atividades de captação de novos jovens sejam impactantes, que representem um choque dessa visão do movimento, para que seja possível quebrar esse estigma em pouco tempo.

- **Comunicação Social em meios com grande público de jovens como facebook, instagram e whatsapp.** Quanto mais distante for o Movimento Escoteiro dos jovens, mais difícil atraí-los. Por isso, é recomendável utilizar os meios que eles usam para se comunicar, desde que de uma forma natural.

- **Escotista certo no Ramo certo.** O ramo sênior e o ramo pioneiro, cada um por suas razões próprias, exige um tipo de comportamento diferenciado do escotista em relação aos outros ramos. É necessário que o Escotista seja capaz de falar com os jovens e estabelecer com eles uma relação de confiança e companheiro que teria um “irmão mais velho”, sem que isso redunde em uma superproteção. O escotista precisa desafiar o jovem e estar apto a ser desafiado por ele, devendo ser preparado para esse fim. A escolha do escotista e a sua capacitação é um processo extremamente importante, pois, nessa faixa etária, há poucos espaços para erros.

- **Desafie o jovem e seja desafiado por ele.** Desafiar o jovem não é

apenas submetê-lo a uma grande jornada ou um acampamento de sobrevivência, muito embora sejam excelentes exemplos de desafios. Desafiá-lo implica em auxiliá-lo a conhecer seus limites e incentivá-lo a ultrapassá-los. É um desafio estimular um jovem tímido a apresentar o seu argumento sobre o planejamento de uma atividade; da mesma forma que é um desafio submeter uma patrulha que não sabe perder a uma atividade cooperativa ou uma competição em que as regras dificultam a sua “vitória” em relação aos demais. Isso significa conhecer o jovem o suficiente para propor algo que não seja fácil, mas que não seja intimidador ao ponto de gerar afastamento. E ao ter essa postura, deve-se esperar que o jovem, até pela idade em que está, também desafie o adulto, as regras que ele “impõe”, como uma forma de testar esses limites, e o adulto deve estar preparado para agir a essas situações de uma forma aberta, que dê o exemplo.

- **Trabalho à base de projetos.** Não é apenas o ramo pioneiro que pode trabalhar por projetos e muitas vezes se subestima o valor que eles têm nos ramos mais velhos. Um projeto feito pelos jovens passa pelo processo de Planejamento - Organização - Execução - Avaliação, e a capacidade de executar tais ações é necessária para a vida profissional e pessoal. Além disso, sendo um projeto feito totalmente pelos jovens, é algo que, muitas vezes, lhes faz bastante sentido, sendo, portanto, atraente. Ainda que iniciando com projetos simples e intercalando com atividades de outras naturezas, é importante e interessante que haja nas seções uma cultura de saber trabalhar por projetos, pois isso pode render bons frutos.

- **Ouçá o Jovem.** Essa máxima vale para todos os ramos, mas deve

ser enfatizada ainda mais nos ramos sênior e pioneiro. É nesses ramos que o jovem tem mais o que dizer e, ainda que muitas vezes eles desafiem os escotistas ao ponto da exaustão, é necessário que eles tenham a certeza de que, havendo necessidade, os adultos estão abertos para ouvi-los e ajudá-los. O adulto deve buscar saber o que o jovem pensa em relação às atividades, saber de seus anseios e preocupações, críticas ou elogios e estabelecer uma relação de companheirismo. Recomenda-se também, na medida do que for possível, buscar e ouvir aqueles que saíram do ramo para saberem as razões para tanto.

PARTE II



D. PRÁTICAS DE ACOLHIMENTO DE JOVENS E ADULTOS

É sempre bom sentir uma acolhida verdadeira e profunda, quando chegamos a algum lugar, quando dizemos alguma coisa, quando expressamos algum sentimento ou pensamento. Toda pessoa gosta de ser acolhida.

Mas acolher nem sempre é fácil. É necessário ter capacidade de deixar de lado opiniões antecipadas para que se consiga entender os anseios da pessoa. Todos que procuram o Movimento Escoteiro, de uma maneira ou outra, tem seu grau de necessidade de entendimento sobre o que é o escotismo, com desejos e expectativas do que será tornar-se escoteiro. Esses anseios, bem como as experiências e vivências tidas devem ser levados em conta e tratados de forma adequada.

Sendo assim, é necessário que disponhamos de tempo para escutar e esclarecer todas as dúvidas e perspectivas do novo membro. Considerando tudo isso, foram apresentados os seguintes tópicos de discussão:

- 1) Estamos recebendo ou acolhendo jovens e adultos no Movimento Escoteiro?
- 2) Quais são as práticas de acolhimento para os Adultos?
- 3) Quais são as práticas de acolhimento para os Jovens?

Com base nelas foram produzidas as seguintes reflexões:

1) Estamos recebendo ou acolhendo jovens e adultos no Movimento Escoteiro?

Primeiramente, se fez necessário entender a diferença entre receber e acolher. Quando recebemos uma pessoa em nossas unidades escoteiras locais, mostramos o funcionamento, seus horários, fornecemos informações básicas sobre o movimento escoteiro e indicamos como são realizadas as inscrições.

Já quando acolhemos uma pessoa em nossa UEL, desprendemos nosso tempo em escutar as suas expectativas, dúvidas e sanamos pontualmente, apresentando o que é o movimento escoteiro, o que pode ser adaptado para a realidade da pessoa e o que não abrimos mão do nosso processo educativo.

Hoje muitas das UELs apenas recebem as pessoas e outras tem os dois momentos de receber e acolher. Em suma das discussões, os dois momentos devem existir e ser complementares no processo de ingresso do jovem ou adulto.

2) Quais são as práticas de acolhimento para os Adultos?

Entendemos que é necessário o adulto ser classificado em duas categorias: Responsável e Voluntário. Para o acolhimento do adulto responsável pelo jovem que quer ingressar ao Movimento escoteiro, entendemos que há a necessidade de uma palestra informativa onde será pontuado os seguintes assuntos:

- Apresentação do Movimento Escoteiro, seu propósito e metodologia;
- Apresentar as regras da UEL, como horários, taxas e particularidades;
- Abertura para perguntas e exposição de expectativas particulares;
- Visita guiada apresentando o local das atividades e passando por todas as seções em atividade.

Já para o Acolhimento do Adulto que quer se tornar um Voluntário dentro do Movimento escoteiro, além de todos assuntos pontuados ao adulto responsável é necessário também:

- Entrevista com o voluntário para entender suas expectativas e motivação para o ingresso ao movimento escoteiro;
- Apresentação do trabalho voluntário;
- Informar sobre a necessidade de disponibilidade para ser um adulto voluntário dentro do Movimento Escoteiro;
- Identificar características para direcionamento do adulto em alguma função da UEL;
- Ressaltar a necessidade da formação do adulto dentro do Movimento Escoteiro.

Algumas das UELs já realizam a palestra informativa. Sugere-se que haja na organização alguém exclusivo para este acolhimento, uma diretoria de relacionamentos, assim ele ficaria focado para acolher e investir seu tempo com essas pessoas.

3) Quais são as práticas de acolhimento para os Jovens?

Para o acolhimento do jovem ao ingressar ao Movimento Escoteiro

entendemos que há a necessidade de uma atividade mais prática envolvendo a UEL como um todo:

- A definição de data e atividade específica para receber o jovem;
- O entendimento da UEL, sobre as expectativas e vontade do jovem para com o Movimento Escoteiro;
- A apresentação do jovem para o escotista da seção;
- A recepção do jovem pela Alcateia/Tropa/Clã e seu Primo/Monitor/Comad;

É importante que acolhimento ocorra pelos próprios jovens da seção, pois isso torna mais fácil a sua adaptação. O adulto que irá recebê-lo deve saber conversar com o jovem utilizando uma linguagem próxima. A atividade de acolhida deve ser bem planejada para dar entusiasmo ao jovem.

E. BOA APLICAÇÃO DO PROGRAMA EDUCATIVO PARA PERMANÊNCIA DOS JOVENS

Quando a chefia se dispõe a seguir as ferramentas que estão à disposição, a permanência do jovem se dá de forma natural. Nesse sentido, diversos tipos de atitudes possuem efeitos bastante benéficos.

Ocorrendo a aproximação do jovem com a chefia, quando o membro juvenil e o adulto voluntário criam laços de confiança, dificilmente o jovem terá vontade ou motivos para querer sair da sua UEL. Os chefes muitas vezes são tidos como espelho para esses jovens, de modo que seja uma fonte de inspiração, um referencial de conduta, entendendo sempre e respeitando a particularidade de cada um. Para que fatores externos se tornem menos atrativos que participar de atividades escoteiras, é necessário que a chefia saiba direcionar suas atividades, sempre trabalhando de forma diversificada e que atenda as necessidades de todos os jovens, deixando claro a importância de que a condução do ciclo e atividades ocorram de forma compartilhada, entre os jovens e os adultos, em todos os ramos, respeitado o grau de autonomia de cada um.

Outro ponto abordado foi a necessidade de se trabalhar o empoderamento juvenil, utilizando ferramentas e buscando respostas do que pode ser feito, sempre priorizando o que é melhor para eles e tratando com cuidado os anseios de cada um. É necessário também que haja uma condução cuidadosa dos trabalhos, de acordo com as “insuficiências”, as características específicas de cada patrulha,

alcateia ou clã, focando sempre de forma coletiva e tentando equilibrar forças e fraquezas de cada um dos membros para que as progressões pessoais sejam alcançadas além dos trabalhos em equipe.

Uma ferramenta que costuma ajudar no controle de evasão é o diagnóstico da seção, tendo em vista o histórico e potencializando o que pode ser feito dali pra frente, dando ênfase na expectativa dos jovens e o que juntos podem melhorar.

Necessário também lembrar do tripé fundamental dos envolvidos nesse processo: jovem, adulto voluntário e responsável, pois muitas vezes fatores externos e o não acompanhamento da família causam diretamente um desestímulo quanto à presença do jovem na UEL. É importante e faz diferença que os pais tenham uma ideia do que é Escotismo e sejam chamados e engajados a participar do processo educativo. Isso costuma contribuir de forma positiva no desenvolvimento e na vida do jovem.

Junto dessa vertente de laços, a presença de amigos é um ponto a ser lembrado. Muitos costumam criar amizades dentro de suas seções, sendo esse um forte fator para permanência, por muitas vezes é o que retém o jovem, e em alguns casos esses mesmos amigos são os responsáveis por trazerem mais pessoas ao grupo. Mas a amizade apenas não é suficiente, há casos em que a amizade não é o bastante para a retenção dos membros juvenis. Algo que poderia ser feito a respeito disso, é a realização de reuniões, uma no começo e outro no final de ciclo, além da roca de conselho, corte de honra e conselho de clã, onde os jovens podem falar um pouco do que está saindo do eixo

ou o que esperam, realizando um processo de avaliação coletiva, além do pessoal.

O jovem precisa estar num ambiente que lhe faça sentido e seja atraente, não só pelas pessoas que estão lá, mas pelo que é feito e pela sua participação em todo o processo. Ele deve ser capaz de ver a sua contribuição em sua patrulha ou seção e, através disso, perceber a própria evolução. É importante que no decorrer do ciclo sejam lembrados os objetivos propostos e que estão sendo alcançados, além de resultados positivos não esperados, pois esse tipo de reconhecimento costuma trazer satisfação aos jovens, uma sensação de dever cumprido, pois alguns têm dificuldade em enxergar seus feitos.

Por fim, elencam-se formas de trabalhar em cada ramo, que poderiam ocasionar uma retenção maior, sendo muito específico a cada realidade. As sugestões trazidas foram:

Ramo Lobinho: Relação com os pais é o mais importante. O contato amistoso com os responsáveis causa uma aproximação à realidade do jovem. Desse modo, o chefe está quase sempre ciente e acompanhando sua vida fora do movimento, às vezes tendo abertura para ajudá-lo em dificuldades pessoais, sempre dentro dos limites cabíveis, mostrando-se como apoio aos familiares e membro juvenil.

Ramo Escoteiro: O foco é maior na evolução pessoal, no desenvolvimento da autonomia. Lembrar de trabalhar com cuidado a faixa etária desse ramo, quando se inicia uma necessidade de autoafirmação por parte do jovem. É responsabilidade da chefia mediar

esse processo, o reconhecimento das habilidades, status e crescimento pessoal, sempre conversando como um irmão mais velho do jovem, fazendo com que esse processo normalmente confuso e gerador de irritabilidade seja compreendido, estabelecendo uma relação de respeito e confiança.

Ramo Sênior: O Desafio e as responsabilidades são destaques. No período dos 15 aos 17 anos os jovens gostam de ser desafiados, e é importante que a chefia saiba desempenhar este papel nas mais diversas áreas, não apenas por desafios físicos. O chefe deve desafiar-los a pensar, utilizar outras formas de tirá-los da zona de conforto e confrontá-los (de modo educativo) com assuntos cotidianos. A responsabilidade é um assunto que tem que ser iniciado no ramo escoteiro e melhor trabalhado na tropa sênior, dando ênfase nos cargos de cada um dentro da sua patrulha. A chefia deve buscar escutar o jovem e mostrar a eles que a construção das atividades, do ciclo e do que é proposto, é feito em conjunto e que não há uma hierarquia entre jovens e adultos, mas sim uma condução compartilhada.

Ramo Pioneiro: O projeto pessoal, a independência, maiores responsabilidades e união são a tônica entre clãs. Cabe ao mestre orientar essa jornada, conforme a área de interesse de cada membro do seu clã, a construção e execução do seu plano pessoal. O jovem deve ser auxiliado a entender que esse processo é algo que ele almeja, mas que nem sempre os objetivos traçados necessariamente serão alcançados como desejados, sendo muitas vezes necessário um ajuste nos rumos. O processo de independência dessa faixa etária está muito mais relacionado com fatores externos do que com sua permanência no clã,

visto que é um período de grandes responsabilidades fora do movimento, muitas vezes tomando um tempo excessivo ao ponto de não se conseguir desenvolver o que foi a princípio proposto. Dessa forma, a chefia deve flexibilizar as atividades e chegar a consensos de modo que todos consigam estar ativos nas reuniões do clã, não seguindo obrigatoriamente o costume das outras seções da sua UEL, incentivando atividades em outros horários e locais.

F. TREINAMENTO COMO FORMA DE RETENÇÃO: CAPACITAÇÃO INTERNA DE VOLUNTÁRIOS

Os adultos que trabalham no movimento escoteiro possuem características, personalidades e interesses bastante variados. Há pessoas de todas as profissões, origens e classes sociais trabalhando em prol do movimento. Mas um ponto que todos têm em comum é a aceitação do propósito do Movimento Escoteiro como um objetivo pessoal.

Sendo um trabalho voluntário, o adulto só entra e fica efetivamente em uma Unidade Escoteira se achar que o que é feito lá é certo, justo, recompensador e/ou interessante. Ou seja, ele só fica se entender que trabalhar para a autonomia e cidadania de crianças, adolescentes e jovens é algo importante, seja porque é importante para o seu filho e/ou para a sociedade, seja porque isso é algo que o voluntário gosta de fazer.

A melhor forma de estimular o adulto a ficar é ajudá-lo a cumprir cada vez melhor a sua razão de estar lá. Se o adulto conseguir perceber que suas ações estão tendo os resultados desejados e a evolução dos jovens no decorrer do tempo, isso vai motivá-lo a permanecer.

Considerando tudo isso, foram apresentados os seguintes questionamentos para pautar as discussões:

► O que gera uma melhor permanência do adulto no Movimento Escoteiro?

- ▶ O que a Unidade Escoteira pode fazer para reter adultos?
- ▶ Qual o papel do Assessor Pessoal de Formação?
- ▶ Como uma Unidade Escoteira pode incentivar e melhorar o desempenho de um adulto?

Com base nelas foram produzidas as seguintes reflexões:

- **O adulto voluntário precisa ter um propósito.** Ele precisa ter uma função definida no grupo ou na seção e essa função precisa ser importante, relevante e preencher alguma lacuna. Por isso, excetuando eventual período de observação inicial, a unidade escoteira deve evitar dar ao seu voluntário funções meramente protocolares ou burocráticas, sem objetivo específico, simplesmente para manter as pessoas ocupadas. O adulto precisa ver o seu trabalho como necessário para que toda a máquina funcione corretamente e o seu propósito seja atingido da melhor forma possível.
- **O trabalho do voluntário precisa gerar resultados positivos. Ajudar no desenvolvimento do jovem gera satisfação principalmente quando percebe a transformação do jovem.** Ainda que o adulto esteja numa função administrativa, ele pode e deve ter a oportunidade de auxiliar, da sua maneira, na educação dos jovens. O seu trabalho tem que ser capaz de gerar resultados positivos e o voluntário deve enxergar esses resultados. Além disso, deve haver a compatibilidade entre as capacidades do voluntário e a função ocupada, para que efetivamente sejam gerados resultados positivos.
- **Incentivar e valorizar a participação dos adultos em iniciativas de**

formação. Ainda que a função ocupada seja relevante, o voluntário deve ter os meios para poder executá-la bem. Para isso, é de interesse da Unidade Escoteira que o adulto esteja tão capacitado quanto possível, seja para que o seu trabalho melhore, seja para que ele alcance uma maior satisfação nele.

- **O APF deve acompanhar o adulto para entender suas necessidades e orientá-lo no seu processo de formação.** Não basta que o adulto compareça aos cursos. É muito importante que ele seja acompanhado pessoalmente por seu APF para que ele possa dar orientações, ajudar com inquietações e angústias, sugerir linhas de ação ao voluntário, dar um direcionamento e um apoio específico e individualizado a ele.

- **O adulto voluntário deve ser reconhecido e respeitado.** O reconhecimento do adulto serve tanto para que ele possa perceber melhor a qualidade do que ele está fazendo, quanto para que ele possa servir de exemplo aos demais.

Para tanto foram apresentadas as seguintes medidas:

- **Capacitação interna promovida dentro das Unidades Escoteiras Locais.** As Unidades Escoteiras Locais devem ser estimuladas a fazer conversas locais para capacitação dos seus voluntários, sempre de forma complementar à formação regional, para assim tratar dos problemas específicos existentes em cada UEL;

- **Capacitação de Assessores Pessoais de Formação para melhor acompanhamento com seus assessorados. Adoção de ferramentas de**

avaliação de APF para verificar se estes estão acompanhando de forma correta. Além das capacitações a nível regional, é de interesse de cada Unidade Local auxiliar, tanto quanto possível, no trabalho dos Assessores Pessoais de Formação de cada voluntário. Esse auxílio ocorre tanto capacitando o APF no seu trabalho, quanto dando a ele instrumentos para facilitar no acompanhamento.

- **Melhorar o acesso à informação.** Facilitar ao voluntário o acesso à literatura de referência e indicar onde estão as respostas às perguntas dele.
- **Ouvir os jovens periodicamente para diagnosticar adultos.** A melhor forma de avaliar o trabalho do adulto é conversando com os jovens respectivos. As Unidades Escoteiras devem ser estimuladas a conversar com os jovens sempre.
- **Reuniões periódicas de adultos e dos adultos com seus APF.** Abra oportunidades para conversar com os adultos e com os APFs para ser possível um apoio efetivo. As Unidades Escoteiras devem ouvir seus adultos e os APFs.
- **Acompanhamento e conhecimento prévio das programações das atividades.** Acompanhe o que está sendo feito para poder verificar a melhor forma de apoio.
- **Avaliações e autoavaliações com conversas individualizadas.** Dê sempre o *feedback* para que o adulto possa melhorar e ofereça oportunidades para que ele avalie o próprio trabalho e perceba suas

forças e fraquezas.

- **Ter ajuda de custo da UEL com despesas de eventos de capacitação.** Na medida do possível a Unidade deve incentivar a participação dos seus voluntários em cursos, por ser de seu interesse.
- **Planejamento de seção com divisão de funções entre os voluntários.** Todos os voluntários devem ter funções relevantes na seção, sem sobrecargas, de modo a não haver desgastes excessivos.
- **Acampamentos de voluntários para treinar e aperfeiçoar conhecimentos.** Momentos desse tipo, além de servir para trabalhar conhecimentos técnicos que muitos não possuem, por falta de experiência como membro juvenil, têm também grande valia para uni-los e gerar um sentimento de equipe, onde todos possuem os mesmos objetivos e “remam a canoa”, cada um do seu modo e juntos para a mesma direção.

COLABORADORES

Colaboraram na condução e mediação das discussões em grupo, organização das mesas temáticas e elaboração desse documento:

ALESSANDRA SUGAMOSTO

CARMEN BARREIRA

HUGO SALES

JORGE GALDINO

KAMILA FONSECA

LÚCIO MARCON

MÁRCIO ALBUQUERQUE

MARJORIE GUEDES

PAULA PONTES

PAULO ORTIZ

RAFAEL WERNEBURG

TICIANO DE LOURENÇO FILHO

VALDÊNIA PIRES

PARTICIPANTES

Participaram das discussões e mesas temáticas:

AMELIA MEIRELES PAGANO DE MELLO	15ºDF
ANA PRISCILA BASTOS MOTA DE OLIVEIRA	35ºDF
ARTHUR AUGUSTO FRASSON RAMOS	15ºDF
CELIO AUGUSTO JARDIM DO AMARAL MELLO	23ºDF
CELSO LUIZ DE SOUZA LACERDA	48ºDF
CLAUDIO TOLEDO NETTO	15ºDF
DEOMAR ROSADO	15ºDF
EDISON NERY DE OLIVEIRA JUNIOR	35ºDF
FRANCISCO FLÁVIO DRAGOMIROFF FRANCO	48ºDF

FRANCISCO XAVIER DA SILVA NUNES	6ºDF
JOSÉ ALVES DA SILVA	39ºDF
LAFAIETE VIEGAS ALVES JUNIOR	8ºDF
LUIZ FERNANDO LOURES DE OLIVEIRA JÚNIOR	35ºDF
MARCUS VINICIUS DOS SANTOS BORGES	35ºDF
MARIA LAUDINEIA OLIVEIRA NAZARENO HALABI	11ºDF
ORÉLIO ANTÔNIO SARAIVA	6ºDF
PALOMA CORREA DE OLIVEIRA	35ºDF
RENATO MORAES PEREIRA DA LUZ	13ºDF
SORAYA SANTOLIN DE PAULA	6ºDF
SYLVANA KARLA DA SILVA DE LEMOS SANTOS	4ºDF
ZEILTON ALMEIDA DA NÓBREGA	35ºDF