

ESADE - Escola Superior de Administração, Direito e Economia

DORIVAL BUGS JUNIOR

**AS ÁREAS DE DESENVOLVIMENTO NOS GRUPOS
ESCOTEIROS DE PORTO ALEGRE**

**PORTO ALEGRE
2009**

DORIVAL BUGS JUNIOR

**AS ÁREAS DE DESENVOLVIMENTO NOS GRUPOS
ESCOTEIROS DE PORTO ALEGRE**

Monografia submetida como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional pela Escola Superior de Administração, Direito e Economia.

Orientadora: Prof^a. Vanessa Maurenre

PORTO ALEGRE
2009

Dorival Bugs Junior

AS ÁREAS DE DESENVOLVIMENTO NOS GRUPOS ESCOTEIROS DE PORTO ALEGRE

Monografia submetida como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional pela Escola Superior de Administração, Direito e Economia.

Aprovada em ____ de _____ de _____

Membros Examinadores:

Prof. Msc Vanessa Maurenre
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

A Baden-Powell, nosso querido Velho, por
presentear as crianças e jovens (de todas as
idades) do mundo com o Movimento Escoteiro,
essa mística, centenária e envolvente magia.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser um Pai de bondade, justiça e generosidade.

Aos meus pais, Dorival Bugs e Zulma Duarte Bugs, que sempre significaram carinho, proteção e apoio, fazendo-se fontes incessantes de amor incondicional e compreensão em todos os níveis.

À minha orientadora, professora Vanessa Maurense, que me incentivou a voltar os “olhos acadêmicos” para universo escoteiro, e me orientou em todas as etapas desta pesquisa.

À minha amiga Carla Gregol, que tem o poder de iluminar, transmutando dias cinzentos em Natais.

À professora Lídia Mancia, que me motivou a iniciar essa jornada, ousando construir uma ponte entre as ciências exatas e as humanas, agindo em prol dos seres humanos.

Aos bons escotistas, dirigentes e formadores que, mundo afora, ajudam a educar as crianças e jovens do Movimento Escoteiro. De forma especial, aos chefes escoteiros que participaram da pesquisa que apóia este trabalho e que honram o nome da Insígnia da Madeira.

Aos membros diretivos e profissionais da Região Escoteira do Rio Grande do Sul por sua fundamental colaboração.

A instrução relaciona-se com o intelecto: a educação com o caráter. Instruir é ilustrar a mente com certa soma de conhecimentos sobre um ou vários ramos científicos. Educar é desenvolver os poderes do espírito, não só na aquisição do saber, como especialmente na formação e consolidação do caráter

Vinícius

RESUMO

O Movimento Escoteiro, hoje com 101 anos e tendo se tornado a maior organização juvenil do mundo, adota uma proposta pedagógica de desenvolvimento integral do ser humano, concretizada pelo acompanhamento nas áreas: física, social, intelectual, afetiva, espiritual e do caráter.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar a pesquisa realizada junto aos escotistas que completaram sua formação e atuam em Porto Alegre; a pesquisa busca mostrar como esses escotistas vêm trabalhando junto aos jovens e adultos as áreas de desenvolvimento, principalmente as mais subjetivas, como a espiritual, a afetiva e a do caráter.

Para alcançar esse objetivo, a monografia inicia com um pequeno histórico do Movimento Escoteiro, trabalha seus conceitos fundamentais, explica como se dá a formação pedagógica dos voluntários que trabalham com os jovens, esclarece a questão das áreas de desenvolvimento e faz algumas considerações sobre a complexidade intrínseca do ser humano.

A seguir, a pesquisa é apresentada, mostrando como as entrevistas foram respondidas e o perfil dos escotistas entrevistados. Seguem-se algumas análises subjetivas e objetivas visando responder às indagações da pesquisa.

Por fim, são apresentadas as referências utilizadas neste trabalho e um pequeno glossário, visto se tratar de uma área que utiliza fartamente linguagem própria, concluindo com o apêndice e os anexos necessários ao trabalho.

Palavras-chave: escotismo, pedagogia, áreas de desenvolvimento.

ABSTRACT

The Scouting Movement, currently with 101 years and having become the world's biggest young organization, adopts a pedagogical proposal that aims to integrally develop the human being, realized through the personal monitoring of the following areas: physical, intellectual, affective, spiritual and of the character.

This text aim to present the research developed with the scouters that had completed their scout training and that are operational in Porto Alegre area; the study aims to show how this scouters are working next to the young and adult members the developing areas, mainly the most subjective, as the spiritual area, the affective area and the character area.

To reach this objective, this monograph starts with a little history of the Scout Movement, explains their basics concepts, clarifies how occurs the pedagogical training of the volunteers that works together the young members; talk about the development areas question and about the human intrinsic complexity.

Following, the research is presented, showing how the interviews were answered and the profile of the interviewed scouters. Next, there is some objective and subjective analysis that aspire to answer the research questions.

Finally, are presented the references used in this work, a little glossary, because it is an area that uses lots of jargon, concluding with the necessary appendix and annexes.

Keywords: scouting, pedagogy, development areas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Presença geopolítica do Movimento Escoteiro no Mundo.....	19
Figura 2 - Desenho esquemático das linhas de formação e processos da UEB.....	23
Figura 3 – Esquema Simplificado do Traje Escoteiro para Escotistas.....	24
Figura 4 - Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow.....	28
Figura 5 – Primeira Página do POR de Fevereiro de 1986.....	28
Figura 6 – Desenho Esquemático do Ciclo de Programa.....	31
Figura 7 – Gráfico do Efetivo Nacional da UEB 1980-2007.....	33
Figura 8 – Gráfico da Distribuição de Escotistas por Ramo de Formação.....	42
Figura 9 – Gráfico da Distribuição de Escotistas por Ramo de Atuação.....	42
Figura 10 – Gráfico Comparativo do Ramo de Formação e Atuação.....	43
Figura 11 – Gráfico da Distribuição de Membros Juvenis no RS por Ramo.....	44
Figura 12 – Gráfico das Médias das Notas Atribuídas por Área de Desenvolvimento	49
Figura 13 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Importância das Áreas de Desenvolvimento.....	56
Figura 14 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Importância de Equilibrar as Áreas de Desenvolvimento.....	64
Figura 15 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Gestão dos Assistentes frente às Áreas de Desenvolvimento.....	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de Membros do Escotismo por ano.....	17
Tabela 2 – Dados Gerais dos Participantes.....	40
Tabela 3 - Quantidade de Escotistas por Ramo de Formação e Atuação.....	42
Tabela 4 – Quantidade de Membros Juvenis no Rio Grande do Sul por Ramo.....	44
Tabela 5 - Quantidade de Escotistas por Nível de Conhecimento sobre as Áreas de Desenvolvimento por Tempo de Escotismo.....	45
Tabela 6 - Quantidade de Escotistas por Nível de Aplicação das Áreas de Desenvolvimento por Tempo de Insígnia da Madeira.....	46
Tabela 7 - Notas atribuídas ao atendimento dado aos jovens por Área de Desenvolvimento.....	47
Tabela 8 – Falas da questão 5 selecionadas por entrevista.....	50
Tabela 9 – Falas da questão 5 agrupadas por tema.....	52
Tabela 10 – Árvore de Decisão sobre Atribuição de Tarefas entre Escotistas.....	57
Tabela 11 – Falas da questão 7 agrupadas por tema.....	60
Tabela 12 – Árvore de Decisão sobre Atribuição de Tarefas entre Escotistas.....	66
Tabela 13 – Falas da questão 8 selecionadas por entrevista.....	67
Tabela 14 – Falas da questão 8 agrupadas por tema.....	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF – Assessor Pessoal de Formação

B-P – Robert Stephenson Smyth Baden-Powell, fundador do Escotismo.

CAN – Conselho de Administração Nacional. Órgão diretivo da UEB.

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente (promulgado pela Lei 8069 de 13 de julho de 1990)

ERF – Equipe Regional de Formação

IM – Insígnia da Madeira

ME – Movimento Escoteiro

OMME – Organização Mundial do Movimento Escoteiro

POR – Princípios, Organização e Regras (livro legislativo da UEB)

UEB – União dos Escoteiros do Brasil

WOSM – World Organization of the Scout Movement

SUMÁRIO

1.Introdução	13
2.Fundamentação Teórica	15
2.1.Um Pouco de História.....	15
2.2.Conceitos Fundamentais.....	19
2.3.Treinamento Pedagógico dos Membros Adultos.....	22
2.4.Do Propósito e das Áreas de Desenvolvimento.....	25
2.5.O Programa de Jovens.....	29
2.6.Da Complexidade Humana.....	32
2.7.A Situação do Escotismo no Brasil.....	32
2.8.Considerações sobre a Fundamentação Teórica.....	34
3.Estudo de Caso	37
3.1.Introdução ao Estudo de Caso.....	37
3.2.Desenho do Estudo.....	37
3.3.Definição dos Participantes e do Local.....	37
3.4.Instrumentos.....	37
3.5.Coleta de Dados.....	38
3.6.Aspectos Éticos.....	39
3.7.Apresentação dos Dados.....	39
3.8.Perfil dos Participantes.....	40
3.9.Análises Preliminares.....	41
3.9.1.Distribuição do Ramo de Formação versus Ramo de Atuação.....	41
3.9.2.Análise do Nível de Conhecimento das Áreas de Desenvolvimento Agrupado por Tempo de Escotismo.....	44
3.9.3.Análise do Nível de Aplicação das Áreas de Conhecimento Agrupado por Tempo de Insígnia da Madeira.....	45
3.10.Análises Principais.....	47
3.10.1.Análise das Notas Concedidas por Área de Desenvolvimento.....	47
3.10.2.Análise da Importância Percebida das Áreas de Desenvolvimento.....	50
3.10.3.Análise da Importância de Equilibrar as Áreas de Desenvolvimento.....	57
3.10.4.Análise da Gestão de Assistentes frente às Áreas de Desenvolvimento..	66
3.10.5.Análise Geral das Entrevistas.....	70
4.Conclusões	72
5.Referências	74
6.Glossário	78
7.Apêndices	89
7.1.Apêndice A – Questões do Roteiro de Entrevista.....	89
8.Anexos	92
8.1.Anexo A – Projeto Educativo da União dos Escoteiros do Brasil.....	92
8.2.Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	101
8.3.Anexo C – Transcrição das Entrevistas.....	103

1 INTRODUÇÃO

O Movimento Escoteiro, fundado em 1907¹, hoje a maior organização juvenil do mundo, com mais de 28 milhões de associados², representado no Brasil pela União dos Escoteiros do Brasil (UEB), adota, em seus fundamentos de ação pedagógica³, o conceito de que o desenvolvimento ocorre nos jovens em 6 áreas: física, social, intelectual, afetiva, espiritual e do caráter.

Pensar essas seis áreas de desenvolvimento deve levar em conta: que o ser humano é uno⁴; que o trabalho sobre uma área tem desdobramentos nas demais; que o trabalho junto aos jovens deve propiciar um desenvolvimento harmônico e integrado das áreas⁴; e que a vida humana é cercada de complexidades⁵.

O Escotismo acredita que o trabalho de desenvolvimento deve ser gerido pelos próprios jovens. Contudo, pela própria inexperiência na condição de se assumirem sujeitos e objetos da própria educação⁶, uma vez que a educação formal ortodoxa em geral não propicia essa via, os jovens necessitam do acompanhamento de adultos voluntários que promovam a implementação do Método Escoteiro⁷ e sejam exemplos de vida: os chefes escoteiros⁸.

Para preparar esses voluntários, a UEB conta com uma estrutura de formação que se completa⁹ com a conquista de um nível chamado Insígnia da Madeira.

¹ É consenso entre os autores, dentre eles, Nagy (1985), Bosco (1982) e Ribeiro (2000), considerar a data do primeiro acampamento escoteiro como a data da fundação do Escotismo, ainda que a sua formalização só tenha ocorrido em 1908, com a publicação do livro Escotismo para Rapazes.

² Segundo informação do Site WOSM. Disponível em http://www.scout.org/en/about_scouting/facts_figures/census. Acesso em 03/10/2008.

³ O Projeto Educativo da UEB encontra-se no Anexo A.

⁴ Disponível em UEB (2001, p.171).

⁵ Segundo Hadj Garm' Oren, citado por Morin (2004, p.44): "todo indivíduo (...) constitui, em si mesmo, um cosmo. Traz (...) multiplicidades internas, personalidades virtuais, (...) uma poliexistência no real e no imaginário. (...) Cada um contem em si galáxias de sonhos (...) abismos de infelicidade....".

⁶ No espírito de Freire (1996, p.106), quando diz "Não posso aprender a ser eu mesmo se não decido nunca por que há sempre a sabedoria e a sensatez de meu pai e de minha mãe a decidir por mim", naturalmente, esse papel de "pai", além dos pais biológicos, pode ser assumido pelos amigos, pelo vigário, pelo professor e até mesmo pelo estado.

⁷ Disponível em UEB (2008, p.10).

⁸ Destacamos que a expressão "chefes escoteiros" está colocada ao longo do texto como sinônimo de escotista, ou seja, se aplica a todos os membros adultos que trabalham diretamente com jovens, não importando seu ramo de atuação, gênero, nível formativo ou condição de responsabilidade.

⁹ Naturalmente, a formação do escotista jamais é dada por concluída, de vez que ele aprende continuamente com os jovens, com a literatura e com o contato com os demais escotistas, contudo, a obtenção da Insígnia da Madeira é um marco pelo qual a UEB considera o escotista em plenas condições de atuar juntos aos jovens de forma bem-sucedida.

O objetivo geral desse estudo é investigar, no âmbito da cidade de Porto Alegre, a forma como os escotistas que alcançaram o nível de Insígnia da Madeira vêm trabalhando junto aos jovens e adultos as Áreas de Desenvolvimento, principalmente as mais subjetivas, como a Espiritual, a Afetiva e a do Caráter,

Os objetivos específicos são: a) compreender como os entrevistados percebem a importância das áreas de desenvolvimento; b) compreender os expedientes utilizados pelos escotistas para manter o equilíbrio entre as atividades que trabalham diferentes áreas; c) compreender as práticas usadas pelos entrevistados para manter o interesse dos jovens nas atividades das áreas mais subjetivas (Espiritual, Afetiva e do Caráter); e d) compreender como os escotistas gerenciam o desenvolvimento das várias áreas junto aos seus assistentes e aos pais dos jovens.

Para tanto, foram desenvolvidas entrevistas com 26 escotistas com Insígnia da Madeira de Porto Alegre que atuam junto às crianças e jovens. Espera-se, com esse estudo, conhecer de forma mais aprofundada a visão que têm esses escotistas das áreas de desenvolvimento; isso permitirá que as unidades organizacionais da União dos Escoteiros do Brasil responsáveis pelos grupos escoteiros de Porto Alegre possam planejar e atuar de maneira mais eficiente junto aos grupos escoteiros, podendo melhorar a qualidade do Escotismo oferecido. Também, até certo ponto, o estudo poderá fornecer aos escotistas entrevistados, e aos eventuais leitores, elementos para uma auto-avaliação, a qual pode se constituir no elemento motivacional para seu aperfeiçoamento. De modo geral, o trabalho tem potencial para beneficiar, diretamente, os 469 jovens que são atendidos pelos escotistas entrevistados, e, indiretamente, para melhorar o Escotismo gaúcho.

Este trabalho se encontra dividido nos seguintes capítulos: 1 – Introdução, a presente divisão; 2 - Fundamentação Teórica, que visa posicionar o Escotismo pedagogicamente e epistemologicamente por meio da compilação e análise de obras de educadores e psicólogos; 3 - Estudo de Caso, que tem por objetivo mostrar as áreas de desenvolvimento sob a óptica de escotistas selecionados através de uma coleta de dados junto a alguns grupos escoteiros de Porto Alegre; e 4 - Conclusões, que enfeixa as considerações feitas ao final dos capítulos precedentes. Podemos dizer que a Fundamentação Teórica e o Estudo de Caso se constituem nas colunas de sustentação desse trabalho, sobre a solidez das quais as conclusões se apóiam.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O embasamento teórico adotado neste projeto de monografia procurou tomar como base a literatura existente, incluídas quatro fontes: a) a legislação escoteira promulgada e publicada pela UEB; b) o material de cunho histórico-pedagógico escrito pelo fundador; c) os livros de outras vertentes que buscam registrar a história escoteira; e d) as teses e dissertações que versem sobre o Escotismo. Além desses, pontualmente, serão citadas ideias de importantes autores da área da educação cujos conceitos encontram-se alinhados com os princípios da pedagogia escoteira.

2.1 Um Pouco de História

Quando Robert Stephenson Smyth Baden-Powell¹⁰, o general inglês, retornou à Inglaterra como herói da guerra contra os boers¹¹ encontrou a juventude do império britânico entregue a uma vasta crise, segundo Ribeiro (2000). A prosperidade foi substituída pela depressão econômica com conseqüente baixa dos salários, alto nível de desemprego e um clima de pessimismo. Jovens desempregados desfilavam diariamente com caixas de esmola nas ruas e a população de Londres (à época a cidade mais rica do mundo) chegou a ter 30% de desnutridos. O crime e o vandalismo cresciam, e o vício desenvolvia-se principalmente entre os jovens sem perspectivas, levando as casas de detenção de jovens infratores a ficarem repletas de jovens pálidos, fracos, e dependentes.

Diante dessa situação, sem ter certeza de que forma sua súbita notoriedade poderia ter um fim útil, travou contato com várias organizações juvenis, inclusive a “Boy’s Brigade”¹², Church Lads. Brigade¹³ e YMCA¹⁴. Também o influenciou

¹⁰ Ao nascer, o fundador recebeu o nome de Robert Stephenson Smyth Powell, contudo, após alguns anos após o falecimento do pai do fundador, a viúva Henrietta Grace Smyth pediu legalmente para incluir o nome próprio Baden no sobrenome da família. Dada a autorização judicial, ela e os filhos passaram a assinarem-se Baden-Powell. Conforme Nascimento (2008, p.86). Posteriormente, o fundador foi afetivamente apelidado pelos escoteiros de B-P (lê-se “bi pi”).

¹¹ Colonos de origem holandesa e francesa que guerrearam contra o exército britânico pelo controle das minas de diamantes na África do Sul no final do século XIX. Fonte: Banco de Dados Folha. Disponível em http://almanaque.folha.uol.com.br/mundo_07set1966.htm. Acesso em 30/08/2008.

¹² Uma das maiores organizações juvenis da época, chegou a ter 160.000 membros. Pregava a obediência, reverência, disciplina, auto-respeito e dignidade cristã. Fonte: Wikipédia. Disponível em http://en.wikipedia.org/wiki/Boys'_Brigade. Acesso em 30/08/2008.

¹³ Brigada dos Meninos de Igreja.

¹⁴ Young Man Christian Association, sigla em inglês da Associação Cristã de Moços.

bastante o fato de encontrar escolas utilizando seu livro “Aids to Scouting”¹⁵, escrito para exploradores militares, na realização de atividades no campo.

Já tendo escrito diversos livros militares, B-P decidiu-se por escrever algo que pudesse auxiliar a tantas organizações juvenis sem ter o tom militar original do “Aids to Scouting”, afinal a sua intenção foi escrever um livro para o futuro, desenvolvendo os jovens para a paz. Segundo Nagy (1985), para escrever esse livro, o fundador fez muita leitura de fundo, não foi o primeiro a defender a educação de jovens ao ar livre, com o uso de esportes e práticas de observação e boas ações e não pretendeu “reinventar a roda”. Estudou autores como Epicteto¹⁶ (e sua filosofia de formação do caráter) e Johann Friedrich Ludwig Jahn (o sábio alemão da ginástica); e sofreu a influência decisiva de Jean Jacques Rousseau (filósofo suíço, escritor, teórico político e compositor musical autodidata) e Ernest Thompson Seton (hábil naturalista, especialista em flora e fauna silvestres norte-americanas e um dos primeiros ecologistas). Usou seu conhecimento sobre os hábitos das tribos dos índios Matabeles, Ashantis e Zulus. De acordo com Ribeiro (2000), consultou livros sobre a educação de jovens segundo métodos espartanos, japoneses e irlandeses, leu sobre a Idade Média e a cavalaria, pesquisou Frazer¹⁷ (influyente antropólogo nos primeiros estágios dos estudos modernos de mitologia e religião comparada) para conhecer os processos educativos dos aborígenes australianos, de tribos indígenas norte-americanas e dos polinésios; e por fim travou contato com líderes civis e militares que conhecia. O livro chamou-se “Escotismo para Rapazes”¹⁸.

Mesmo sendo um herói nacional, não foi fácil conseguir um editor que se dispusesse a publicar uma teoria tão inovadora, na qual, de forma prática, jovens se tornariam cidadãos íntegros e se desenvolveriam em pequenas equipes. Recebeu de C. Arthur Pearson (que se tornaria editor do livro) não exatamente uma negativa, mas uma espécie de desafio no sentido de pôr em prática as coisas ditas pelo livro.

Assim, no final de Julho de 1907, tendo recrutado às pressas um grupo de 20 jovens (onde se mesclaram alunos de escolas de elite e alunos de escolas dos subúrbios mais pobres de Londres, filhos de operários e agricultores). Na companhia de um amigo de longa data, Kenneth “The Boy” McLaren, e contando com o apoio

¹⁵ Em tradução livre, Auxílios à Exploração.

¹⁶ Epicteto ou Epiteto do grego Epictetus (50-130 a.C.), filósofo frígio, região da atual Turquia. Fonte: Pensador.Info. Disponível em <http://www.pensador.info/autor/Epicteto>. Acesso em 03/10/2008.

¹⁷ Sir James George Frazer (1/1/1854 – Glasgow, Escócia a 1/5/1941 – Cambridge, Inglaterra). Fonte: Wikipédia. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/James_Frazer. Acesso em 03/10/2008.

¹⁸ No original em inglês, “Scouting for Boys”.

do Capitão da Brigada de Rapazes de Bournemouth, Henry Robson, que providenciou barracas, macas, equipamento de cozinha, ferramentas, barcos e todo o material necessário, B-P partiu para a ilha de Brownsea¹⁹, na baía de Poole, Inglaterra, para o primeiro acampamento escoteiro do mundo.

Os rapazes chegaram à ilha entre os dias 30 e 31, junto com o seu sobrinho Donald, de apenas 9 anos. Tendo trocado suas roupas “de viagem” por práticos calções e camisas de flanela, foram organizados por B-P em 4 grupos (patrulhas) que receberam os nomes de Touro, Corvo, Lobo e Maçarico²⁰. Cada um dos dias, preenchido com jogos, orientações, danças e competições era coroado com um Fogo de Conselho, naturalmente liderado por B-P, quando ele cantava canções, contava histórias da Índia e da África e onde ele ensinou aos jovens o Eengoyama, a marcha dos guerreiros zulus que o encantara há 20 anos atrás. Depois, cansados, sentavam-se em círculo e crivavam o fundador de perguntas, ouvindo, cativados, cada detalhe das histórias, até que o fogo se apagasse e com ele a disposição de permanecer acordados. Estava fundado o Escotismo.

O livro tornou-se um sucesso imediato, vendendo, de acordo com Bosco (1982), no primeiro ano, 110.000 exemplares. E Baden-Powell viu-se na condição de fundador da organização juvenil que conquistou mais membros em todo o mundo. O Escotismo alcançou os seguintes números:

Ano	Total de Membros
1920	1.000.000
1940	3.000.000
1950	4.000.000
1960	8.000.000
1970	12.000.000
1980	14.000.000
2008	28.000.000

Tabela 1 – Total de Membros do Escotismo²¹ por ano.

¹⁹ Na verdade, segundo Ribeiro (2000), “Ilha de Brownsea” é um pleonasmo, de vez que a partícula “ea” significa “ilha” no idioma celta, cujas expressões idiomáticas permanecem no inglês local, e o “s” seria a desinência inglesa de pertencimento, tendo o apóstrofo desaparecido com o tempo, de modo que, numa tradução livre, Brownsea seria “Ilha dos Brown”.

²⁰ Apesar de esses nomes serem amplamente aceitos e citados pelos autores clássicos, Bosco (1982), coloca a quarta patrulha como sendo Salmões, contudo, acreditamos que, por ser essa fonte um livro traduzido, tenha acontecido uma distorção.

²¹ Fonte: Site WOSM. Disponível em http://www.scout.org/en/about_scouting/facts_figures/census. Acesso em 03/10/2008.

Atualmente, de acordo com a Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME/WOSM), o Escotismo é reconhecido internacionalmente em 160 países; além desses, existem 26 áreas onde o Escotismo existe mas não foi constituída uma organização nacional escoteira; e apenas seis países onde não há Movimento Escoteiro (Cuba, China, Coréia do Norte, Mianmar, Andorra e Laos). Por sinal, é notório o fato dos regimes totalitários de todos os matizes suprimirem o escotismo por organizações juvenis nacionalistas que não valorizem o livre pensamento. De acordo com o Prof. Dr. Jorge Carvalho do Nascimento²², em 1933, Hitler banuiu o Escotismo da Alemanha, tentando substituí-lo pela Hitlerjugend; em 1938, a Anschluss havia proibido a prática do Escotismo nos países sob ocupação alemã: Áustria, Romênia e Albânia. Em 1940, o movimento já estava proibido oficialmente também na Bélgica, Grécia, Luxemburgo, Países Baixos, França, Noruega, Bulgária, Estônia, Irã, Japão, Lituânia, Letônia e Iugoslávia. Na Itália, Mussolini também proibiu o Escotismo e criou os Balilla como organização juvenil fascista. Em Cuba, o regime de Fidel Castro proibiu prática do Escotismo e criou os Pioneiros Cubanos. Na URSS, os comunistas também proibiram o Escotismo e criaram o Komsomol e o movimento de Pioneiros Soviéticos. O próprio Império Britânico proibiu os nativos da Índia, quando colônia, de praticar o escotismo. Dentre todos esses casos, a única exceção foi a Polônia, país onde o Escotismo não parou, apesar de ver fuzilados centenas de escoteiros poloneses e onde, aproximadamente 22 anos antes da Segunda Guerra Mundial o jovem Karol Józef Wojtyła, depois Papa João Paulo II, nasceu e foi escoteiro.

No Brasil, o Escotismo chegou trazido pelas mãos de oficiais da Marinha que o conheceram em viagem a Inglaterra, tendo sido fundado o Centro de Boy Scouts do Brasil no Rio de Janeiro em 14 de Junho de 1910. Nos anos seguintes, diversas associações escoteiras foram criadas, até que a fusão de cinco delas gerasse a União dos Escoteiros do Brasil (UEB), surgida em 1924, e que é a titular do registro junto a WOSM como organização fundadora.

Ao completar 100 anos, o Escotismo se orgulha de, ao longo de sua história, ter levado a mais de quinhentos milhões de pessoas a experiência única de ser escoteiro. A presença escoteira no globo pode ser constatada visualmente abaixo:

²² Doutor em História e Filosofia da Educação pela PUCSP. Textos do Blog Educação É História disponíveis em http://jorge.carvalho.zip.net/arch2008-05-04_2008-05-10.html. Acesso em 15/10/2008.

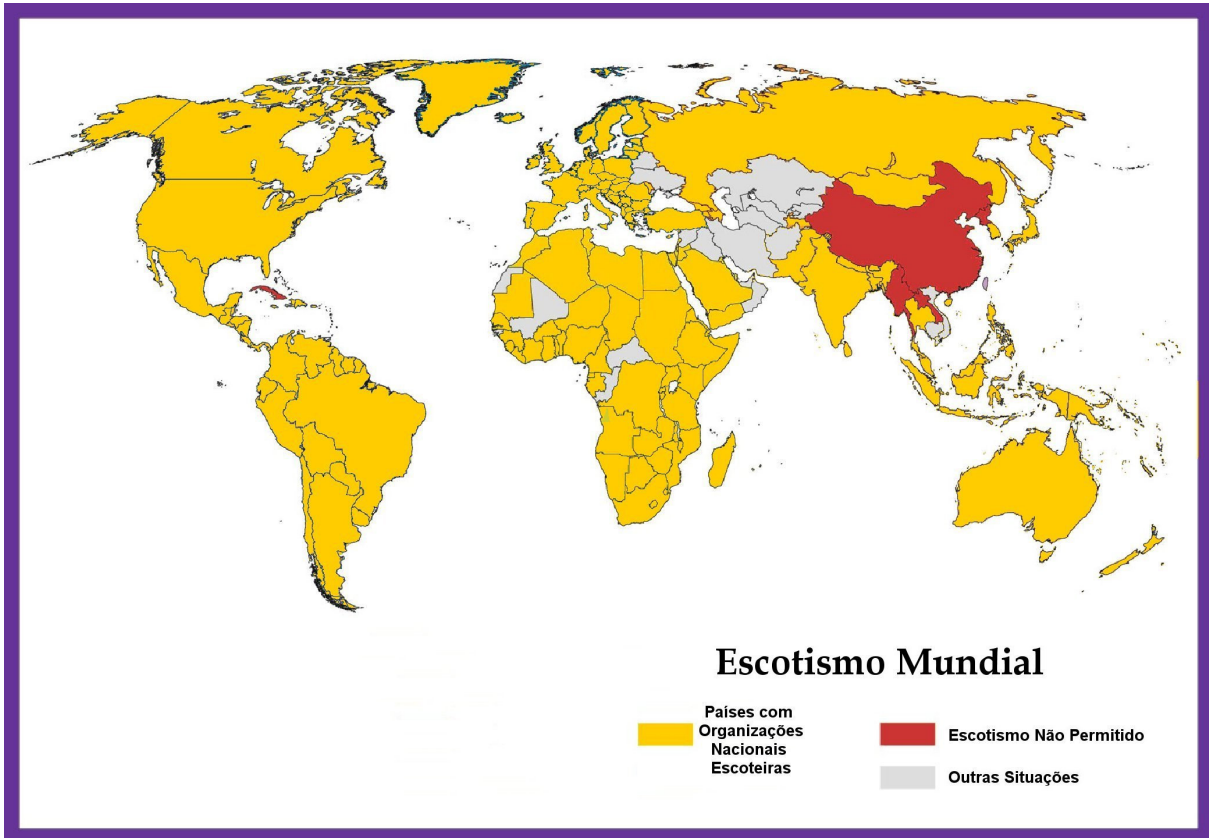


Figura 1 – Presença geopolítica do Movimento Escoteiro no Mundo²³

2.2 Conceitos Fundamentais

De modo a oferecer uma visão mais completa do Escotismo, são, a seguir, descritos alguns conceitos fundamentais:

- Definição: de acordo com UEB (2008), o Escotismo é um movimento educacional de jovens, sem vínculos político-partidários, de natureza voluntária, que conta com a colaboração de adultos, e valoriza a participação de pessoas de todas as raças, origens sociais e credos.

- Propósito: de acordo com UEB (2008), o propósito do Escotismo é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento nas áreas física, intelectual, social, afetiva, espiritual e do caráter. Tornando-se cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades.

- Princípios: segundo a UEB (2008), os princípios são a Lei e a Promessa Escoteiras, que constituem uma base moral adaptável à condição evolutiva do membro (seja ele juvenil ou adulto). Os membros que vierem a fazer a Promessa

²³ Versão adaptada da imagem disponível no site WOSM em http://www.scout.org/en/about_scouting/facts_figures/census. Acesso em 14/07/2009.

Escoteira devem saber que os princípios prevêem deveres para com Deus, para com o Próximo e para consigo mesmo.

- Método Escoteiro: ainda segundo a UEB (2008), o Método Escoteiro, composto de 5 pontos, inclui a aceitação da Lei e da Promessa Escoteiras (uma vez que todos os membros assumem de forma voluntária um compromisso de vivência da Lei e da Promessa, de acordo com o seu nível de entendimento); Aprender Fazendo (item pelo qual o Escotismo valoriza o treinamento para autonomia, o aprendizado pela prática e os hábitos de observação, indução e dedução); Vida em Equipe (item pelo qual o membro vivencia o Sistema de Patrulhas, que propicia a aceitação progressiva de responsabilidades, a capacidade tanto para cooperar como para liderar e onde os membros assumem voluntariamente uma postura disciplinada); Atividades progressivas, atraentes e variadas (item que responde pelos jogos, vida ao ar livre e em contato com a Natureza, habilidades úteis – sustentadas por um sistema de distintivos – interação com a comunidade, mística e ambiente fraterno); e Desenvolvimento pessoal com orientação individual (onde a realidade e o ponto de vista dos jovens são levados em conta, onde o exemplo pessoal do adulto é decisivo para as atitudes dos jovens, onde há confiança nas potencialidades de cada membro juvenil e onde o número de jovens por seção é limitado numericamente e por faixa etária). Apesar de o Método Escoteiro ser composto por 5 pontos, ele é uno e somente sua aplicação integral, fundamentada nos Princípios, na Definição e no Propósito e iluminada pela Lei e Promessa Escoteiras, garante o sucesso de qualquer atividade escoteira.

- Promessa Escoteira: segundo afirmação da UEB (2008, p. 9) o texto da Promessa Escoteira²⁴ é o 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”.

- Lei Escoteira: ainda segundo a UEB (2008), a Lei Escoteira é a seguinte²⁵:

- I. O escoteiro tem uma só palavra; sua honra vale mais do que a própria vida.
- II. O escoteiro é leal.
- III. O escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação.

²⁴ Note-se que o texto da promessa escoteira é ligeiramente modificado conforme se trate de membro juvenil abaixo de 11 anos (versão ajustada ao amadurecimento de uma criança), de membro adulto (que inclui uma cláusula de serviço à União dos Escoteiros do Brasil) ou de membro estrangeiro (que além dos deveres para com a Pátria, acresce dos deveres para com o Brasil).

²⁵ Da mesma forma como a promessa escoteira é adaptada, também existe uma versão mais simples para os jovens até 11 anos, chamada Lei do Lobinho. Disponível em UEB (2008, p.10).

- 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.

- Ramos: se constituem em uma divisão organizacional dos grupos escoteiros que leva em conta a idade e o nível de amadurecimento dos membros juvenis, proporcionando uma estrutura condizente com o nível de desenvolvimento, as características de agrupamento social e o interesse dos jovens. A limitação no número de jovens por seção tomou por base uma afirmação do fundador²⁶, pela qual ele seria capaz de educar no máximo 16 jovens, para desenvolver o caráter individual de cada um. Contudo, na mesma afirmação, ele reconhece a possibilidade de existirem pessoas com o dobro da sua capacidade, chegando ao número de 32, tamanho máximo de uma tropa escoteira, a qual serviu de base para as demais por ter sido o primeiro ramo a existir. Os ramos, conforme definidos em UEB (2008), todos para ambos os sexos, são os seguintes:

- Ramo Lobinho: para crianças de 7 a 10 anos de idade, tem foco no processo de socialização da criança, trabalha a questão da fantasia e é inspirado no O Livro da Jângal, de Rudyard Kipling. A seção do Ramo Lobinho nos grupos escoteiros chama-se Alcatéia, podendo congrega até 4 equipes (chamadas matilhas) de 6 elementos cada uma.

- Ramo Escoteiro: para jovens de 11 a 14 anos de idade, tem seu foco no desenvolvimento da autonomia e tem a aventura como tema. A seção do Ramo Escoteiro nos grupos escoteiros chama-se Tropa Escoteira, e pode reunir até 4 equipes (chamadas patrulhas) de 8 integrantes cada uma.

- Ramo Sênior: para jovens de 15 a 17 anos de idade, enfatiza o processo de autoconhecimento, auto-aceitação e aprimoramento das características dos jovens, auxiliando-os na formação de sua identidade e na superação dos grandes desafios com que se deparam: o físico, o intelectual, o social, o afetivo e o desafio espiritual. A seção do Ramo Sênior nos grupos escoteiros chama-se Tropa Sênior, podendo reunir até 4 equipes (chamadas patrulhas) de 6 integrantes cada uma.

²⁶ Disponível em Baden-Powell (2006, p.46).

- Ramo Pioneiro: para jovens adultos de 18 a 21 anos incompletos, é focado no processo de integração do jovem à sociedade, destacando o serviço a comunidade como expressão de cidadania. A seção do Ramo Pioneiro nos grupos escoteiros chama-se Clã, não tem limites numéricos de número de membros e a sua forma de organização interna é por equipes de trabalho ou interesse, as quais têm caráter transitório.

2.3 Treinamento Pedagógico dos Membros Adultos

Basicamente, no Escotismo Brasileiro, existem membros adultos (que planejam, organizam e aplicam a programação das atividades, ou seja, escotistas e dirigentes) e membros juvenis (que contribuem para a programação e usufruem das atividades, ou seja, lobinhos, escoteiros, seniores e pioneiros). Os membros adultos que venham a assumir cargos, de acordo com UEB (1998) têm 3 formas de atuação:

- Linha Escotista;
- Linha Dirigente Institucional; e
- Linha de Formação (dirige os cursos de formação de adultos).

A Linha Escotista é a linha abraçada por todos aqueles que desejam trabalhar em contato direto com os jovens, são os escotistas ou chefes escoteiros. A eles cabe planejar, programar, coordenar e avaliar sistematicamente as atividades, considerando o desenvolvimento e os interesses dos jovens da seção como um todo.

A Linha Dirigente Institucional é a linha seguida por aqueles cuja vocação é o trabalho com os adultos, sejam escotistas, pais, representantes da UEB ou da instituição que eventualmente apóie o grupo escoteiro. A eles cabe responder pelas áreas administrativa, financeira, patrimonial e institucional.

A Linha Dirigente de Formação é a linha que seguem os interessados em preparar formalmente os demais escotistas e dirigentes, desenvolvendo, nos cursos promovidos pela UEB, através de palestras e atividades práticas, o seu conhecimento sobre legislação escoteira, fundamentos do Escotismo, cerimonial escoteiro, noções de relações humanas, estrutura e cargos, valores e espiritualidade, dentre outros.

O desenho esquemático das linhas de formação e processos adotados pela UEB, válido até 2010, pode ser visto a seguir. A partir de fevereiro de 2010, a linha Dirigente de Formação será extinta, sendo substituída por cursos específicos

oferecidos aos escotistas ou dirigentes que tenham alcançado a Insígnia da Madeira da sua linha.

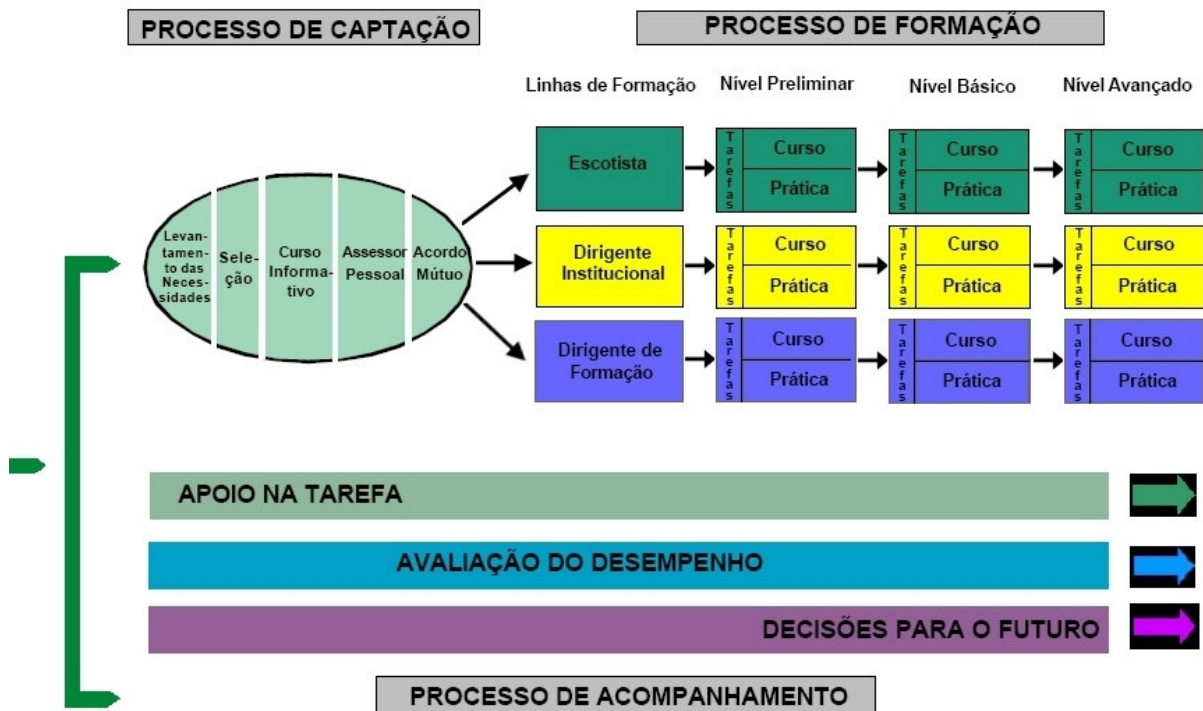


Figura 2 – Desenho esquemático das linhas de formação e processos da UEB²⁷

Qualquer que seja a linha adotada pelo membro adulto, as seguintes etapas constituem o caminho de preparação pedagógica do adulto:

- Comparecimento em um Curso ou Módulo Informativo;
- Escolha do Assessor Pessoal de Formação;
- Assinatura do Acordo Mútuo²⁸;
- Conquista do Nível Preliminar, composto de tarefas prévias, um curso presencial de 2 dias e a aprovação do APF após uma observação de algumas semanas;
- Conquista do Nível Básico, composto de algumas tarefas prévias, um curso presencial de 2 dias e a aprovação do APF após uma observação da atuação prática do adulto por várias semanas;
- Conquista do Nível Avançado, composto de:
 - a) um estudo teórico com questões que deve ser respondido pelo membro adulto, (esse estudo vai e vem ao/do avaliador da UEB até o ponto em que esse avaliador considere satisfatório);

²⁷ Disponível em UEB (1998, p.6).

²⁸ A partir de Agosto de 2009, o Acordo Mútuo passou a chamar-se Acordo de Trabalho Voluntário.

- b) um curso presencial de 7 dias; e
- c) uma observação de pelo menos seis meses por parte de um escotista ou dirigente mais experiente designado também pela UEB;

Tendo sido aprovado nos três itens, o membro adulto recebe uma distinção chamada Insígnia da Madeira, representada por um colar com duas contas de madeira a ser usado por sobre o lenço escoteiro. Essa distinção designa quem completou a formação pedagógica escoteira e tem reconhecimento escoteiro internacional. O colar pode ser visto na figura 3²⁹.



Figura 3 – Esquema Simplificado do Traje Escoteiro para Escotistas³⁰

²⁹ Conforme seja determinado pelo grupo escoteiro, os chefes podem usar o traje escoteiro (camisa azul de tecido mescla com calça azul-marinho) e/ou o uniforme escoteiro (túnica e bermuda caqui), considerado mais tradicional. Apesar de uma variedade de distintivos poderem compor o traje ou o uniforme de um escotista, só o distintivo de promessa (flor de lis padrão da UEB em amarelo sobre fundo verde, visível na figura à parte inferior direita) é obrigatório pela regra 44 da UEB (2008, p.19).

³⁰ Versão adaptada da imagem disponível no Portal Baependi.

Cada seção é dirigida por um escotista que é assessorado por seus assistentes e a passagem entre os ramos é feita levando em conta tanto a maturidade quanto a idade do membro juvenil.

2.4 Do Propósito e das Áreas de Desenvolvimento

Acerca do propósito do Escotismo, disponível em UEB (2008) e exibido no item Conceitos Fundamentais, entendemos que este pode ser dividido, para efeitos didáticos, em 3 partes:

- a contribuição do ME para a assunção do desenvolvimento dos jovens pelos jovens;
- a indicação da finalidade precípua do Movimento Escoteiro; e
- a lista das áreas pelas quais o Escotismo atua.

Quanto à contribuição, o Movimento Escoteiro propõe-se a participar da formação integral do jovem, ou seja, a formação oferecida pelo ME é complementar àquelas oferecidas pela família, pela igreja, pela escola e pela comunidade e não pretende substituí-las.

Quanto à assunção do desenvolvimento do jovem pelo jovem, devem ser considerados três fatores:

- uma profunda vivência de valores (princípios escoteiros), combinada a ampliação das capacidades de compreensão, de crítica e de como aprender. A primeira para alcançar a compreensão de si próprio, do seu passado, do seu presente, do mundo que o rodeia, da proposta escoteira e da dinâmica da vida. A segunda para compreender que quase toda atividade humana envolve um ônus e um bônus, incluindo a autocrítica e o desenvolvimento da criatividade. E a terceira para buscar fontes de informações e tomar a iniciativa de aplicar, na prática, os conhecimentos auferidos, gerando uma situação de ampliação em espiral da autonomia e da responsabilidade;

- a importância de que, em cada aspecto do programa, predomine o ritmo individual de cada membro juvenil, e que o ambiente de camaradagem imponha-se sobre quaisquer competições dentro das patrulhas, pois, segundo o Dr. Levine³¹

<http://www.baependi.com.br/conteudo.php?id=53>. Acesso 14/10/2008.

³¹ Pediatra formado pela Harvard Medical School, professor de pediatria da Faculdade de Medicina da Universidade da Carolina do Norte – EUA e co-fundador da All Kinds of Minds, instituição sem fins lucrativos que desenvolve produtos e programas para ajudar pais, professores, médicos e crianças a darem conta das diferenças de aprendizado.

(2003, p.48) “notas dadas para o empenho muitas vezes são avaliações morais sutilmente disfarçadas”. Além disso, segue o Dr. Levine (2003, p.310) “as crianças cronicamente humilhadas, aquelas cujas diferenças não são reconhecidas (...) correm o risco de doenças iatrogênicas, desajustes e perdas emocionais”.

- a necessidade de que o escotista tenha estofo teórico e prático para atuar como facilitador da aprendizagem, propiciando um ambiente que estimule o desenvolvimento, trabalhando o desejo das crianças e jovens de aprender e confiando nas potencialidades de cada membro juvenil. Naturalmente, isso exige uma excelente dose de maturidade e auto-confiança por parte do escotista.

Quanto à indicação da finalidade essencial do Movimento Escoteiro, o texto do propósito, em UEB (2008, p.9) diz desejar formar “cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades”. Isto significa que o Escotismo se propõe, em última análise, a desenvolver cidadania ativa, a gerar não apenas pessoas em quem se possa confiar, mas pessoas individualmente engajadas na solução dos problemas que afligem a comunidade. O que não contradiz absolutamente o disposto em UEB (2008, p. 10) na regra 15 – Falsas Interpretações.

Quanto às áreas selecionadas pelo Escotismo para atuar, são elas:

- Área Física – o Escotismo não pretende formar atletas de nível olímpico, mas levar a uma prática hígida, para que as crianças e jovens sejam saudáveis, cuidem de sua alimentação, pratiquem exercícios e vivenciem o ar livre.

- Área Intelectual – muito mais do que valorizar a aquisição de conhecimentos, o Escotismo busca dar valor aos hábitos de indução e dedução e trabalhar a memória e o raciocínio, expressos em operações como comparar, interpretar, criticar, formular hipóteses e decidir.

- Área Social – a partir das vivências em pequenos grupos (matilhas, patrulhas, equipes), o Escotismo trabalha a cooperação e a capacidade tanto para liderar quanto para ser liderado. As decisões em conjunto permitem aos jovens sentir as responsabilidades necessárias e as liberdades possíveis numa pequena comunidade.

- Área Afetiva – através do exercício do companheirismo, com os integrantes de seu pequeno grupo e pela interação plena de confiança com os escotistas, o Escotismo oferece uma ambientação extremamente positiva para um adequado desenvolvimento afetivo. O peso da área afetiva é aquilatado pelo professor Gabriel

Chalita³² (2008) quando afirma que separar processo educativo de afeto é ingenuidade e quando assevera que o ato de educar só se dá com afeto e só se completa com amor”.

- Área Espiritual – antes de tudo, o Escotismo tem extremo respeito pela busca de uma forma de religiosidade que atenda às necessidades de cada pessoa e pelas opções religiosas de cada família e indivíduo. O Escotismo procura mostrar a Natureza como obra divina, dando oportunidades a que o jovem exercite sua espiritualidade de forma natural, pelo amor a Deus³³, pelo respeito às plantas e animais e pela solidariedade para com o próximo.

- Área do Caráter – o Escotismo atua ancorado na Lei e Promessa escoteiras, propiciando ocasiões para que cada um forje seu próprio caráter, com profunda influência em toda a vida do indivíduo. A importância dessa área pode ser avaliada pelas palavras do Dalai Lama em Gyatso (2005, p.23), “cheguei à conclusão de que não importa muito se você tem ou não uma crença religiosa. Muito mais importante é que seja uma boa pessoa”.

Por fim, destacamos 4 pontos a respeito das Áreas de Desenvolvimento:

1. Quando o Escotismo advoga a realização das plenas potencialidades das crianças e jovens nas várias Áreas de Desenvolvimento, alinha-se perfeitamente com o artigo 205 da Constituição Federal de 1988³⁴. Esse artigo diz que “a educação direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”;
2. Ainda relativamente às plenas potencialidades, por mais que algumas dessas potencialidades somente se completem na idade adulta, entendemos que as sucessivas conquistas nesse campo tenham profunda conexão com o estágio superior da hierarquia das necessidades humanas de Maslow³⁵, mostrada abaixo;

³² Gabriel Chalita é doutor em Comunicação e Semiótica pela PUCSP, professor da PUCS, autor de mais de 30 livros e vereador por São Paulo. Eleito por unanimidade na Academia Brasileira de Educação, já foi secretário de educação do estado de São Paulo.

³³ Qualquer que seja a designação ou a concepção teológica abraçada.

³⁴ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 10/11/2009.

³⁵ O Dr. Abraham Maslow graduou-se em 1930, obteve seu mestrado em 1931 e seu doutorado em 1934, todos em psicologia, na Universidade de Wisconsin. Defensor da psicologia humanista, sua



Figura 4 – Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow

3. A mais antiga referência feita às Áreas de Crescimento que localizamos (pelo menos oficial da UEB) foi a primeira página de um POR datado de fevereiro de 1986, conforme figura abaixo. Apesar disto, entendemos existirem indícios de que as áreas de desenvolvimento existem embrionariamente desde quando foi publicado o Guia do Chefe Escoteiro³⁶, originalmente em 1919.

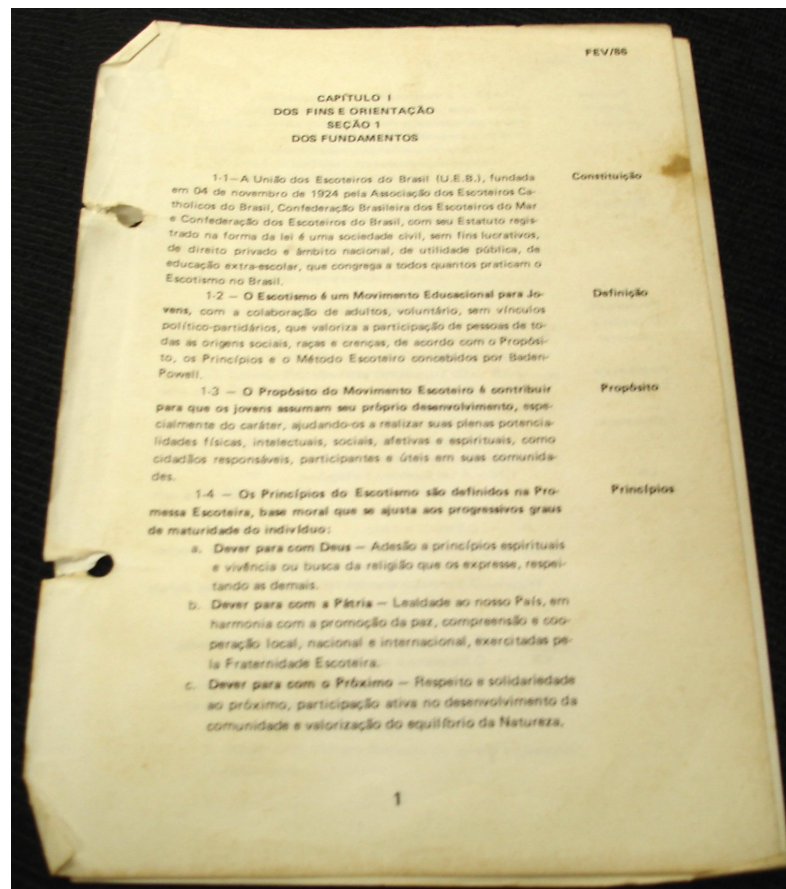


Figura 5 - Primeira Página do POR de Fevereiro de 1986

teoria sobre a hierarquia das necessidades humanas, apesar de antiga, ainda é amplamente estudada e coloca as necessidades humanas em escala.

³⁶ Baden-Powell (2006).

4. Entendemos que essas seis áreas de desenvolvimento expostas no propósito do Escotismo (física, intelectual, social, afetiva, espiritual e do caráter) têm magna importância:
- a) por serem elas as facetas pelas quais o Escotismo busca uma educação integral, não de modo a competir com a educação formal³⁷, mas de modo a complementá-la;
 - b) porque se encontram presentes no planejamento de cada atividade escoteira, de acordo com o diagnóstico periódico feito em conjunto entre jovens e adultos;
 - c) porque que se estendem longitudinalmente por toda a vida de cada pessoa, caracterizando de forma indelével suas sempre mutantes capacidades e guardando estreita relação com algumas tipologias de personalidade;
 - d) porque se constituem em um dos maiores desafios que os escotistas enfrentam pela dificuldade em se obter um progresso harmônico dentre elas, possibilitando o avanço dos jovens nas etapas existentes dentro de cada ramo; e
 - e) porque a conquista desses objetivos que pertencem a cada área é uma construção coletiva do jovem, onde o jovem é sujeito e objeto do próprio crescimento, enfrentando obstáculos na educação de si mesmo em uma evolução em espiral, orientada sempre para um maior auto-conhecimento, maior auto-realização e maior autonomia.

Enfeixamos esse item sobre o propósito e as Áreas de Desenvolvimento com Rohden (2005, p. 34): “Necessitamos, não só de professores eruditos para instruir os seus alunos – necessitamos, sobretudo, de mestres de caráter que, com a sua própria vida e vivência, dêem a seus discípulos o exemplo da dignidade do homem.”.

2.5 O Programa de Jovens

Conforme comentado no capítulo anterior, o programa, ou seja, o conjunto das vivências e atividades passíveis de serem desenvolvidas por cada ramo, conforme definido pela UEB, sofreu algumas modificações a partir da introdução dos conceitos do relatório Jaques Delors. Essa série de modificações, vigentes a partir

³⁷ Na verdade, o Escotismo considera-se uma quarta força educativa, ao lado da família, da escola e da formação espiritual/religiosa.

de 1995, e que solidificou a partir de 1998, chama-se Programa de Jovens e, até a presente data, foi detalhada em literatura para os ramos Lobinho e Escoteiro, entretanto, por estarem as áreas de desenvolvimento vinculadas à própria definição de Escotismo, entendemos que estas devem ser levadas em consideração em cada um dos ramos.

O programa que existia anteriormente, chamado Programa Escoteiro³⁸, e que vigorou até o final da década de 90, embora bastante completo do ponto de vista técnico, abrangendo assuntos como Primeiros Socorros, Nós e Amarras, Atividades Ecológicas, Orientação e Topografia, Pioneirias, Cozinha, Atividades Comunitárias e até Projetos³⁹, falhava ao formalizar o avanço pessoal apenas considerando o nível de conhecimento detido por cada jovem⁴⁰. Inclusive determinando os conhecimentos considerados essenciais para que o próprio compromisso pessoal do jovem, a Promessa Escoteira, ocorresse.

O Programa de Jovens, que vem gerando um bom volume de literatura, resgata a ideia de desenvolver crianças e jovens por inteiro, realinhando a prática escoteira com as posições de Baden-Powell. Nesse contexto, as áreas de desenvolvimento passaram a estar em evidência, pois o Programa de Jovens prevê a realização periódica⁴¹ de um diagnóstico, com a participação dos jovens, que determinará a área que receberá maior ênfase no período coberto pelo Ciclo de Programa. Uma vez determinada a área que se encontra mais deficitária, caberá à chefia escoteira gerar programações com atividades que, além de serem “progressivas, atraentes e variadas”, atendam ao objetivo de propiciar um maior desenvolvimento nessa área. Um desenho esquemático do Ciclo de Programa encontra-se abaixo:

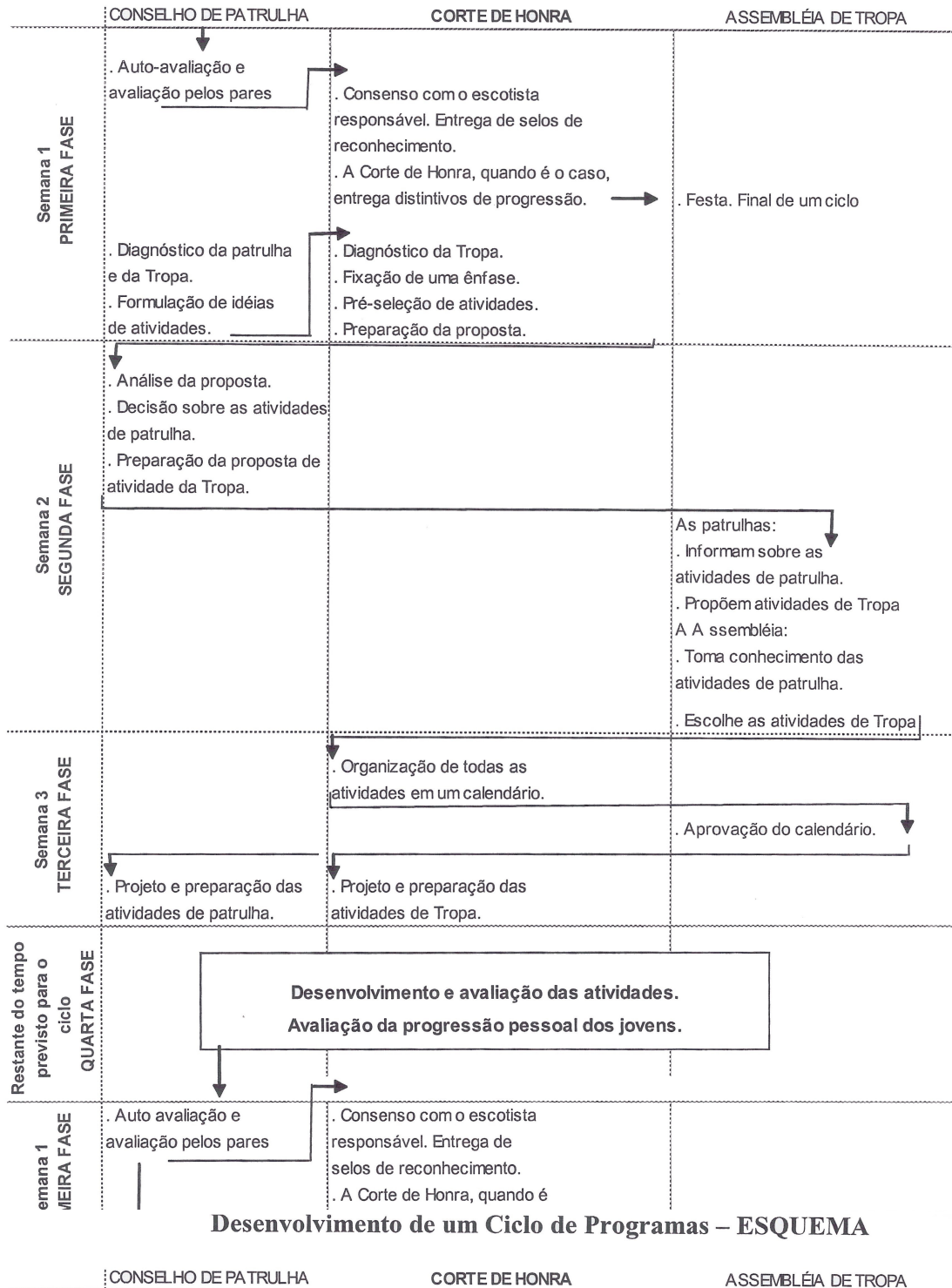
³⁸ Acreditamos que o nome não deveria ter sido modificado por uma questão de conceituação.

³⁹ Tópicos extraídos do Guia do Escoteiro de Primeira Classe – UEB (sem identificação de ano)

⁴⁰ Cabe aqui dizer que essa “miopia”, no dizer de Theodore Levitt, ocorria principalmente nos casos em que o treinamento do chefe escoteiro era insuficiente, gerando uma situação em que o chefe escoteiro não se via como educador, senão como “cobrador de provas” ou mero recreador, destarte os bons chefes escoteiros sempre se ocupassem de desenvolver todas as potencialidades dos jovens.

⁴¹ A indicação de UEB (2001, p.286) é de que o Ciclo de Programa, que tem o diagnóstico como parte de sua primeira fase, ocorra a cada três ou quatro meses.

Desenvolvimento de um Ciclo de Programas – ESQUEMA



Desenvolvimento de um Ciclo de Programas – ESQUEMA

Figura 6 – Desenho Esquemático do Ciclo de Programa⁴²

⁴² Fonte: UEB (2001, p.288).

2.6 Da Complexidade Humana

Antes de aprofundar a questão central deste trabalho, é preciso considerar, para que não se perca o foco, a questão de que o “fenômeno humano” está inserido em complexidades, tanto macro quanto microcosmicamente. Isso é tão verdadeiro que Morin citado por Borges (2004, p. 8) afirma:

Vai estudar-se o cérebro como órgão biológico e vai estudar-se o espírito, *the mind*, como função ou realidade psicológica. Esquece-se que um não existe sem o outro; ou melhor, que um é simultaneamente o outro, embora sejam tratados por termos e conceitos diferentes.

Essa complexidade se estende à organização físico-atômica, à composição biológica e ao arcabouço psíquico-mental (tanto nas suas características de ser quanto nas variadas inter-relações com a coletividade, de vez que o Homem inexistente como ser isolado). Essa condição é de tal sorte que, segundo Pereira (2007, p. 7), “o ser humano é ao mesmo tempo singular e múltiplo e a educação precisa conceber a unidade do múltiplo e a multiplicidade do uno, para que possa considerar o princípio unidade / diversidade em todas as esferas”.

2.7 A Situação do Escotismo no Brasil

Infelizmente, a situação do Escotismo Brasileiro não é nada invejável. O primeiro indicador, por uma questão de visibilidade, ainda que não o entendamos como o mais importante, é o tamanho do efetivo, uma vez que a média mundial de escoteiros entre a população jovem é da ordem de 2,5%, enquanto que no Brasil, esse percentual não passa de 0,1%⁴³.

Como forma de combater as várias dificuldades do Escotismo no Brasil, a União dos Escoteiros do Brasil contratou a consultoria do Dr. Jean Cassaigneau, que já foi secretário geral adjunto da Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME). O relatório do Dr. Cassaigneau, chamado “O Escotismo Brasileiro no Primeiro Decênio do Século XXI”, sintetiza 162 entrevistas feitas em 10 estados com pessoas de todos os níveis no Escotismo Brasileiro e também com pessoas de fora do ME e, ainda que não seja uma pesquisa acadêmica ou um exame exaustivo do assunto, o relatório trabalha com evidências quantitativas e posicionamentos qualitativos, tocando profundamente nas causas dessa situação e sugerindo soluções concretas, articuladas e coerentes.

⁴³ Fonte: Site Inema. Disponível em <http://inema.com.br/mat/idmat000780.htm>. Acesso em 31/10/2009.

A figura abaixo mostra um gráfico, extraído do relatório do Dr. Cassaigneau, que ilustra a evolução numérica do efetivo do Escotismo Brasileiro desde 1980 a 2007.

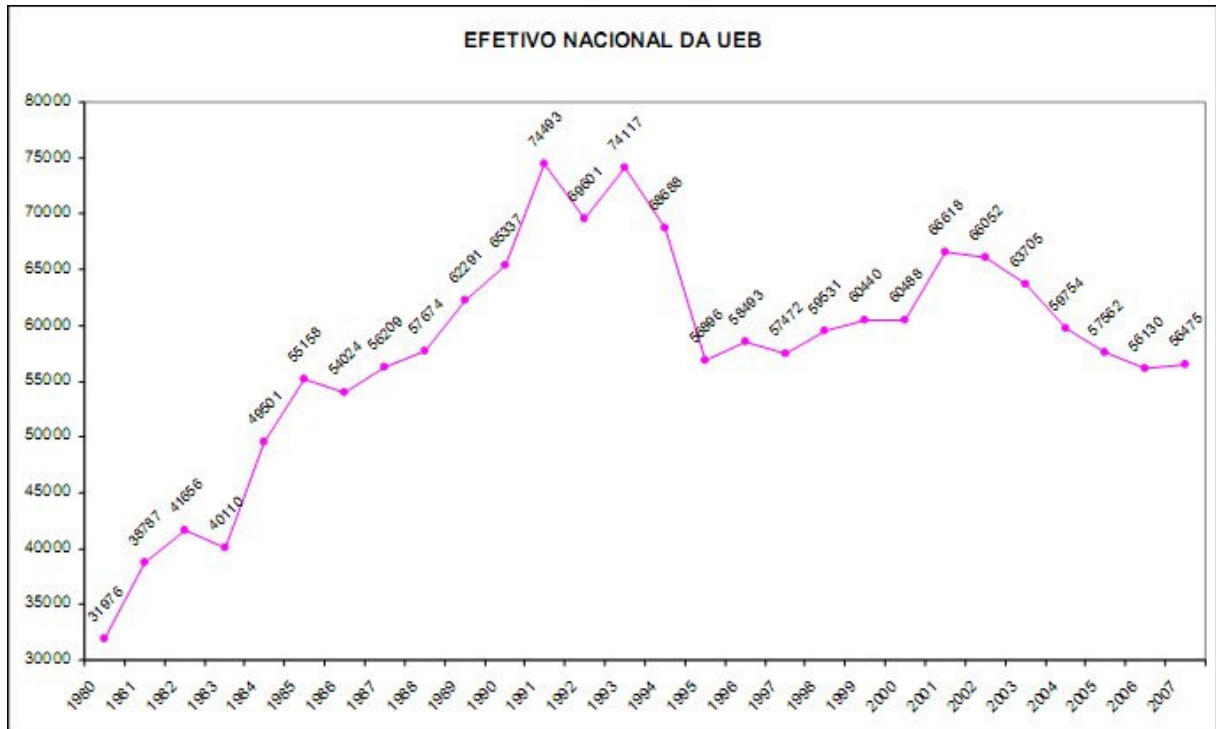


Figura 7 – Gráfico do Efetivo Nacional da UEB 1980-2007

Além da questão numérica do Escotismo Brasileiro, o relatório também aponta 4 outras áreas precárias:

- A imagem do Escotismo no Brasil;
- A organização institucional da UEB;
- A oferta pedagógica da UEB; e
- O desempenho operacional da UEB.

Outros pontos que a nossa experiência de 20 anos como membro adulto (com atuações como escotista, dirigente e formador) demonstra permanecerem de difícil resolução em nível de Brasil, são:

- a) a falta de informações e de análises estatísticas sobre quase todos os assuntos escoteiros;
- b) as dificuldades associadas a visões políticas paradigmáticas, fazendo com que cada mudança de gestão nos níveis nacional, regional e local muitas vezes venha a anular decisões anteriores, percorrendo caminhos já trilhados e abandonados, e diminuindo o montante de aprendizado retido na organização;

c) o baixo nível de treinamento escoteiro dos escotistas, e, por conseqüência, a baixa quantidade de escotistas que alcançaram a IM, informalmente situada pela UEB-RS em torno de 3% do total de escotistas e dirigentes;

e) a dificuldade em se cobrar posturas profissionais dos escotistas e dirigentes, face o falso entendimento de que, por ser um serviço voluntário, isso os isentaria de se enquadrarem em padrões atitudinais e de desempenho, criando atritos e aumentando a rotatividade; e

d) a grande dificuldade de colocar em prática toda uma pedagogia que determina que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, e que exige um trabalho intenso de observação, diálogo e acompanhamento por parte dos escotistas, e que requer deles uma grande sensibilidade e criatividade; contra a grande facilidade de se colocar em prática uma pseudo-pedagogia que até oferece atividades atraentes para os jovens, e até convence os pais de que isso é bom para os jovens, mas que não desenvolve o senso de responsabilidade, a autonomia e a autodisciplina; que diverte, mas não educa; que distrai, mas não analisa a história de vida e a visão de mundo de cada jovem; enfim, que não é Escotismo, mas recreação de baixo custo⁴⁴ que parece Escotismo.

Apesar disso tudo, por primeira vez, um brasileiro foi eleito para o Comitê Mundial de Escotismo⁴⁵ e a cidade de Curitiba será a sede, em 2011, da 39ª Conferência Escoteira Mundial⁴⁶,

2.8 Considerações sobre a Fundamentação Teórica

Ao concluir o capítulo referente a Fundamentação Teórica, sem nos arvorarmos a profissionais da educação, cabe clarificar que o Escotismo encontra “pontos de contato”⁴⁷ com algumas das principais teorias educacionais. Por isso,

⁴⁴ Dizemos “de baixo custo” porque um grupo bem estruturado e com boa afluência de jovens, cobra, em média, R\$ 25 por mês, por jovem. O horário de funcionamento típico é das 14 às 18 horas (sem contar tempo de reuniões e atividades especiais). Em um ano como 2009, com 39 sábados (fora dezembro, janeiro e fevereiro, e desconsiderando atividades externas), seriam cobrados R\$ 225 por 156 horas de atividade, o que resultaria em R\$ 1,44 por hora por jovem para um atendimento individualizado, o que representaria pagar mensalmente para um profissional multidisciplinar (R\$ 1,44 x 160 horas) absurdos R\$ 230,40.

⁴⁵ Fonte: Blog oficial da Região Escoteira do Paraná. Disponível em <http://uebpr.blogspot.com/2008/07/brasileiro-eleito-para-o-comit-mundial.html>. Acesso em 31/10/2009.

⁴⁶ Fonte: Site oficial da Região Escoteira do Distrito Federal. Disponível em <http://www.ueb-df.org.br/artigo.asp?art=162>. Acesso em 28/10/2009.

⁴⁷ Quando dizemos “pontos de contato” é por entendermos que, apesar de cada autor defender suas ideias, ao olharmos o panorama da Pedagogia diante da Humanidade ao longo da História, vemos as ideias como fios que se entrelaçam em teias que são teorias pedagógicas. Teias que plasmam um

passamos a relacionar seus autores e seus pontos de contato com a Pedagogia Escoteira, dividindo-os de acordo com sua posição cronológica (contudo sem ordená-los cronologicamente) em relação a obra de Baden-Powell:

Período Pré-Baden-Powell (prováveis inspiradores):

- Comenius (com a defesa da igualdade feminina e o método de exploração do mundo);
- Pestalozzi (destacando a importância da cooperação entre aluno e professor e crendo na educação como o meio maior para o aperfeiçoamento individual e coletivo);
- Froebel (quando valoriza o caráter lúdico como fator determinante na aprendizagem das crianças, assim como quando afirma que o educador deve ser como um guia experimentado e amigo fiel que com mão flexível, mas firme, exija e oriente);
- Jean Jacques Rousseau (introduzindo a ideia de que a criança é um ser com características próprias, com ideias e interesses e não um “adulto em miniatura”; e propondo a re-união entre natureza e humanidade e); e
- John Dewey (que foi pela democracia, a educação pela ação e pregava uma educação que propiciasse à criança condições de resolver por si própria seus problemas).

Período Contemporâneo:

- Maria Montessori (que defendia o livre desenvolvimento da atividade infantil, os jogos e que chegou a elogiar publicamente os escoteiros)
- Cousinet (quando dá valor à aprendizagem e não ao ensino e à liberdade de aprender. Pertencente ao grupo dos fundadores da Escola Nova, compartilhava as idéias de Claparède, Ferrière e outros);

Período Pós-Baden-Powell:

- Carl Rogers (quando centra a educação na pessoa e confia à pessoa a própria cura ou desenvolvimento);
- Gabriel Chalita (quando afirma a importância do afeto e do exemplo pessoal do adulto na educação);

diálogo de redes, tecidas na busca de uma grande verdade a que poderíamos chamar de “teoria psicopedagógica unificada”, num fenômeno algo semelhante ao que acontece no campo da física, quanto essa busca uma “teoria do campo unificado”.

- Anísio Teixeira (quando propugna uma educação individualizada, que prepare para o futuro);
- Freinet (quando enaltece a integração com as famílias e a comunidade e quando aprecia o valor dado à opinião e palavra das crianças e jovens e a valorização do jogo);
- Paulo Freire (quando defende uma educação para a autonomia); - Rubem Alves (quando fala da importância de se ensinar coisas com uso prático);
- Vygotsky (quando aquilata o papel da interação social); e
- Piaget (quando reforça a noção de que a criança busca compreender o mundo que a cerca enquanto interage com ele).

Uma vez estabelecidas as bases teóricas do trabalho e suas inter-relações com as teorias educacionais, cabe partir para uma etapa de investigação da realidade escoteira que conduza ao entendimento de como as áreas de desenvolvimento são vistas e utilizadas na prática.

3 ESTUDO DE CASO

3.1 Introdução ao Estudo de Caso

A necessidade de se desenvolver esse estudo de caso surge a partir do conhecimento de uma - eventualmente grande - dicotomia entre a teoria e a prática neste campo. Por isso, após o capítulo Fundamentação Teórica ter oferecido condições doutrinárias de balizamento das ações dos chefes escoteiros, partimos para uma etapa de investigação da prática diária dos escotistas.

3.2 Desenho do Estudo

Este é um estudo transversal, qualitativo, analítico, com um estudo de caso, com múltiplas unidades de análise, na classificação de Yin (2005); que busca compreender como vêm sendo trabalhadas, junto aos jovens e adultos, as áreas de desenvolvimento, principalmente as mais subjetivas, como a Espiritual, a Afetiva e a do Caráter, pelos escotistas possuidores da Insígnia da Madeira.

3.3 Definição dos Participantes e do Local

Participaram deste estudo escotistas em atuação em um dos 4 ramos (Lobinho, Escoteiro, Sênior e Pioneiro) de grupos escoteiros de Porto Alegre, que já tinham alcançado o nível de Insígnia da Madeira de um destes ramos. Esta condição, que se constitui em um ponto de corte, mesmo inserindo um condicionamento elitizante, foi definida tendo em mente que a manutenção do foco do trabalho em um alto nível de treinamento formal escoteiro influiria positivamente sobre a qualidade e precisão das informações coletadas. Em vista de a UEB-RS estimar informalmente o número de escotistas nessa condição como estando em torno de 25, optou-se por utilizar “amostra universo”.

3.4 Instrumentos

O instrumento foi um Roteiro de Entrevista semi-estruturada. A decisão de construí-lo partiu de, realizada busca bibliográfica, inclusive com uso de Internet, não se haver localizado nenhum trabalho similar em conteúdo. As questões do roteiro, bem como uma descrição dos motivos que nos levaram a escolhê-las, se encontram

no Apêndice A. As perguntas não se restringem às Áreas de Desenvolvimento, sendo que algumas procuram situar o universo do escotista (focando a experiência de vida e experiência escoteira do chefe, o tamanho da seção, a quantidade de escotistas na seção e propondo uma auto-análise do trabalho da chefia) enquanto que as demais atacam diretamente as questões ligadas às Áreas de Desenvolvimento.

Por não existir conhecimento prévio entre o pesquisador e a grande maioria dos entrevistados, a criação das questões buscou equilibrar a necessidade de obtenção de dados práticos da realidade e o imperativo de agir de forma moderada para que os escotistas não se sentissem invadidos em sua prática.

3.5 Coleta de Dados

O levantamento inicialmente proposto, buscando informações junto a sede regional da UEB-RS, mostrou-se infrutífero por não dispor a UEB-RS de uma lista com os escotistas possuidores da IM em Porto Alegre. A alternativa restante, e adotada, foi obter, junto a UEB-RS, uma lista dos grupos escoteiros de Porto Alegre com telefones de contato. A partir dessa lista (que apontava 5 grupos a menos do que os existentes) procedeu-se ao contato com os diretores-presidentes dos 36 grupos escoteiros existentes a fim de identificar os chefes em condições de participar do estudo. A receptividade foi excelente na imensa maioria dos grupos escoteiros, tanto no contato telefônico como quando da visita.

Este levantamento indicou a existência de 46 chefes possuidores da Insígnia da Madeira em atividade em Porto Alegre. Destes, foram desconsiderados 12 por atuarem exclusivamente em Diretoria, 4 por estarem atuando diretamente na UEB-RS; 2 por ter IM Dirigente Institucional; 1 por ter IM Chefe de Grupo/Comissário Distrital (modelo antigo); e 1 por estar atuando no CAN. De modo que 26 escotistas foram selecionados para o estudo.

Também contrariamente ao indicado no projeto, os chefes entrevistados não se sentiram à vontade para, no dia da visita, marcar outra data, local e horário, preferindo buscar no interior das sedes, ou em suas cercanias, locais sossegados para concederem as entrevistas no mesmo dia da visita.

As entrevistas foram gravadas utilizando uma câmera fotográfica digital, a qual armazenou os dados em arquivos formato MPEG⁴⁸, esses arquivos foram utilizados na transcrição das entrevistas, a fim de manter o mais reduzido possível o espaço de tempo entre a entrevista e a sua transcrição, tendo quase todas sido transcritas no mesmo dia da entrevista. Uma vez transcritas as entrevistas, por uma questão de economia de espaço digital, os arquivos foram manipulados visando sua conversão para o formato de arquivo MP3⁴⁹.

3.6 Aspectos Éticos

O projeto seguiu as normas estabelecidas para pesquisa em seres humanos (Resolução CNS 196/96), tendo todos os entrevistados sido esclarecidos sobre o objetivo e o tema da pesquisa, bem como sobre as garantias de anonimato, sigilo e retorno, sendo possível obter a concordância da totalidade quanto à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, constante no Anexo B.

3.7 Apresentação dos Dados

De acordo com Yin (2005), a análise dos dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas ou, do contrário, recombina as evidências qualitativas para tratar as proposições iniciais de um estudo.

Para a análise dos dados a técnica utilizada foi a Análise de Conteúdo. Segundo Bardin (1977, p.44) a análise de conteúdo é

um conjunto de técnicas de análises das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Procedendo à análise de conteúdo, procurou-se valorizar a homogeneidade, as expressões-chave e as idéias, buscando relação com o referencial teórico, tendo em mente de que se trata de um estudo de caráter exploratório.

Os dados recolhidos durante as entrevistas com os escotistas foram utilizados para gerar o perfil dos escotistas e algumas análises que se encontram a seguir.

⁴⁸ Formato de armazenamento digital de vídeo no qual, durante a passagem de uma cena para outra, apenas as partes da imagem que se modificaram são alteradas. Fonte: Site Kioskea. Disponível em <http://pt.kioskea.net/contents/video/format-mpeg.php3>. Acesso em 15/11.2009.

⁴⁹ Um formato MP3 é um sistema de compressão para música. (...) O objetivo do formato MP3 é comprimir uma música com qualidade de CD a um fator entre 10 e 14, sem afetar a sua qualidade original de forma perceptível. Fonte: Site Como Tudo Funciona. Disponível em <http://eletronicos.hsw.uol.com.br/arquivos-mp31.htm>. Acesso em 15/11/2009.

3.8 Perfil dos Participantes

Os dados dos participantes, conforme a seleção descrita no item 3.3, encontram-se detalhados na tabela abaixo.

Nº da Entrev.	Ramo de Formação	Ramo de Atuação	Tempo de Escotismo (anos)	Tempo de IM (anos)	Nº de Jovens	Nº de Chefes
1	Sênior	Sênior	30	10	8	1
2	Sênior	Lobinho	17	13	19	7
3	Escoteiro	Escoteiro	21	8	16	2
4	Escoteiro	Escoteiro	40	19	38	9
5	Escoteiro	Sênior	31	29	20	5
6	Escoteiro	Lobinho	27	22	20	7
7	Lobinho	Lobinho	16	2	12	4
8	Lobinho	Escoteiro	23	5	15	3
9	Lobinho	Lobinho	23	14	20	7
10	Escoteiro	Escoteiro	9	0,16	28	3
11	Sênior	Lobinho	19	14	28	3
12	Sênior	Pioneiro	26	12	1	3
13	Pioneiro	Pioneiro	19	6	5	2
14	Sênior	Sênior	18	12	5	3
15	Escoteiro	Escoteiro	3,5	0,16	42	1
16	Sênior	Sênior	29	12	6	1
17	Lobinho	Sênior	14	8	10	4
18	Escoteiro	Lobinho	30	23	18	4
19	Lobinho	Lobinho	65	46	18	6
20	Escoteiro	Escoteiro	31	13	15	2
21	Escoteiro	Lobinho	18	12	6	2
22	Escoteiro	Escoteiro	21	17	32	8
23	Escoteiro	Escoteiro	48	27	38	8
24	Lobinho	Lobinho	35	25	20	4
25	Lobinho	Lobinho	49	25	19	4
26	Sênior	Escoteiro	7	3	10	1

Tabela 2 – Dados Gerais dos Participantes

A análise dos referenciais teóricos situa o chefe escoteiro primariamente como um educador, o que já representaria uma carga imensa de responsabilidades advindas do relacionamento com cada um dos jovens, contudo, as atividades de rotina exigem que o escotista idealmente também tenha conhecimentos de: a) gestão administrativa da seção (concessão de etapas e especialidades, participação e direção de reuniões de planejamento, programação e avaliação, organização

anterior e posterior a atividades externas, verificação de presenças, conferências periódicas de crescimento individual e coletivo, cerimoniais, registros internos e controle de materiais da seção); b) gestão financeira da seção (orçamentos de atividades, controle das finanças das patrulhas, verificação dos pagamentos dos jovens ao grupo, prestação de contas de atividades e, conforme o caso, realização de projetos de arrecadação); e c) gestão de pessoal adulto (acompanhamento do crescimento dos escotistas mais jovens, atividades internas e externas de treinamento como treinando ou como treinador, apoio na tarefa, empréstimo de livros e materiais e acomodação de interesses dos demais escotistas e pais), apenas para tangenciar a questão, enfim, nas palavras de UEB (1995, p.24): “Nem sempre é fácil ser Chefe Escoteiro!”. A partir dessas considerações, situamos os escotistas como voluntários com atuação transdisciplinar⁵⁰ e perfil gerencial e de liderança.

3.9 Análises Preliminares

As análises preliminares, ainda que não incidam diretamente sobre os objetivos deste estudo, auxiliam a contextualizar a experiência dos chefes escoteiros, sua formação e desempenho, de modo que os referenciais teóricos não soem como letra morta, mas se façam vivos segundo a capacidade de cada escotista.

3.9.1 Distribuição do Ramo de Formação versus Ramo de Atuação

Dentre os 26 participantes do estudo, tanto no ramo de formação quanto no ramo de atuação, vide tabelas e gráficos abaixo, verificou-se uma prevalência do Ramo Escoteiro. Acreditamos que isso possa ser explicado pela similaridade entre as distribuições de formação (figura 8) e atuação (figura 9) por ramo e a distribuição de membros juvenis no estado do Rio Grande do Sul (figura 11). Naturalmente, entendemos que o ideal seria estabelecer uma comparação entre a proporção de escotistas e de jovens tomando por base apenas a cidade de Porto Alegre, âmbito do presente estudo, contudo, contatada a Sede Regional da UEB, não foi possível obter de pronto tais informações. Também consideramos que fugiria ao escopo do estudo propor um teste de Kolmogorov-Smirnov para comparar as distribuições.

⁵⁰ Entendemos que a boa atuação do escotista atende aos requisitos da Carta de Arrábida para defini-la como transdisciplinar: níveis de realidade, lógica do terceiro incluído e complexidade de cada nível de realidade.

Ramo	Ramo de Formação	Ramo de Atuação
Ramo Lobinho	7	10
Ramo Escoteiro	11	9
Ramo Sênior	7	5
Ramo Pioneiro	1	2

Tabela 3 – Quantidade de Escotistas por Ramo de Formação e Atuação

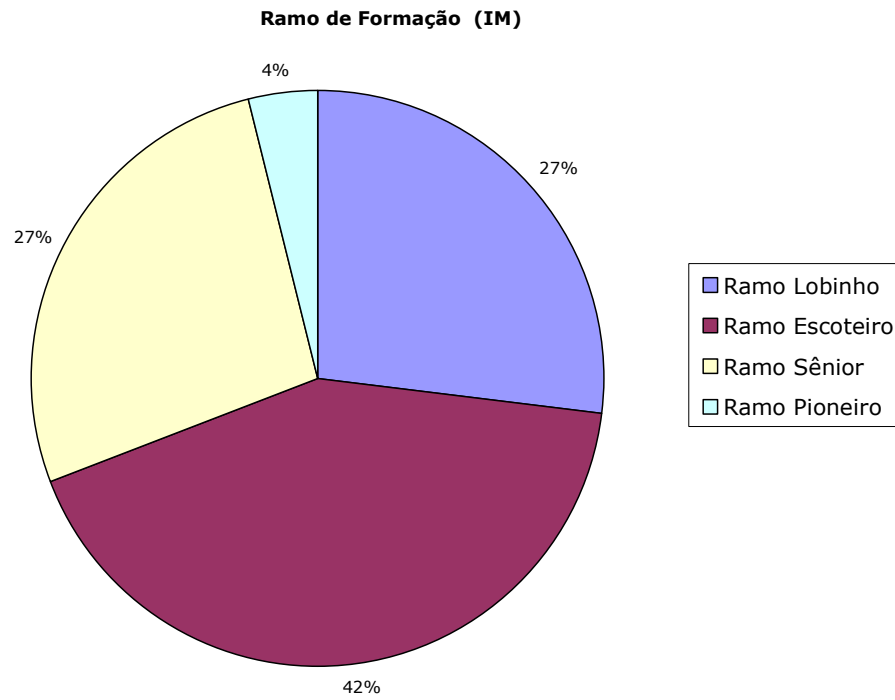


Figura 8 – Gráfico da Distribuição de Escotistas por Ramo de Formação

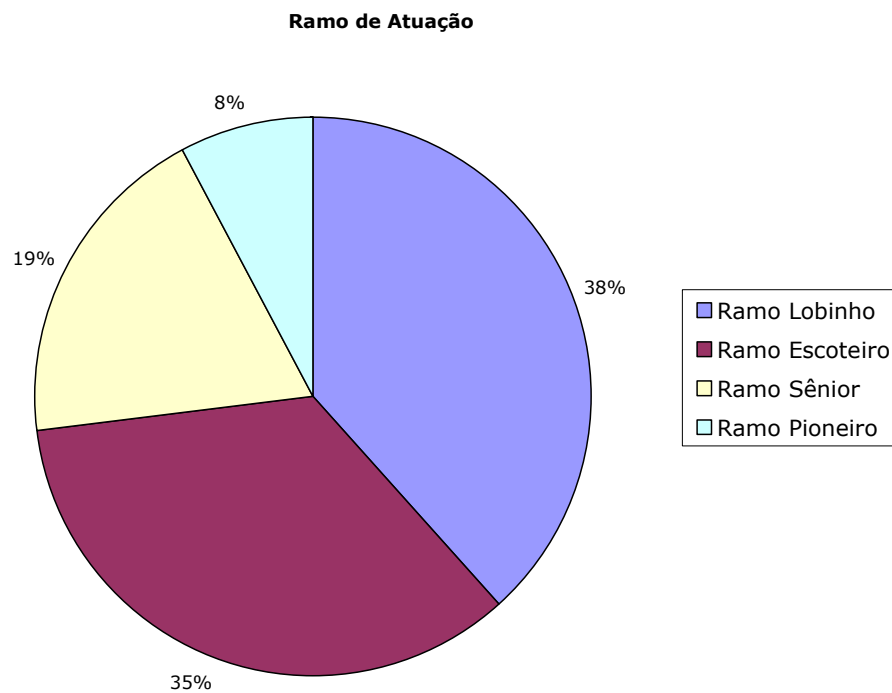


Figura 9 – Gráfico da Distribuição de Escotistas por Ramo de Atuação

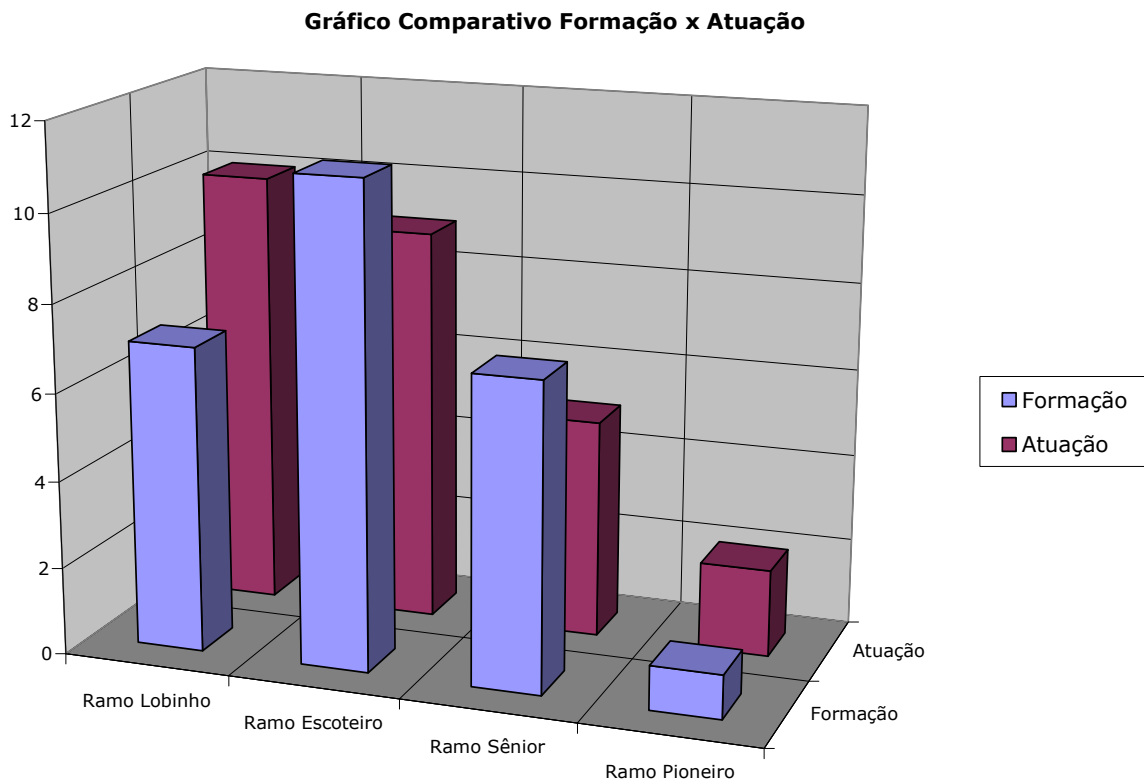


Figura 10 – Gráfico Comparativo do Ramo de Formação e Atuação

No decorrer da pesquisa, chamou nossa atenção o fato de que, dentre os escotistas pesquisados, apenas 61,5% atuam no ramo no qual conquistaram sua Insígnia da Madeira.

Entendemos que isso deriva de duas vertentes: uma ligada à iniciativa própria dos escotistas, quando decidem espontaneamente mudar o seu ramo de atuação; e uma ligada ao fato dos escotistas, em geral, facilmente se disporem a atuar onde o seu grupo escoteiro tem maior necessidade. Contudo, seja qual for a origem da mudança de ramo, há que se reconhecer o alto nível de diferenciação interna dos ramos⁵¹, o que por si só indica a necessidade de que os escotistas, quer tenham se tornado escotistas recentemente, quer venham de outro ramo, recebam treinamentos separados por ramo, dentro da linha escotista⁵².

Abaixo estão inseridos a tabela e o gráfico referentes à quantidade de membros juvenis no Rio Grande do Sul por ramo:

⁵¹ Incluindo, mas não limitado, o jargão, elementos motivadores, nível de conhecimento científico dos membros juvenis, visão de mundo, idealização de papéis familiares e conceito de Deus.

⁵² Reforçando essa ideia, há alguns anos a Direção Nacional da UEB determinou que fossem feitos cursos “genéricos” para a linha escotista ao invés de cursos por ramo. Após algum tempo, a decisão mostrou-se inadequada, o que causou o retorno ao modelo anterior, inclusive com a ERF (Equipe Regional de Formação) do Rio Grande do Sul, sendo pioneira nessa deliberação.

Ramo	Quant. no RS
Ramo Lobinho	1947
Ramo Escoteiro	2140
Ramo Sênior	535
Ramo Pioneiro	256

Tabela 4 – Quantidade de Membros Juvenis no Rio Grande do Sul por Ramo⁵³

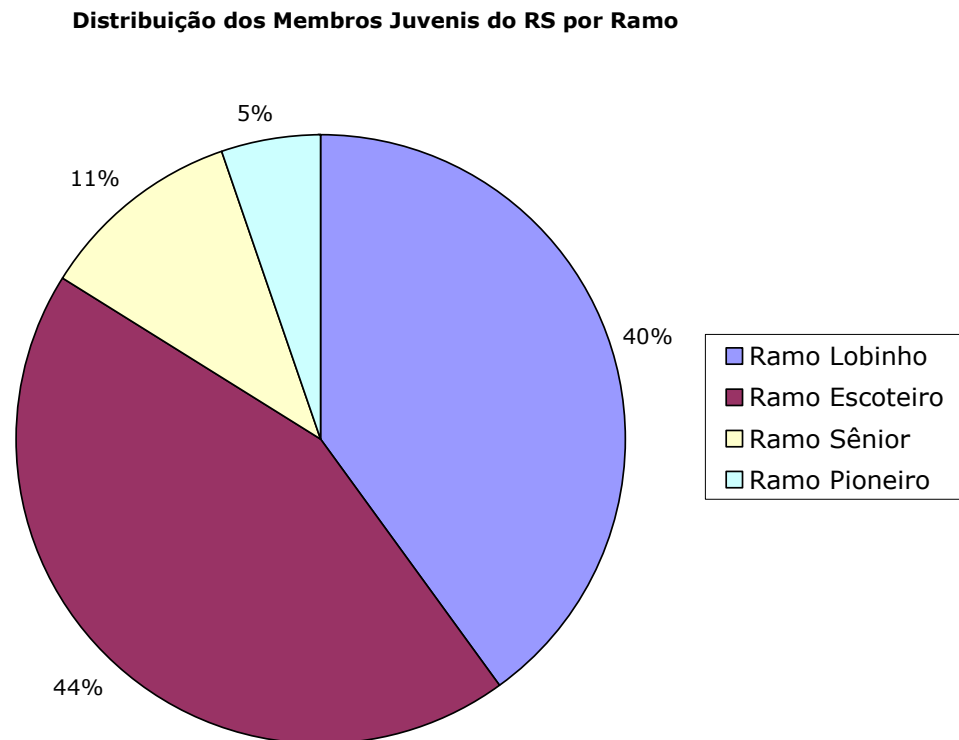


Figura 11 – Gráfico da Distribuição de Membros Juvenis no Rio Grande do Sul por Ramo

3.9.2 Análise do Nível de Conhecimento das Áreas de Desenvolvimento Agrupado por Tempo de Escotismo

Para essa análise preliminar, os participantes foram selecionados de acordo com o nível de conhecimento demonstrado a respeito das Áreas de Desenvolvimento e classificados segundo o tempo de Escotismo. O conhecimento das Áreas de Desenvolvimento foi condensado em uma escala do tipo Likert (clusters) considerando 3 níveis:

- Nível 1 – Desconhece o que sejam as Áreas de Desenvolvimento ou tem um entendimento primário do que sejam;

⁵³ Fonte: Relatório Anual UEB-RS 2008. Disponível em UEB-RS (2009, p.5).

- Nível 2 – Tem um entendimento mediano do que seriam as Áreas de Desenvolvimento; e

- Nível 3 – Tem um conhecimento muito bom que são as Áreas de Desenvolvimento.

O tempo de Escotismo foi colocado em seis classes.

Esses parâmetros foram escolhidos porque consideramos o conhecimento das Áreas de Desenvolvimento como tendo um fator de granulação bastante fina, ou seja, como sendo um conhecimento mais fácil de ser encontrado, de vez que o escotista recebe informações sobre as mesmas desde o seu processo de captação, no curso ou módulo informativo, e continua a recebê-las por toda sua formação.

Tempo de Escotismo (anos)	Quantidade de Escotistas por Nível de Conhecimento sobre as Áreas de Desenvolvimento			
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Totais
0 a 10	0	1	2	3
11 a 20	3	3	1	7
21 a 30	0	6	3	9
31 a 40	1	3	0	4
41 a 50	0	0	2	2
> 50	1	0	0	1
Total	5	13	8	26

Tabela 5 - Quantidade de Escotistas por Nível de Conhecimento sobre as Áreas de Desenvolvimento por Tempo de Escotismo

Não consideramos essencial a aplicação de testes estatísticos sobre a tabela 5 para afirmar que inexistente uma tendência que associe o nível de conhecimento sobre as Áreas de Desenvolvimento dos chefes escoteiros com Insígnia da Madeira com o tempo de escotismo.

3.9.3 Análise do Nível de Aplicação das Áreas de Desenvolvimento Agrupado por Tempo de Insígnia da Madeira

Para essa análise, os participantes foram escolhidos de acordo com o nível de aplicação das Áreas de Desenvolvimento junto às suas seções e classificados segundo o tempo de Insígnia da Madeira. A aplicação das Áreas de Desenvolvimento foi condensada em uma escala Likert, configurando 3 “clusters” ou níveis:

- Nível 1 – Nenhum sinal de aplicação das Áreas de Desenvolvimento ou sinais de aplicação em condição elementar;

- Nível 2 – Sinais medianos de aplicação das Áreas de Desenvolvimento; e

- Nível 3 – Sinais plenos de aplicação das Áreas de Desenvolvimento.

O tempo de Insígnia da Madeira foi colocado em três classes.

A escolha recaiu sobre esses indicadores em função dos escotistas com IM não apenas terem o dever de conhecer as Áreas de Desenvolvimento como de aplica-las.

Tempo de IM (anos)	Quantidade de Escotistas por Nível de Aplicação das Áreas de Desenvolvimento			
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Totais
0 a 10	4	3	2	9
11 a 20	6	3	1	10
> 21	4	1	2	7
Total	14	7	5	26

Tabela 6 - Quantidade de Escotistas por Nível de Aplicação das Áreas de Desenvolvimento por Tempo de Insígnia da Madeira

Da mesma forma como na análise anterior, não percebemos nenhuma tendência que associe o nível de aplicação prática das Áreas de Desenvolvimento dos chefes escoteiros com Insígnia da Madeira com o tempo de conquista da IM. Contudo, acreditamos ser digna de nota a quantidade de escotistas que obtiveram apenas o nível 1 (53,8%) e mais ainda o fato da maior quantidade de escotistas com nível 1 situarem a conquista da sua IM como ocorrida entre 11 e 20 anos. Destacamos essa condição porque se descontarmos 11 anos da data presente (2009), obteremos precisamente o ano de 1998, que marca a consolidação dos conceitos do Programa de Jovens⁵⁴, que veio revitalizar e revalorizar as Áreas de Desenvolvimento, rompendo com o paradigma vigente à época⁵⁵.

O conteúdo das análises preliminares vem confirmar a ideia de que um dos principais determinantes para o sucesso na missão abraçada pelos escotistas é a

⁵⁴ Dizemos isso porque 1995 é o ano de lançamento do livro “De Lobinho a Pioneiro – a criança e o jovem com que lidamos”, contudo, esse livro trabalha principalmente conceitos vinculados à psicologia e pedagogia, sem alterar nenhum procedimento das seções. Só o Manual de Especialidades, lançado em 1998, é que veio a trazer as primeiras e importantes modificações no Escotismo que era praticado.

⁵⁵ Conforme várias colocações ao longo de UEB (2000).

presença constante da humildade, pois ela determina a disposição de espírito necessária para um constante aprendizado, com todos que cercam o escotista e em todas ocasiões. Nas palavras do quinto item do Código da Insígnia da Madeira⁵⁶:

nós tentamos oferecer liderança através da humildade pessoal. Mesmo devendo ser tecnicamente eficientes e conhecendo nosso trabalho, há um grande diferença em exibir arrogantemente nosso conhecimento ou tranquilamente, em um espírito de amizade e cooperação, tendo a humildade que nos permite passar nosso conhecimento de forma eficaz.

3.10 Análises Principais

Se as análises preliminares buscam contribuir, em linhas gerais, para os objetivos deste estudo, contextualizando a atuação dos escotistas, as Análises Principais têm foco direto na questão do entendimento que tem os chefes escoteiros em relação às Áreas de Desenvolvimento.

3.10.1 Análise das Notas Concedidas por Área de Desenvolvimento

A tabela 7, abaixo, indica as notas concedidas pelos escotistas entrevistados como resposta ao item 10 do roteiro de entrevista – disponível no Apêndice A – no qual se pediu que os escotistas pontuassem de 1 a 5 o atendimento dado aos jovens da seção na qual o escotista atua em cada Área de Desenvolvimento, sendo 1 equivalente a “muito ruim” e 5 equivalente a “muito bom”. Cabe observar que, buscando se ressaltar o princípio de sigilo que norteia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, constante do Anexo B, as entrevistas foram aleatoriamente renumeradas em relação à tabela 2.

Entrevista	Notas					
	Área Física	Área Intelectual	Área Social	Área Afetiva	Área Espiritual	Área do Caráter
1	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
2	5,0	5,0	4,0	5,0	4,0	3,0
3	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0
4	5,0	3,0	5,0	5,0	5,0	5,0
5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
6	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
7	5,0	3,0	5,0	5,0	3,0	5,0
8	5,0	4,0	5,0	5,0	4,0	5,0

⁵⁶ Livre tradução do “Wood Badge Code”, escrito por John Thurmann, antigo Chefe de Campo de Gilwell. Fonte: Site Last Frontier Council. Disponível em <http://www.sr756.org/WB%20code.doc>. Acesso em 17/11/2009.

9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
10	3,5	4,0	3,5	3,5	3,0	4,0
11	3,0	3,0	5,0	5,0	4,0	4,0
12	3,5	4,0	2,0	2,0	2,0	4,0
13	2,0	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0
14	3,0	5,0	3,0	5,0	4,0	5,0
15	3,0	4,0	3,5	3,5	3,5	4,5
16	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
17	4,0	4,0	5,0	5,0	3,0	4,0
18	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
19	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
20	4,0	4,0	4,0	4,0	2,5	4,0
21	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
22	1,5	3,0	4,5	4,5	3,5	5,0
23	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	3,0
24	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0
25	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	5,0	4,0	5,0
Média	3,8	3,8	4,0	4,2	3,6	4,2

Tabela 7 – Notas atribuídas ao atendimento dado aos jovens por Área de Desenvolvimento

A respeito dos dados coletados especificamente através dessa questão, identificamos alguns pontos significantes:

- a grande quantidade (30,8%) de escotistas que optaram por dar a mesma nota para todas as Áreas de Desenvolvimento. Entendemos que essa leitura tem duas possíveis origens: ou reside na incapacidade (por medo ou desconhecimento) do escotista em avaliar o próprio desempenho, ou os escotistas foram vítimas de ansiedade, de vez que esta é a última pergunta do questionário;

- outro possível indicador da dificuldade dos escotistas em analisar sua própria atuação é a quantidade de meios-pontos (16%), todos dados por iniciativa dos escotistas, já que a entrevista deu ênfase a pontos inteiros entre 1 e 5;

- pelos comentários feitos acessoriamente quando da determinação das notas para cada área, durante as entrevistas, percebemos que um número expressivo de escotistas tendeu a avaliar o andamento de sua própria seção em cada área, ao invés de avaliar o próprio comportamento como chefia. Seguem excertos nesse sentido, como na entrevista 2, quando a pessoa, falando da área intelectual, diz: “Eu acho que os nossos lobos são bem (...) intelectualizados, primeiro, porque (...) a maioria deles são de escolas particulares”; na entrevista 8, quando, ao falar da área

física, afirma: “Olha, eles estão muito molengas, então eu daria de 1 a 2” ou na entrevista 25, analisando o intelecto: “Hoje as crianças têm um desenvolvimento muito grande, né? Então o desenvolvimento intelectual.....”; e

- por fim, não poderíamos deixar de destacar, vide gráfico, quão baixa foi a média relativa à Área Espiritual, o que é confirmado por afirmações como as da entrevista 2: “as orações são muito automatizadas” e adiante “aquelas orações velhas e tradicionais que todo mundo faz”; da entrevista 5: “A área espiritual a gente procura trabalhar (...) mas, realmente, eu acho que a gente também tem uma certa deficiência nisso”; e da entrevista 8: “Na Área Espiritual, a gente procura não avaliar, exceto quando a gente vê que o jovem está lá, retirado, porque é meio difícil de tu cobrar (sic) isso aí”. Existindo mesmo assertivas que entendemos equivocadas, como as que pretendem promover o desenvolvimento da espiritualidade pela realização pesquisas teóricas sobre religiões, pelo desenvolvimento de levantamentos quanto à representação numérica de religiões no grupo ou na seção, ou ainda pela orientação religiosa dos jovens.

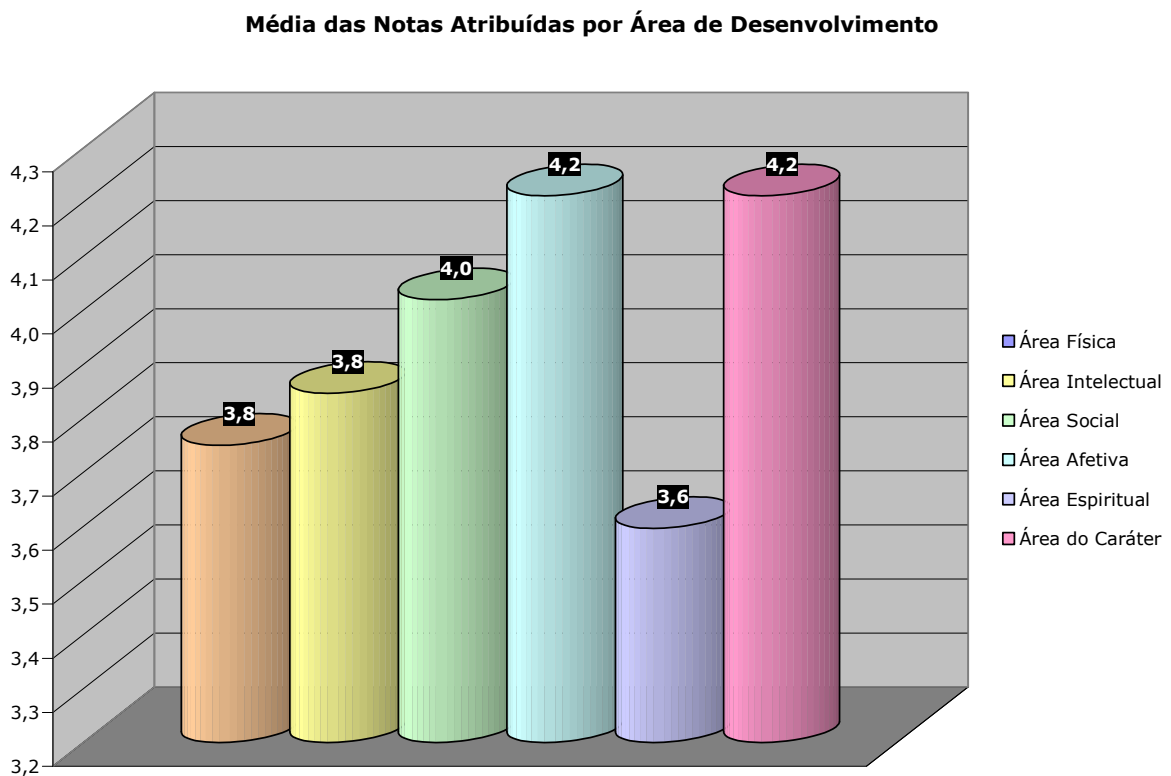


Figura 12 – Gráfico das Médias das Notas Atribuídas por Área de Desenvolvimento

3.10.2 Análise da Importância Percebida das Áreas de Desenvolvimento

A importância que os entrevistados dão às Áreas de Desenvolvimento foi trabalhada, principalmente, através do item 10 do roteiro de entrevista – disponível no Apêndice A – no qual se pediu que os escotistas falassem a respeito.

Tendo as entrevistas sido transcritas, procedeu-se a uma análise de conteúdo através da coleta de trechos significativos (falas). As falas coletadas passaram a fazer parte da tabela abaixo:

Entr.	Nº. Fala	Falas
1	1	“As Áreas de Desenvolvimento são (...) o que é apresentado no Movimento Escoteiro, dividido de uma forma mais organizada”
	2	“As Áreas de Desenvolvimento são essenciais”
	3	“As Áreas de Desenvolvimento (...) pegam todas as características que formam o jovem”
2	4	“as Áreas de Desenvolvimento (...) tem um aspecto muito especial”
	5	“eu acho que para eles toda essa formação (...) é muito importante, principalmente o social e o afetivo”
	6	“os outros chefes eles estão ali para fazer exatamente aquele papel: Bagheera fazer o papel de desenvolvimento amplo, o Baloo para cobrar as leis. o Lobo Gris para brincar, rolar com eles, o Rikki-tikki-tavi para ser exatamente aquela.....aquela criatura af..., a Kotick também, bem social ”
3	7	“desde que tomei contato com o MACPRO, (...) eu já me tornei um entusiasta do processo”
	8	“Para quem trabalha na área de Pedagogia, aquilo ali é o que tem de mais vanguarda”
	9	“se retomou a ideia original de fazer o desenvolvimento do jovem como um todo”
4	10	“finalmente alguém fez alguma coisa por desmembrar as áreas de desenvolvimento”
5	11	“é importante assim.....o Movimento Escoteiro, na teoria, ele coloca coisas muito corretas”
	12	“na teoria isso é muito bom, mas quando se vai.....se vai verificar a aplicação disso nos grupos escoteiros, a gente vê que muitas vezes pouco se vê a aplicação desse método, ou dessas áreas de desenvolvimento”
	13	“acho que elas (as AD) são muito importantes porque elas (...) uniformizam a eficácia do Movimento Escoteiro em relação à sociedade”
	14	“a gente não consegue ver nos grupos escoteiros pessoas que levem isso adiante e façam efetivamente a aplicação disso”
	15	“cada vez que as crianças conquistam um objetivo (das AD) (...) é sinal de que a gente conseguiu fazer um bom trabalho”

6	16	“Dentro do novo programa (...) ficou mais claro para as pessoas que não estão ligadas a Educação”
	17	“todas elas tem uma interligação (...) Todas são importantes”
	18	“não posso deixar nenhuma fora porque vai interromper o desenvolvimento da pessoa com um todo”
	19	“uma corrente que um elo está grudado no outro, como um relógiozinho”
7	20	“a gente consegue trabalhar com todas as potencialidades da criança e do jovem de uma forma mais organizada”
8	21	“as Áreas de Desenvolvimento, para mim, são fundamentais”
	22	“é importante que elas sejam trabalhadas em equilíbrio”
9	23	“É bem o que eu gosto....Porque como eu sou pedagoga, eu gosto muito de falar das Áreas de Desenvolvimento”
	24	“penso que era uma lacuna que nós tínhamos”
	25	“Eu vejo que tem grupos escoteiros que só se preocupam em desenvolver a área motora”
	26	“Eu já penso que temos que desenvolver o ser humano como um todo, em todas as áreas”
10	27	“eu acho que o importante é estar tudo casado”
11	28	“eu penso que o desenvolvimento deles tem que ser uma coisa atrativa”
	29	“eu tento buscar a linha de desenvolvimento das seis áreas”
	30	“para mim, as Áreas de Desenvolvimento (...) vêm para tapar essas lacunas na hora da aplicação de uma atividade”
	31	“Tu também saber (sic) avaliar se isso está sendo aplicado ou não”
	32	“A importância é que tu avalia o jovem num todo”
	33	“o grande objetivo é tu ajudar que o jovem se desenvolva”
12	34	“as Áreas de Desenvolvimento, elas são de suma importância para dar (...) complementação a educação dada pela escola, pela família, pela igreja”
13	35	“Fazem parte do complemento da programação”
14	36	“todas elas são importantes”
	37	“eu entendo elas como igualmente importantes”
15	38	“Não há como negar que nós somos seres múltiplos”
	39	“um jovem é o resultado das diferentes áreas interagindo no seu processo de amadurecimento”
	40	“Acho que o adulto reconhecer que é necessário trabalhar nas 6 áreas de desenvolvimento é fundamental para que o Escotismo faça efeito sobre o jovem”
16	41	“Para mim, a gente tem que trabalhar o jovem completo”
	42	“tu tem que fazer com que ele desenvolva as seis Áreas de Desenvolvimento”
17	43	“elas são de extrema importância”
	44	“elas se complementam para a formação integral do jovem”
18	45	“Eu acho que nós sempre trabalhamos com as Áreas de Desenvolvimento”
	46	“eu acho que a gente tem que contemplar todas com a mesma qualidade”
19	47	“Todas elas são importantes no desenvolvimento da criança”

20	48	“São fundamentais”
21	49	“área de desenvolvimento é (...) independência com responsabilidade”
	50	“uma estrutura do Escotismo de antigo que modernizou”
22	51	“É superimportante para ter um desenvolvimento da criança mesmo”
	52	“só que isso nunca é feito, e quando é feito é complicado, porque passam por cima das coisas (...) e complicam outros sistemas”
23	53	“Não existe nada de novo”
	54	“a aplicação desse pretense novo método é uma quebra de paradigmas”
	55	“as áreas de desenvolvimento, elas sempre existiram”
	56	“houve realmente na aplicação desse novo método umas incoerências”
	57	“as áreas, elas eram observadas anteriormente”
24	58	“isso já estava implícito no método, só que não era aplicado desse jeito”
	59	“Elas são todas as seis, todas integradas como um todo”
25	60	“a importância é fundamental”
	61	“eu acho que é muito importante a visão das etapas dessas Áreas de Desenvolvimento”
	62	“por outro lado, eu acho que é o grande problema para a maioria dos escotistas porque dá mais trabalho”
	63	“entruve não é a criação desse sistema, mas o entruve é a dificuldade que as pessoas têm de desenvolver essa parte”
26	64	“regurar o trabalho do escotista”
	65	“por intermédio das Áreas de Desenvolvimento a gente consiga determinar metas”

Tabela 8 – Falas da questão 5 selecionadas por entrevista

Uma vez recolhidas, as falas foram agrupadas por tema e quantificadas, de maneira a gerar uma análise objetiva secundária a partir de uma análise subjetiva, conforme se encontra na tabela abaixo:

Tema	Falas	Quant.
Organização	“As Áreas de Desenvolvimento são (...) o que é apresentado no Movimento Escoteiro, dividido de uma forma mais organizada”	4
	“a gente consegue trabalhar com todas as potencialidades da criança e do jovem de uma forma mais organizada”	
	“regurar o trabalho do escotista”	
	“por intermédio das Áreas de Desenvolvimento a gente consiga determinar metas”	

<p>Importância das Áreas de Desenvolvimento</p>	<p>“As Áreas de Desenvolvimento são essenciais”</p> <p>“São fundamentais”</p> <p>“É superimportante para ter um desenvolvimento da criança mesmo”</p> <p>“elas são de extrema importância”</p> <p>“a importância é fundamental”</p> <p>“as Áreas de Desenvolvimento, elas são de suma importância para dar (...) complementação a educação dada pela escola, pela família, pela igreja”</p> <p>“as Áreas de Desenvolvimento, para mim, são fundamentais”</p> <p>“as Áreas de Desenvolvimento (...) tem um aspecto muito especial”</p> <p>“eu acho que para eles toda essa formação (...) é muito importante, principalmente o social e o afetivo”</p> <p>“Todas elas são importantes no desenvolvimento da criança”</p> <p>“acho que elas (as AD) são muito importantes porque elas (...) uniformizam a eficácia do Movimento Escoteiro em relação à sociedade”</p> <p>“todas elas são importantes”</p> <p>“eu entendo elas como igualmente importantes”</p> <p>“é importante assim.....o Movimento Escoteiro, na teoria, ele coloca coisas muito corretas”</p>	<p>14</p>
<p>Completo e Harmonia das Áreas de Desenvolvimento e Postura do Escotista</p>	<p>“As Áreas de Desenvolvimento (...) pegam todas as características que formam o jovem”</p> <p>“elas se complementam para a formação integral do jovem”</p> <p>“Elas são todas as seis, todas integradas como um todo”</p> <p>“Não há como negar que nós somos seres múltiplos”</p> <p>“eu acho que o importante é estar tudo casado”</p> <p>“não posso deixar nenhuma fora porque vai interromper o desenvolvimento da pessoa com um todo”</p> <p>“Para mim, a gente tem que trabalhar o jovem completo”</p> <p>“tu tem que fazer com que ele desenvolva as seis Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“eu acho que a gente tem que contemplar todas com a mesma qualidade”</p> <p>“Eu vejo que tem grupos escoteiros que só se preocupam em desenvolver a área motora”</p> <p>“Eu já penso que temos que desenvolver o ser humano como um todo, em todas as áreas”</p> <p>“Acho que o adulto reconhecer que é necessário</p>	<p>17</p>

	<p>trabalhar nas 6 áreas de desenvolvimento é fundamental para que o Escotismo faça efeito sobre o jovem”</p> <p>“todas elas tem uma interligação (...) Todas são importantes”</p> <p>“eu tento buscar a linha de desenvolvimento das seis áreas”</p> <p>“A importância é que tu avalia o jovem num todo”</p> <p>“uma corrente que um elo está grudado no outro, como um relógiozinho”</p> <p>“é importante que elas sejam trabalhadas em equilíbrio”</p>	
Pré-existência das Áreas de Desenvolvimento	<p>“Não existe nada de novo”</p> <p>“as áreas de desenvolvimento, elas sempre existiram”</p> <p>“as áreas, elas eram observadas anteriormente”</p> <p>“Eu acho que nós sempre trabalhamos com as Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“isso já estava implícito no método, só que não era aplicado desse jeito”</p>	5
Dificuldades na Implementação das Áreas de Desenvolvimento	<p>“por outro lado, eu acho que é o grande problema para a maioria dos escotistas porque dá mais trabalho”</p> <p>“entreve não é a criação desse sistema, mas o entreve é a dificuldade que as pessoas têm de desenvolver essa parte”</p> <p>“só que isso nunca é feito, e quando é feito é complicado, porque passam por cima das coisas (...) e complicam outros sistemas”</p> <p>“a gente não consegue ver nos grupos escoteiros pessoas que levem isso adiante e façam efetivamente a aplicação disso”</p> <p>“Tu também saber (sic) avaliar se isso está sendo aplicado ou não”</p> <p>“houve realmente na aplicação desse novo método umas incoerências”</p> <p>“na teoria isso é muito bom, mas quando se vai.....se vai verificar a aplicação disso nos grupos escoteiros, a gente vê que muitas vezes pouco se vê a aplicação desse método, ou dessas áreas de desenvolvimento”</p>	7
Existência de Lacunas	<p>“para mim, as Áreas de Desenvolvimento (...) vêm para tapar essas lacunas na hora da aplicação de</p>	2

	<p>uma atividade”</p> <p>“penso que era uma lacuna que nós tínhamos”</p>	
Posição Pedagógica	<p>“Para quem trabalha na área de Pedagogia, aquilo ali é o que tem de mais vanguarda”</p> <p>“É bem o que eu gosto....Porque como eu sou pedagoga, eu gosto muito de falar das Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“Dentro do novo programa (...) ficou mais claro para as pessoas que não estão ligadas a Educação”</p>	3
Outras	<p>“os outros chefes eles estão ali para fazer exatamente aquele papel: Bagheera fazer o papel de desenvolvimento amplo, o Baloo para cobrar as leis. o Lobo Gris para brincar, rolar com eles, o Rikki-tikki-tavi para ser exatamente aquela.....aquela criatura af..(não terminou a palavra – talvez fosse afetuosa), a Kotick também, bem social ”</p> <p>“desde que tomei contato com o MACPRO, (...) eu já me tornei um entusiasta do processo”</p> <p>“se retomou a ideia original de fazer o desenvolvimento do jovem como um todo”</p> <p>“finalmente alguém fez alguma coisa por desmembrar as áreas de desenvolvimento”</p> <p>“cada vez que as crianças conquistam um objetivo (das AD) (...) é sinal de que a gente conseguiu fazer um bom trabalho”</p> <p>“eu penso que o desenvolvimento deles tem que ser uma coisa atrativa”</p> <p>“o grande objetivo é tu ajudar que o jovem se desenvolva”</p> <p>“Fazem parte do complemento da programação”</p> <p>“um jovem é o resultado das diferentes áreas interagindo no seu processo de amadurecimento”</p> <p>“área de desenvolvimento é (...) independência com responsabilidade”</p> <p>“uma estrutura do Escotismo de antigo que modernizou”</p> <p>“a aplicação desse pretense novo método é uma quebra de paradigmas”</p> <p>“eu acho que é muito importante a visão das etapas dessas Áreas de Desenvolvimento”</p>	13

Tabela 9 – Falas da questão 5 agrupadas por tema

Na continuidade, os temas foram quantificados, conforme consta ainda na tabela 9, e, descartado o tema não-específico (Outras), foi gerado o gráfico que se segue:

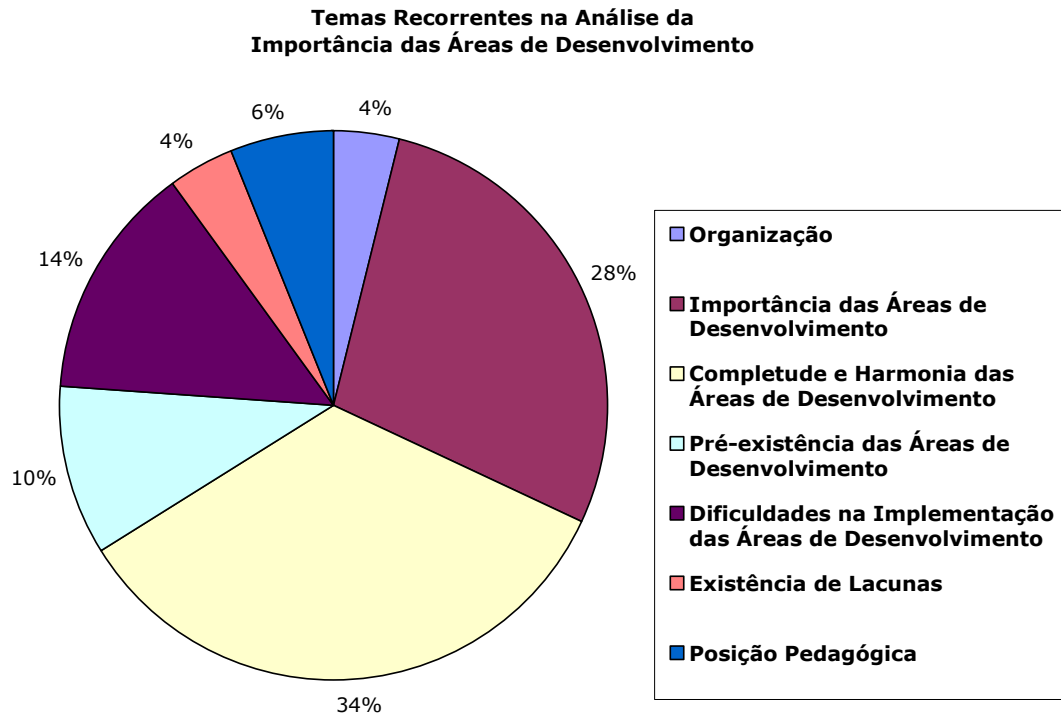


Figura 13 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Importância das Áreas de Desenvolvimento

Percebemos que a grande maioria dos entrevistados não apenas domina uma gama de “respostas socialmente aceitas”, mas efetivamente conhece quais são as Áreas de Desenvolvimento para que o Escotismo cumpra sua missão, nas palavras do fundador, de:

Aperfeiçoar o padrão de nossos futuros cidadãos, especialmente quanto a caráter e saúde; substituir personalismo por serviço; e tornar os jovens individualmente eficientes, tanto moral como fisicamente, a fim de utilizar essa eficiência em serviço ao próximo.⁵⁷

Essa percepção é reforçada pelos resultados obtidos no item 3.9.2 (Análise do Nível de Conhecimento das Áreas de Desenvolvimento Agrupado por Tempo de Escotismo) quando, somando os níveis 2 e 3 de conhecimento, alcança-se um volume de escotistas superior a 80%.

⁵⁷ Baden-Powell (2006, p.27).

3.10.3 Análise da Importância de Equilibrar as Áreas de Desenvolvimento

A importância percebida pelos entrevistados relativamente ao equilíbrio entre as Áreas de Desenvolvimento foi questionada, sobretudo, através do item 7 do roteiro de entrevista – disponível no Apêndice A – no qual se pediu que os escotistas falassem a respeito.

Após a transcrição das entrevistas, desenvolveu-se uma análise de conteúdo através da eleição de trechos significativos dos discursos dos sujeitos da pesquisa. O material reunido constituiu a tabela abaixo:

Entr.	Nº. Fala	Falas
1	1	"eles estão numa época (...) da vida que (...) aquela coisa de viver em grupo é muito forte"
	2	"Já na parte espiritual, acredito que seja (...) na visão do jovem, bastante difícil de desenvolver"
	3	"(a área espiritual) não tem (...) a ver basicamente com religião"
2	4	"eles (os jovens) não sabem que elas (as Áreas de Desenvolvimento) existem"
	5	"Todos nós temos que nos gostar, nós não temos que fazer distinções uns dos outros"
3	6	"a gente sempre coloca a importância de fazer com que eles trabalhem esses objetivos dentro e fora do grupo escoteiro"
	7	"essas áreas são muito difíceis (...) muito difíceis, não! Eu digo são mais difíceis do que as outras porque (...) não são tão objetivas"
	8	"A gente sempre separa reflexão da espiritualidade"
	9	"os cultos são importantes também, a gente em cada atividade externa, cada atividade de campo faz (...) meia hora, quarenta e cinco minutos"
	10	"para esse segundo semestre, eles vão (...) fazer uma pesquisa sobre outras religiões"
	11	"a área do caráter (...) ela permeia todas as outras"
4	12	"a gente procura pelo menos uma vez por mês fazer um jogo cujo tema específico seja Lei e Promessa, então a gente faz um revezamento (...) mas claro, a gente sabe que só mostrar que decorar não é o mais importante"
	13	"O pessoal que passa do Ramo Lobinho ou que está entrando no Movimento Escoteiro, eles são ainda muito apegados ainda à mãe, ao pai, muito à família, então a área afetiva não desenvolve tanto"
	14	"todo mundo diz 'ahhh, espiritualidade não tem nada a ver com religião', não, tem. Tem e muito."
	15	"a gente tem uma dificuldade justamente nesse ponto, né? de incutir a parte de espiritualidade"
	16	"a parte espiritual na noite, depois de uma atividade.....éééé.....bem.....bem corrida, né? Aí o cara.....coloca uma música, coloca filmes, fotos.....aí faz uma pequena meditação, que já entra na espiritualidade"

5	17	“em todas as nossas atividades nós temos (...) procurado evidenciar uma área de desafio, não esquecendo as outras, mas dando mais ênfase para cada uma delas”
6	18	“Na verdade, ele não deve notar que isso está sendo feito”
	19	“Se eu trabalho a parte afetiva, eu estou trabalhando também (...) a parte espiritual”
7	20	“O caráter é trabalhado, na realidade, em todas as Áreas de Desenvolvimento”
	21	“nesse ano (...) foi um dos diagnósticos, e resolvemos trabalhar especificamente com..... no Ciclo de Programa a Espiritualidade porque nós percebemos que foi uma falha nossa, da chefia, (...) não estarmos trabalhando (...) de uma forma mais (...) ampla e de mais comprometimento (...) com essa área”
8	22	“a espiritual a gente trabalha (...) bem espiritualmente (...) nada como religiosidade”
	23	“a gente tem, nos acampamentos, principalmente, que é muito legal de trabalhar a espiritualidade nos acampamentos, é fazer um cantinho de espiritualidade e deixar bem à vontade, não obrigar ninguém a estar lá e sim se sentir à vontade”
	24	“o principal para o caráter é o exemplo do chefe”
9	25	“a gente trabalha de uma forma integrada, onde todas as áreas são incluídas”
	26	“eu procuro diferenciar muito espiritualidade e religiosidade, penso que são duas coisas bem distintas: religiosidade ele se dirige para a sua religião de origem, cada criança tem a religião professada na sua família e nós respeitamos isso”
10	27	“o padre é a nossa interface espiritual, (...) o cargo dele aqui no grupo é Diretor Espiritual. E (...) ele tem alguns métodos que eu não gosto, tipo (...) eu detesto bandeiras maçantes”
	28	“eu sei que tem muito chefe que é ranzinza assim, que é ateu e que diz assim: ‘ele não pode ser específico de nenhuma religião’ ”
	29	“trabalhar caráter com eles é tranquilo”
11	30	“tudo depende da maneira como tu vai abordar essas áreas”
	31	“a área espiritual, ela não é fácil de tu abordar (sic) principalmente hoje em dia”
	32	“Porque daí entra (...) no aspecto de religião e no aspecto de religião tu tem que respeitar cada um”
	33	“Os meus lobos, eles sabem que a gente vai (...) trabalhar o espiritual, (...) eu tento falar para eles o que a gente está fazendo e eles respondem muito bem”
12	34	“não se conseguiu fazer o desenvolvimento ainda de um trabalho que consiga englobar todas as áreas”
13	35	“eu coloco muito a importância da avaliação, (...) eles avaliam a atividade e se auto-avaliam naquilo que foi trabalhado.”
14	36	“eles costumam...levar a sério (atividades das áreas mais subjetivas)”
15	37	“os jovens não sabem que isso está sendo trabalhado”
	38	“todo o processo é de autodescoberta (...) tem a ver com a afetividade, sem dúvida nenhuma, com espiritualidade, mas não tem

		a ver com religião”
	39	“o trabalho com a afetividade, a religiosidade ou espiritualidade na tropa, nós fazemos de modo não relacionado a qualquer crença, fé ou igreja”
16	40	“Normalmente, são as áreas que eles não gostam”
	41	“a parte espiritual, a parte afetiva é muito pouco explorada (...) isso até vem...da própria escola e da própria família, que também não trabalham essas áreas com eles”
	42	“É essencial, é importante para a formação deles como escoteiros e como pessoas”
17	43	“Da área Afetiva e do Caráter, eles trabalham com bastante tranquilidade”
	44	“Na área espiritual, ainda existe alguma resistência, mas quando são atividades bem elaboradas e bem trabalhadas, eles participam muito bem”
18	45	“a gente, digamos assim, não explica para eles (...) como funciona”
	46	“como, dependendo da faixa etária, algumas afloram, tu tem exatamente que contemplar todas”
19	47	“eles fazem aquilo e às vezes não estão nem sabendo o que eles estão fazendo”
20	48	“essas são as áreas mais difíceis de se tratar”
	49	“nós fizemos uma enquete de (...) quais as religiões que eu tenho”
	50	“E eles vão se dando conta que tudo é importante, que cada um tem a sua religião e que deve seguir a sua religião, deve praticar a sua religião”
21	51	“Para eles poderem (...) dentro da sua religião eles desenvolverem (...) a espiritualidade deles mesmos, mas sempre pelo lado bom”
	52	“E o Caráter é (...) desenvolver aquela responsabilidade, saber os limites das coisas”
22	53	“Hoje em dia está complicado; tem que ser muito bem trabalhado”
	54	“eles não têm mais paciência, eles só querem outras coisas diferentes disso”
	55	“a gente tem que trabalhar muito bem trabalhado porque eles não têm mais paciência, eles só querem outras coisas diferentes disso. E aí quando tu vai para uma atividade assim ‘ai que chatices!’”
	56	“Mas assim: tem que ser um trabalho bem feito, dedicado. Porque senão não vai à frente, (...) na rua, em casa, tem outras coisas melhores”
23	57	“tu também não pode chegar e dizer assim ó: hoje nós vamos fazer alguma coisa de espiritualidade, espiritualidade, na cabeça da criança, vai gerar igreja, vai gerar templo, vai gerar oração, espiritualidade não tem nada a ver com isso”
	58	“A tropa vai ser o espelho do chefe”
	59	“o caráter é ele saber o limite dele”
	60	“esse mundo aqui é um pedacinho de um grande universo e quem comanda essa história toda é um ser maior, espiritualidade é saber que esse ser maior existe.”
	61	“Afetividade não é o cara achar que não pode ter um jogo viril”
24	62	“A gente trabalha como um todo, a gente não abre para eles assim:

		‘nós estamos trabalhando caráter’”
25	63	“É a parte mais fácil, falando ramo lobinho”
26	64	“Eles veem de forma chata... essa é a visão do jovem (...) principalmente a (área) espiritual”
	65	“o Escotismo não é nada menos do que (...) o desenvolvimento individual por intermédio de atividades agradáveis”

Tabela 10 - Falas da questão 7 selecionadas por entrevista

Uma vez recolhidas, as falas foram agrupadas e quantificadas por tema conforme se encontra na tabela abaixo:

Tema	Falas	Quant.
Esmero no Trabalho com os Jovens	“Hoje em dia está complicado; tem que ser muito bem trabalhado”	7
	“tudo depende da maneira como tu vai abordar essas áreas”	
	“Mas assim: tem que ser um trabalho bem feito, dedicado. Porque senão não vai à frente, (...) na rua, em casa, tem outras coisas melhores”	
	“Na área espiritual, ainda existe alguma resistência, mas quando são atividades bem elaboradas e bem trabalhadas, eles participam muito bem”	
	“nesse ano (...) foi um dos diagnósticos, e resolvemos trabalhar especificamente com..... no Ciclo de Programa a Espiritualidade porque nós percebemos que foi uma falha nossa, da chefia, (...) não estarmos trabalhando (...) de uma forma mais (...) ampla e de mais comprometimento (...) com essa área”	
	“a gente procura pelo menos uma vez por mês fazer um jogo cujo tema específico seja Lei e Promessa, então a gente faz um revezamento (...) mas claro, a gente sabe que só mostrar que decorar não é o mais importante”	
	“a parte espiritual, a parte afetiva é muito pouco explorada (...) isso até vem...da própria escola e da própria família, que também não trabalham essas áreas com eles”	
Desconhecimento dos Jovens	“os jovens não sabem que isso está sendo trabalhado”	6
	“eles fazem aquilo e às vezes não estão nem sabendo o que eles estão fazendo”	
	“A gente trabalha como um todo, a gente não abre para eles assim: ‘nós estamos trabalhando caráter’”	
	“a gente, digamos assim, não explica para eles (...)”	

	<p>como funciona”</p> <p>“Na verdade, ele não deve notar que isso está sendo feito”</p> <p>“eles (os jovens) não sabem que elas (as Áreas de Desenvolvimento) existem”</p>	
Facilidade de Trabalho	<p>“É a parte mais fácil, falando ramo lobinho”</p> <p>“Da área Afetiva e do Caráter, eles trabalham com bastante tranquilidade”</p> <p>“eles costumam...levar a sério (atividades das áreas mais subjetivas)”</p>	3
Dificuldade de Trabalho	<p>“essas são as áreas mais difíceis de se tratar”</p> <p>“Normalmente, são as áreas que eles não gostam”</p> <p>“Eles veem de forma chata... essa é a visão do jovem (...) principalmente a (área) espiritual”</p> <p>“essas áreas são muito difíceis (...)muito difíceis, não! Eu digo são mais difíceis do que as outras porque (...) não são tão objetivas”</p> <p>“a gente tem que trabalhar muito bem trabalhado porque eles não têm mais paciência, eles só querem outras coisas diferentes disso. E aí quando tu vai para uma atividade assim ‘ai que chatice!’”</p> <p>“Já na parte espiritual, acredito que seja (...) na visão do jovem, bastante difícil de desenvolver”</p> <p>“eles não têm mais paciência, eles só querem outras coisas diferentes disso”</p> <p>“a área espiritual, ela não é fácil de tu abordar (sic) principalmente hoje em dia”</p> <p>“a gente tem uma dificuldade justamente nesse ponto, né? de incutir a parte de espiritualidade”</p>	9
Visões sobre Caráter	<p>“a área do caráter (...) ela permeia todas as outras”</p> <p>“O caráter é trabalhado, na realidade, em todas as Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“o principal para o caráter é o exemplo do chefe”</p> <p>“E o Caráter é (...) desenvolver aquela responsabilidade, saber os limites das coisas”</p> <p>“A tropa vai ser o espelho do chefe”</p> <p>“trabalhar caráter com eles é tranquilo”</p> <p>“o caráter é ele saber o limite dele”</p>	7

<p>Práticas sobre as Áreas mais Subjetivas</p>	<p>“os cultos são importantes também, a gente em cada atividade externa, cada atividade de campo faz (...) meia hora, quarenta e cinco minutos”</p> <p>“a parte espiritual na noite, depois de uma atividade.....éééé.....bem.....bem corrida, né? Aí o cara.....coloca uma música, coloca filmes, fotos.....aí faz uma pequena meditação, que já entra na espiritualidade”</p> <p>“nós fizemos uma enquete de (...) quais as religiões que eu tenho”</p> <p>“para esse segundo semestre, eles vão (...) fazer uma pesquisa sobre outras religiões”</p> <p>“o padre é a nossa interface espiritual, (...) o cargo dele aqui no grupo é Diretor Espiritual. E (...) ele tem alguns métodos que eu não gosto, tipo (...) eu detesto bandeiras maçantes”</p> <p>“A gente sempre separa reflexão da espiritualidade”</p> <p>“a gente tem, nos acampamentos, principalmente, que é muito legal de trabalhar a espiritualidade nos acampamentos, é fazer um cantinho de espiritualidade e deixar bem à vontade, não obrigar ninguém a estar lá e sim se sentir à vontade”</p> <p>“a gente trabalha de uma forma integrada, onde todas as áreas são incluídas”</p> <p>“eu coloco muito a importância da avaliação, (...) eles avaliam a atividade e se auto</p> <p>“Se eu trabalho a parte afetiva, eu estou trabalhando também (...) a parte espiritual”</p>	<p>10</p>
<p>(des)vinculação espiritualidade e religiosidade</p>	<p>“o trabalho com a afetividade, a religiosidade ou espiritualidade na tropa, nós fazemos de modo não relacionado a qualquer crença, fé ou igreja”</p> <p>“tu também não pode chegar e dizer assim ó: hoje nós vamos fazer alguma coisa de espiritualidade, espiritualidade, na cabeça da criança, vai gerar igreja, vai gerar templo, vai gerar oração, espiritualidade não tem nada a ver com isso”</p> <p>“E eles vão se dando conta que tudo é importante, que cada um tem a sua religião e que deve seguir a sua religião, deve praticar a sua religião”</p> <p>“Para eles poderem (...) dentro da sua religião eles desenvolverem (...) a espiritualidade deles mesmos, mas sempre pelo lado bom”</p> <p>“eu sei que tem muito chefe que é ranzinza assim, que é ateu e que diz assim: ‘ele não pode ser específico de nenhuma religião’ ”</p> <p>“todo mundo diz ‘ahhh, espiritualidade não tem nada</p>	<p>11</p>

	<p>a ver com religião', não, tem. Tem e muito.”</p> <p>“Porque daí entra (...) no aspecto de religião e no aspecto de religião tu tem que respeitar cada um”</p> <p>“eu procuro diferenciar muito espiritualidade e religiosidade, penso que são duas coisas bem distintas: religiosidade ele se dirige para a sua religião de origem, cada criança tem a religião professada na sua família e nós respeitamos isso”</p> <p>“(a área espiritual) não tem (...) a ver basicamente com religião”</p> <p>“todo o processo é de autodescoberta (...) tem a ver com a afetividade, sem dúvida nenhuma, com espiritualidade, mas não tem a ver com religião”</p> <p>“a espiritual a gente trabalha (...) bem espiritualmente (...) nada como religiosidade”</p>	
<p>Outras</p>	<p>“esse mundo aqui é um pedacinho de um grande universo e quem comanda essa história toda é um ser maior, espiritualidade é saber que esse ser maior existe.”</p> <p>“Afetividade não é o cara achar que não pode ter um jogo viril”</p> <p>“o Escotismo não é nada menos do que (...) o desenvolvimento individual por intermédio de atividades agradáveis”</p> <p>“como, dependendo da faixa etária, algumas afloram, tu tem exatamente que contemplar todas”</p> <p>“É essencial, é importante para a formação deles como escoteiros e como pessoas”</p> <p>“Os meus lobos, eles sabem que a gente vai (...) trabalhar o espiritual, (...) eu tento falar para eles o que a gente está fazendo e eles respondem muito bem”</p> <p>“não se conseguiu fazer o desenvolvimento ainda de um trabalho que consiga englobar todas as áreas”</p> <p>“em todas as nossas atividades nós temos (...) procurado evidenciar uma área de desafio, não esquecendo as outras, mas dando mais ênfase para cada uma delas”</p> <p>“O pessoal que passa do Ramo Lobinho ou que está entrando no Movimento Escoteiro, eles são ainda muito apegados ainda à mãe, ao pai, muito à família, então a área afetiva não desenvolve tanto”</p> <p>“Todos nós temos que nos gostar, nós não temos que fazer distinções uns dos outros”</p> <p>“a gente sempre coloca a importância de fazer com que eles trabalhem esses objetivos dentro e fora do grupo escoteiro”</p>	<p>12</p>

	"eles estão numa época (...) da vida que (...) aquela coisa de viver em grupo é muito forte"	
--	--	--

Tabela 11 - Falas da questão 7 agrupadas por tema

A seguir, foi gerado o agrupamento dos temas, conforme a tabela 11, e, procedido o descarte do tema Outras, foi gerado o gráfico que se segue:

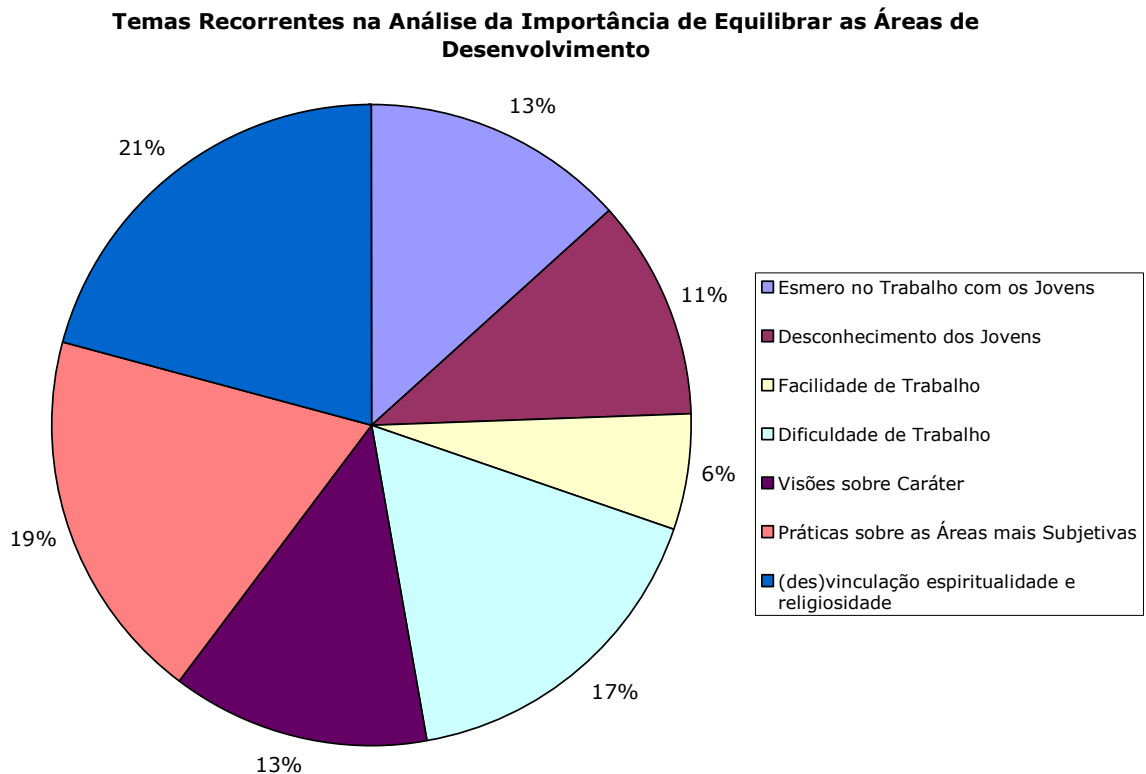


Figura 14 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Importância de Equilibrar as Áreas de Desenvolvimento

Acreditamos que essa análise guarde em si expressivos elementos, acerca dos quais delineamos as seguintes considerações:

- Caso se realizasse a união hipotética das fatias relativas à facilidade e à dificuldade de trabalhar de forma equilibrada as Áreas de Desenvolvimento, uma vez que, em essência, trata-se do mesmo tema, veríamos a porção mais volumosa do gráfico (23%). O significado desse percentual, quer seja adotada a perspectiva reducionista de que os entrevistados têm o mesmo nível de treinamento e de que as crianças e os jovens não diferem tanto assim entre si; quer seja abraçada uma visão mais holística e integrativa de que tanto membros adultos quanto membros juvenis diferem *in extremis* do ponto de vista interior (uma vez que suas experiências, suas

visões de mundo, suas histórias de vida e seus elementos constituintes físicos, mentais e psíquicos divergem); entendemos seja de que o treinamento oferecido aos chefes devesse dar mais ênfase ao oferecimento de atividades escoteiras atraentes, variadas e progressivas, de diferentes Áreas de Desenvolvimento, especialmente da Área Espiritual;

- O segundo tópico mais citado foi o relativo à vinculação ou não da espiritualidade com a religiosidade. Consideramos essencial esclarecer o posicionamento do Escotismo através das palavras do fundador, quando afirma “geralmente se ministra instrução, em vez de educação religiosa à juventude”⁵⁸. Ou seja, não é papel do chefe escoteiro providenciar que o membro juvenil dê um nome à força superior que reconhece, ou que use de códigos e rituais (coisas próprias da religiosidade), mas usar das formas recomendadas por Baden-Powell⁵⁹, pela ordem de importância: o exemplo pessoal do chefe, o estudo da natureza, a prática de boas ações e a retenção dos jovens mais velhos;

Essa aparente contradição, mais uma vez centrada na Área Espiritual, infelizmente, tende a apontar as dificuldades que os escotistas em geral têm em vivenciar o conceito de “adulto-criança”, apontado por Baden-Powell (2006), muitas vezes ocultando-se em conceitos inflexíveis e noções preconcebidas. Vemos nessa situação, que só que vem consolidar o exposto na Análise das Notas Concedidas por Área de Desenvolvimento (item 3.10.1), um reflexo da fábula budista do carvalho e dos juncos, onde aqueles que desenvolveram em si a humildade sobrevivem aos ventos mais intensos;

- Gostaríamos ainda de destacar a parte do gráfico que diz respeito ao empenho que devem ter os chefes em criar, planejar, aplicar e avaliar atividades. Vemos essa fatia como profundamente ligada ao citado no primeiro item, reforçando a ideia de que o trabalho com crianças e jovens não é complexo, mas requer um esforço sistemático por parte do escotista.

⁵⁸ Baden-Powell (2006, p.58).

⁵⁹ Baden-Powell (2006, p.60 e 61).

⁶¹ Para o manual cada personalidade simboliza uma área (sendo os 5 primeiros personagens do Livro da Jângal, de Rudyard Kipling e o sexto um ser humano excepcional): Bagheera, a pantera negra, é o símbolo da Área Física; Kaa, a serpente píton, simboliza a Área Intelectual; Baloo, o urso pardo, representa a Área do Caráter; Rikki-tikki-tavi, o pequeno mangusto, responde pela Área Afetiva; Kotick, a foca de espírito aventureiro, está focada na Área Social; e Francisco de Assis simboliza a Área Espiritual.

3.10.4 Análise da Gestão de Assistentes frente às Áreas de Desenvolvimento

A forma como os chefes de seção delegam aos seus assistentes a grande quantidade de tarefas existente em uma seção, e a relação dessa divisão de labores com as Áreas de Desenvolvimento é o foco de investigação assumida nesse item. Essa questão foi elaborada, principalmente, a partir do oitavo item do roteiro de entrevista – disponível no Apêndice A – onde se pediu que os escotistas compartilhassem suas experiências nesse sentido.

Estando concluída a etapa de transcrição das entrevistas, desenvolveram-se duas abordagens: a) uma tabela de decisão, que visa indicar se existe uma tipificação na distribuição das tarefas e se essa tipificação guarda relação com as Áreas de Desenvolvimento; e b) uma análise de conteúdo por intermédio da seleção de falas.

Abaixo se encontra a tabela de decisão. Os casos onde o escotista é o único na seção estão marcados por uma barra:

Nº. da Entrevista	Regra 1: Os chefes dividem as tarefas de forma fixa?	Regra 2: Essa divisão obedece às Áreas de Desenvolvimento?	Conclusão
1			
2	Sim	?	?
3	Não	Não	Não
4	Não	Não	Não
5	Não	Não	Não
6	Sim	Não	Não
7	Sim	Não	Não
8	Sim	Não	Não
9	Sim	Sim	Sim
10	Não	Não	Não
11	Não	Não	Não
12	Não	Não	Não
13	Sim	Não	Não
14	Não	Não	Não
15			

16			
17	Não	Não	Não
18	Sim	Não	Não
19	Sim	Não	Não
20	Não	Não	Não
21	Sim	?	?
22	Sim	Sim	Sim
23	?	?	?
24	Sim	Não	Não
25	Sim	Não	Não
26			

Tabela 12 – Árvore de Decisão sobre Atribuição de Tarefas entre Escotistas

Dos 26 escotistas entrevistados, a tabela de decisão indicou que em 15,3% a pergunta não se aplicava e que em 11,5% dos casos não possível chegar-se a uma conclusão efetiva. Considerando-se apenas os 19 casos restantes, apenas em 10,5% dos casos existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes orientada pelas Áreas de Desenvolvimento. É observável que a unidade de análise “escotista” fica algo prejudicada nesta avaliação, visto que, em dois momentos, 3 escotistas entrevistados pertencem à mesma seção, os quais nem sempre mantiveram respostas congruentes entre si. Também é importante dizer que se o Manual do Escotista do Ramo Lobinho indica a divisão de acordo com as Áreas de Desenvolvimento⁶¹, o mesmo não o faz o Manual do Escoteiro.

A análise de conteúdo através da coleta de falas selecionadas gerou a tabela abaixo:

Entrevista	Nº. Fala	Falas
2	1	“às vezes tem relação com as áreas, nem sempre”
3	2	“não tem relação com as Áreas de Desenvolvimento”
	3	“se existe divisão...ela existe, mas ainda é precária”
	4	“Agora sim, a gente está pensando em dividir (tarefas) ”
	5	“não pensei nada a respeito de dividir em Áreas de Desenvolvimento”
	6	“também não sei se daria certo uma divisão de tarefas , talvez só para fiscalizar (...) mas não delegar a responsabilidade”
4	7	“Não, relação fixa não”

	8	“digamos.....a gente tenha 10 chefes dentro de uma tropa e os 10 se voltam para a área intelectual”
5	9	“Não, não existe. ”
6	10	“existem sim as divisões, mas não com as Áreas de Desenvolvimento”
7	11	“a gente divide nas etapas (...) de progressão”
8	12	“cada sábado um chefe é responsável pela programação”
	13	“essa divisão que existe, sim, existe mas é algo subjetivo”
9	14	“Eu divido as áreas de trabalho conforme os personagens da Jângal”
10	15	“a gente tinha.....divisão de tarefas”
11	16	“a gente trabalha tudo junto”
12	17	“a gente procura conversar em conjunto”
13	18	“a princípio, a maioria das coisas (...) ainda é comigo. ”
14	19	“nada muito fixo”
	20	“é aquele chefe que entende mais do assunto que coordena determinados aspectos ou tópicos da atividade”
17	21	“Não, todos trabalham juntos. ”
18	22	“a área de desenvolvimento é desenvolvida por todos”
19	23	“Nós trabalhamos em conjunto”
20	24	“nós não temos essa.....essa (divisão) fixa”
21	25	“eu sou o responsável”
22	26	“Aqueles que estão começando geralmente ficam com os jogos, (...) com atividades mais supérfluas. ”
23	27	“normalmente, a gente faz rodízio nas patrulhas, pro chefe....não ficar um chefe só”
24	28	“cada Velho Lobo fica encarregado de desenvolver e trabalhar com as crianças daquela faixa de idade”
25	29	“normalmente, eu faço pela experiência, pelo trabalho que se tem, porque eu tenho bastante tempo de atividade”

Tabela 13 - Falas da questão 8 selecionadas por entrevista

Em seguida, os temas foram identificados entre as falas e passaram a compor categorias, conforme se encontra na tabela abaixo:

Tema	Falas	Quant.
Inexistência de Divisão de tarefas	“se existe divisão....ela existe, mas ainda é precária”	6
	“Não, não existe. ”	
	“a gente tinha.....divisão de tarefas”	
	“Agora sim, a gente está pensando em dividir (tarefas) ”	
	“nada muito fixo”	
	“nós não temos essa.....essa (divisão) fixa”	
Divisão de tarefas e	“a gente divide nas etapas (...) de progressão”	2

progressão	“cada Velho Lobo fica encarregado de desenvolver e trabalhar com as crianças daquela faixa de idade”	
Divisão de tarefas e responsabilização - centralização	<p>“também não sei se daria certo uma divisão de tarefas , talvez só para fiscalizar (...) mas não delegar a responsabilidade”</p> <p>“cada sábado um chefe é responsável pela programação”</p> <p>“a princípio, a maioria das coisas (...) ainda é comigo. ”</p> <p>“é aquele chefe que entende mais do assunto que coordena determinados aspectos ou tópicos da atividade”</p> <p>“eu sou o responsável”</p> <p>“Aqueles que estão começando geralmente ficam com os jogos, (...) com atividades mais supérfluas. ”</p> <p>“normalmente, eu faço pela experiência, pelo trabalho que se tem, porque eu tenho bastante tempo de atividade”</p>	7
Divisão de tarefas e responsabilização - democracia	<p>“a gente trabalha tudo junto”</p> <p>“a gente procura conversar em conjunto”</p> <p>“Não, todos trabalham juntos. ”</p> <p>“a área de desenvolvimento é desenvolvida por todos”</p> <p>“Nós trabalhamos em conjunto”</p>	5
Nexo ou não entre a divisão de tarefas e as Áreas de Desenvolvimento	<p>“não tem relação com as Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“não pensei nada a respeito de dividir em Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“Não, relação fixa não”</p> <p>“às vezes tem relação com as áreas, nem sempre”</p> <p>“existem sim as divisões, mas não com as Áreas de Desenvolvimento”</p> <p>“Eu divido as áreas de trabalho conforme os personagens da Jângal”</p>	6
Outras	<p>“digamos.....a gente tenha 10 chefes dentro de uma tropa e os 10 se voltam para a área intelectual”</p> <p>“essa divisão que existe, sim, existe mas é algo subjetivo”</p> <p>“normalmente, a gente faz rodízio nas patrulhas, pro chefe....não ficar um chefe só”</p>	3

Tabela 14 – Falas da questão 8 agrupadas por tema

Na continuidade, os temas foram quantificados, conforme consta ainda na tabela 14, e, descartado o tema não-específico (Outras), foi gerado o gráfico que se segue:

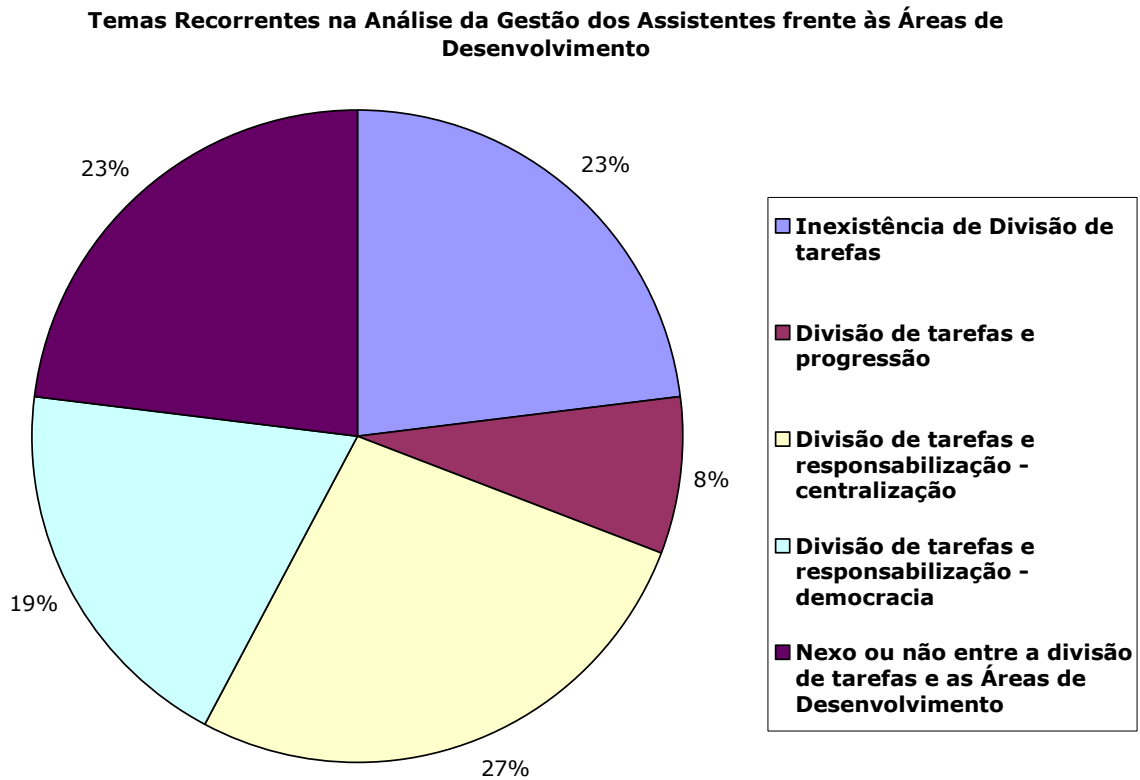


Figura 15 – Gráfico dos Temas Recorrentes na Análise da Gestão dos Assistentes frente às Áreas de Desenvolvimento

3.10.5 Análise Geral das Entrevistas

As entrevistas, quando consideradas em sua totalidade, tenderam a indicar níveis de conhecimento e aplicação das Áreas de Conhecimento bastante variados, ainda assim, com um repertório de respostas socialmente aceitas marcante, respostas essas que, destituídas de estofo, dão a vívida impressão de que, em alguns casos, existe um acordo tácito no sentido de se conhecer o que deve ser feito, mas só se efetivamente fazer o que for conveniente, ou couber no tempo disponível, ou estiver dentro do orçamento, ou não der muito trabalho.

Dentro desse contexto, não é desconsiderável a existência de uma inércia relacionada às atitudes dos chefes escoteiros, uma vez que o Programa de Jovens, ainda que não tenha criado as Áreas de Desenvolvimento, conforme comprovado no item 2.4, veio dar a elas maior relevância. Por isso, nos consideramos em condições

de lembrar a necessidade, senão de propor, a criação de um modelo de treinamento – portanto de capacitação em competências – em camadas concêntricas, que se assemelhe, de certa forma, a estruturação neurofisiológica do cérebro.

Num primeiro momento, seria trabalhado o nível mais interno (relacionado às estruturas mais íntimas do cérebro: o hipotálamo, a amígdala, e o núcleo anterior do tálamo) quando seriam trabalhadas as emoções relacionadas com o assunto em foco. Vemos esse passo como de extrema importância, porque, segundo Cury (2008) não existe memória objetiva dissociada de memórias emotivas e porque a emoção facilita a gravação de mensagens na memória, mensagens essas profundamente ligadas com o plano atitudinal daquele que aprende.

Num segundo momento, seria a ocasião de se trabalhar o nível intermediário (relacionado a regiões como o cerebelo e a medula espinhal), armazenando as habilidades necessárias ao desempenho das tarefas ligadas ao assunto que está sendo aprendido.

Numa terceira etapa, seria o tempo de atuar junto ao plano mais externo (comparável ao neocórtex), apresentando os conhecimentos que guardam relação com o tema em questão.

Finalmente, a parte prática, que teria sido trabalhada parcialmente em cada uma das etapas, sem relação com o “produto final”, apenas como vivência de um aprendizado que vai se aperfeiçoando, chegaria a ser experienciada em sua plenitude, integrando conhecimentos, habilidades e atitudes ao cerne do que o escotista já seria.

4 CONCLUSÕES

Durante mais de 15 séculos, o oráculo de Delfos serviu de guia, através das pitonisas, para muitos cidadãos que a ele recorriam para suas questões existenciais, foi tão afamado que chegou a ser reverenciado por todo o mundo grego como o omphalos⁶², o centro do universo. Foi nesse local que Sócrates disse ter aprendido a máxima “Gnothi Seauton”, ou seja, “conheças a ti mesmo”. E mesmo depois da destruição do oráculo, essas palavras permanecem ecoando em direção à eternidade. Esse é o espírito que move este humilde trabalho, pois só depois que os escotistas se conhecerem e se aceitarem como corpo de educadores que são, é que se tornarão aptos a conduzir as transformações necessárias, primeiro em si próprios, depois na coletividade.

Entendemos que essas mudanças, fruto da constante mutação interna e externa dos indivíduos, organizações, tecnologias e da própria sociedade, para serem significativas e duradouras, deverão levar em conta, simultaneamente, dois fatores: o triplo aspecto das competências – desenvolvendo os conhecimentos, treinando as habilidades e educando as atitudes – e o triplo papel desempenhado pelos escotistas – educando os membros juvenis, administrando a seção e colaborando na educação dos adultos sob sua responsabilidade.

Desejamos ver essas mudanças promovendo, mais do que algumas solitárias modificações, a instauração um processo de contínua autoavaliação, capaz de amadurecer os novos escotistas e de realinhar os mais experientes, trazendo a si a magna missão de levar escotismo de qualidade ao maior número de jovens⁶³, abarcando a região escoteira do Rio Grande do Sul, e inspirando as demais regiões.

Vemos como imperiosa a necessidade de se reconhecer a existência de uma Psicologia Escoteira e de uma Pedagogia Escoteira⁶⁴, tendo ambas como fulcro a dignidade humana como único meio de promover a verdadeira e individual

⁶² Do grego, umbigo.

⁶³ Referência à missão da União dos Escoteiros do Brasil, “Proporcionar a prática do Escotismo ao maior número de jovens brasileiros”, conforme especificada no documento relativo ao Planejamento Estratégico 2006-2010.

⁶⁴ Não apenas como disciplinas teóricas, pois que já existem trabalhos acadêmicos sobre esses temas, mas como verdades vivas, indo além dos livros, tomando a si os pensamentos e sentimentos dos membros adultos.

educação, aquela que eduza o que há de bom no ser humano, o redime e liberta. Enfim, em defesa da dignidade humana tomamos as palavras do mestre Rohden (2005, p.44) “nenhuma educação eficiente é possível enquanto o Homem viver na convicção de que ele é um ser essencialmente mau e que só pode ser feito bom por obra e mercê de terceiros”. E, em prol da educação individualizada, as do grande educador brasileiro Anísio Teixeira⁶⁵:

Presentemente, nos países desenvolvidos, entramos em nova fase: a ênfase está agora na educação individualizada, em educar não apenas todas as crianças, mas cada uma; e não para simples adaptação ao passado, mas visando prepará-la para o futuro. Opera-se, por isso mesmo, verdadeira revolução nos métodos e técnicas do ensino propriamente dito.

Ainda que esse trabalho não tenha, em si, o somatório das 3 condições colocadas por Epstein⁶⁶ para que as conclusões sobre a amostra – agora considerando como amostra o universo pesquisado e como universo a totalidade dos escotistas do Rio Grande do Sul - possam ser estendidas por sobre o universo pesquisado (generalização), cremos que as informações aqui contidas, apesar de suas limitações, possam servir de insumo às reflexões dos responsáveis de todos os níveis no Movimento Escoteiro.

Por fim, desejamos que todos os escotistas se esforcem por alcançar a Insígnia da Madeira, não por eles mesmos, mas por seus jovens, por ser essa distinção, no conceito de Baden-Powell, o mínimo de treinamento que um escotista deveria ter para dirigir uma seção. Então, se aquilo que vemos como o máximo passa a ser o mínimo, o escotista descobre-se como um contínuo “vir-a-ser”, aprendendo continuamente com tudo e com todos, reformulando-se periodicamente, ampliando seus horizontes internos de ser humano e tornando-se um referencial progressivamente melhor para seus jovens, capacitando-se a guiá-los mais eficientemente pela estrada da bem-aventurança.

⁶⁵ O documento completo, chamado Educação: suas fases e seus problemas, encontra-se disponível em <http://www.bvanisioiteixeira.ufba.br/artigos/educacao2.html>. Acesso em 26/11/2009.

⁶⁶ A representatividade da amostra, o tamanho da amostra e o nível de estudo da amostra. Fonte: Site Abílio Rodrigues Filho. Disponível em <http://abiliozambuja.sites.uol.com.br/54inducacao.html>. Acesso em 25/11/2009.

5 REFERÊNCIAS

- [1] BADEN-POWELL, Robert Stephenson Smyth, **Guia do Chefe Escoteiro**, 7 ed., Porto Alegre: União dos Escoteiros do Brasil – Região do Rio Grande do Sul, 2006.
- [2] BADEN-POWELL, Robert Stephenson Smyth, **Escotismo para Rapazes**, Edição da fraternidade mundial, Porto Alegre: União dos Escoteiros do Brasil, 1986.
- [3] BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 4 ed., Lisboa: Edições 70, 1977.
- [4] BOSCO, Terésio. **Robert Baden-Powell: Chefe Escoteiro Mundial**. 2 ed., São Paulo: Editora Salesiana Dom Bosco, 1982.
- [5] CARTA DE ARRÁBIDA. **Transdisciplinaridade**. Primeiro Congresso Mundial de Transdisciplinaridade. Convento de Arrábida, Portugal. 02-06 novembro 1994. Disponível em <http://www.unipazrj.org.br/transdisciplinaridade.htm>. Acesso em 16/11/2009.
- [6] CASSAIGNEAU, Jean. **O Escotismo Brasileiro no Primeiro Decênio do Século XXI**. Curitiba-Genebra: União dos Escoteiros do Brasil, 2008.
- [7] CHALITA, Gabriel. **Educação: a solução está no afeto**. São Paulo: Gente, 2001.
- [8] CHALITA, Gabriel. **Pedagogia da Amizade: Bullying: o sofrimento das vítimas e dos agressores**. São Paulo: Gente, 2008.
- [9] CURY, Augusto. **O Código da Inteligência**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil / Ediouro, 2008.
- [10] DELORS, Jacques, et ali. **Educação – Um Tesouro a Descobrir**. São Paulo: Cortez, 2003.
- [11] DUTRA, Carlos Eduardo. **Escotismo e Religião se Relacionam?**. Não publicado. Disponível em www.uebrs.com.br/docs/5409_392_6392_CompreensonVigiliaRegionalPioneiraUEBRS.pdf. Acesso em 24/11/2009.
- [12] FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996

- [13] GYATSO, Tenzin (*Dalai Lama*). **Uma ética para o novo milênio**. Rio de Janeiro: Sextante. 2005.
- [14] JUSTO, Henrique. **Cresça e Faça Crescer: lições de Carl Rogers**. La Salle. 2001.
- [15] LOUREIRO, Maria da Graça T. L.. **Aspectos Pedagógicos da Educação para a Cooperação no Movimento Escoteiro – Um Estudo de Caso do Grupo Escoteiro Manoel da Nóbrega**. 2005. Monografia. (Aperfeiçoamento/Especialização em Cooperativismo) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Orientador: Walter Frantz.
- [16] MAIA, Paulo Carneiro, et ali. **Guia do Escoteiro de Primeira Classe**. 1 ed., Brasília: União dos Escoteiros do Brasil, 1981..
- [17] PEREIRA, Regina Coeli Barbosa; CARRÃO, Eduardo Vitor Miranda; PEREIRA, Rosilene de Oliveira. **Educação e Universalização Ético-Política no Pensamento Kantiano**. Universidade Federal de Juiz de Fora, 2007. Disponível em <http://www.ecsbdefesa.com.br/defesa/fts/EUEPPK.pdf>. Acesso em 29/08/2008.
- [18] MORIN, Edgar. **A Cabeça Bem Feita**. 10 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.
- [19] MORIN, Edgar. Introdução ao Pensamento Complexo. Paris: ESP, 1990 apud BORGES, Osvaldo Monteiro. Complexidade e Transdisciplinaridade. **Seminário sobre Sistemas de Informação, Intervenção Sócio-Educativa e Transdisciplinaridade da Universidade Jean Piaget de Cabo Verde**. Praia: Instituto Piaget, 2004. Disponível em <http://www.esnips.com/doc/7d1dae3f-0629-4a01-b1be-5463849d00f7/Osvaldo---complexidade-e-transdisciplinaridade>. Acesso em 28/08/2008.
- [20] NAGY, Laslo. **250 Milhões de Escoteiros**. 1 ed., Porto Alegre: União dos Escoteiros do Brasil – Região do Rio Grande do Sul, 1985.
- [21] NASCIMENTO, Jorge Carvalho do. A militarização da infância. **Blog Educação É História** (artigo do dia 07/05/2008). Disponível em http://jorge.carvalho.zip.net/arch2008-05-04_2008-05-10.html. Acesso em 15/10/2008.
- [22] NASCIMENTO, Jorge Carvalho do. **A Escola de Baden-Powell – Cultura escoteira, associação voluntária e escotismo de estado no Brasil**. 1 ed., Rio de Janeiro: Imago, 2008.

- [23] RIBEIRO, Antônio Boulanger Uchoa. **O Chapelão: histórias da vida de Baden-Powell**. 1 ed., Rio de Janeiro: Letra Capital Editora, 2000.
- [24] ROHDEN, Huberto. **Novos Rumos para a Educação**. São Paulo: Martin Claret, 2005.
- [25] ROGERS, Carl R. **Liberdade de aprender em nossa década**. São Paulo: Artes Médicas, 1985.
- [26] Site **Como Tudo Funciona**. Disponível em <http://eletronicos.hsw.uol.com.br/arquivos-mp31.htm>. Acesso em 15/11/2009.
- [27] Site **Abílio Rodrigues Filho**. Disponível em <http://abilioazambuja.sites.uol.com.br>. Acesso em 25/11/2009.
- [28] Site Dia-a-dia Educação. **Portal Educacional do Estado do Paraná**. <http://www.pedagogia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=73>. Acesso em 26/10/2009.
- [29] Site **Dicionário LisBrasil**. <http://www.lisbrasil.com/conteudo/infger/dicion.asp>. Acesso em 31/10/2008.
- [30] Site **Kioskea**. <http://pt.kioskea.net/contents/video/format-mpeg.php3>. Acesso em 15/11/2009.
- [31] Site **Mundo Educação**. <http://www.mundoeducacao.com.br/psicologia/maslow-as-necessidades-humanas.htm>. Acesso em 9/11/2009.
- [32] Site **WOSM**. <http://www.scout.org>. Acesso em 14/07/2009.
- [33] SÜFFERT, Rubem. **Compreendendo os Fundamentos do Escotismo**. Brasília: Editora Escoteira, 1990.
- [34] TEIXEIRA, Anísio. **Educação, suas fases e seus problemas**. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. Brasília, v.56, n.124, out./dez. 1971. p.284-286. Disponível em <http://www.bvanisioteixeira.ufba.br/artigos/educacao2.html>. Acesso em 26/11/2009.
- [35] THURMANN, John. **Wood Badge Code**. Não publicado. Site Last Frontier Council. Disponível em <http://www.sr756.org/WB%20code.doc>. Acesso em 17/11/2009.
- [36] UEB. **As Características Essenciais do Escotismo**. 3 ed., Curitiba: União dos Escoteiros do Brasil, 2005.

- [37] UEB. **De Lobinho a Pioneiro - a criança e o jovem com quem lidamos**. Brasília: União dos Escoteiros do Brasil, 1995.
- [38] UEB. **Escotismo na Prática – ideias para chefes escoteiros**. Brasília: União dos Escoteiros do Brasil, 1996.
- [39] UEB. **Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos**. Brasília: União dos Escoteiros do Brasil, 1998.
- [40] UEB. **Manual do Escotista – Ramo Escoteiro**. Curitiba: União dos Escoteiros do Brasil, 2001.
- [41] UEB. **Princípios, Organização e Regras**. 9 ed., Curitiba: União dos Escoteiros do Brasil, 2008.
- [42] UEB. **Superando Barreiras**. 1 ed., Curitiba: União dos Escoteiros do Brasil, 2000.
- [43] UEB-RS. **Relatório Anual 2008-2009**. Porto Alegre: União dos Escoteiros do Brasil – Região do Rio Grande do Sul, 2009.
- [44] VINÍCIUS. **O Mestre na Educação**. 2 ed., Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 1976.
- [45] YIN, Robert K. **Estudo de Caso – Planejamento e Métodos**. 3 ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

6 GLOSSÁRIO

Adaptado do dicionário LisBrasil.com, mantido por Paulo Cabello, disponível em <http://www.lisbrasil.com/conteudo/infger/dicion.asp>. Acesso em 31/10/2008.

Abertura	Tipo de atividade executada por todos os ramos, no início das atividades, geralmente composta por Hasteamento, Oração e Inspeção
Acampamento	Atividade que abrange pelo menos um pernoite em barracas. Geralmente não é uma atividade utilizada pelo ramo Lobo.
Acampamento volante	Atividade que abrange pelo menos um pernoite, realizado em conjunto com uma excursão à pé ou em bicicletas
Acantonamento	Atividade que abrange pelo menos um pernoite, mas em uma construção existente no local. Muito utilizada pelo ramo Lobo embora todos os ramos possam utilizá-la.
Ajuri	São concentrações distritais, regionais ou nacionais de Escoteiros com o fim de confraternização ou em comemoração a qualquer data ou fato. A palavra, é de origem tupi-guarani, significando muxirão ou mutirão, relacionada com a reunião de tribos ou famílias indígenas para a execução de certos trabalhos ou tarefas. O nome mutirão ainda é hoje dado à concentração de trabalhadores vizinhos em épocas de capina ou colheita.
Akelá	Nome do chefe dos Lobinhos. É o lobo líder do povo livre na História da Jângal, plenamente aceito pelo bando para conduzi-lo.
Alcatéia	Nome dado a seção que congrega os Lobinhos e Lobinhas de um GE.
Almoxarife	Nome do cargo de Patrulha, cuja função é cuidar dos materiais.
Amarra	Trabalho executado envolvendo cabos ou sisal, unindo duas ou mais varas de madeira ou bambu.
Ambientação	Parte da mística escoteira que trata do fundo de cena de cada ramo. No ramo Lobo — Fantasia, no Escoteiro — Aventura, no Sênior — Desafio e no Pioneiro — Serviço.
Anel de Gilwell	Arganel de lenço para Escotista ou Dirigente aprovado no Curso de Formação Básica. É um nó cabeça de turco feito em correia de máquina de couro preto.
Arganel	Anel de couro ou metal utilizado para unir as duas pontas do lenço, junto ao pescoço.
Assembléia de Grupo	Órgão normativo e soberano do nível local. Reúne-se ordinariamente, até o mês de julho de cada ano. Composta pelos: Diretores, Comissão Fiscal; Escotistas e Pioneiros, sócios contribuintes e representação juvenil, caso previsto no regulamento do Grupo.
Assembléia Nacional	Órgão representativo, normativo e soberano do nível nacional. Reúne-se ordinariamente no mês de outubro ou novembro de cada ano. Composta pelos: Comissão Fiscal e Diretores Nacionais; um dos Diretores Regionais e um Delegado

	Regional para cada 1.000 registrados ou fração
Assembléia Regional	Órgão representativo, normativo e soberano do nível regional. Reúne-se ordinariamente no mês de agosto ou setembro de cada ano. Composta pelos: Comissão Fiscal e Diretores Regionais; membros da Diretoria Nacional residentes na Região e um representante de cada Grupo, para cada 50 registrados ou fração.
B-P	Apelido carinhoso dado ao fundador do Movimento Escoteiro (pronuncia-se bí-pí por ter sido introduzido originalmente em inglês)
B.O.I.A.	Abreviatura de Bandeira, Oração, Inspeção e Avisos. Pode ser substituída pelo termo Abertura
BAC	Abreviatura de Boa Ação Coletiva
Bagheera	Pantera negra da História da Jângal. Experiente, grande caçadora, conhece e domina os segredos da selva, é muito bela, astuta e ágil. Ensina a Mowgli destreza, agilidade e as Leis da Jângal.
Baloo	O urso da História da Jângal. Experiente, disciplinado, culto, que conhece e obedece as Leis, ponderado, pesado, não é dado a grandes arroubos que exijam destreza.
Bandarlog	Macacos da História da Jângal. Era o povo sem lei, que faziam muita bagunça e brigas. Utilizada como exemplo de indisciplina e desorganização.
Bandeirola de Patrulha	Pequena bandeira de identificação da Patrulha, que mede 28 cm de altura por 40 cm de comprimento. Cada patrulha tem seu animal símbolo e essas suas cores características. Instalada no bastão totem da Patrulha
Bastão	Vara de madeira com 1,50 m de altura, que pode possuir um cabo para melhor acomodação no transporte. É muito utilizado em jogos e avaliações. Normalmente possui gravações com sinais de pistas, figuras escoteiras, datas de atividades, medidas, etc.
Bibliotecário	Nome do cargo de Patrulha, cuja função é cuidar dos livros.
Bico de pato	Tipo de cobertura, também conhecida pelo nome de quepe.
Bivaque	Atividade na qual se parte de manhã para o destino, onde se passa o dia e se retorna ao anoitecer
Boa Ação	Trabalho individual e voluntário, realizado sem objetivo de conseguir qualquer benefício próprio. Todo escoteiro realiza diariamente uma B.A.
Boa Ação Coletiva	Idêntico à Boa Ação, com a diferença que é praticada por uma equipe ou Patrulha.
Boina	Tipo de cobertura utilizada pelos Escoteiros do Ar e alguns GE's da Modalidade Básica, também conhecida como boina tipo "Montgomery"
Bornal	Pequena sacola de tiracolo utilizada em passeios e excursões.
Bronwsea	Ilha situada, no Canal da Mancha, nas proximidades de Londres, onde foi realizado o 1º acampamento escoteiro, em julho e agosto de 1907.

CA	Abreviatura de Curso Avançado
Caixa de Patrulha	Caixote grande de madeira ou plástico onde são guardados os materiais e equipamentos da Patrulha. Todos identificados com as cores apropriadas.
Canção	Tipo de atividade executada por todos os ramos
Canção da Despedida	Música utilizada no final das atividades escoteiras ou dos fogos de conselho.
Canção da Promessa	Música que pode ser utilizada na momento da Promessa
Cancioneiro	Livro ou caderno utilizado para colecionar canções
Canto de Patrulha	Sala ou local onde se reúne cada Patrulha, pode ser decorada, equipada e mobiliada pelos próprios jovens.
Cartão de Registro da UEB	Identificação emitida anualmente pela UEB para os sócios beneficiários, escotistas e dirigentes que pagarem a taxa anual
Caxangá	Tipo de cobertura utilizada pelos Escoteiros do Mar, idêntica à cobertura dos grumetes da Marinha Brasileira
CB	Abreviatura de Curso Básico
CH	Abreviatura para Corte de Honra.
Chapéu	Tipo de cobertura utilizada pelos Escoteiros do Mar, idêntica à cobertura dos grumetes da Marinha Brasileira
Chefe	Nome genérico dado ao escotistas
Chill	O abutre da História da Jângal. Vê a Jângal sempre do alto e com isso sabe tudo o que está se passando, contrasta a humildade de sua figura com as possibilidades de ação que lhe dão suas asas.
Cinto de lobinho	Cinto de lona na cor azul tendo na fivela a silueta da cabeça de um lobo
Cinto escoteiro	Cinto de couro com fivela cobre de encaixe na qual existe uma flor de lis.
Colar da IM	Distintivo de treinamento pessoal, utilizado por Escotista ou Dirigente que possua aprovação no Curso de Formação Avançado. Constituído por uma tira de couro e duas contas de madeira. Se o possuidor tiver 3 contas trata-se de um Diretor de Curso de Formação Básica e se possuir 4 contas trata-se de um Diretor de Curso de Formação Avançada. Cargos estes de livre nomeação da Direção Nacional e Regional da UEB
Comissão Fiscal	Órgão de fiscalização e orientação da gestão patrimonial e financeira. Existe nos níveis local, regional e nacional. Composta por: 3 membros titulares e 3 suplentes.
Competições Interpatrulhas	Conjunto de jogos e atividades competitivas realizadas pela Tropa, durante curtos períodos, usada como forma de estímulo ao progresso e o treinamento das Patrulhas e dos jovens individualmente.
Congresso Nacional Escoteiro	Evento realizado anualmente por ocasião da reunião ordinária da Assembléia Nacional Escoteira. Composto pelo Fórum Nacional de Jovens Líderes e Seminários Nacionais de assuntos específicos como: Formação, Crescimento, Espiritualidade, Estatutos, etc.
Conselho de Monitores	Órgão que congrega todos os monitores de um determinado ramo de um determinado GE.

Conselho de Primos	Órgão que congrega todos os primos de determinada alcatéia
Conselho de Tropa	Órgão que congrega todos os jovens com promessa de determinada Tropa
Conselho do Clã	Órgão que congrega todos os pioneiros investidos de determinado clã
Conselho de Patrulha	Órgão que congrega todos os jovens de determinada Patrulha
Cordão verde e amarelo	Indica que o jovem escoteiro possui a especialidade de Primeiros Socorros e 5 outras especialidades.
Cordão vermelho e branco	Indica que o jovem escoteiro possui as especialidades de Cozinheiro e Acampador e 10 outras especialidades.
Correia de Mateiro	Um cordão feito em couro trançado, que corresponde à insígnia da modalidade básica do Ramo Sênior
Corte de Honra	Reunião dos monitores da seção do ramo Escoteiro ou Sênior, que aconselhados pelo Chefe da Tropa, decidem sobre a: administração, competições, finanças e disciplina. Podem participar os Submonitores e assistentes se convidados.
Cozinha mateira	Cozinha sem panelas, utilizando espetos, arames, papel alumínio, folhas, casca dos alimentos e barro
Cozinheiro	Nome do cargo de Patrulha, no campo, cuja função é cuidar da alimentação
Croqui	Levantamento simples de uma área.
Cruz de São Jorge	Condecoração concedida a altas autoridades e dirigentes escoteiros em sinal de reconhecimento por grandes e relevantes serviços prestados ao Movimento Escoteiro, em geral, ou à Direção Nacional e Regiões: É usada presa por uma fita com as cores distintivas da entidade que a concedeu (azul-marinho - UEB; verde - Regiões)
CT	Curso Técnico para escotistas, não são obrigatórios, mas plenamente recomendados, pois fornecem conhecimentos úteis sobre: Lei e Promessa; Jogos; Canções, etc.
Curso Avançado	Curso para escotistas dos ramos L,E,S,P,D e também para Formadores. Compõe-se de 3 partes; sendo a parte 1 um questionário; a parte 2 um curso de campo, contínuo ou descontínuo e a parte 3 que é uma observação da aplicação dos conhecimentos obtidos.
Curso Básico	Curso para escotistas dos ramos L,E,S,P,D e também p/ Formadores.
Curso Preliminar	Curso para escotistas dos ramos L,E,S,P,D e também para Formadores.
Desafio	Fundo de cena do ramo Sênior
Direção Nacional	Órgão do nível nacional, que coordena as atividades do Escotismo no Brasil.
Diretor Presidente	Nomenclatura atual do cargo da pessoa que dirige o Grupo, a Região ou a Direção Nacional da UEB
Diretor Técnico	O estatuto da UEB de 1997 determina que os GE's tenham em sua estrutura o cargo do Diretor Presidente, que pode, segundo o seu regulamento interno, ser auxiliado por um, ou mais Diretor Técnico ou Chefe de Grupo.

Diretor Técnico Regional	O estatuto da UEB de 1997 permite que as Regiões Escoteiras tenham em sua estrutura o cargo do Diretor Presidente, que pode, segundo seu regulamento interno, ser auxiliado por um, ou mais Diretores Técnicos.
Dirigente	Adulto que atua no Movimento Escoteiro em cargo que atua diretamente com adultos.
Distintivo	Nome genérico dado a insígnias que são apostas ao uniforme ou traje escoteiro. Podem ser bordadas ou serigrafadas.
Distrito	É um nível que existe entre o nível regional e o nível local.
DN	Sigla da Direção Nacional.
ELO	Abreviatura de Escoteiros Locais em Operação, uma atividades Nacional da UEB, normalmente um acampamento para os ramos E/S/P, com visita do ramo L. Normalmente sua abertura é feita via rádio amador (PY).
Embornal	Sacola de lona ou plástico, de pequenas dimensões, que pode ser utilizada em jornadas, excursões e passeios
EN	Sigla do Escritório Nacional.
Encerramento	Tipo de atividade executada por todos os ramos, durante as atividades, geralmente se compõe por Arreamento, Oração e Inspeção.
Esboço	Mapa de pequeno porte elaborado com recursos rudimentares.
Escalada	Tipo de atividade, em geral, executadas pelo ramo Sênior e Pioneiro.
Escotismo	Nome genérico dado ao Movimento Escoteiro.
Escotista	Adulto que atua no Movimento Escoteiro em cargo que atua diretamente com membros juvenis.
Escritório Nacional	Órgão do nível nacional, que executa as atividades do Escotismo no Brasil, sob a coordenação de 3 dos 15 Diretores Nacionais.
Escritório Regional	Órgão do nível regional, que executa as atividades do Escotismo em cada região.
Especialidades	Distintivo que faz parte do esquema de treinamento para jovens. Existem cerca de 100 especialidades (número que pode ser ampliado) destinadas a todos os ramos (exceto o Pioneiro) e que podem ser obtidas em 3 níveis diferentes, utilizando-se os distintivos antigos, sendo que a cor de fundo indica o nível de conhecimento (amarelo para quem realizar 1/3 dos quesitos, verde para 2/3 e grená para todos).
Esquete	Tipo de atividade executada por todos os ramos, principalmente durante os fogos de conselho.
Estatuto	Documento que determina regras de constituição da UEB, bem como sua forma de administração, tempo de duração e dissolução .
Estrela de Ano	Distintivo colocado sobre o bolso esquerdo, que informa o tempo de vida escoteira do portador, na cor amarela corresponde ao ramo lobo, verde para escoteiro, grená para sênior, vermelho para pioneiro e azul para escotista ou dirigente
Excursão	Tipo de atividade executada por todos os ramos .
Executivo Nacional	Funcionário assalariado que presta serviços no nível Nacional

Executivo Regional	Funcionário assalariado que presta serviços no nível Regional
Fantasia	Fundo de cena do ramo Lobinho.
Flor-de-lis	Distintivo símbolo do Movimento Escoteiro em todo o mundo. Escolhida por historicamente estar ligada à heráldica e nobreza e ao rumo Norte.
Fogo de Conselho	Cerimônia escoteira realizada ao lado de uma fogueira, em que são apresentadas canções, jogos e pequenas encenações (esquetes). Sua origem remonta desde a antiguidade e sempre foi utilizada por tribos e agrupamentos para reunião do seu povo com interesse de divertimento ou tomada de decisões.
Formação	Treinamento dos jovens e principalmente dos adultos.
Fórum	Tipo de atividade realizada para efetuar uma consulta às bases juvenis do Movimento Escoteiro
GE	Órgão do nível local do Escotismo. É onde se localizam os membros juvenis do Movimento Escoteiro.
Gilwell Park	1º campo escola para treinamento de Escotismo. Localiza-se nos arredores de Londres e foi doado por Willian F. de Bois Maclaren em 1919.
Grito de Patrulha	Saudação dada pela equipe da seção do ramo Escoteiro ou Sênior tão logo esteja formada e pronta para a atividade ou no caso de vencer um jogo.
Grupo de Gilwell	Nome popular dado ao grupo escoteiro formado pelos portadores da Insígnia da Madeira
Hasteamento	Ato de içar a bandeira até o topo do mastro.
Hathi	O elefante da História da Jângal.
Hino Alerta	Nome dado ao Hino dos Escoteiros do Brasil
I.B.O.A	Abreviatura de Inspeção, Bandeira, Oração e Avisos. Pode ser substituída pelo termo Abertura.
Indaba	Termo zulu-banto que se refere à reunião de Chefes de tribos sul-africanas para cuidar de negócios, serviços, guerras. B-P. adotou esta palavra para a concentração de Chefes Escoteiros no campo, em atividades e estudos comuns, no sentido de sua confraternização ou do progresso do Movimento, de comemorações ou festas.
Insígnia da Madeira	Nível de treinamento concedido a escotista ou dirigentes que completaram o treinamento apropriado. É identificado pelo lenço e colar de Gilwell
Insígnia da modalidade	Cordão em couro para a modalidade básica que indica que o jovem do ramo Sênior possui determinadas especialidades. Existe distintivo próprio para ser colocado no uniforme, correspondente as Modalidades do Ar e do Mar.
Insígnia da Modalidade	Distintivo especial do ramo Sênior, que pode ser a Correia de Mateiro, Insígnia naval ou Insígnia de Aeronauta, obtidas mediante a conquista da especialidade de Excursões, outra relacionada com a modalidade e outras 6 especialidades.
Inspeção	Tipo de atividade executada por todos os ramos, normalmente durante a abertura ou encerramento da atividade
Inspeção de campo	Tipo de atividade executada por todos os ramos, normalmente

	durante um acampamento
Jamboree	Reunião mundial de Escoteiros, realizada de quatro em quatro anos, em local previamente escolhido. São oportunidades para intercâmbio de escoteiros de todos os países, sem competições mas sim demonstrações.
JANAC	Sigla de Jamboree Nacional, o 1º foi realizado em janeiro de 1998 na cidade de Navegantes/SC.
Jornada	Tipo de atividade que envolve uma caminhada
JOTA	Sigla de Jamboree on the Air, atividade mundial que envolve a participação de escoteiros e radioamadores. É realizada no 3º fim de semana de outubro, das 18h da sexta feira às 18 h do domingo, pelo horário de Brasília.
JOTI	Sigla de Jamboree on the Internet, atividade mundial que envolve contatos dos escoteiros via Internet., utilizando ICQ ou IRC. É realizada no 3º fim de semana de outubro.
Kaa	A cobra da História da Jângal. Ágil, mas fria e calculista, pois não utiliza o coração em suas decisões.
Kim	Nome genérico dado aos jogos que envolvem memória e treinamento dos sentidos. A origem do nome se deve à Kim personagem do serviço secreto inglês na Índia, que se disfarçava para fazer observações sobre o inimigo, as quais eram guardadas em sua memória.
Kipling	Rudyard Kipling, nome do autor do Livro da Jângal. Amigo pessoal de B-P.
Lamparada	Cerimônia escoteira realizada quando não existem condições de fazer um Fogo de Conselho, mas realizando as mesmas atividades.
Lei	Nome genérico dado ao conjunto das 10 Leis Escoteiras.
Leis Escoteiras	Cada uma dos 10 artigos da Lei Escoteira
Lenço da IM	Distintivo de formação, utilizado por Escotista ou Dirigente que possua aprovação no Curso Avançado. Constituído por uma lenço de cor marrom alaranjado, com um retalho de tecido costurado no vértice , na padronagem das cores do Clã MacLaren como homenagem ao escocês que doou o terreno de Gilwell Park.
Lenço Escoteiro	Nome genérico dado ao lenço que se usa ao redor do pescoço e preso por um arganel de couro marrom. Normalmente cada Grupo Escoteiro possui suas cores próprias, podendo também ser aposto um distintivo de identificação do GE no vértice do mesmo.
Lobo Gris	Um dos quatro irmãos de Mowgli na História da Jângal. Alegre, companheiro, fiel amigo.
MACRO	Abreviatura de Método de Atualização Contínua do Programa Escoteiro.
Mafeking	Cidade da África do Sul, defendida por B-P e um pequeno exército durante 217 dias de cerco feito por 6.000 Boers. Ao retornar à Inglaterra em 1899 foi aclamado com herói. É considerada como o berço do Escotismo, por ter sido onde B-P. utilizou jovens em trabalhos de apoio aos militares.
Matilha	Equipe de jovens do ramo Lobo (de 4 a 6 jovens). Identificada

	pela cor do pêlo, assim temos os lobos brancos, cinza, amarelos, vermelhos, marrons e pretos
Medalha de Bons Serviços	Destinada a premiar a boa e eficiente Atividade Escoteira, só podendo ser concedida a membros do Movimento Escoteiro. Não se destina a premiar somente o tempo de atividade. Os serviços pelos quais ela é concedida devem ter um especial caráter meritório e não simplesmente o de fiel cumprimento ou exercício de cargos no Movimento. Em bronze - dez anos; em prata - quinze anos; e em ouro - vinte anos. E para cada 5 anos, além de 20, será concedida uma barra de ouro a ser usada sobre a fita.
Medalha de Gratidão	Medalha de agradecimento concedida às pessoas pertencentes ou não ao Movimento e que a ele tenham prestado grandes e reais serviços. Poderá ser concedida: em bronze - por serviço prestado às Tropas ou entidades locais; em prata - por serviço prestado a uma Região; em ouro - por serviço prestado ao Movimento em Geral.
Medalha Tiradentes	Instituída em homenagem ao proto-mártir da Independência, é concedida a Grupos, Tropas, Chefes, Pioneiros, Escoteiros e Lobinhos por atos que demonstrem boas ações de caráter excepcional e devotamento ao Dever
Melhor Possível	Lema do Ramo Lobo
Mestre Pioneiro(a)	Nome dado à pessoa que coordena e lidera a seção pioneira, sendo que normalmente existe um casal de mestres
Método Escoteiro	Sistema Educacional em que se baseia o Escotismo.
Mística	Conjunto de costumes, procedimentos e cerimoniais próprios dos escoteiros
Mochila	Espécie de saco para transporte de objetos nas costas
Mochila de ataque	Tipo de mochila de pequeno porte ideal para atividades de curta duração
Modalidade Básica	Parte do Escotismo onde predominam as atividades em terra e o ambiente mateiro
Modalidade do Ar	Parte do Escotismo onde predominam as atividades de marinharia e o ambiente náutico
Modalidade do Mar	Parte do Escotismo onde predominam as atividades de aviação e em ambiente aeronáutico
Modalidades	Maneira peculiar de determinados Grupos ou Seções Escoteiras de se dedicarem às atividades Básicas(terra), de Mar ou de Ar. Só se admitem modalidades nos ramos Escoteiro e Sênior.
Monitor	Nome do cargo de Patrulha, cuja função é liderar a equipe
Mowgli	Menino lobo da história da Jângal
Nacional	Maior nível do Escotismo Brasileiro. Atua sobre todo o território Nacional, possui sede na capital federal, mas pode possuir escritórios em outras cidades.
Nós	Trabalho executado envolvendo cabos ou sisal. Existem vários tipos de nós, cada qual com sua função
Numeral	Distintivo vermelho usado na manga direita, logo abaixo do

	listel da Região Escoteira, que identifica o numeral do GE
Numeral	Numeral ordinal atribuído pela Região Escoteira ao Grupo Escoteiro.
Oração	Tipo de atividade executada por todos os ramos, normalmente durante a abertura ou encerramento da atividade
Parte 1	Nome dado à uma das partes do Curso Avançado, composta por um certo número de questões que serão respondidas pelo candidato e remetidas a um leitor que fará comentários, complementações ou outros questionamentos. O nº 1 não indica que seja obrigatoriamente a primeira parte a ser realizada.
Parte 2	Nome dado à uma das partes do Curso Avançado, composta por um acantonamento ou acampamento de 5 a 7 dias, consecutivos ou não, onde o candidato vivenciará o Escotismo. O nº 2 não indica que seja obrigatoriamente a segunda parte a ser realizada.
Parte 3	Nome dado à uma das partes do Curso Avançado, composta por uma ou mais visitas de um escotista designado como examinador que observará como está sendo aplicado os conhecimentos do candidato. Essa é obrigatoriamente a última parte a ser realizada.
Passagem	Solenidade executada como um marco da troca de ramos, ao final das etapas de passagem, obedecendo-se o Manual de Cerimônias.
Passeio	Tipo de atividade executada por todos os ramos. Muito confundida com visita.
Patrulha	Equipe de jovens do ramo Escoteiro (de 6 a 8 jovens) e no ramo Sênior (de 4 a 6 jovens)
Percurso de Gilwell	Tipo de esboço topográfico executado para mostrar um trajeto executado.
Pioneiria	Construção feita com taquaras ou madeiras amarradas com cabos ou sisal
Pioneirismo	Nome genérico dado a parte do Movimento Escoteiro dedicada ao ramo Pioneiro
Pioneiro	Membro beneficiário do Movimento Escoteiro, na faixa etária entre 18 e 21 anos, do sexo masculino.
Ponte Pioneira	Distintivo da etapa de transição do ramo Sênior para o ramo Pioneiro.
POR	Abreviatura de Princípios, Organização e Regras, um livro da UEB, o qual orienta como se pratica do Escotismo no Brasil
Primo	Líder de uma matilha de lobinhos e um importante elemento no auxílio dos chefes de Lobinho na organização da Alcatéia. A designação primo quer dizer que ele é o primeiro. É escolhido pelo Akelá.
Promessa	Solenidade executada como um marco de conclusão das Etapas iniciais de um ramo. Obedecendo-se o Manual de Cerimônias.
Promessa Escoteira	Nome genérico dado ao texto que os membros beneficiários dos Ramos Lobo, Escoteiro, Sênior, Pioneiro, bem como os Escotistas e Dirigentes fazem, obedecendo-se o Manual de Cerimônias.

Quebra gelo	tipo de jogo também chamado de jogo ativo; normalmente realizado logo após a abertura da reunião.
Raksha	A loba mãe adotiva de Mowgli na História da Jângal, representa o doce amor materno, caçadora astuta e temida enquanto solteira, depois de mãe entregou-se totalmente aos filhos.
Ramo Escoteiro	Parte do Movimento Escoteiro dedicada aos jovens com idade entre 11 e 14 anos, cujo fundo de cena é aventura.
Ramo Lobo	Parte do Movimento Escoteiro dedicada aos jovens com idade entre 7 e 10 anos, cujo fundo de cena é fantasia.
Ramo Pioneiro	Parte do Movimento Escoteiro dedicada aos jovens com idade entre 18 e 21 anos, cujo fundo de cena é serviço.
Ramo Sênior	Parte do Movimento Escoteiro dedicada aos jovens com idade entre 15 e 17 anos, cujo fundo de cena é desafio.
Ramos	Separação do movimento escoteiro em faixa etárias, sendo que de 7 à 10 anos Ramo Lobo; de 11 à 14 anos Ramo Escoteiro; de 18 à 21 Ramo Sênior e de 18 à 21 Ramo Pioneiro. O ramo Sênior não existe na maioria dos demais países.
Rataplã	Nome da Canção adotada como Hino dos Escoteiros do Brasil.
Rataplã do Mar	Nome da Canção adotada como Hino dos Escoteiros do Mar do Brasil.
RE	Sigla utilizada para Região Escoteira
Regional	Nível existente logo abaixo do nível nacional,. Geralmente sua área de atuação corresponde a cada estado da federação. Normalmente possui sede na capital do estado.
Regras de Segurança	Forma de conduta que se utilizadas evitarão a ocorrência de acidentes
Regulamento Interno	Dispositivo instituído pela UEB, o qual permite que a cada unidade estabeleça os seus dispositivos, desde que não colida com as determinações do Estatuto da UEB
Reunião de Gilwell	Reunião tradicionalmente realizada em grandes eventos escoteiros, que congrega apenas os portadores da Insígnia da Madeira, os quais são considerados como elementos do 1º Grupo de Gilwell Park, em alusão ao local, que nos primórdios do Escotismo era o único onde se realizavam cursos de formação para escotistas.
Revezamento	Tipo de jogo em que ocorre alternância de quem realiza a tarefa solicitada até que todos os jovens da Patrulha ou equipe a realizem
SAPS	Abreviatura utilizada para substituir o Sempre Alerta Para Servir.
Sede	Local de reuniões, tanto nacional, regional, Distrital, de Área, ou de Grupo Escoteiro.
Segundo	O auxiliar direto do líder de uma matilha de lobinhos, e portanto segundo elemento. É escolhido pelo Akelá após consulta ao primo da matilha.
Sempre Alerta	Lema dos Ramos Escoteiro e Sênior.
Sempre Alerta Para Servir	Lema utilizado pelos Dirigentes e Escotistas.
Serviço	Fundo de cena do ramo Pioneiro

Serviço Comunitário	Uma espécie de Boa Ação, geralmente coletiva, mas que também envolve o trabalho da comunidade atingida. É uma forma de ensinar a pescar o peixe.
Servir	Lema do Ramo Pioneiro
Sinais de pista	Técnica que congrega vários sinais convencionados utilizados para que um escoteiro monte um caminho a ser seguido por outros escoteiros.
Sistema de Patrulhas	Um dos pontos do Método Escoteiro, baseia-se na vida em equipe com funções e responsabilidades.
Submonitor	Nome do cargo de Patrulha, cuja função é ajudar o líder da equipe
Tapir de Prata	É a recompensa honorífica de mais alto mérito escoteiro, e só poderá ser concedida a Chefes Escoteiros possuidores da "Medalha Tiradentes", há mais de cinco anos e que tenham prestado grandes e relevantes serviços ao Movimento Escoteiro. Excepcionalmente poderá ser concedida a grandes personalidades escoteiras mundiais.
Traje Escoteiro	Opção de vestimenta escoteira composta por camisa azul mescla e calça, calção, bermuda ou saia em tecido azul marinho ou "blue jeans"
Tropa Escoteira	Nome dado à seção que congrega os escoteiros. Pode ser Masculina (Tropa de Escoteiros), Feminina (Tropa de Escoteiras) ou mista (Tropa Escoteira Mista).
Tropa Sênior	Nome dado à seção que congrega os Seniores. Pode ser Masculina (Tropa de Sênior), Feminina (Tropa de Guias Escoteiras) ou mista (Tropa Sênior Mista).
Uniforme	Nome dado à vestimenta utilizada pelos membros do Movimento Escoteiro. Até 1975 utilizava-se apenas o uniforme cáqui para a Modalidade Básica, quando criou-se a opção do uniforme escoteiro com camisa mescla e calça cinza. Depois surgiu opção do Traje Escoteiro.
Visita	Tipo de atividade executada por todos os ramos. Realizada à uma fábrica, um comércio, um museu, um outro GE.
Vigília	Tipo de atividade executada pelo ramo Pioneiro, normalmente utilizada para reflexão sobre a vida pessoa, algum tema ligado a Lei e Promessa ou lema.

7 APÊNDICES

APÊNDICE A – Questões do Roteiro de Entrevista

- 1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?
- 2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?
- 3 – Qual o Número de Jovens na Seção?
- 4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?
- 5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?
- 6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?
- 7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?
- 8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?
- 9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?
- 10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Considerações sobre as Questões

A primeira questão (que guarda uma relação de interdependência com a segunda questão) é importante porque o tempo de escotismo dá ao chefe experiência de vida que influi decisivamente na postura de educador, tendendo, em geral, a tornar o chefe mais humilde, observador e paciente.

A segunda questão também está relacionada com a postura do escotista, porque existe um tempo de adaptação, ou seja, até que o chefe saiba que a IM é uma responsabilidade e não uma honraria, que sinta o peso dessa responsabilidade e ponha em ação com seus jovens tudo o que aprendeu, certo tempo se passa.

A terceira questão se explica da seguinte forma: se a seção tiver um número excessivamente pequeno de membros (digamos até 5) será bastante difícil para o escotista colocar em prática alguns dos instrumentos essenciais ao bom funcionamento de uma seção. Caso contrário, se houverem muitos jovens, será

bastante complexo oferecer uma orientação individual que fomente o crescimento pessoal de cada um, a menos que existam escotistas em quantidade suficiente na seção e um bom nível de integração entre eles.

A quarta questão, que guarda relação direta com a terceira, é explicada pela recomendação da UEB de que a relação ideal é de 1 escotista para cada 8 jovens no ramo Escoteiro e de 1 para cada 6 jovens nos ramos Lobinho e Sênior. Se o número de escotistas for baixo, cada escotista ficará sobrecarregado e a qualidade do Escotismo realizado tenderá a cair; por outro lado, se o número de escotistas for demasiadamente grande, pode que encontrem dificuldades para fazerem reuniões freqüentes ou que façam avaliações divergentes de eventos semelhantes.

A quinta questão é fundamental para a pesquisa, pois se o escotista desconhecer as Áreas de Desenvolvimento ou não der a elas a importância devida, não poderá estar praticando Escotismo na acepção da palavra.

A sexta questão busca conhecer o domínio do escotista sobre o correto desenvolvimento do Ciclo de Programa, pois uma das etapas iniciais é justamente a realização de um diagnóstico que indicará em qual das áreas a seção se encontra mais deficitária e indicará qual será a tônica das atividades para o próximo Ciclo de Programa.

A sétima questão investiga a visão que têm os jovens da seção do entrevistado das atividades ligadas às áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter, por serem mais subjetivas, ou, alternativamente, se o entrevistado tem condições de oferecer atividades nessas áreas que atendam ao quarto item do Método (atividades progressivas, atraentes e variadas), o que afeta diretamente a qualidade do Escotismo oferecido.

A oitava questão se justifica porque a divisão de tarefas entre chefes de uma seção é muito comum, havendo mais de uma abordagem para a questão, por exemplo: um chefe acompanha alguns jovens mais de perto, outro acompanha outros jovens mais de perto; ou um chefe fica responsável por toda a tropa nos sábados ímpares dos meses, outro pelos segundos sábados e um terceiro pelos quartos sábados. A questão busca saber se na seção do entrevistado existe uma divisão de áreas por chefes responsáveis, o que poderia, eventualmente, induzir uma distorção na avaliação de cada um dos jovens como um todo.

A nona questão tem uma grande importância porque, embora a efetivação de uma programação conduza a conquista de objetivos em determinada área, os

efeitos dessa conquista repercutirão por todo o jovem⁶⁷. A questão busca esclarecer como são combinados os elementos objetivos (conquista de objetivos, idade) e os elementos subjetivos (avaliação dos escotistas, dos demais jovens e do próprio jovem⁶⁸) na avaliação integral de cada jovem em cada Área de Desenvolvimento.

A décima questão se destina a registrar a percepção do entrevistado, em termos objetivos, quanto à eficiência de sua seção. Constitui-se de uma escala Likert de 5 pontos, onde 1 indica percepções baixas e 5 indica percepções altas.

⁶⁷ Por exemplo, se o chefe consegue, com paciência, corrigir a postura deficiente de um jovem escoteiro (âmbito físico), isso poderá gerar benefícios em termos de auto-estima (âmbito afetivo), e ainda melhorar a sua comunicação, o que poderá aperfeiçoar suas relações com os colegas (âmbito social).

⁶⁸ Em última instância, é o jovem que avalia se alcançou ou não determinado objetivo. Esse processo, que pode parecer insensato, se vale do fato de que o jovem não recebe méritos por alcançar uma etapa, de modo que um jovem que “inventasse” ter atingido todos os objetivos teria sua imaturidade compensada com o fato de que isso não o faria maior perante seus pares, o que poderia até provocar a reflexão necessária ao seu próprio crescimento interior.

8 ANEXOS

Anexo A – Projeto Educativo da União dos Escoteiros do Brasil⁶⁹

Nossas Definições e Convicções Fundamentais

- Somos um movimento de jovens e para jovens, com a colaboração de adultos, unidos por um compromisso livre e voluntário.
- Somos um movimento de educação não formal, que se preocupa com o desenvolvimento integral e com a educação permanente dos jovens, complementando o esforço da família, da escola e de outras instituições.
- Queremos o desenvolvimento do ser humano, como um todo, e de todos os seres humanos. O ser humano, homem e mulher, na plenitude de sua existência e na riqueza de suas semelhanças e diferenças. O ser humano, em sua identidade singular e em sua cultura, sem distinção de origens sociais, raças e credos.
- Educamos para a liberdade e procuramos desenvolver a capacidade de pensar criativamente, mais do que a aquisição de conhecimentos ou de habilidades específicas.
- Fortalecemos nos jovens a vontade de optar por uma escala de valores que dê sustentação a suas vidas e os convidamos a agir de forma coerente com essa opção.
- Caminhamos em busca de Deus e estimulamos o jovem a dar testemunho de sua fé, vivendo ou buscando a religião que a expresse.
- Cremos na família, raiz integradora da comunidade e centro de uma civilização baseada no amor, na verdade e na justiça. Educamos para o respeito, a vida afetiva e o amor, para a construção de uma família que dê a seus filhos uma boa formação.
- Cremos na justiça social como exigência de um desenvolvimento humano e sustentável. Despertamos no jovem o anseio por servir à comunidade e por se comprometer com seu desenvolvimento como manifestação de sua solidariedade para com o próximo, especialmente os que mais precisam.
- Queremos um mundo fraterno, onde os jovens possam crescer e se realizar plenamente. Incentivamos nos jovens a lealdade a seu país e o amor à terra natal, seu povo e sua cultura, em harmonia com a promoção da paz, sem hostilidades entre classes sociais ou entre

⁶⁹ Fonte: Site da UEB-DF. Disponível em http://www.ueb-df.org.br/Escotismo/projeto_educativo.asp. Acesso em 16/11/2009.

nações. Promovemos a fraternidade mundial entre os jovens e a cooperação mundial entre países e organizações.

- Estimulamos nos jovens o respeito pela natureza e o compromisso com o meio ambiente. Privilegiamos a vida ao ar livre como experiência educativa.
- Contribuímos para a formação de cidadãos responsáveis que compreendem a dimensão política da vida em sociedade, que desempenham um papel construtivo na comunidade e que tomam suas decisões guiados pelos princípios escoteiros. Como movimento educativo, não nos envolvemos nas disputas político-partidárias. Entretanto, os princípios em que se baseia o Movimento Escoteiro orientam as opções políticas pessoais dos nossos membros, e a formação de cidadãos responsáveis, participantes e úteis em sua comunidade exige que estejamos atentos à realidade política.
- Oferecemos a jovens e adultos a oportunidade de compartilhar a tarefa de crescimento comum, em uma relação que fomente o diálogo, a compreensão e a participação. Neste privilegiado encontro de gerações, todos os adultos atuam a serviço da liberdade dos jovens.

Nosso Propósito

Nosso propósito é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades.

Seu próprio desenvolvimento

Convencidos da pluralidade da natureza humana e interessados no ser humano, como um todo, procuramos oferecer aos jovens o desenvolvimento equilibrado de todas as dimensões de sua personalidade, promovendo, criando e fornecendo oportunidades para o pleno desdobramento de toda a complexa variedade de expressões do ser humano.

A saúde, a integração social, a maturidade, o equilíbrio afetivo e a própria felicidade dependem do desenvolvimento harmonioso de todos esses aspectos.

Compromisso com a educação permanente

A vida se reinicia a cada momento, o que a converte numa aprendizagem que nunca se conclui. Nenhum aspecto da educação pode ser reduzido ao sistema escolar ou a um período da vida, já que o ser humano tem necessidade e deve ter a possibilidade de aprender ao longo de toda sua existência.

Para que o jovem tome consciência desta realidade, nós o orientamos na direção do autodesenvolvimento e na busca da constante superação.

Os princípios que nos guiam

Nossos princípios constituem um marco referencial de valores essenciais e atraentes.

A adesão a esses valores contribui fortemente para que os jovens tenham uma razão de viver consistente, para buscar a felicidade e motivar outros nessa mesma direção.

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 existência 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 a 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.

A relação com o próximo

Estimulamos o amor ao país e a seus símbolos, sem ufanismo, em harmonia com todos os povos e buscando a promoção da paz mundial.

Propomos aos jovens respeitar com carinho o mundo natural, comprometer-se com o desenvolvimento sustentável e participar ativamente dos esforços para sua preservação e renovação.

Desenvolvemos e oferecemos oportunidades para que desenvolvam sua curiosidade, ajudando-os a projetar em suas vidas adultas o interesse pela

aquisição de habilidades para o trabalho manual que permite transformar coisas, descobrindo a ciência e a tecnologia como meios a serviço do homem. Nós os motivamos para que aprendam a reaprender, a reinventar, a imaginar e a seguir pistas ainda não exploradas.

Motivamos sua admiração pelo trabalho bem feito e fomentamos sua aspiração à excelência.

Uma pessoa animada por esse espírito deixará o mundo melhor do que aquele que encontrou e seu testemunho será um permanente desafio à superação.

Entendemos que o ser humano só se realiza plenamente quando exerce sua liberdade respeitando a do próximo.

Propomos aos jovens que busquem sua realização por meio do serviço ao próximo e que se integrem de maneira responsável e solidária a sua comunidade.

Pedimos aos jovens que incorporem a valorização dos direitos humanos a seu modo de pensar e a suas atitudes. Promovemos seu comprometimento com a democracia como forma de governo que melhor permite a participação de todos e a igualdade de oportunidades mesmo para as minorias. Nossa proposta é que reconheçam e exerçam o poder e a autoridade sempre a serviço do bem comum.

Destacamos o valor do trabalho de cada um para o bem estar de todos, ensinamos o respeito aos que trabalham e incentivamos os jovens a orientar suas relações econômicas e sociais de forma justa.

Promovemos a igualdade de direitos entre o homem e a mulher e fomentamos na juventude o apreço pela colaboração e pelo mútuo enriquecimento, respeitando a natureza particular de ambos os sexos, sem quaisquer preconceitos. No plano das relações pessoais, nós os convidamos a desenvolver sua afetividade com naturalidade e respeito, pautando pelo amor seu comportamento sexual.

Propomos ao jovem que aproveite a existência e as relações humanas com alegria e senso de humor, buscando superar as dificuldades e expressando constantemente o prazer de viver.

A nós interessa que os jovens sejam reconhecidos por suas atitudes de simpatia, compreensão e afeto para com o próximo, transformando em ambientes agradáveis os espaços em que vivem e se desenvolvem.

Uma pessoa guiada por estes valores sociais demonstra pelo seu próprio exemplo e testemunho que é possível encontrar a felicidade e a realização pessoal por meio do serviço ao próximo.

A relação consigo mesmo

Convidamos os jovens a usar progressivamente sua liberdade, a assumir-se com responsabilidade, a aprender a discernir e decidir, enfrentando as conseqüências de suas decisões e de seus atos.

Motivamos sua admiração pelo trabalho bem feito e fomentamos sua aspiração à excelência.

Procuramos motivá-los a tomar consciência de sua dignidade, a se superar constantemente e a formular seu projeto de vida.

Nós os desafiamos a pautar sua honra na fidelidade à palavra empenhada, leais para com os demais e coerentes com seus valores.

Nós lhes propomos que sejam fortes, mantendo-se firmes em seus objetivos e tendo a coragem de ser autênticos, em um claro testemunho de que são o que dizem ser.

O homem ou a mulher conseqüente com estes princípios é uma pessoa íntegra, reta e forte, representa uma alternativa a alguns aspectos da cultura de hoje e contribui para a superação de tendências permissivas.

Método Escoteiro

Para alcançar nosso propósito, utilizamos o Método Escoteiro, que constitui um todo onde se combinam diversos componentes:

A adesão à Promessa e à Lei Escoteira

O principal elemento do método é o convite pessoal a cada jovem, em um momento determinado de sua progressão, para que formule sua Promessa Escoteira. Por meio deste compromisso, o jovem aceita livremente, diante do seu grupo de companheiros, ser fiel à palavra empenhada e fazer o seu melhor possível para viver de acordo com a Lei.

A Lei escoteira é um instrumento educativo em que estão expressos, de maneira compreensível para as diferentes faixas etárias, os princípios que nos guiam.

Este compromisso será um ponto de referência em cuja direção se projetará toda a vida de um jovem.

A aprendizagem pelo serviço

Como expressão dos princípios sociais do Movimento, o método escoteiro é propício a que os jovens assumam uma atitude solidária, realizem ações concretas de serviço e se integrem progressivamente ao desenvolvimento de suas comunidades.

Além de contribuir para resolver um problema ou para aliviar uma dor, o serviço é uma forma de explorar a realidade, de conhecer a si mesmo, de descobrir outras dimensões culturais, de aprender a respeitar aos demais, de experimentar a aceitação e o reconhecimento do meio social, de construir a auto-imagem e de estimular a iniciativa em direção às mudanças e à melhoria da vida em comum.

A aprendizagem pela ação

Outro componente essencial é a educação ativa, em que os jovens aprendem por si mesmos, por meio da observação, do descobrimento, da elaboração, da inovação e da experimentação.

Esta aprendizagem não formal permite viver experiências pessoais que interiorizam e consolidam o conhecimento, as atitudes e as habilidades.

Desta maneira, e do ponto de vista cognitivo, se substitui a simples recepção de informação pela efetiva aquisição de conhecimento; no domínio da afetividade, se substitui a norma imposta pela norma descoberta e a disciplina exterior pela interior; e, no campo motriz, a passividade receptiva do destinatário cede lugar à criatividade efetiva do realizador.

Um sistema de equipes

Um fator fundamental do método é a vinculação a pequenos grupos de jovens de idade semelhante. Estas equipes de iguais aceleram a socialização, identificam seus membros com os objetivos comuns, ensinam a estabelecer vínculos profundos com outras pessoas, geram responsabilidades progressivas, proporcionam autoconfiança e criam um espaço educativo privilegiado para que o jovem cresça e se desenvolva.

Uma sociedade de jovens

Os pequenos grupos e as demais estruturas oferecidas pelo Movimento para que os jovens se organizem em torno de sua proposta educativa e desenvolvam suas atividades por si mesmos, fazem lembrar uma sociedade de jovens.

Nela se observam órgãos de governo e espaços para a participação, assembléias e conselhos que ensinam a administrar divergências e a obter

consensos, organismos de tomada de decisões de interesse coletivo ou individual, equipes executivas que impulsionam à ação e fazem com que as coisas aconteçam. Uma escola ativa que incorpora a aprendizagem da convivência, da democracia e da eficiência à vida cotidiana.

A quantidade, o tamanho e o nome dessas estruturas procuram responder às necessidades que decorrem das características do jovem nas diferentes etapas do seu desenvolvimento.

A aprendizagem pelo jogo

O jogo oferece excelentes oportunidades para experimentar, aventurar, imaginar, sonhar, projetar, construir, criar e recriar a realidade.

É, portanto, uma ocasião de aprendizagem significativa que o método escoteiro privilegia como um espaço para experiências em que o jovem é o protagonista. No jogo ele desempenhará papéis diversificados, descobrirá regras, se associará com outros, assumirá responsabilidades, medirá forças, desfrutará de triunfos, aprenderá a perder, avaliará seus acertos e seus erros.

Um sistema progressivo de objetivos e atividades: o Programa de Jovens

A expressão mais visível e atraente do método escoteiro, onde se integram em absoluta harmonia todos os seus outros componentes, é seu variado programa de atividades, que representa para o jovem uma oferta coincidente com seus interesses e dentro da qual eles escolhem o que desejam fazer.

Estas atividades permitem aos jovens extrair experiências pessoais que levam à conquista dos objetivos que o Movimento lhes propõe para as diferentes etapas do seu desenvolvimento.

Os objetivos se encaminham progressivamente para o cumprimento do projeto educativo do Movimento, se baseiam nas necessidades do desenvolvimento harmônico dos jovens e se ajustam a suas possibilidades nas diferentes idades.

As atividades propostas significam desafios que estimulam o jovem a se superar, permitem experiências que dão lugar a uma aprendizagem efetiva, produzem a sensação de haver tirado algum proveito e despertam o interesse por desenvolvê-las. Por isso dizemos que são desafiantes, úteis, recompensantes e atraentes.

Pode ser incorporada ao programa de jovens toda atividade que reúna essas condições. O programa, por sua vez, é construído, realizado e avaliado com a participação de todos, mediante formas de animação que variam segundo as diferentes etapas de progressão.

A vida ao ar livre

A vida ao ar livre é um meio privilegiado para as atividades escoteiras. Os desafios que a natureza apresenta permitem aos jovens equilibrar seu corpo, desenvolver suas capacidades físicas, manter e fortalecer a saúde, ampliar a criatividade, exercitar espontaneamente sua liberdade, estabelecer vínculos profundos com outros jovens, compreender as exigências básicas da vida em sociedade, valorizar o mundo, formar seus conceitos estéticos, descobrir e se encantar com a ordem da Criação.

O método escoteiro propõe aos jovens Integrar essas experiências a seus hábitos freqüentes e a seu estilo de vida, recuperando continuamente o silêncio interior e retornando sempre aos ritmos naturais e à vida sóbria.

Um marco simbólico

O método também apresenta aos jovens um conjunto de elementos simbólicos que incorporam a riqueza dos símbolos e integram o ambiente de referência próprio do Movimento. Estes símbolos motivadores estimulam a imaginação, ajudam a promover a coesão em torno dos objetivos compartilhados, asseguram o senso de pertencer a um grupo de iguais e destacam paradigmas que se oferecem como modelos a imitar.

Cada uma das etapas de progressão se relaciona a um marco simbólico próprio, que se adapta à capacidade imaginativa e às necessidades de identificação de cada faixa etária.

Um cerimonial para celebrar a vida

O desenvolvimento progressivo do jovem é destacado por meio de diversos atos que comemoram sua história pessoal e a tradição comum, além de traduzir a alegria da comunidade pelo progresso de cada um dos seus integrantes. Pelo cerimonial se renova o sentido do símbolo, se reforça a unidade do grupo e se cria o ambiente propício à reflexão em torno dos valores que permeiam a atividade de todos os dias.

A presença estimulante do adulto

No processo de crescimento dos jovens, o educador adulto, permanecendo como tal, se incorpora alegremente ao dinamismo juvenil, dando testemunho dos valores do Movimento e ajudando os jovens a descobrir o que não poderiam descobrir sozinhos. Este estilo permite estabelecer relações horizontais de cooperação para a aprendizagem, facilita o diálogo entre as gerações e demonstra que o poder e a autoridade podem ser exercidos a serviço da liberdade daqueles a quem se educa, dirige ou governa.

O Homem e a Mulher que Pretendemos Oferecer à Sociedade

Desejamos que os jovens que tenham sido Escoteiros
façam o seu melhor possível para ser:

Um homem ou uma mulher reto de caráter, limpo de pensamento, autêntico em sua forma de agir; leal, digno de confiança.

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.

Líder a serviço do próximo.

Integrado ao desenvolvimento da sociedade, capaz de dirigir, de acatar leis, de participar,consciente de seus direitos, sem se descuidar de seus deveres.

Forte de caráter, criativo,esperançoso, solidário, empreendedor.

Amante de 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.

Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1-Título do Projeto: As Áreas de Desenvolvimento nos Grupos Escoteiros de Porto Alegre

2- Desenho do estudo e objetivo(s): o objetivo deste estudo é analisar a forma como os escotistas que completaram sua formação, ou seja, possuidores da Insígnia da Madeira, vêm trabalhando junto aos jovens e adultos as áreas de desenvolvimento, principalmente as mais subjetivas, como a Espiritual, a Afetiva e a do Caráter.

3 – Descrição dos procedimentos que serão realizados, com seus propósitos e identificação dos que forem experimentais e não rotineiros: entrevistas para obtenção de informações que serão utilizadas apenas em conjunto.

4 – Relação dos procedimentos rotineiros e como são realizados: entrevistas, que serão feitas de forma pessoal e individual, tendo sido os participantes previamente contatados de modo a marcar uma data, local e horário convenientes.

5 – Descrição dos desconfortos e riscos esperados nos procedimentos dos itens 3 e 4: nenhum.

6 – Relação de procedimentos alternativos que possam ser vantajosos, pelos quais o participante pode optar: não existem procedimentos alternativos, mas o participante pode optar por não dar a entrevista ou ainda desistir no decorrer da entrevista sem prejuízo algum.

7 – Garantia de acesso: em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. O principal investigador é o Sr. Dorival Bugs Junior, que pode ser encontrado no endereço R. Gen. Couto de Magalhães, 1184; Telefones (51) 3343.6126 ou (51) 9144.8339. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – R. Casa do Ator, 294, 7º andar – fone (11) 3847-3106 – e-mail: pesquisa@anhemi.br**

8 – É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo;

9 – Direito de confidencialidade – As informações obtidas serão analisadas em conjunto com as de outros participantes, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante;

10 – Direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais das pesquisas, quando em estudos abertos, ou de resultados que sejam do conhecimento dos pesquisadores;

11 – Despesas e compensações: não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à

sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

12 – Em caso de dano pessoal, diretamente causado pelos procedimentos ou tratamentos propostos neste estudo (nexo causal comprovado), o participante tem direito a tratamento médico na Instituição, bem como às indenizações legalmente estabelecidas.

13 - Compromisso do pesquisador de utilizar os dados e o material coletado somente para esta pesquisa.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “As Áreas de Desenvolvimento nos Grupos Escoteiros de Porto Alegre”.

Eu discuti com o Sr. Dorival Bugs Junior sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Data:

_____/_____/_____

Assinatura do participante

(Somente para o responsável do projeto)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante para a participação neste estudo.

Assinatura do responsável pelo estudo

Anexo C – Transcrição das Entrevistas

Nota: As minhas observações, as indicações de cópia *ipsis litteris* sobre erro⁷⁰ bem como os índices retidos⁷¹ (hesitação, riso, sons de respiração, pausas) encontram-se colocadas entre parênteses. Os trechos em que houve ênfase na palavra usada encontram-se sublinhados.

Entrevista Nº 1 – 03.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Aproximadamente 30 anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Insígnia da Madeira Sênior, em torno de uns 10 anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Atualmente, oito, já tive o privilégio de trabalhar com trinta e oito.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Hoje, estou só eu na seção.....

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

As Áreas de Desenvolvimento são, basicamente, tudo o que é apresentado no Movimento Escoteiro, dividido de uma forma mais organizada. As Áreas de Desenvolvimento são essenciais no desenvolvimento do jovem porque pegam toda.....todas as características que formam (né ?) o jovem para o futuro.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

(nota: no Ramo Sênior, assim como no Pioneiro, não existe Ciclo de Programa).

As Áreas de Desenvolvimento, como é....(*hesitação*)...como eu disse, elas são...elas....elas têm essa divisão de um todo que forma o jovem, então a importância da... da.... dessa.... dessas áreas são que durante o desenvolvimento de cada Ciclo de Programa, ou de cada período, no caso do Ramo Sênior, que são desenvolvidos os programas é que todas elas sejam atendidas; dependendo de

⁷⁰ Indicadas pela expressão (sic).

⁷¹ Bardin (1977, p.126).

alguns tipos de enfoque pode se trabalhar mais uma ou mais outra, mas nunca se excluindo nenhuma delas, até porque a pessoa é um ser completo então não dá para se quebrar em pedaços.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Bom, na atual tropa sênior, eu diria o seguinte: a parte Afetiva e a parte do Caráter, elas são muito desenvolvidas na tropa sênior, até pela faixa etária deles, eles estão numa época que...da vida que... a parte da afetividade, do amigo, aquela coisa de viver em grupo é muito forte e a gente trabalha muito isso, (né ?) nessa faixa etária, e do Caráter também, no sentido da responsabilidade consigo e com os outros, com as coisas do grupo..... (né ?).

Já na parte espiritual, acredito que seja uma das....., talvez, uma das áreas mais importantes, mas é uma área.... na visão do jovem, bastante difícil de desenvolver, só que ele não se dá conta que a parte espiritual é um conjunto bem grande de coisas, não tem....(hesitação) a ver basicamente com religião, mas tem a ver com o Eu de cada um (né ?); então, o convívio com a natureza, o convívio com o próximo (né ?), as boas ações, todas essas coisas a gente procura desenvolver nessa.... nessa parte espiritual, mas é mais....(hesitação) não é tão claro para eles quanto as demais.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

No momento, como eu não tenho assistentes.....infelizmente, não.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Bom, na verdade, essa.....essa avaliação é feita à medida que o jovem cresce as cobranças são....são maiores (né ?) então a gente faz por observação, por conversa, por troca de experiências, por cobranças em relação a alguma atividade, alguma prova, alguma.....é um crescente (né ?) como na vida, e tem que sempre.....sempre vai ser cobrado mais, de acordo com a evolução física e intelectual de cada um

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – 4

Área Intelectual – 4

Área Social – 5

Área Afetiva – 5

Área Espiritual – 3

Área de Caráter – 4

Entrevista Nº 2 – 08.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

.....(*cálculo mental*)....92.....17 anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

.....(*cálculo mental*)....96.....13 anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Hoje nós estamos com vinte.....dezoito.....dezoito.....vinte jovens, assim, porque tem uns que saíram e não oficializaram que saíram.....então, em torno de 18 a 20 jovens.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Sete. Na alcatéia. Nós somos seis....(*negação*) cinco oficiais....(*trocou de palavra*) fixos; e dois que vem de 15 em 15 dias.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Eu acho que as Áreas de Desenvolvimento....assim....para o ramo lobo, ela tem um aspecto muito especial, porque as crianças estão se formando (né?) então, se elas forem assim.....bem vividas, dentro do quadro que se (*tosse*) espera, dentro da própria mística, a gente consegue fazer com que a criança entenda realmente o que que (sic) é a afetividade, o que que (sic) é espiritualidade (não é?), o que que (sic) é (*tosse*) uma questão assim de um....(hãã)... símbolo do respeito (não é?); porque aqui a Akelá⁷² usa muito a sua autoridade (né?) então aquele símbolo da pedra, da Akelá sentada sobre a pedra, aquela função de uma roca de conselho, do “olhai bem lobos, olhai bem.”⁷³ (*tosse*) aquilo a gente trabalha muito, então, esse símbolo, do limite, a Akelá é vista na formação do caráter deles mesmos, então é visto a partir desse limite, que eles sabem que nem tudo eles podem alcançar porque eles têm que olhar bem (né?) para não se perderem dentro de tudo aquilo que eles estão fazendo, então, eu acho que para eles toda essa..... essa formação que tem é muito

⁷² Personagem do Livro da Jângal, lobo experiente que lidera a comunidade de lobos.

⁷³ Referência a página 7 do Livro da Jângal, de Rudyard Kipling, cujas histórias sevem de pano de fundo para o Ramo Lobinho e cuja mística o permeia. Kipling, Rudyard. **O Livro da Jângal**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1964.

importante.....muito importante, principalmente o social e o afetivo, porque eles são assim, normalmente, crianças.....vamos dizer....de apartamento, crianças que não têm muita convivência com outras (né?), às vezes são o filho mais velho (sic) que depois veio.....ficou muito tempo e aí veio o menorzinho e aí eles estão meio perdidos, então, todos esses limites eu acho que a alcatéia dá muito bem para eles nesse sentido.....(*silêncio*).....apesar da minha insígnia⁷⁴ não ser do ramo lobo, viu?.....é sênior.....(*risos*).....porque eu sempre fui chefe sênior, eu sempre achei que eu nunca ia (sic) conseguir trabalhar com criança, mas.....(*explicando*) porque, a minha formação pedagógica, porque eu sou professora, (né?) e eu fiz História Natural, e aí eu sempre trabalhei com sétimas, oitavas (*séries*), primeiro e segundo (*do segundo grau*) e quarto nível universitário, então eu nunca tive.....(*hesitação*) o pequeno (né?), a criança de sete a dez anos, isso eu nunca tive, aliás, tive uma única vez, na Escola Plácido de Castro, e nunca mais, foi quando eu entrei no magistério, isso trinta e.....(*hesitação*).....muitos anos passados (*risos*) (né?) então eu sempre achei que nunca ia conseguir, porque eu.....eu fiz uma característica de trabalhar com jovens e adultos (né?), então, eu achei que com crianças eu não ia (sic) conseguir, mas dentro da mística da alcatéia, eu incorporei o Lobo Solitário, bem incorporado, em toda aquela dinâmica.... assim.....de que se precisam de socorro é a Akelá que dá, se precisa de limite é a Akelá que dá (sabe?) os outros chefes eles estão ali para fazer exatamente aquele papel: a Bagheera⁷⁵ fazer o papel de desenvolvimento amplo, o Baloo⁷⁶ para cobrar as leis (né?), o Lobo Gris⁷⁷ para brincar, rolar com eles, o Rikki-tikki-tavi⁷⁸ para ser exatamente aquela.....aquela criatura af..*(não terminou a palavra – talvez fosse afetuosa)*, a Kotick⁷⁹ também, bem social, então cada um realmente desempenha o seu papel e eu desempenho aquele papel real do Lobo Solitário⁸⁰, que só visualiza, que quando precisa de uma caçada, vai à caçada, então é bem isso, a tal ponto que às vezes eles dizem assim – os outros chefes – “ahh, tá ? Então a Akelá resolve” (né?), aí eu escuto (*ficou implícito o “e digo”*) “ouvi o meu nome....” e (*respondem*) “não precisa, Akelá !” (né?) (*risos*) E eu tenho....eu falo com eles assim: “ahhh, vou uivar

⁷⁴ Insígnia da Madeira

⁷⁵ Personagem do Livro da Jângal, pantera negra, relacionada ao desenvolvimento físico.

⁷⁶ Personagem do Livro da Jângal, urso pardo, relacionado ao desenvolvimento do caráter.

⁷⁷ Personagem do Livro da Jângal.

⁷⁸ Personagem do Livro da Jângal, mangusto, relacionado ao desenvolvimento afetivo.

⁷⁹ Personagem do Livro da Jângal, foca branca, relacionada ao desenvolvimento social.

⁸⁰ Outro nome para Akelá.

baixo”, porque eu tenho uma voz muito grande (sic), eu falo muito alto, eu grito muito, mas isso é normal, quando eu to braba (sic), eu falo baixinho, porque isso foi um desenvolvimento que eu aprendi com os adolescentes, para a sala de aula e para qualquer grupo de adolescentes, porque cada grupo de adolescentes, quanto mais alto tu falares, mais alto eles gritam, e aí tu não.....não.....então eu sempre baixei o tom de voz, e sempre chamei eles por diversos apelidos, mas quando eu quero falar sério, eu chamo a pessoa pelo o nome e sobrenome, então isso significa que eu quero uma distância, quero quietos (né?), e aqui eu fiz a mesma coisa, e eu uso o “uivo”, (né?) então “eu vou uivar baixo”, “vou sentar na minha pedra e vou uivar baixo” (*exemplos de expressões usadas por ela*); “não, Akelá, não precisa nem uivar quanto mais sentar na pedra” (*exemplo de resposta de adulto ou jovem*), então eles já.....já estão sabendo, então esse.....por fazer esse papel eu consegui trabalhar com eles, e agora acho que não.....se me pedirem, um dia, para voltar, não, não volto. Não volto porque me acostumei mesmo, tá?

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

(*pigarro*) Olha, o Ciclo de Programa, eu acho que tu podes fazer assim, ó, tu pode pegar uma área de desenvolvimento e trabalhar ele num começo, meio e fim, fechar num ciclo, ou tu pode usar duas ou três áreas de desenvolvimento e fazer dentro de um ciclo, então eu acho que o Ciclo de Programa, ele te dá um começo, um meio e um fim, então tu executa um trabalho completo, que antes, muitas vezes, tu começava (sic) um trabalho, por não ter o ciclo fechado, tu....quando tu ia (sic) ver, tu já tinha (sic) deixado ele para trás, aí tu pegava (sic) ele lá da metade do ano em diante e tinha que retomar tudo, então eu acho que o Ciclo de Programa te deu um limite, tu tem (sic) um começo, tu tem (sic) um meio, tu tem (sic) um fim, e tu tem (sic) um tempo para executar isso, que tu mesmo te dá (sic) esse tempo, então ficou uma coisa bem aberta; se tu não quer (sic) uma coisa só de um do.....de uma área só de desenvolvimento, tu pega (sic) dois, três, dois, três itens (né?) e aí tu consegue (sic) trabalhar com as crianças, não fica enjoativo, não fica pesado, porque um pouco tu vai (sic) fazer e eu acho que fica muito bom e te dá um limite.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Eles não sabem que elas existem (*risos*), eles não sabem que elas existem; eles trabalham num todo (sabe ?) a gente trabalha num todo de que somos todos irmãos, somos todos iguais, seguimos uma promessa, temos uma lei. Vai na rotina da “família feliz”⁸¹, não tem assim.....hããããã.....dizer assim “hoje vocês estão trabalhando a afetividade”, não, é a gente tem que respeitar o outro, porque a gente gosta que o outro nos respeite, então a gente parte daquele mandamento (né?) tudo o que eu não quero que faça para mim, eu não vou fazer para o outro, isso é a primeira regra da nossa alcatéia. Nem é aí.....naí.(*hesitação*).....nisso a gente inclui, dentro da promessa, isso a gente inclui dentro da lei, então a gente está sempre nisso, e outra coisa: a gente faz os.....a gente transforma os velhos lobos⁸² para todas as pessoas mais velhas, não importa se ela é escoteiro, se ela é sênior, se ela é chefe, se ela é diretoria, ela é mais velho, portanto se ela for mais velha, ela (a criança) tem que ouvir os mais velhos. Então não tem essa coisa assim: ahhhh, é social, é afetivo, não. Eu go (*interrompeu a palavra*). Todos nós temos que nos gostar, nós não temos que fazer distinções uns dos outros, claro que existem as afinidades, mas as afinidades são afinidades, não é aquela coisa de.....(sabe?), então é por aí, não fizemos distinção.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Sim, existe; às vezes tem relação com as áreas, nem sempre (tá?), porque a gente também, às vezes, por exemplo, eu sou uma pessoa.....que eu não tenho.....eu digo que eu não tenho habilidade psicomotora....fina (tá?), então eu.....hããããã.....eu....mas às vezes eu procuro fazer para eles também sintam a minha dificuldade e façam também (né?) porque é claro que a Kaa⁸³, ela tem uma habilidade fina maravilhosa, ela é bem engenhosa, hoje mesmo eles estão fazendo um caleidoscópio para dar de presente pros pais (né?), sob o comando dela, então eu vou lá, ajudo, para ver que a dificuldade também.....eu também tenho e se eu tenho eles podem ter, e se eu consigo, eles também, e como nós temos a Mang⁸⁴, que é uma.....é uma jovem, que ela tem.....hããã.....vamos dizer necessidade

⁸¹ Forma diferenciada de se referir a alcatéia.

⁸² Maneira de chamar os chefes da alcatéia diante dos lobinhos.

⁸³ Personagem do Livro da Jângal, cobra píton (não-venenosa), relacionada ao desenvolvimento intelectual.

⁸⁴ Personagem do Livro da Jângal, morcego..

especial (sic) ela.....então ela também tem certas dificuldades, e ela também faz as coisas, então eles.....não chegam nem notar, mas aí eles também sabem que podem e que devem fazer (né?) porque aqui a gente usa, usa muito o que B-P⁸⁵ ensinou: o impossível não existe, existe sempre o possível.....se não tão perfeito quanto o outro mas é como eu consigo fazer, é o meu melhor possível, então é por aí.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?⁸⁶

Através da observação, e dentro do próprio.....(*hesitação*).....dentro do.....dos próprios critérios que o livro (né?) de chefia⁸⁷ e dos próprios objetivos intermediários nos dão, então a gente vai observando as crianças e, às vezes, até, tem que fazer alguma adaptação, alguma coisa assim, mas não é sempre, por exemplo, é nesse (sic) menino que tem o problema de.....vamos.....não é afetividade, de relacionamento também não é, é....porque ele se relaciona, ele se relaciona, ele conversa, tudo, mas ele não gosta de toques, ele não gosta de abraços, porque isso é típico da característica (sic) da doença que ele.....disseram que ele tinha, hoje ele é considerado saudável.....mas, (né?) ele ainda traz essas coisas, por exemplo: não come nada misturado, a única coisa que a mãe dele consegue fazer ele comer misturado é arroz com feijão, então isso.....a gente leva sempre para acampamento, porque é uma coisa que se ele comer só arroz com feijão, todo tempo de acampamento, então pelo menos alimentado ele está. Então a gente avalia nesse.....nesse.....mais ou menos assim: adaptando dentro daquilo, porque se a gente fosse seguir ao pé da letra o que está ali (né?) ele não.....ele não conseguiria se.....ele não conseguiria evoluir. (né?). Então, o que que (sic) a gente tem que observar, a gente tem.....e a gente observa assim: como é que a criança estava quando chegou ? Como é que a criança está daqui a três meses? Como é que a criança está daqui a seis? Daqui a um ano? (né?) Hãããã.....nós temos um.....um.....também umas crianças, que elas estão acho que há dois meses no grupo.....ou três, no máximo.....e eu estive na escola das crianças, e a

⁸⁵ Forma carinhosa de se referir a Baden-Powell, fundador do Escotismo, lê-se “bi-pi”.

⁸⁶ Nota do entrevistador: antes de iniciarmos a questão nove, entrou na sala onde conversávamos um lobinho se queixando que o Lobo Gris havia se esquecido dele, e trazendo na mão um cachorro-quente. Pude então observar o tato da Akelá nesse momento, para resolver o problema do menino que não come comidas “misturadas”.

⁸⁷ Supomos que ela se refira ao Manual do Escotista do Ramo Lobinho.

diretora da escola veio me dizer assim ó: “O que que vocês fizeram com ele?”, como o que que (sic) nós fizemos com ele? “Não! Porque nunca mais teve queixa dele na escola, ele nunca mais veio para a direção, e desde que ele entrou no Movimento Escoteiro, que ele é lobinho, nunca mais ele teve isso!”. E isso que dele eu não cobro a promessa, porque dos lobinhos eu cobro assim, ó: “vocês fizeram a promessa, ninguém mandou vocês fazerem, vocês fizeram porque vocês quiseram, agora vocês são lobinhos 24 horas (por dia), não são só lobinhos quando estão aqui dentro” (né?) E aí ele nem promessado é, então ele já está.....está surtindo algum efeito, não sei por onde.....talvez pelo próprio limite, de ter que respeitar uma patrulha.....quer dizer.....uma matilha, dele ter que respeitar o primo, dele ter que respeitar o segundo, que todos os outros da matilha são iguais a ele, que ele não é melhor do que ninguém, que ninguém é melhor do que ele, não sei se é por aí....mas então assim, ó: de vez em quando eu fico com o ego meio elevado, sabe? Porque aí tu vai (sic) numa escola e a diretora te diz uma coisa dessas e aí tu fica feliz, né? Porque o menino era impossível, vivia na direção, e hoje não vai mais, e assim eu já tive vários (né?) que.....porque nós reabrimos a alcatéia.....foi em 2006, então, na realidade, esse é o terceiro ano de alcatéia: 2006 a gente aprendeu bastante com as crianças, 2007 a gente.....hããã.....tentou melhorar aquilo que a gente aprendeu com as crianças, porque todos.....só tínhamos um ali que já tinha sido de alcatéia, que era o Lobo Gris, (né?) o resto tudo era fresco na alcatéia, gente fresca no movimento, e gente.....velha no movimento e fresco na alcatéia, que era o meu caso, né? Porque é uma coisa completamente.....são dois extremos, né? Um faz tudo sozinho tu só orienta (sic), e o outro tu tem (sic) que orientar.....tudo, ou tu tem (sic) que fazer tudo por ele, ele só termina aquilo que tu pensa (né?), apesar que de vez em quando, a gente induz, eu sou muito de induzir eles a fazerem determinadas coisas, a escolherem determinadas coisas, dou três opções, assim, que eu acho que é bom.....que está dentro daquilo que eles querem e aí eu digo “o que que vocês querem disso, dessas três?”, então eles escolhem.....mas eles escolhem induzidamente entre três casos e eu acho que isso é tu começar (sic) a ensinar eles a ter opção de escolha, para quando serem (sic) escoteiros eles..... já terem pelo menos uma opinião formada para alguma coisa, né? Então eles discutem um pouco ali em cima, eu não sei se eu estou fazendo certo, mas eu acho que está.....dá resultado? Então está bom. Né?

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Olha, nós aqui no grupo, nós fazemos um.....um planejamento anual, baseado naquele.....Faça um Plano de Grupo⁸⁸, tá? Então nós temos determinadas áreas que a gente escolheu (né?), e tem determinadas coisas que a gente.....tem que fazer porque fomos nós que escolhemos e porque está dentro do Plano de Grupo, por exemplo: no físico, nós temos que, a cada ano, ter 20 jogos novos.....tá? Temos que ter vinte jogos novos a cada ano (né?). Temos que ter vinte canções novas, por quê? Porque a gente observou que de tal modo aqui no nosso grupo ninguém mais cantava, todo mundo fazia os mesmos.....jogos (né?), porque as crianças gostam daqueles jogos, então a gente só fazia aqueles jogos, aí era só.....hããã.....Muralha da China, era só Buldogue para sênior, era só o Jogo do Sabão, e era só não-sei-o-quê, né? Então não. Então a gente tem.....isso. Físico? (*minha resposta: de um a cinco as notas, isso*). Então eu vou ficar com três e meio (3,5), tá? Porque a gente tá tendo (sic).....essa.....Assim: como a gente não conseguiu ainda chegar nos vinte jogos no ano, então eu vou ficar em três e meio, que ainda falta um pouco até o fim do ano, pode ser que até o fim do ano chegue a cinco pro físico, mas tá.....tá indo, tá? Tá bem, tá bom, tá uma coisa boa assim, e sempre jogos novos e a gente usa os jogos novos junto com os jogos velhos e vai incrementando, mas tá indo bem.

Próxima área? (*Intelectual*).(silêncio).....Eu acho que os nossos lobos são bem inteló (*interrompeu a palavra*) intelectualizados, primeiro, porque eles, a maioria deles (sic), são de escolas particulares, eu tenho poucos alunos (*não se deu conta de ter trocado lobinhos por alunos*) de escola pública e das escolas públicas que eles.....hããã....tem aqui são escolas públicas.....hããã....boas, de um conhecimento bom então e,.....mas eu tenho também lobinhos que ainda não sabem escrever, né? Eles compreendem, eles entendem, representam tudo através de desenho e.....mas aí escrever totalmente eles ainda não sabem, eles sabem escrever o nome, algumas palavras eles sabem escrever, então eu caracterizaria assim que.....que a nossa alcatéia tem um nível quatro de intelectualidade, até porque, tudo o que tu disser (sic) para eles, eles vão atrás, eles pesquisam, eles te

⁸⁸ O nome correto do livro é Façamos um Plano de Grupo.

trazem respostas e eles são muito perguntadores.....hoje, a Kaa disse para eles que aqui aqueles espelhos faziam.....formavam um prisma, “ahh, mais tarde vocês vão aprender o que é um prisma”, aí um disse: “mais tarde quando?” (*riso abafado*) aí eu....aí ela disse “ahhh, não sei!” e eu disse “bom, então está na hora de eu dizer o que é prisma”, né? Aí eu disse para eles: “Não, prisma a gente diz que é alguma coisa que tiver 3, né? Pode ter mais do que isso, mas tem que ter 3 lados e tem que fazer uma reflexão, tem que refletir como espelho, tem que se mostrar como espelho” (*resposta do lobinho:*) “Ahhh, tá....Então isso aqui é um prisma porque tem 3 espelhos?” (*resposta da Akelá:*) “É, porque tem 3 espelhos.....né? E aí é um prisma....e tem aqui é (sic) um triângulo, porque que é um triângulo? Porque forma 3 ângulos, isso aqui é um ângulo”. Eu fiz pra eles (*mostrou as próprias mãos unidas pelo lado externo, formando um ângulo de 90 graus*) é.....então ângulo é tudo que encostar uma coisa na outra, então tu vê (sic) que a intelectualidade deles é boa, é muito boa, o raciocínio deles é muito bom.....é bem bom. Tá? Tu.....às vezes eles dão.....não dão tanta coisa porque a chefia não exige, porque se a chefia exigisse mais, fizesse vamos dizer.....fosse mais escola, eles seriam.....te dariam muito mais. Mas como a gente acha que eles têm.....já uma escola bem puxada, não é? Então a gente contrabalança e procura ser mais.....hããã.....motriz amplo e fino...e.....pra ter uma compensação, né?

Eles são bem sociáveis, eles se.....quando ele assim, ó: porque a sociabilidade, eu acredito que a gente só vê quando convive ou vai em lugares onde a gente não conhece ninguém, porque ser social aonde tu estás acostumado, com todos os seres, todos os dias, isso não é ser social, porque aí já passou.....já passou para uma coisa mais de irmão, né? Então assim, quando eles vão visitar outro grupo, quando outro grupo vem aqui, eles têm um comportamento, eu digo razoável, né? Tenho que te dar nota, né? (*resposta minha: seria bom*) Pois é, então o intelectual vou deixar com 4.

O social eu vou deixar com a mesma coisa do físico, em três e meio, pelo seguinte: eles.....aí quando eles vêem os outros, eles querem se exhibir.....é característica da idade? É. É característica da idade, eles querem mostrar que eles sabem, e aí eles ficam extrapolando, muitas vezes fazem coisas que não são acostumados a fazer, tá? Então, por quê? Porque eles ainda não tem aquele discernimento de que eu não preciso me mostrar para o outro para.....para o outro me notar, mas isso eles só vão aprender com a idade. Então fica em três e meio

porque.....sabe? Eles respeitam bem a sociabilidade do próprio grupo deles, mas quando eles estão com outro (*grupo de pessoas*) assim, eles gostam, de vez em quando, de se mostrar, e saber.....como toda criança, né? E os meus lobinhos são bem jovens, porque eu tenho poucos na idade de oito e nove anos e dez, aliás, eu não tenho mais nenhum em dez, porque tudo que tinha dez, tinha capacidade intelectual de ser escoteiro e eu já mandei⁸⁹, tá? Então eles já foram e os outros tem nove.....tem oito.....e eu tenho muita gente com seis e sete, a maioria seis e sete anos. Então é um trabalho assim bem.....realmente.....bem de base mesmo. Porque eles são todos eles bem novinhos, tá?

Bem, por eles serem muito novinhos, eles são muito afetivos, e nós, aqui no nosso grupo, nós somos muito afetivos, eu sou muito afetiva, eu sou muito de.....”cadê meu beijo?” e “cadê meu tchau?” e meu abraço? E faço dar tchau para os chefes, tanto homem como mulher, sabe? Tanto as meninas como os meninos, todo mundo abraça todo mundo e eles se abraçam, eles só tem um pouco de vergonha é de se abraçarem a eles.....mas eles abraçam os escoteiros, eles abraçam os seniores, aliás, os lobinhos com os seniores têm uma afinidade, assim, terrível (*risos*), porque eu tenho que brigar um horror, porque quando eu vejo está (sic) os lobinhos todos dependurados na senioria e andando tudo por aí, deu? Eles têm, essa coisa assim, muito sênior e lobos, né? Agora.....e com os pioneiros, então, nem se fala,.....com os pioneiros nem se fala (*repetição proposital*) e eles têm essa coisa, agora, entre eles, eles são meio encabulados, assim, de abraçar o coleguinha, do lado, aquela coisa, né? Mas a gente faz aqueles joguinhos, que tem que tocar, que tem que abraçar, que tem que não-sei-o-quê, né? Então.....e vai. (*pergunta minha: nota?*) Acho que vou ficar com três e meio. Três e meio, né? Porque se eu fosse dizer para a rua, né? Eles se dão bem com os outros, aí seria um quatro, mas como tem esse problema de casa, assim, que eles não.....então fica.....fica três e meio.

Espiritual, vamos ficar com três, primeiro pelo seguinte: (hãããã).....a che.....a chefia é a maior culpada da espiritualidade não estar.....não estar muito desenvolvida como espiritualidade, né? Porque, (hããã), nós temos um diretor espiritual, e o diretor espiritual ele faz um trabalho, duas vezes por ano, então, uma vez a cada semestre, com a gurizada. Então aí eles vão lá e eles trabalham, trabalham bem, certo? Só

⁸⁹ Significa que a passagem das crianças da alcatéia para a tropa escoteira foi efetivada.

que a chefia, ela deveria fazer assim mais.....(hããã).....a chefia de alcatéia...(interrupção) até hoje na nossa reunião de chefia eu estava dizendo isso, que a gente tem mais é que fazer com eles de vez em quando aquelas orações, né? Porque as orações são muito automatizadas, fica só assim, ó: oração antes de comer, oração antes de dormir, oração.....aquelas orações velhas e tradicionais que todo mundo faz, mas aquela coisa assim de dizer para eles: ó, hoje.....(hããã)...esse mês a equipe de serviço é da alcatéia, porque nós temos isso aqui no grupo, né? Cada mês, fica responsável uma seção, então é da alcatéia, então vamos dividir assim: tem quatro sábados.....quatro sábados, fica a matilha cinza, a matilha branca, a matilha preta e o outro sábado é da chefia.....cada.....vamos ver que tipo de oração nós vamos fazer para falar na bandeira, no começo, no fim, quem é que vai fazer isso.....isso a gente não faz. Sabe? E eu acho que isso a gente podia fazer, até porque o nosso diretor de espiritualidade, que é o pastor, ele disse que uma oração, ela preci (*desistiu da palavra*).....ela tem que ter duas coisas fundamentais: é um pedido e um agradecimento, e o resto pode ser várias coisas, aí até eu disse para eles assim: “Ahh, pois é, então a gente acha ridícula aquela oração dos lobinhos.....mas no fundo aquela oração dos lobinhos está excelente, né? Porque eu espero que ninguém se machuque, espero que ninguém se machuque é um pedido e eu agradeço porque o dia está bonito, e porque a gente vai ter atividade, então está excelente.....está maravilhosa”. Então, é só tu trabalhar (sic) em cima disso, e aí qualquer um trabalha, então eu acho que por medo, no fundo, no fundo, as chefias têm medo de arriscar a trabalhar aí, então aí eu acho que na espiritualidade (*riso discreto*), tirando o pastor fora, deixando só os chefes, nós vamos dizer que as crianças não são mais espiritualizadas porque os chefes merecem nota dois. Mas por isso, porque sempre a gente acha que tem alguma coisa mais importante que a espiritualidade, talvez por medo, mas isso é uma coisa que a gente tem que vencer, não é? E aí a chefia é que tem que trabalhar primeiro. Isso eu já disse pro Pastor Márcio – eu acho que tu tens que fazer mais reunião com os teus chefes (*riso discreto*) para dizer para eles – mais coisas em cima disso, para eles ficarem soltos, porque eu sou.....eu faço muita oração, né? Então eu vou, eu faço, sempre que pedem oração eu faço, né? Faço diversos tipos de oração, mas não adianta eu só fazer, eu ser só o espelho, porque eu tenho que treinar eles (sic) também, não adianta eles verem que eu faço, que eu vou lá e que eu faço, e que eu não tenho

medo de me expor para fazer oração, mas eles têm que ter subsídio para fazer oração, e se eu não dou subsídio para eles? Eles não vão fazer. E aí eu por medo de sei-eu-lá, por medo de qualquer coisa, eu não dou o subsídio. Então eu acho que a chefia.....a nota é da chefia (*risos*), não é dos jovens, tá?

Olha, eu acho que, no caráter, eu vou ficar com quatro por todas essas coisas assim que os outros dizem da minha alcatéia.....sabe? Por todos os jovens que já passaram, assim, na nossa alcatéia, por todos os jovens que já passaram na nossa alcatéia (*repetição proposital*) e que foram para outros.....(hããã).....outras..... outros.....seções, por crianças que eu tive assim, crianças com bastante problemas (sic), bastante problemas (sic) de estrutura familiar, sabe? E que a gente conseguiu com que essas crianças se resolvessem, tá?

Acho que a nossa alcatéia merece um quatro por tudo isso, pelo que a diretora dessa escola disse agora, deste menino, né? Pelo desenvolvimento que eu observo.....(hãããã).....no (*nome da criança omitido propositalmente*), tá? Quando ele chegou aqui, há dois anos a.....há dois anos, não, o (*nome da criança excluído*) tá o ano passado e esse é o segundo ano dele, é.....(*pensativamente*), Deus o Livre ! Ele não experimentaria isso.....tá? Diria que não, e choraria e não comeria, tá? Porque eu tenho um chefe na minha frente que diz “é muita frescura! Tem que comer.” E aí assim, então, eu acho que por tudo isso, sabe? A nossa alcatéia merece um quatro na formação do caráter, né? Porque a gente tinha.....a gente teve um lobo com bastante problema, né (*nome do adulto excluído*)? Que passou para a tropa e passou bem melhor, a gente tem essas duas crianças que elas têm uma estrutura de família com bastante problema também, e a diretora da escola já deu esse retorno para nós, que para mim foi, assim, cheguei a me emocionar, até chorar na reunião, e eles estão super bem, então eu acho que.....isso me dá o direito de dizer que a nossa alcatéia tem quatro.

Entrevista Nº 3 – 08.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu fiz a minha promessa escoteira em.....'87, então são 21 e alguns quebrados.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Eu completei a minha insígnia em dois mil e.....boa pergunta! Mas espera aí, vamos.....vamos.....faz tanto tempo.....2001!

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

A tropa escoteira, hoje, tem dezesseis.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Dois.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Bom, eu, desde que tomei contato com o MACPRO, ainda em formação, né? Em 1996, quando eu era pioneiro, na Assembléia Regional em Canela.....eu já me tornei um entusiasta do.....do processo, né? E depois que veio a ser implementado no Ramo Lobo, e depois no Ramo Escoteiro, eu acho que li umas três vezes aquele Manual do Escotista do Ramo Escoteiro. Para quem trabalha na área de Pedagogia, aquilo ali é o que tem de mais.....vanguarda, assim, em termos de educação de jovens, então eu acho fantástico, eu acho que pela primeira vez em muito tempo, assim, se retomou a ideia original de fazer o desenvolvimento do.....do.....trabalhar o desenvolvimento do jovem como um todo, sem falhar em nenhum aspecto.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

O Ciclo de Programa tem que, idealmente, oportunizar que se desenvolvam atividades que oportunizem aos jovens atingir objetivos pessoais em todas as Áreas de Desenvolvimento. É a ideia principal.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

(*silêncio*).....Bom, quando a gente trabalha os objetivos deles, a gente sempre coloca a importância de fazer com que eles trabalhem esses objetivos dentro e fora do grupo escoteiro, então, além de procurar incluir as Áreas de Desenvolvimento nas nossas atividades, a gente procura sempre ter o respaldo de fora do grupo, principalmente pais, e quando a gente tem acesso, até.....escola,.....outros adultos, enfim, que tenham contato com eles, outros familiares que venham até o grupo escoteiro, a gente sempre gosta de ter esse feedback porque essas áreas são muito difíceis de serem.....são muito difíceis, não! Eu digo são mais difíceis do que as outras porque.....porque...não são tão objetivas, né? Mas, a afet (*desistiu*), por exemplo, a área afetiva, a gente tem muito.....a gente troca muita informação com os pais a esse respeito....hããã....eles demonstram uma maturidade muito grande quando a gente trabalha nos objetivos pessoais deles, né? Eles refletem....hããã....em cima dos objetivos.....dessa área e.....nos surpreendem, às vezes. Eles, às vezes, nos dão respostas que.....(*inspiração*)....eu pensei primeiro no afetivo, mas deixa eu....fazer.....uma resposta assim, lembrando das outras: A Área Espiritual.....a área espiritual eles estão gostando também das atividades porque a gente está pro (*desistiu*).....a gente começou com uma proposta no início desse ano, como no ano passado a gente trabalhou.....a questão da aproximação....do grupo escoteiro com a comunidade, com a paróquia, inclusive o pastor Márcio é nosso diretor espiritual, a gente colocou no nosso Plano de Grupo ações que envolvessem a área espiritual em nível de grupo e em nível de seção com o pastor, né? Em caráter ecumênico, claro, a gente colocou para o pastor que nem todos são luteranos, mais isso é....desde o início ficou bem claro, então foram promovidas atividades com esse enfoque que deram muito resultado, resultado bem positivo, e.....e a gente procura incluir sempre nas atividades algum momento de reflexão.....algum momento de reflexão, não! A gente sempre separa reflexão da espiritualidade, mas algum momento de espiritualidade.....hããã....de preferência depois da bandeira, quando se faz, normalmente, a oração, aí a gente reúne a tropa e se faz, novamente, uma oração para o início da atividade na tropa que eles às vezes colocam mais coisas do que.....claro, a bandeira não é necess (*desistiu*), idealmente, o melhor momento de se trabalhar espiritualidade, porque ali entram em jogo outros fatores, (né?) a vergonha....hãã.....mas a gente procura sempre.....os

cultos são importantes também, a gente em cada atividade externa, cada atividade de campo faz uma.....meia hora, quarenta e cinco minutos, às vezes até uma hora, porque a gente gosta de botar um jogo, uma canção, uma reflexão dentro, faz uma coisa bem dinâmica (né?) com eles; e eles, em geral, gostam, gostam bastante de trabalhar essa área espiritual. Nós programamos, inclusive, para esse segundo semestre, eles vão.....uma coisa que nós já trabalhamos com a tropa há 3 anos atrás, não tem nenhum dessa época, então nós vamos fazer o mesmo trabalho, eles vão fazer uma pesquisa sobre outras religiões, vão escolher locais de culto diferentes e até o final do ano eles mesmos vão escolher e vão visitar, com os pais, porque vai ser feita essa atividade no final de semana da Assembléia Regional, então para que os chefes possam estar na Assembléia Regional, eles vão, cada patrulha, é uma atividade de patrulha (*interrupção*), visitar locais de culto escolhidos por eles, é uma coisa bem interessante.

E a área.....(*resposta minha: do Caráter*) do Caráter: a área do caráter acho que é a que menos teria que comentar, porque ela permeia todas as outras, acho que fazer uma atividade escoteira sem.....lembrar de Lei e Promessa (*deu a entender que seria absurdo*). Todo sábado a gente tem alguma coisa para falar com eles, a gente procura incluir esses.....momentos de reflexão em todas as atividades, sempre que a gente tem a oportunidade de falar em algum artigo da Lei, ou na Promessa, a gente fala, inclusive fazendo.....a gente procura pelo menos uma vez por mês fazer um jogo cujo tema específico seja Lei e Promessa, então a gente faz um revezamento, então eles têm que escrever e tal, eles gostam de se desafiar (*por exemplo, dizendo*) “vem cá, qual é o quinto artigo da Lei Escoteira”, mas claro, a gente sabe que só mostrar que decora não é o mais importante, mas em geral a gente procura incluir e sempre eles gostam.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Eu vou começar de trás para frente: não, não tem relação com as Áreas de Desenvolvimento, e se existe divisão....ela existe, mas ainda é precária, porque eu fiquei muito tempo sozinho na tropa escoteira, o ano passado todo eu trabalhei sem assistente, então.....hããã.....nos anos anteriores eu tive assistentes instáveis na tropa e, pela primeira vez, depois de tanto tempo, eu estou com alguém que realmente se mostrou interessado, que disse em Março que iria começar na primeira

atividade, na primeira atividade veio, e está comigo até agora, tanto é que está....cumpru já o período de estágio aqui no grupo escoteiro, está se preparando para fazer a promessa de adulto, ele é um ex-membro juvenil daqui do grupo escoteiro, se mostrou muito responsável, mas esse.....esse vazio que eu.....com o qual eu tive que aprender a trabalhar nos anos anteriores, me deixou meio.....me fez desaprender um pouco.....então eu passei o primeiro semestre reaprendendo a trabalhar em conjunto com alguém, a questão de delegar tarefas, a questão de.....hããã.....evitar centralizar tudo, eu trabalhei muito com ele nesse segundo semestre (*corrigindo*) no primeiro semestre, tanto que no início do ano eu disse – “olha, tu vai (sic) me desculpar mas.....né?.....me releva algumas coisas porque é a força do hábito”. Agora sim, a gente está pensando em dividir (*tarefas*) mas eu ainda (*dúvida*) acho que ainda não vamos.....eu não acho(*dúvida*)....não pensei nada a respeito de dividir em Áreas de Desenvolvimento, e acho que não vai ser essa a ideia, que nós vamos dividir os jovens, (né?) pelo acompanhamento pessoal ser.....né? Mas.....também não sei se daria certo uma divisão de tarefas, talvez só para fiscalizar, assim....”olha, tu cuida dessas áreas e eu cuido dessas áreas”, mas no sentido de sempre ter alguém (*para dizer*) “ó, vamos incluir alguma coisa de espiritualidade”, mas não delegar a responsabilidade, eu acho que não....

Eu tô falando demais, né? (resposta *minha: não, fica à vontade, bem tranqüilo, aqui é só um bate-papo, tem esse aparelho ligado, mas é só não ‘dar bola’ para ele*) (*risos*)

É que às vezes eu me empolgo e fico falando demais.....

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Essa parte a gente está usando de maneira integral a proposta do.....que veio com o novo manual, novo que não é tão novo, né? Que, enfim, todos os grupos já deveriam estar usando há bastante tempo, pelo menos no Ramo Escoteiro. Eles têm, cada um o seu livrinho, colam os selinhos, a gente faz a aval.....a entrevista individual, a gente tem que aperfeiçoar ainda um pouco a questão do trabalho dentro das patrulhas, as auto-avaliações, as avaliações pelos pares,.....hããã.....são coisas que estão vindo aos poucos até porque....primeiro porque eu tive essa dificuldade de estar sozinho, eu realmente fiquei um semestre inteiro sem poder

trabalhar esses objetivos dessa forma com eles porque.....porque um chefe não pode dar conta de.....de dezesseis. Agora a gente está no limite, né? Porque o ideal seria que cada um ficasse com no máximo oito, a gente tem dezesseis, tem dois chefes, ainda estamos no limite. Mas, é isso aí. A gente está usando o método.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

(longo silêncio) Considerando os objetivos deles, né? Como um todo, os objetivos pessoais e as necessidades.....

Área Física – 3

Área Intelectual – 4

Área Social – 3,5

Área Afetiva – 3,5

Área Espiritual – 3,5

Área de Caráter – 4,5

Entrevista Nº 4 – 15.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Quarenta anos. (*risos*).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Tempo de insígnia.....tempo de insígnia..... (*cálculo mental*)....são 19 anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

São trinta e oito.....

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Somos nove. Nove. Somos.....ééé.....3 diretores de curso, tem mais um insígnia e depois cinco com básico agora; os que não tinham básico a gente.....um deles é o Diego, que está fazendo básico agora, e o outro é o.....o Eduardo, que está com a tropa lá embaixo.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Olha....a importância.....eu acho assim, ó.....é, até.....até é delicada a pergunta, mas assim, ó....(*hesitação*)....vamos colocar assim:....finalmente alguém fez alguma coisa por desmembrar as áreas de desenvolvimento, ou seja, o que é bom muitas vezes para um não é bom para outros, né? Tem gente que desenvolve muito mais a parte intelectual do que a parte física, né? Então, com essa separação das áreas, né? Dá para identificar bem quem é quem dentro do.....dentro da tropa, né? E tu fazer (sic) um programa homogêneo ali para justamente.....satisfazer a todos, dentro de uma.....uma reunião, né?

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Qual a ligação? É? É interligada, né?.....Não pode existir uma sem.....sem ter.... ter a outra, isso é.....são irmãos gêmeos, né? Se apartar, não....(*hesitação*)...fica complicado, aí tem que fazer.....criar uma outra forma.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Olha.....(*pigarro*)....da.....a maneira que todo jovem.....assim, ó.....no nosso grupo a gente está dividido por tropa 1 e tropa 2.....(*hesitação*).....ou seja, eu sou chefe da T1, que pega justamente o pessoal de 10 a 13 anos, o Silvinho já pega a Tropa 2, do pessoal que vai pegar dos 13 aos 15, né? Então, o que que (sic) ocorre?...O pessoal que passa do Ramo Lobinho ou que está entrando no Movimento Escoteiro, eles são ainda muito apegados ainda à mãe, ao pai, muito à família, então a área afetiva não desenvolve tanto, sabe? Tu não tem (sic) muito trabalho no desenvolver a área afetiva, tu só tem que sempre trabalhar em cima da Lei e Promessa, né? Agora, já da área espiritual, o jovem já.....hoje em dia a gente já vê um preconceito justamente por causa da.....do liberalismo da.....em termos de religião, né? Então aí todo mundo diz “ahhh, espiritualidade não tem nada a ver com religião”, não, tem. Tem e muito, só que é o seguinte.....Ééé.....fazer o jovem entender o motivo de existir, o motivo, né? de crer em algo superior, né? Não direcionado, mas então a gente tem uma dificuldade justamente nesse ponto, né? de inculcar a parte de espiritualidade. Aí tem que se fazer valer de.....de CDs, de DVDs.....em reunião especial e coisa e tal.....a parte.....a parte espiritual na noite, depois de uma atividade.....éééé.....bem.....bem corrida, né? Aí o cara.....coloca uma música, coloca filmes, fotos.....aí faz uma pequena meditação, que já entra na espiritualidade.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, relação fixa não. Existe assim.....uma divisão.....por...(*hesitação*).....justamente por....por nível....de chefe, ou seja, né? Éééé.....Um chefe que administra a tropa é o que vai para reuniões geral (sic) e o que realmente.....bate o martelo pra....pro acerto de divergências de ideias, né? Quando se faz uma reunião de chefia, se faz assim, ó....(*como quem perguntasse*) quem gostaria de atuar na reunião em determinado ponto e quem gostaria de se poupar para uma outra atividade futura ou já trabalhando num programa de uma próxima atividade ? É isso que é feito, né? Então é justamente por áreas de interesse. Volto a dizer, né? Não tem um porquê forçar uma pessoa que....digamos.....a gente tenha 10 chefes dentro de uma tropa e os 10 se voltam para a área intelectual, então não adianta, 10 chefes da área

intelectual tentar (sic) desenvolver a parte física, que.....não.....não comporta, né? Então tem que buscar uma ajuda externa, né? E hoje se faz assim.....a gente tem um conselho de pais dentro da tropa que atua.....se a chefia tem uma dificuldade a gente vai ao conselho de pais, ou pega o pai ou a mãe eleita, né? e diz – ó, a tarefa de vocês é achar no meio de um dos pais, né? que possa desenvolver esse tipo de atividade. Pra chefia não gastar a semana inteira correndo, né? porque pô, o chefe já se desgasta um monte, né? em termos de programa e atividade de fim de semana, pros pais terem a tarefa também, né? e serem coniventes com o trabalho da chefia.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Olha, é assim ó.....justamente.....(*pigarro*).....nós temos um.....um chefe que controla justamente a parte de etapas, né? Nós temos outro que trabalha só anotando o desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento.....a realidade é o seguinte: desenvolvimento individual de cada elemento dentro da tropa né? E sempre após as reuniões (*atividade dos sábados à tarde*) a gente faz os quinze minutos com o chefe.....faz a gente sentir da tropa, individualmente, o que cada um sentiu da reunião né? E sempre na nossa reunião durante a semana (*reunião de chefia*) a gente avalia, elemento por elemento, quem melhorou, quem não melhorou, quem piorou ou quem está com dificuldade.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Olha.....é justamente aquilo assim.....é difícil.....é difícil.....colocar assim ó: que eu vou dar ruim, que com certeza eu não vou dar, o máximo que eu vou fazer é dar um quatro em uma ou outra área porque assim....é bem aquilo que eu falei antes: eu não tenho como achar que a gente foi ruim numa área porque a gente já faz um estudo prévio, né? de qual a dificuldade que a gente vai passar e o que que (sic) a gente vai precisar. Vou fazer uma colocação: hoje pela manhã nós tivemos oito elementos justamente na piscina lá (*referindo-se a entidade que abriga o grupo escoteiro*) dando especialidade de natação, então era um técnico da área, então a gente procura buscar o técnico, se a gente não.....não tem condições, a gente

procura buscar alguém que é (sic) da área para aplicar, então como é que a gente vai analisar, vamos colocar, no caso.....assim, ó.....(ééé...) a parte de primeiros socorros, como é que nós vamos julgar uma pessoa que é perita na área, como um médico ou uma enfermeira padrão, e dar uma nota quatro ou uma nota três, tem que dar uma nota cinco, não adianta, a gente sempre tenta buscar a perfeição, então é difícil colocar em termos de pontuação.

(pergunta minha: fica cinco, então, para cada área ?)

Olha, o que tu falar (sic) de área eu.....felizmente vou dizer é cinco, é cinco, é cinco, porque a gente tenta buscar peritos da área, para não se envolver, né?. Então é o seguinte: se todos buscassem assim, ó: se hoje a gente tivesse um objetivo de fazer um...um acampamento nacional, né? tem que terminar com a idéia aquela assim, ó: quais os chefes que vão coordenar as bases ? Não existe chefe coordenando a base, porque é o seguinte: sempre tem uma pessoa perito (sic), um específico, tem que buscar uma empresa que administre e tu seja (sic) o meio de campo entre a direção do evento e o administrador da base, então como é que eu vou dar uma nota três, uma nota dois, para uma empresa específica da área, né? Não tem como.....

Área Física – 5

Área Intelectual – 5

Área Social – 5

Área Afetiva – 5

Área Espiritual – 5

Área de Caráter – 5

Entrevista Nº 5 – 15.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Uhhh ! Eu fui lobinho, aí eu me mudei, fui pro internato, fui um ano e meio lobinho, depois eu voltei só a ser pioneiro em Estrela, lobinho eu fui em Ijuí, pioneiro eu fui um ano em Estrela e depois eu voltei ao Movimento Escoteiro quando conheci a *(nome de adulto excluído)* em 1978.....mais ou menos, de '78 pra cá, são 2009.....*(cálculo mental)*, dá trinta, vamos dizer, uns 34 anos. *(na verdade, 2009-1978 resulta em 31 anos)*.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Ufa ! *(risos)* Faz tempo ! Eu, quando entrei, entrei em 78, eu tenho insígnia desde.....vamos dizer, de '80, eu acho. Acho que foi '80, '79.....'80! *(então são 29 anos)*.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Na tropa sênior, hoje, nós temos, com os que estão passando *(de escoteiro para o sênior)* agora nesse semestre.....nós vamos estar com vinte seniores. Já tivemos 32....

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Escotistas nós temos, na verdade, cinco adultos e nós estamos agora com.....nós temos aqui o estágio, ou seja, são os pioneiros já vem fazendo estágio, nós temos um já que começou já fazem *(sic)*.....hãã....dois meses, dois, três meses e hoje estamos iniciando com mais dois *(pioneiros)* e um pai que está começando hoje também a fazer o estágio conosco, ou seja, nós estamos com oito, aproximadamente oito pessoas.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Olha, eu acho que é importante assim.....o Movimento Escoteiro, ele.....ele.....ele....vamos dizer assim: na teoria ele.....ele coloca...hã...coisas muito corretas, muito certas no sentido de unif..*(desistiu da palavra)* universalizar o ME em termos de aplicação de método....isso na....na teoria isso é muito bom, mas quando se vai.....se vai verificar a aplicação disso nos grupos escoteiros, a gente

vê que (hããã) muitas vezes....pouco se vê a aplicação desse método, ou dessas áreas de desenvolvimento. Então, na verdade, assim, acho que elas são muito importantes porque elas universalizam, ou uniformizam, as (hããã).....vamos dizer assim: a eficácia do Movimento Escoteiro em relação à sociedade. Infelizmente, por uma questão.....que hoje a gente tem vários.....vários motivos, né? a gente não consegue ver nos grupos escoteiros (hãã) pessoas que.....levem isso adiante e façam efetivamente a aplicação disso.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Elas estão.....estão inter-relacionadas, né? O Ciclo de Programa, na verdade, é aquela organização, é o planejamento, né? (hãã) Do.....dentro do.....dentro do.....do.....da unidade, né? Aonde existem as.....vamos dizer assim: é uma faixa de trabalho dentro das unidades onde a gente aplica essas áreas de desenvolvimento, né? as áreas de interesse todas, que tem de cada um.....cada um dos ramos, né? Então, na verdade, é a efetivação prática, o Ciclo de Programa é isso, né?

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

(pigarro)....Bom, a gente procura, nas nossas atividades, no nosso planejamento a gente procura efetivar todas essas.....essas...(hãã)...essas áreas, vamos dizer assim: como era chamado antigamente – os desafios. (hãã) Os desafios do ramo a gente procura inserir nas nossas atividades, em todas as nossas atividades nós temos no Ciclo de Programa nós temos evidenciado, assim...procurado evidenciar uma área de desafio, não esquecendo as outras, mas dando mais ênfase para cada uma delas (?!?)

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, não existe.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Nós temos assim, ó: nós temos através da observação das nossas atividades, né? que são realizadas, a gente faz uma.....a chefia faz uma observação individualizada, como nós somos bastante (sic), né? Nós fizemos uma observação individualizada e depois procuramos fazer uma conversa individual e pessoal com o jovem para evidenciar essa.....vamos dizer assim: o crescimento ou não dele, né? E, em cima disso é que se faz uma avaliação nesse sentido. E, no caso das especialidades, que hoje estão mais evidenciadas, vamos dizer assim, a parte prática do Método Escoteiro, a gente procura colocar e inserir nas próprias atividades ou no próprio interesse dos jovens, a gente faz fora dos horários também (*o examinar das especialidades*), a gente faz alguma.....algum trabalho mais individualizado nesse sentido, mas é.....é através disso: da observação, né? e através de uma conversa pessoal com cada um deles, né?

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – No aspecto físico, “muito bom”, porque a gente faz muita bicicletada, a gente faz muita aventura, faz travessia de cânion, todos os anos, faz...(hããã) as nossas jornadas a pé, os nossos acampamentos, a gente trabalha muito nesse aspecto....aspecto físico. Para atravessar um cânion, por exemplo, tem que ter um condicionamento físico muito bom, é claro que nem todos vão, nós temos os 20, mas nem todos vão; tem que ter não só a preparação física mas psicológica para isso, né?

Área Intelectual – Na área intelectual eu acho que a gente falha um pouco, né? Eu acho que seria, vamos dizer assim, uma metade, seria um 3. Acho que a gente pode melhorar um pouco mais. A gente peca um pouco na parte de trabalho bibliográfico com eles, alguma coisa assim.

Área Social – Na área social, eu acho que “muito bom”, 5. A gente faz um trabalho (hããã) a nível (sic) dos projetos, a nível (sic) de insígnia de.....hããã...Escoteiro da Pátria.....hããã...a gente faz um trabalho.....hããã...em esc (*desistiu*) em creches, a gente faz um trabalho na parte social também assim das necessidades que a sociedade precisa, faz trabalho sobre problemas sociais que existem, né? Sobre drogas, sobre prostituição, agora, há 2 semanas atrás, nós estivemos num “stand”

de tiro, onde se trabalhou sobre a questão de armamento, porque hoje a juventude aí tem armas na mão e os adultos não tem, né? Então é um trabalho assim, sob esse aspecto, a gente trabalha bastante.

Área Afetiva – Afetiva, eu acho que “muito bom”, porque um dos resultados da gente ter 20 numa tropa sênior é porque eles gostam de vir aqui e a gente diz assim: “antes de serem seniores, antes de nós sermos chefes ou coordenadores, nós somos amigos”. Então a gente se trata como irmãos, mais como irmãos do que como chefe e elemento, como se diz, se trata como irmãos.

Área Espiritual – A área espiritual a gente procura trabalhar é.....mas, realmente, eu acho que a gente também tem uma certa deficiência nisso, eu coloco como 3. Acho que a gente pode.....pode trabalhar mais nisso, isso é uma falha, não só nessa área espiritual, como na área também de canções.....numa dessas.....hãã.....dessas etapas, desses desafios aí que tu colocou (sic), nós cantamos pouco, mas na área espiritual nós realmente temos um.....podemos melhorar bastante.

Área de Caráter – Bom, isso.....isso é uma coisa essencial, para nós essencial, eu acho que o que a gente procura trabalhar com eles é.....(*interrupção por ruído*) isso é o alicerce do Movimento Escoteiro...hãã.....aqui a gente trabalha muito isso.....começando pelos chefes, se existe algum desvio, seja algum desvio de conduta, seja de quem for, tá? a gente procura, primeiro, ajudar, e, segundo, se não for possível ajudar, a pessoa procura um outro lugar. Estou sendo bem franco contigo. Porque eu acho que caráter é assim: se não tiver.....hãã..., porque caráter não se forma no Escotismo, caráter se forma em casa. O Escotismo procura melhorar ou fomentar ou estruturar, agora, isso traz de casa. Então é.....para nós é fundamental isso. Nota 5.

Notas:

Área Física – 5

Área Intelectual – 3

Área Social – 5

Área Afetiva – 5

Área Espiritual – 3

Área de Caráter – 5

Entrevista Nº 6 – 15.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Bom, de Movimento Escoteiro, eu..... – aqui na (*nome da entidade mantenedora do grupo escoteiro omitido propositalmente*) a gente sobe o morro das Bandeirantes para os Escoteiros, né? (*risos*) Então, de Movimento Escoteiro, foi em 1980...(*pensando*)....'78, aí eu tive uma pausa.....saí em '81 e retornei em '86. E bandeirante, entrei aos seis anos de idade e fui até os dezoito anos – sem papel tem que contar nos dedos, depois tu contas.....(*risos*). (conclusão: ela tem 27 anos de ME).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Insígnia ? (*leve hesitação*) 1987. Se não me engano..... (*então são 22 anos*).

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Hoje, tem vinte. Já tivemos duas alcatéias completas. (*nota: considera-se a alcatéia completa com vinte e quatro crianças*).

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Na alcatéia ? Sete.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Dentro do novo programa.....dessa nova aplicação de programa...dessa nova visão....é.....ficou mais clara para as pessoas que não estão ligadas a Educação poderem se procurar....subsídios para fazer um trabalho, mas.....hãã.....todas elas tem uma interligação, né? Todas são importantes. Eu não posso deixar nenhuma fora porque vai interromper o desenvolvimento...da pessoa com um todo, né? Se eu deixar o Caráter, se eu deixar a parte de Espiritualidade, que faz parte do caráter, se eu deixar a parte de Fraternidade, que faz parte do caráter.....né? Entãoo físico, que tem que ter um corpo são para poder ter uma boa.....um desenvolvimento emocional.....um bom desenvolvimento de conhecimento, de.....de busca da....da sua formação como intelecto, né? Então tu tem (sic) que ter um corpo são. Então é uma corrente que.....um....um elo está grudado no outro, como um relógiozinho.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

É.....como é que eu vou dizer.....assim: (*silêncio*) tu partindo daquilo que tu...tu vê (sic) que o jovem traz de deficiência, de uma falta de informação, uma for..(*desistiu*) até que não seja de repente tão desenvolvido na sua família, né? A gente consegue diagnosticar.....dentro do que a gente quer, né? E dar um tempo para que isso seja iniciado, desenvolvido e uma avaliação se aquilo está funcionando ou não, se aquilo foi realmente eficiente na sua.....na sua aplicação. Se não foi, né? retomar de uma outra forma, que a gente avalia.....uma maneira de avaliar o próprio trabalho da chefia, né? Se realmente aquela forma que tu está (sic) desenvolvendo é a mais correta. O que muita gente não faz, não é ?

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

(*suspiro*) Na verdade, ele não deve notar que isso está sendo feito, né? Parar a reunião (*e dizer*): agora nós vamos fazer uma atividade relacionada a.....a (sic) caráter, a religiosidade, não! Isso tem que ser colocado junto para que ele desenvolva isso automaticamente porque senão vai ser isso na família também (*exemplificando*) “bom, agora eu vou sentar, e só fazer a parte espiritual, agora eu vou sentar e só desenvolver a parte emocional” Não. O corpo, da criança ou da pessoa, é um todo, então não tem momentos estanques. Se eu trabalho a parte afetiva, eu estou trabalhando também a parte...hãã....emocional e a parte espiritual, né? Porque está ligada (sic), se eu não sou bom contigo, se eu sou ruim contigo, automaticamente a minha parte de espiritualidade está tendo um corte, né? Está sendo afetada, porque.....porque eu não estou cumprindo com a minha parte de religiosidade....o respeito com a outra pessoa.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, existem sim as divisões, mas não com as Áreas de Desenvolvimento, a gente trabalha todos tentando participar com todos, né? Assim as tarefas administrativas da unidade, né? Que são (sic) a parte de planejam (*desistiu*)...de anotação, dos certificados, contatos com pais, contatos com.....locais de acampamento, né? A parte administrativa da seção, mas não com a parte de aplicação. Claro que às vezes tem certas pessoas que têm....maior.....maior facilidade para se expressar

nalguma área e tal, e tu...pode aproveitar mas não que todas não participem ou realizem, não formalmente.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Isso é uma dificuldade. É uma dificuldade bastante.....é.....grande.....porque, infelizmente hoje há uma rotatividade muito grande de jovens, né? Nós estamos com.....tivemos até.....o ano passado, por exemplo, nós tínhamos 30....30 lobinhos, estávamos com 30 lobinhos. Passamos 8 para a tropa escoteira e do.....da metade do ano passado para cá nós não conseguimos mudar dos 20.....24, passa, entra, mas fica sempre na média, porque se passam....por exemplo, passa (sic) 2 e entram 6, automaticamente, tu sempre iria aumentando 4, né? Mas não é isso que se vê, porque, como existe um comprometimento hoje muito grande de família, de participação, de cumprimento de....de datas, não se consegue, muitas vezes, manter um ciclo completo, né? Falta uma continuidade da criança. Às vezes, o pai puxa (*dizendo*): “nesse final de semana nós vamos para a praia”, e nesse final de semana nós vamos acantonar, aí nós estamos fora, aí, como ele foi viajar, no final de semana em que nós fomos acantonar, ele veio, aí já não foi acantonar junto, porque ficou sem informação. E aí já não foi 2 sábados, então, com isso, existe uma alta rotatividade, porque acaba que a criança não cria vínculo, e o importante na faixa etária de alcatéia, que é dos 7 aos 10, ele criar vínculo, ele formar a turminha dele de sair, se integrar na família feliz. Ele tem que criar seu parceiro, seu amigo, e gostar de estar aqui, e se ele não cria o vínculo, então há uma dificuldade muito grande por causa disso.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

O nosso atendimento ao jovem ? (*respondo: sim*)

Área Física – 4

Área Intelectual – 3

Área Social – 4

Área Afetiva – 4

Área Espiritual – 3

Área de Caráter – 4, não vou dar nota 5 porque aqui ninguém é o “joãozinho do passo certo”, todo mundo tem os seus defeitos (*risos*) e a gente também tem.

Entrevista Nº 7 – 23.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

2003.....(*estalo com a boca - mudou de ideia*) '93 a 2009...16 anos..de Escotismo.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

(*leve hesitação*) dois anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Atualmente, doze; alcatéia com doze lobinhos.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Quatro. O Akelá, eu a.....como Bagheera, a Hathi e a Mang.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

As Áreas de Desenvolvimento trabalham com a.... (*interrupção por telefone*). Porque a gente consegue trabalhar com todas as potencialidades da criança e do jovem, né? de uma forma mais organizada...

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

As Áreas de Desenvolvimento estão....estão diretamente integradas dentro do ciclo, né? No Ciclo de Programa a gente faz a programação (hãã) usando um....um diagnóstico e dentro desse diagnóstico a gente monta então a programação e trabalha todas as Áreas de Desenvolvimento, uma vez que não se trabalha Área de Desenvolvimento em separado.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

As áreas do car.....(*desistiu*) Quando a gente trabalha caráter nós estamos trabalhando toda....O caráter é trabalhado, na realidade, em todas as Áreas de Desenvolvimento, né? Porque tu tem (sic) que trabalhar essa potencialidade de uma forma bem.....variada (*respiração forte*) E a....espiritualidade....nesse ano nós diagnosticamos, inclusive, foi um dos diagnósticos, e resolvemos trabalhar especificamente com..... no Ciclo de Programa a Espiritualidade porque nós

percebemos que foi uma falha nossa, da chefia, né? Dos Velhos Lobos⁹⁰, não estarmos trabalhando (sic) (hããã) de uma forma mais.....(*estalo com a boca*) não é incisiva, de uma forma mais ampla e de mais (sic) comprometimento com.....com essa.....com essa área, né? junto ao jovem, então, espi..... (*desistiu*) colocamos essa áreacomo uma parte do Ciclo de Programas.....de Programas (*repetição proposital*). A afetividade (hããã) a área afetiva.....eu acho que a gente consegue trabalhar.....tu trabalhando diretamente com os jovens através de.....de.....de atividades que envolvam essa área afe...afetiva e a tua relação também com o jovem, tu consegue (sic) também (hãã) fazer com que desperte de uma forma mais.....mais concreta, mais, assim, prática também a parte afetiva quando o adulto consegue trabalhar com a criança, demonstrar para a criança a afetividade de uma forma natural.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, não, na realidade a gente....a gente divide nas etapas, né? de progressão do lobinho, então saltador, rast..(*reconstruindo*) pata-tenra, saltador, rastreador e caçador, é aí que a gente divide as atividades (*de chefia*), mas as áreas de desenvolvimento não, todas elas nós trabalhamos juntos.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

(*suspiro*) Na realidade a gente não faz assim (hãã) uma avaliação dentro dessa proposta mais atual (*acredito que ela se refere ao Programa de Jovens*), a gente avalia o jovem, a criança, né? nós trabalhamos mais com criança, assim, de uma forma bem geral nas suas atividades dentro da alcatéia, nas suas relações com seus colegas e com a chefia da alcatéia e as relações no grupo escoteiro, né? então a gente avalia de uma forma mais geral ,assim, não tem uma avaliação específica.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

⁹⁰ Velhos Lobos é uma forma de chamar os escotistas que trabalham na alcatéia, ou que trabalham com o Ramo Lobinho.

Área Física – 3

Área Intelectual – 3

Área Social – 3

Área Afetiva – 4

Área Espiritual – 3

Área de Caráter – 4

Entrevista Nº 8 – 29.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu estou desde 1986 (*leve hesitação*).....isso nos dá 23 anos de Escotismo. Se eu calculei bem é isso aí mesmo (*confere*).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Eu tenho Insígnia da Madeira desde 2004.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Estamos trabalhando com três patrulhas de cinco, nos dá quinze.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Além de mim, eu tenho dois assistentes. Um menino e uma menina. Um assistente masculino e um assistente feminino.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

(*5 segundos de silêncio*) Olha, as Áreas de Desenvolvimento, para mim, são fundamentais e ao meu ver é importante que elas sejam trabalhadas em equilíbrio, né? Não adianta tu desenvolver (sic) muito mais uma área e outra tu deixar (sic) para trás. Não adianta tu trabalhar (sic) o físico e deixar o cara um ogro e não ter....não desenvolver uma parte mais espiritual, e social, e etc.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Olha, boa pergunta.....Assim, ó: (hãã) como é que eu posso te dizer? Vou te dar um exemplo de como eu trabalho aqui dentro de um Ciclo de Programa: a gente procura fazer um tema da Área de Desenvolvimento por mês, mais ou menos, e a gente trabalha nosso Ciclo de Programa dura um semestre, então dá para aproximadamente uma das Áreas de Desenvolvimento por mês e aí a gente faz no final do ciclo uma avaliação de tudo isso que a gente avaliou, claro que sempre durante o Ciclo de Programa a gente dá uma ênfase para a Área de Desenvolvimento que a gente sente que está mais deficitária. Isso sempre...(hãã)...A gente tem um indaba ao início de cada semestre, e a chefia escoteira então se reúne dentro desse indaba, né? (hããã) E decide que....qual vai ser o tema primordial

a ser tratado, que vai ser aquele assunto que, independente da área de desenvolvimento que a gente está tratando naquele mês, algumas pinceladas daquilo tem que ter, daí vai aquela parte da.....da.....de repente eles estão muito briguentos entre si, a gente vai, começa a tratar mais da parte de sociabilidade e por aí vai.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Olha, a espiritual a gente trabalha mais...(hãã), como é que eu posso dizer? Trata bem espiritualmente assim, nada como religiosidade, tá? Então a gente faz..(hããã) inclusive em acampamentos a gente determina qual é a patrulha, a gente divide serviços,(né?) nos acampamentos, o que vai fa....ajudar na limpeza de campo, isso aquilo, e sempre tem uma das patrulhas que fica definida como um....fazer um culto, e sempre a solicitação que esse culto seja (hãã) mais ecumênico, não tenha tanto... não seja voltado para uma religião específica. Então é assim que mais ou menos eles traba.....eles lidam, a gente lida com a espiritualidade, a gente tem, nos acampamentos, principalmente, que é muito legal de trabalhar a espiritualidade nos acampamentos, é fazer um cantinho de espiritualidade e deixar bem à vontade, não obrigar ninguém a estar lá e sim se sentir à vontade (*interrupção por pessoas que passavam*) lá e tratar da espiritualidade. Fora aquelas orações, a gente pede orações voluntárias (hãã) enfim, na parte de espiritualidade é isso.

A parte afetiva: a gente faz bastante aqueles jogos sociais, jogos cooperativos.....onde eles aprendem a sustentar (hãã) a vida deles ao lado de um companheiro....

E a do caráter a gente trabalha no dia-a-dia, né? Inclusive acampamento que vem a gente vai ter um acampamento (*corrigindo:*) atividade que vem a gente vai ter um acampamento.....e já foi falado que as autorizações tinham que ser entregues até esse sábado e.....e assim será feito, né? A gente faz...mostra para eles que o chefe tem compromisso e assim eles têm que desenvolver o compromisso também, mais ou menos é assim. E caráter a gente desenvolve sempre, todos os dias, através do...do exemplo do chefe, eu acho que o principal para o caráter é o exemplo do chefe.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não uma divisão....., como pode ser, nomeada, vamos dizer assim. (hãã) Os chefes (hãã) cada...cada sábado um chefe é responsável pela programação, entre chefe e assistente. Quando um assistente faz a programação, ele submete ao meu crivo para....para ver se foi certa. A divisão das tarefas entre os chefes elas (sic) não são fixas, elas.....claro que a gente tem aquele que.....o chefe que dá, que puxa, o chefe que meio que.....tenta apaziguar, conforme a característica de cada um, né? Um é mais esquentado, o outro é mais tranquilo, então a gente sempre deixa para....para um pegar e dar aquela bronca mais séria, o outro para dar aquela conversada, mas, normalmente, quando o assunto é bem sério, normalmente, se deixa para mim, que eu sou o chefe, com os assistentes eu deixo as broncas mais leves, né? E em relação ao desenvolvimento (hãã) da...na...das Áreas de Desenvolvimento mesmo, na verdade, a gente não tem muito essa divisão. A parte física é comigo, vamos ver....a parte intelectual é com (*nome de escotista omitido propositalmente*), social é com (*nome de escotista omitido propositalmente*), mais ou menos isso aí, a gente pega pelas....pelas, como é que se diz?, individualidades de cada um, quem gosta mais de sociabilidade, coisa assim....mas não necessariamente, né? Nada impede que eu faça uma atividade social, ou coisa desse tipo. Mas alg.....essa divisão que existe, sim, existe mas é algo subjetivo, não é nada que é (sic) formalizado essa divisão (*dando exemplo:*) esse chefe vai trabalhar só com isso.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Bom, (hãã), como é que é avaliado? A gente faz o seguinte: sempre ao final de cada ciclo, a chefia se reúne e faz uma avaliação: vê quem é que concluiu o ciclo satisfatoriamente, quem é que vai ter mais áreas para trabalhar, mas normalmente, assim (é.....), como quase um conselho de classe, a gente se reúne e analisa cada....cada caso de cada jovem e às vezes, se a gente chega a alguma conclusão que está complicado trabalhando só no grupo isso a gente vai solicitar ajuda aos pais, né? Inclusive para avaliar, para ver como o jovem está dentro de casa, a questão de caráter, de respeito, essas coisas assim.....Escola: como ele vai na escola, também, é uma coisa que a gente sempre gosta de ter essa aproximação

com os pais, para fazer os pais notarem que a gente se importa, realmente, com o jovem, com o desenvolvimento do jovem, claro que a gente tem pais que são muito fechados, não gostam de falar, então, infelizmente, a gente fica trabalhando sem ter esse “feedback” deles, né? Mas a gente.....a gente tenta, a gente procura.....procura ver.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Olha, eles estão muito molengas, então eu daria de 1 a 2 (*registrado 1,5*), mais ou menos, porque infelizmente essa geração é.....eu trabalho em informática, tu trabalha (sic) em informática também, e a gente sabe que a gurizada está crescendo na frente dos computadores, na frente da TV. Isso é ruim por um lado, é bom por outro, a gente tem aproveitado....já vou emendar na....estou vendo que o próximo é a área intelectual, então a gente busca, às vezes, já que eles estão sempre na frente do computador, a gente dá uma missão para eles descobrirem o que é tal coisa, e a gente sabe que eles vão pesquisar isso no computador, na internet, vão lá consultar o oráculo (*se referindo ao Google*) e vão descobrir o que que (repetição proposital) é. Então a gente tenta aliar essa parte que eles não têm, do físico, puxando aqui, fazendo algumas corridas mais simples, coisa leve, sem caráter punitivo, obviamente, né? Quando alguém corre, corre todo mundo, o chefe corre inclusive, não é corrida de se matar, é corrida leve, coisa assim, mas sempre na tentativa de fazê-los até se conscientizar, porque a gente tem noção, tem plena consciência de que fazer uma corridinha no sábado não vai desenvolver o físico deles para o resto da vida, mas serviria inclusive para eles se conscientizarem que (pô!) o chefe vai lá, dá uma volta na pista de 400 m e eu já estou morto, então tem que fazer alguma coisa, então às vezes dá esse estalo na gurizada, como já teve jovens que disse “bah chefe, eu estava muito gordinho, eu tive que melhorar”, então a gente tenta fazer mais nessa parte da consciência, né? Porque não tem, realmente.....Na verdade, não tem nada que a gente consiga trabalhar com plenitude aqui, o que a gente faz aqui no grupo, em resumo, voltando tudo o que a gente falou aí de Áreas de Desenvolvimento, a gente desenvolve mas não é aquele desenvolvimento pleno, a gente planta a semente, é claro que a gente tem noção de que o Escotismo está aberto para todos mas nem todos estão abertos para o

Escotismo, os que se interessarem, com certeza, irão continuar esse desenvolvimento.....vão continuar plantando. Então, eu diria assim, a área intelectual para eles, eles estão bem melhores, estão evoluindo bastante então eu daria (*interrupção por gritos de guerra*) uma nota 3, né? Porque eles estão evoluindo, é uma coisa que já começou bem baixa essa nota, digamos....há três meses atrás eu daria uma nota bem pior, mas hoje, graças a Deus, eles estão melhor.

Área Social – Olha, cara, na área social.....área social e afetiva, eles estão muito bons, (hãã) eu até daria de 4 a 5 (*registrado 4,5*) para eles, porque eles aprenderam, uma coisa que eles não faziam é os conselhos de patrulha nas casas, então hoje eles têm feito conselhos de patrulha deles, então eles aprenderam aquela rotina de fazer o conselho de patrulha, depois do conselho de patrulha, encerrou o conselho, pega, traz um lanchinho da cozinha, um refrigerante, então essa parte social e afetiva, olha, tô para te dizer que eles se gostam bastante, eles estão bem unidos, né?

Área Espiritual – Para te ser bem franco, eu não teria como te dizer que nota eu daria, porque a gente procura (*interrompi para perguntar a nota do afetivo. Resposta: Afetiva também, eu daria de 4 a 5 (registrado 4,5) tanto o social quanto a afetiva eu daria de 4 a 5*). (*retornando a área espiritual...*) Na Área Espiritual, a gente procura não avaliar, exceto quando a gente vê que o jovem está lá, retirado, porque é meio difícil de tu cobrar (sic) isso aí. Para te ser bem franco, eu não me sinto muito à vontade de ver....avaliar um jovem, objetivamente, como ele está, a espiritualidade dele, então a gente observa.....o jovem, quando ele está contemplando, quando ele está naqueles retiros que a gente faz no acampamento, ou a empolgação que ele tem dentro do culto, lá, para elaborar e montar, e realizar o culto, né? E.....então isso é uma coisa que eu poderia te dizer assim: estaria entre um 3 ou 4, uma nota 3 ou 4 (*registrado 3,5*).

Área de Caráter – Olha, se depender do nosso exemplo, eu te dou, com certeza, 5. Com certeza, porque eles podem ter bastante defeito, mas a gente faz eles perceberem que eles não precisam mentir, que eles têm que ser francos, honestos com a chefia, com os pais deles. A gente procura trabalhar bastante isso com base no exemplo, então, com certeza, esse daí é um que eu te afirmo, com certeza, caráter é uma nota 5 para essa tropa.

Entrevista Nº 9 – 29.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Bom, tempo efetivo de Escotismo, (hãã) eu tenho o mesmo tempo que os meus filhos, fazem.....eles entraram em 1986 e eu também como mãe, entramos pra o grupo escoteiro Bento Gonçalves, e comecei lá também, mas eu fui fadinha⁹¹ e fiquei até CB1⁹², depois eu dei uma pausa, (é.....), ginásio, normal, casar, filhos, e retornei depois, mas o meu primeiro compromisso com o Movimento eu fiz aos 9 anos de idade.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

(hesitação). Ai meu Deus, agora tu me apertaste, posso dizer não me lembro? Mas tem no livro aquele que o rapaz escreveu lá em.....onde tem todas as insígnias. Mas depois eu te dou a informação. *(o site do Centro Cultural do Movimento Escoteiro⁹³ indica uma designação de IM do Ramo Lobinho em 1995).*

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Hoje eu tenho vinte. Vinte lobinhos e lobinhas.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Meus assistentes? Eu tenho seis, comigo sete. Eu já tive dez assistentes, hoje eu me sinto com poucos.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Ahh, muito bom ! É bem o que eu gosto....Porque como eu sou pedagoga, eu gosto muito de falar das Áreas de Desenvolvimento, penso que era uma lacuna que nós tínhamos. Eu vejo que tem grupos escoteiros que só se preocupam em desenvolver a área motora, que se preocupam só desenvolver isso.... não quer dizer que isso não seja importante, mas só se preocupem em desenvolver a parte de Escotismo. Eu já penso que temos que desenvolver o ser humano como um todo, em todas as áreas: física, social, do caráter, espiritual, intelectual. Eu penso que nós temos que

⁹¹ Classificação etária do Bandeirantismo equivalente aos Lobinhos no Escotismo.

⁹² Classificação etária do Bandeirantismo. Aproximadamente 11 anos.

⁹³ www.ccme.org.br – Acesso em 30/08/2009.

trabalhar o ser humano como um todo, na.....no seu.....todo o ser humano em especial.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Bom, o Ciclo de Programa nada mais é que um planejamento (hãã) Eu estou acostumando fazer, com os meus lobos, de dois meses. Eu já fiz um Ciclo de Programa maior, mas eu vejo que.....perde o interesse. Eu já fiz Ciclo de Programa de três e quatro meses, então, assim, os objetivos propostos, eles acabam se diluindo em quatro meses, então, desde o ano passado, eu passei a adotar Ciclo de Programa de dois em dois meses, que fica mais fácil.....para a criança a.....avaliar e fica mais fácil também para a gente observar os objetivos, se foram atingidos ou não.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Muito bem.....assim, ó: a gente não separa (exemplificando:) “Ahh, agora nós só vamos trabalhar o caráter”, não, a gente trabalha de uma forma integrada, onde todos.....(hãã) as áreas são incluídas. Mas, especificamente, (hãã) espiritualidade (hãã) inclusive eu estou fazendo agora um curso na UFRGS sobre espiritualidade, que é “Espiritualidade e Caminhos para a Paz”. Eu já fiz um curso de “Caminhos para a Paz” pela Prefeitura de Porto Alegre, achei bastante interessante e retomei agora esse na UFRGS. Bom, espiritualidade, até nesse afeto, nessa demonstração desse lobo que pediu para sair no filme (*no início da entrevista, vendo a câmera usada para gravar áudio, um lobinho pediu para ser incluído no filme, não havendo filme, me dispus a tirar uma foto dele com a Akelá, que será enviada por email*) isso para mim é um momento de espiritualidade, é que ele está se sentindo tão integrado no meio onde ele está que ele está.....solicitando a presença dele. Bom, eu procuro diferenciar muito espiritualidade e religiosidade, penso que são duas coisas bem distintas: religiosidade ele se dirige para a sua religião de origem, cada criança tem a religião professada na sua família e nós respeitamos isso.....(hãã).....de cada um. Apesar de, no dia de São Francisco (*de Assis*), dia 4 de Outubro, nós vamos sempre na missa do dia de São Francisco, toda a alcatéia vai e na volta a gente faz uma cerimônia.....um.....um “happy hour” a gente sempre faz.

Bom, caráter, caráter para mim, assim, é o que mais o objetivo que Movimento Escoteiro se propõe.

(*nota: não houve comentários sobre a Área Afetiva*).

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Eu divido as áreas de trabalho conforme os personagens da Jângal, por exemplo, a área física eu traba.....é a Bagheera, o Caráter o Baloo, Espiritualidade é o São Francisco, que nós, carinhosamente, chamamos o Chiquinho, então todas as áreas estão distribuídas por.....e até porque eu tenho bastante personagens, então eu tenho como fazer tudo isso, eu tenho como distribuir essa parte; a parte social, a Kotick, eu tenho um Mang também, então eu tenho personagens que são pouco ouvidos, mas a gente sempre vivencia todos eles.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Muito bem. Assim: no fim de cada ciclo, a gente faz avaliação.....avaliação nossa, adultos, Velhos Lobos⁹⁴, e fazemos a avaliação com eles, porque quem selecionou os objetivos a conquistar foram as crianças, de comum acordo com o Orientador, as crianças escolhem o Velho Lobo que querem que os ajude a conquistar os objetivos. Então, por exemplo, esse menino que veio agora, é um lobo novo, ele me escolheu como sua Orientadora, por isso tu viste todo esse apego dele comigo. Bom, então, ele tem, por exemplo, um objetivo a conquistar que é dormir fora de casa, ele nunca dormiu, nós temos fim-de-semana que vem um acantonamento, que num primeiro momento nós pensamos: “vamos fazer os três dias do feriadão”, bom, mas, como tem muito criança nova também, nós decidimos ir no sábado e voltar no domingo; ele está o (*nome de lobinho omitido propositalmente*), super ansioso para ir, mas ao mesmo tempo, ele diz que tem medo de ir, e ao mesmo tempo a mãe (*do menino*) diz: “mas tu não vai chorar lá?”, então esse aí é um objetivo que está muito claro para ele, que nós dois precisamos conquistar, e eu digo nós dois porque assim, ó: cada vez que as crianças conquistam um objetivo, a vitória também é nossa, é

⁹⁴ Forma de se referir aos escotistas que trabalham em alcatéia, usada principalmente para crianças.

porque é sinal de que a gente conseguiu fazer um bom trabalho. E essa.....E aí ele diz “ahhh, eu conquistei o objetivo ou não conquistei o objetivo”.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Na área física, eu tenho a Bagheera e tenho o Lobo Gris, eu dou 5 para eles.

Área Intelectual – Nós usamos a Kaa, que, no momento, não tem vindo porque esta doente, e eu vou dizer de verdade....eu acho.....eu não gosto muito do “eu acho”, mas penso que dois...três; três seria muito bom.

Área Social – 5, sem dúvida.

Área Afetiva – 5 com estrelinha (risos).

Área Espiritual – também 5.

Área de Caráter – 5. Porque além do quê, quem desenvolve o caráter com eles, o personagem, é o Baloo; o Baloo faz (hãã) ele trabalha as leis com os lobinhos, e sempre depois do lanche, até para acalmá-los, o Baloo faz “10 Minutos de Conversa com Baloo”, onde as crianças relatam as boas ações desenvolvidas, coisas assim, então, quem trabalha a área do caráter é o Baloo. E hoje nós estamos nos despedindo da Bagheera.....(*triste pela ausência do peso psicológico da Bagheera não só na vida da alcatéia mas na vida da pessoa entrevistada*).

Entrevista Nº 10 – 29.08.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu tenho nove anos de atividade, desde Escoteiro. Atuando como chefe tenho 3 anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

De insígnia recebida, de receber o certificado de conclusão e tudo, são o que? Dois meses, já.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Eu tenho, promessados, vinte e cinco escoteiros; e três candidatos a fazer a promessa.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

(hãã) Nós temos, eu, que sou chefe de seção, e nós temos um candidato a assistente de tropa. Eu tenho uma assistente que ela.....é.....tipo amiga minha assim, e ela já tinha o curso.....ela fez o curso básico e ela atuou comigo até agosto....(hãã) não, agosto, não; mentira, até junho deste ano; e ela se afastou porque ela estava estudando para o concurso vestibular e aí ela entregou uma carta para o grupo dizendo que ficaria afastada até o vestibular. Então eu tenho registrado uma assistente com curso básico, esse candidato, e eu.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Olha, assim ó: eu acho que o importante é.....é tá.....estar tudo casado, assim, tipo tu tendo uma atividade (hãã) de desenvolvimento físico, enfim (hãã) tu poder (sic) (hãã) ter isso como ferramenta para tu ajudar (sic) essa gurizada a se desenvolver, entendeu? Tu não pode também.....é o que eu penso assim: talvez muitas vezes quando eu falo isso o pessoal (*do grupo? do ramo?*) meio que me crucifica mas eu acho que tem que ser uma coisa assim, ó: eu, pelo menos na minha gestão de chefe escoteiro, eu penso que (hãã) essa coisa a.....a.....a.....o desenvolvimento deles tem que ter.....tem que ser uma coisa atrativa, então eu, talvez por ser mais novo ou mais (hãã) (hãã) da gurizada assim, eu estou sempre jogando videogame com eles ou alguma coisa assim com a minha tropa (hãã), eu

tento buscar a linha de.....do desenvolvimento da.....da.....das.....das..... dos..... das seis áreas, né? com uma linha que segue (hãã) como é que eu posso dizer, assim: o atrativo deles, entendeu? Então acho que é importante ter, mas tem que ter casado, assim, as duas correndo juntas pra (hãã) porque eu noto assim que, isso é fato para mim, é uma concorrência que a gente tem muito grande com o Movimento Escoteiro: é o shopping, é o orkut, é o msn, entendeu? Então eu tenho o orkut da minha tropa escoteira, eu tenho o meu msn, que eu falo com os meus escoteiros, entendeu? Então eu acho que tem que saber os princípios e aquilo tudo, mas tu não pode (sic) deixar de lado as coisas que eles gostam, entendeu? E aí (hãã) eu.....para mim, as Áreas de Desenvolvimento, elas vêm para tapar essas lacunas na hora da aplicação de uma atividade. Tu também saber (sic) avaliar se isso está sendo aplicado ou não.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Assim, ó: (hãã) Na tropa, na minha tropa escoteira, assim, ó: a gente tem uma certa dificuldade, de buscar o quê: de buscar numa Corte de Honra, numa avaliação de ciclo, a gente.....dali sair o novo ciclo, entendeu? A gente consegue sentar, avaliar, programar, atuar, mas (hãã) como é que eu posso dizer? Ver (hãã), ver (hãã) (*repetição proposital*) onde a gente tem que tomar ação, vou falar na (*linguagem da*) minha área, de qualidade, ver onde a gente tem que tomar uma ação corretiva, digamos assim, entendeu? Atuar uma melhoria, é muito difícil deles terem essa noção, entendeu? É muito bonito, quando tu lê (sic) no manual e tudo, só que eu, eu me sinto assim.....às vezes eu me sinto mal porque no manual está escrito que vai surgir assim (*levantando as mãos em gesto de explosão*) só que a minha escoteirada, os meus monitores, às vezes eu pego os subs⁹⁵ também para fazer isso, eu tenho que instigar eles muito assim para eles terem.....(*dando exemplo:*) “bah, então vamos fazer um acampamento sobre (*ininteligível*)”, entendeu? Então, eu noto, assim, quando a gente avalia um ciclo que vai ter, por exemplo, avaliação das progressões, enfim, (hãã) eu, até agora, como eu estava trabalhando sozinho, via (hãã) eu tenho um macro software global lá, que é onde eu vejo as progressões deles (hãã), eu tenho assim, é um sistema que eu tenho as progressões embaixo, né? eu consigo ler ali, as áreas, então eu tenho uma mega-planilha para Pista e

⁹⁵ Forma de chamar os sub-monitores.

Trilha e uma mega-planilha para Rumo e Travessia, né? E aí assim, antigamente, quando eu tinha a minha assistente, a gente num encontro formal, assim, “vamos sentar e vamos avaliar as PPs⁹⁶?” e assim a gente concluía os ciclos porque deles não part.....assim, ó: e se tu deixa (sic) muito, isso eu já notei, se tu deixa (sic) muito neles, eles vão dar o quê? Vão dar a progressão só para o parceiro deles, se ele brigou com outro, ele não vai dar, apesar, e isso já aconteceu, por exemplo: às vezes o guri é bom só que ele é um pouco carrancudo e aí o colega ou o monitor da outra patrulha “ahh, ele é um b**** e tal, não vamos dar, ele é Pista, não vamos dar a Trilha para ele” ou “ele é muito novo”, é um preconceito dos lobos (*em relação aos lobinhos que passam para a tropa*) tem muito grande, entendeu? O lobo é bom e tal...E não querem que a gente dê Trilha para ele, vamos deixar ele em Pista mais um tempo, entendeu? (hãã) Isso acontece também nos cordão (sic) que hoje em dia eu recebo muitos lobos já com os requisitos de cordão, entendeu? Eu já recebo lobo com seis especialidades e primeiros-socorros nível 2, e eu tenho que trazer, assim, para a Corte: “ó Corte, tá aqui, o cara tem, o que nós vamos fazer?” (*respostas*) “Ahh, vamos trancar, ele é muito novo”, “Meu Deus, ele tem (hãã) 2.....3 sábados, ele fez promessa semana passada, como é que tu quer (sic) dar cordão pra ele agora?” (*resposta do chefe*) “Ahhh, cara mas ele cumpriu os requisitos, o que vocês acham? Vocês são a Corte....” (*respostas dos membros da Corte de Honra*) “Ahh, vamos segurar mais um tempo, vamos esperar ele se desenvolver”, isso já aconteceu, foi legal, ele entrou no Pista, né? E já tinha os requisitos de cordão, a Corte estipulou – “quando ele entrar em Trilha, a gente vai dar o cordão para ele, vai aprovar o cordão para ele, ele já vai estar num grau de maturidade legal para receber o cordão”.

(*ou seja, os membros da Corte de Honra resolveram associar o crescimento pessoal com a conquista de um distintivo avançado de especialidades*).

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Assim, ó: (hãã) Vamos por partes: (hãã) Espiritual: como tu deve (sic).....não sei se tu pegou (sic) a nossa bandeira ali, pelo menos o finalzinho....(*confirmação silenciosa*) o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) é a nossa interface

⁹⁶ Forma da pessoa entrevistada se referir às Progressões Pessoais.

espiritual, ele é.....o cargo dele aqui no grupo é Diretor Espiritual, né? E aí assim, ó: ele tem alguns métodos que eu não gosto, tipo (hãã) de.....eu detesto bandeiras maçantes, tipo a que foi hoje, entendeu? Eu estava com 46 jovens, eles num pique de acabar de ter feito jogo e tal, e eles terem que ficar parados ali, e eu vi até lobinho se acocando⁹⁷, entendeu? E isso me deixa.....com a.....com a.....com as coisas coçando (*coçou a cabeça, no sentido de que isso o deixa impaciente*) só que ele vem numa.....numa proposta boa, sabe? De fazer e conversar e tal....só que teve uma vez.....teve vezes, por exemplo, na Páscoa, que o (*nome de dirigente omitido propositalmente*) pediu para a gurizada sentar na bandeira porque ele (*o padre*) ia falar, e ele ficou falando então o que eu tento trazer para as reuniões de chefia (*tom de interrogação*), já que o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) é essa nossa interface espiritual, (hãã) e eu já costumo fazer isso, marcar uma atividade, e um período da minha programação, entendeu? Para quê? Para que o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) venha dar a atividade, e, por exemplo, há dois meses atrás nós tivemos acampamento distrital, né? Que foi do nosso segundo distrito aqui, e aí, tipo, o pessoal dos outros grupos (*dizia*) “Ahh, o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) está no (*nome de dirigente omitido propositalmente*), o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) está no (*nome de dirigente omitido propositalmente*), chama o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) para dar atividade espiritual” e eu: “Meu Deus ! Eu vou ser crucificado!” porque o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*).....ele é um padre católico e eu sei que tem muito chefe que é ranzinza assim, que é ateu e que diz assim: “ele não pode ser específico de nenhuma religião”, entendeu? Então, “bah! Vão meter o pau no (*nome do grupo omitido propositalmente*)” eu já pensando assim, só que aí eu falei pro padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) e foi legal que eu cheguei “ó padre, vai ter uns chefes, que já são meio assim, então vamos pegar leve e tal.....” aí ele “não, não, deixa comigo e tal” e ele fez uma atividade muito legal porque a gente sentou embaixo.....imagina todo o ramo escoteiro do distrito, acho que tinha uns 80 escoteiros, que foram os que foram, tinha cinco grupos, de dez do distrito, a gente sentou embaixo de uma árvore frutífera e foi legal que ele conversou com a gurizada, e eles interagiram sobre os bens que a natureza nos fornece e aí foi legal, entendeu? E eu estava muito

⁹⁷ Corruptela de acocorados.

apreensivo, eu estava muito apreensivo (*repetição proposital*) que ele ia pegar.....e é legal, e a gurizada gosta, pelo menos isso no padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*), porque ele é padre católico e tal e ele tem uma estola, de padre, tomada de distintivos escoteiros, então a gurizada olha ali e pensa que é o uniforme dele, apesar do uniforme dele ser um pouco desatualizado ali, (hãã) eles olham o uniforme do padre.....a estola de padre do padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) e meu Deus ! E ele gosta de mostrar (*exemplificando*) “olha, esse aqui é da Itália, esse aqui eu estive na Alemanha, esse aqui eu comprei na Baden-Powell House, lá na Inglaterra” então ele.....ahh ! isso é muito mágico para eles (*escoteiros*) isso foi legal, porque até então eu não tinha.....eu não conseguia fazer um.....eu fazia mais assim momentos reflexivos do que atividades espirituais então o padre (*nome de dirigente propositalmente omitido*) está sendo bem legal quanto a isso aqui no nosso grupo.

Deixa eu ver: afetivo. Afetivo eu tenho às vezes até afetividade até demais na minha tropa, que, por exemplo, hoje meus escoteiros já.....alguns estão aqui, mas, por exemplo, todos vão dormir na casa de um escoteiro, que é um acantonamento, e el.....eu vi que eles estavam convidando gurizada que veio hoje primeiro sábado, entendeu? E eles são afetivos demais. Eu tenho um casal na tropa e um ex-casal também que aí eu sentei com eles e disse “ó, no escoteiro não!” porque tem grupos, e a gente conhece aqui do distrito, que tem outra filosofia, se tem um casal na tropa eles ficam de mãos dadas, eles ficam juntos e “biriri-bororó” (???) e aqui o afetivo eu senti que foi bem forte e foi legal quando a gente fez uma Corte de Honra e a tropa estava crescendo, estava crescendo (*repetição proposital*) e aí a gente estava com 3 patrulhas e 3 patrulhas de 8, assim, sabe? E ‘tava muito ruim de controlar, porque era muita gurizada borbulhando, assim, escoteiro, e aí a gente sentou na Corte (*de Honra*): “a gente tem que fazer alguma coisa, vamos abrir uma quarta patrulha? O que vocês acham?” Aí surgiu deles, e foi o que nasceu, surgiu a proposta duma patrulha feminina, apesar da nossa tropa ser mista, surgiu.....porque tinham 5 meninas promessadas, hoje eu tenho 5 meninas promessadas, surgiu a proposta duma patrulha mista, deu uns “mexes” assim.....ainda bem.....eu digo que não mexeu muito na estrutura das patrulhas, teve 2 trocas de patrulha, só, e o surgimento da patrulha feminina até.....e a gente propôs na Corte de Honra assim, ó: nós vamos fazer três meses experimental (sic) vamos ver como é que fica a patrulha feminina porque aí um monitor já disse “ahhh, eu acho que nós vamos ficar sem

cozinheira”, aí o outro disse que “(hãã) ahhh, mas os guris vão ficar mais fortes do que as gurias” (*se referindo ao equilíbrio interno da tropa*) não partiu nem das gurias isso, partiu dos guris “ahhh, os guris vão ficar mais fortes do que as gurias” (hãã) e aí tipo.... (hãã).....e eu falei o meu receio “eu tenho medo que vire fofocalhada”, entendeu? Então.....pra mim isso foi legal (hãã) e pra mim demonstrou, assim, que eles estão um pouco mais maduros, porque o que acontecia? Por logística do nosso grupo, acabava, nos acampamentos, acontecendo de (hãã) as meninas estarem mistas nas patrulhas dos meninos só que a gente ter que montar um campo separado para as meninas pernitem. Então, quando veio isso, para mim foi um mágico assim, falei – perfeito ! Eu vou juntar o útil com o agradável. Eu vou ter o meu campo de meninas e as meninas trabalhando ali. Eu só preciso estruturar as outras patrulhas, e elas, para que fique tudo ok, então, para mim, isso foi ótimo, deu...deu tranquilo.

A parte de caráter, assim, ó: (hãã) o meu.....a minha gurizada, eu sinto que assim: trabalhar caráter com eles é tranquilo, sentar e conversar e ter um diálogo e fa.....eu gosto muito de fazer atividades do tipo que, tipo fazer “faça um esquete sobre isso, isso e isso e vamos apresentar” não digo só em fogo de conselho mas hoje na atividade nós vamos bolar isso e tal...e aí foi legal (hãã) a gente tem trabalhado isso, essa parte do caráter, no acampamento distrital, o que eu posso dizer é que os meus escoteiros....eu pensei: “Meu Deus ! Vou com eles, eles são xucros, né? Vão sair dando patadas” e foi super-legal. (*exemplificando*) “Ahhh, porque eu te conheço do colégio, não sabia que tu é (sic) escoteiro de outro grupo” e foi bem legal. (hãã) Eu acho que (hãã) desenvolver o avaliar é mais fácil porque eu tenho escoteiros....eu....do....bem, bem assim: eu tenho esses dois protótipos: um é o guri que fala, e fala bobagem, e ‘tá desinibido e tudo, ou é o totalmente retraído, no mundo dele, entendeu? E....e aí então....a...o que eu tento regradar é pegar esses, os largado (sic) e dizer..zer.....e tentar passar para eles o quê? Que v.....Ahhh, vocês têm que ter uma certa.....um certo autocontrole, se controlar; pode brincar? Pode. Pode falar bobagem? Pode. Mas nos momentos certos....E essa gurizada mais retraída, mais fechada, eu tenho que puxar eles (*exemplificando*) “vamos falar, fala aí meu ! o que tu achou ? o que tu achou da atividade? Vamos conversar.....” ou “Tu vai coordenar...” (sic) entendeu ? (*ainda exemplificando*) “Daqui a pouco a gente mistura toda a tropa, fazer um jogo, tu vai (sic) ser o monitor e tal”. Então isso foi.....foi.....foi tranquilo.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

(hãã) Não, assim: quando ‘tava eu e a (*nome de escotista omitido propositalmente*), que era minha assistente, (hãã), a gente tinha.....divisão de tarefas, a gente tinha assim: como é que a gente fazia as nossas.....as nossas.....a gente tinha essa reunião formal que era para avaliar as progressões pessoais, né? Só que a gente ‘tava.....quando ela completou o básico, que ela é uma guria que nunca teve.....nunca participou do Movimento, ela foi um ano guia, saiu do Movimento e aí...e aí ela saiu namor.....saiu do Movimento por causa do namorado e aí ela brigou com o namorado, e aí sim, de raiva, voltou pro Movimento e achou legal, e como chefe, né? Ela regula de idade comigo, né? E a gente conseguia fazer uma avaliação legal (hãã). E aí, depois do curso básico dela, a gente ficou um mês já pensando assim, ó: eu vou avaliar essa patrulha e tu vai (sic) avaliar essa patrulha, na época nós estava (sic) com 3 (*patrulhas*) então eu peguei (*e disse*) “Ahh, eu vou ficar com essas duas e tu fica (sic) com uma, e aí tu vai (sic) focar e ver neles isso”. Eu realmente gostaria muito de ter uma equipe de chefes, né? Eu....eu me botei como meta, porque o chefe (*nome de escotista omitido propositalmente*) ‘tá tirando o curso.....o nível avançado dele, a IM dele, né? E aí ele disse: ó, preciso duma ajuda tua, uma....a minha diretoria é a diretoria que.....uma das tarefas é aumentar o efetivo de escotistas na seção então eu me botei.....querendo ter uma equipe de quatro chefes, quatro chefes (*repetição proposital*) assim, ó: e aí o (*nome de escotista omitido propositalmente*) me trouxe vários candidatos, só que assim, ó: eu tive já, não digo problemas de brigar, mas problemas de não dar certo ao trabalhar com pais, pais de meus escoteiros, então essa.....e era ruim, eu me sentia mal e pra eles.....pro pai não era muito legal eu chegar e dizer: “bah ! tu arruma (sic) aqui pra nós?” ou “faz isso aqui assim e tal”, então eu tenho assim, ó: eu tenho.....o.....a....(*nome de escotista omitido propositalmente*) que era uma grande assistente minha, me ajudava, ‘tava quase concluindo o nível básico, faltava alguma coisa de documentação para ela fazer, avaliar um ciclo de programa, né? De.....de tarefas, assim, (hãã) o que a gente tinha definido? É que a parte de (hãã) controle de autorizações ficava comigo, que a gente identificou 2 coisas chatas na tropa: era o controle das autorizações das atividades externas e a chamada, e eles (*os escoteiros*) chegaram em Corte de Honra e disseram: “(*nome de escotista omitido*

propositalmente) (hãã) nós não gostamos que tu faça (sic) a chamada”, então eu tive que pensar e aí eu bolei o quê? E isso foi bem aceito: todo sábado eu tiro uma foto da tropa, e aí de noite eu vejo quem veio e quem não veio no meu controle, então aí ela.....eu ficava com ela.....com o controle das atividades.....das.....das autorizações, ela ficava com a.....a chamada, né? E aí essa era a divisão maior de tarefas que a gente tinha, e a gente começou um trabalho de avaliação de patrulhas, assim, em relação às progressões pessoais.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Bom, assim, ó: (hãã) quando a gente sen....(hãã) senta hoje, eu sento, pra dar uma analisada quase no fim do ciclo, alguma coisa assim, eu tenho, como eu te falei, (hãã) os objetivos ali para analisar, depois eu posso te mostrar, o pessoal do ramo lobo (sic) pediu para eu bolar um para eles, eu bolei, ficou legal, e aí tipo.....o meu software lá, minha brincadeira (hãã), eu fiz algumas coisas do tipo eu.....(hãã) eu botei um.....uma contagem de quantos objetivos ele.....ele.....ele.....o jovem ana...conquistou no físico, intelectual, social, enfim.....e aí lá no final está um cont.se⁹⁸ para contar quantos X ele alcançou, eu botei um.....bem simples assim...tipo um....qualquer um....pararia um tempo, eu ‘tava com um ocioso, e consegui fazer ali, aí botei uma formatação condicional (hãã) porque, se ele atingiu, já 51% dos objetivos, ele já ‘tá no novo.....no novo.....na nova progressão, e aí acusa na célula uma cor diferente, entendeu? E ainda mais ao lado eu consigo ver uma porcentagem de aproveitamento das progressões pessoais. Então, pra mim, porque assim ó: quando eu fui pro Paraná, que eu vi mesmo e me interessei em estudar as progressões pessoais, foi lá, que lá eles me mostraram uma coisa mais legal e aí eu comprei lá e aí eu me lembro que foi mágico assim...que eu comprei, eu cheguei na loja regional deles que era muito boa, mas não ‘tá como a nossa hoje, que está bem boa, o quadro das progressões pessoais, e aquilo foi mágico para mim, eu (*disse*) “bah ! agora eu vou conseguir avaliar tudo e tal” e, na época, eu tinha uns quinze escoteiros, e aí eu não conseguia pintar os quadradinhos, era o terror pintar os quadradinhos, o que acontecia? Acabava eu sentando uma tarde e.....só pintando um monte de quadradinhos e não se tornava justo, nem usual, nem se avaliava

⁹⁸ Função do Microsoft Excel para contagem condicional de células conforme o valor que exista na célula.

nada, então, a partir daí que eu pensei “não, tem que fazer alguma coisa pra facilitar a vida do chefe”, entendeu? Foi o que eu pensei “eu tenho que facilitar a vida do.....a minha vida”, então quando eu fiz isso foi legal, eu botei um monte de hiperlink, é uma coisa que tu consegue ver bem, se tu imprime num A3 é.....um.....é uma coisa que tu consegue imprimir e pendurar na seção, entendeu? Eu ainda não imprimi porque eu....eu ainda estou atualizando ela (*a planilha*) mas (hãã) hoje as progressões atuais dos meus escoteiros estão de acordo com a minha.....a minha.....meu mega-software lá das progressões, entendeu? Então é assim que eu avalio, consigo ver a porcentagem dele de aproveitamento das progressões, entendeu? (hãã) Quando ele completa (hãã) noventa.....eu.....eu.....o meu.....o meu....(hãã) como é que eu posso dizer? O ponto que eu estabeleci para pular para a outra progressão foi 92%, então quando ele completou 92% ele vai para Rumo e Travessia, entendeu? Que aí tem os objetivos de Pista e Trilha e os objetivos de Rumo e Travessia, né? Então o meu ponto de corte – eu estava esquecendo essa palavra – é quando ele fecha 92, eu vejo 92 (na planilha) é quando ele vai passar para o Rumo e Travessia. Então isso hoje para mim está sendo mais tranquilo do que já foi, entendeu? Foi uma ferramenta que modéstia à parte eu bolei mas tem mer....pelo menos para mim, tem ajudado bastante, assim, a gerenciar e controlar a tropa escoteira.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Eu diria que uns 4.

Área Intelectual – Eu diria que 5.

Área Social – Acredito que uns 5.

Área Afetiva – Acredito que 4 tranquilamente.

Área Espiritual – 4 acho que seria muito, acho que uns 3.

Área de Caráter – Acredito que uns 3.

Entrevista Nº 11 – 05.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu estou com 19 anos, entrei em '90...

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

'95 eu concluí a minha insígnia, então estou com.....(*cálculo mental*)...15 anos. (*na verdade, são 14 anos*).

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Hoje a minha alcatéia está com..... vinte e oito lobos.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Eu tenho dois assistentes. Tenho um Baloo e uma Bagheera e aí eu estou com dois (hãã) pioneiros fazendo estágio, então está deficiente de chefia.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

A importância é que tu avalia (sic) o jovem num todo, né? E daí tu tem (sic) a.....a possibilidade de.....de detectar aonde aquele jovem tem a deficiência e tu poder (sic) ajudar.....a desenvolver, né? Porque o grande objetivo é tu ajudar (sic) que o jovem se desenvolva, né? Mesmo lobinho, é tu ajudar (sic) que ele supere as dificuldades dele.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

(*“é difícil” dito baixinho*) A ligação que eu acho assim, ó: que o Ciclo de Programas, né? Ele te dá a possibilidade de tu.....de tu desenvolver aquilo que tu mais precisa (sic), né? Tu vai (sic) pegar, então, aquelas Áreas de Desenvolvimento, tu faz uma avaliação, né? dos jovens que tu estás trabalhando, e aí, então, o Ciclo de Programas, né? vai te dar a possibilidade de trabalhar mais.....mais.....mais as áreas aonde tu vê (sic) que o pessoal está precisando.

7 – Como os jovens da tua seção vêm as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Eles (hãã).....eles (hãã)...veem assim ó: eu sinto que eles aceitam e para eles é natural, e eles se esforçam e.....porque tudo depende da maneira como tu vai (sic) a....abordar essas áreas, que não são umas áreas fáceis, principalmente a área espiritual, ela não é fácil de tu abordar (sic) principalmente hoje em dia, né? Porque daí entra na...na.....no aspecto de religião e no aspecto de religião tu tem que.....tem que respeitar cada um, né? Então, só que daí, a maneira como tu vai (sic) trabalhar, principalmente com a criança, aí tu tem (sic) a resposta, né? Os meus lobos, eles sabem.....que a gente vai...."vamos trabalhar o espiritual" eu.....eu.....eu tento falar para eles o que a gente está fazendo.....e eles respondem muito bem.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Olha, na realidade, até não porque a gente faz tudo junto, nós costumamos sentar e.....e programar toda....tudo junto, né? Então não tem uma divisão "ahh, não, tu vai pegar essa área, fulano vai pegar essa", não, a gente trabalha tudo junto porque no momento em que eu não vou, ou o outro.....precisa, né? Todos nós estamos por dentro do que é que a gente está fazendo.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Bom, a.....no.....lá no grupo, né? A minha alcatéia, estão assim, ó: em constante avaliação, né? Nós estamos sempre avaliando e a gente está sempre se reunindo e trocando as informações (*exemplificando*) "ahh, o fulano...,né?", "ahh, tu viu (sic) que fulano está mais agressivo, o que será que houve?" e tal... Então a gente está sempre.....então não tem essa, como é que é? Esse.....essa divisão, né? Então na hora da avaliação é muito fácil: a gente senta a vamos ver quem é que tá.....

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a "muito ruim" e 5 igual a "muito bom", como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Muito bom (*registrado 5*). A gente bota eles para correr, eles não podem reclamar....

Área Intelectual – Bom (*registrado 4*).

Área Social – Muito bom (*registrado 5*).

Área Afetiva – Ahh, esse também é muito bom (*registrado 5*). A afetividade com a lobada é direta....

Área Espiritual – A área espiritual é bom. (*registrado 4*).

Área de Caráter – A área de caráter daí eu dou 5, porque o pessoal tem uma interatividade e a gente conta muito com o apoio dos pais, que eu sei que é uma coisa muito difícil, mas lá no grupo a gente conta muito e isso então.....

Entrevista Nº 12 – 05.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Vinte e seis anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Doze anos. Vai para doze anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Bom, hoje eu estou com um ponte, na verdade, nós estamos reiniciando as atividades do clã.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Tenho eu e tem dois.....dois.....dois adultos também, que são chefes, que estão me ajudando a reiniciar esse trabalho com o clã.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Certo, então, as Áreas de Desenvolvimento, elas são de suma importância para dar essa complementação, né? da educação dada pela escola, pela família, pela igreja, então nesse desenvolvimento aí da parte física, intelectual, social, afetiva, espiritual, complementando tudo na formação do carácter das crianças e dos jovens.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Ela permeia (*ruído breve*) toda a programação da atividade, então ela tem que permear toda a programação, então a gente desenvolve.....quando se desenvolve um programa, digamos, por um mês, por um semestre, né? Então, tu tem (sic) que trabalhar, (hãã) se não se consegue trabalhar durante cada atividade todos os.....todos os itens, todas as áreas, pelo menos ao longo de um período conseguir desenvolver um trabalho em relação a todas essas áreas.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Carácter?

É, como a gente está começando.....quando te digo começando, nós estamos trabalhando há um mês, né? Então a gente está realmente.....não se conseguiu

fazer o desenvolvimento ainda de um trabalho que consiga englobar todas as áreas, então a gente começou um trabalho, por ser só 1, em conjunto com outro grupo escoteiro, o (*nome de grupo escoteiro propositalmente excluído*), então a gente fez um trabalho (hãã) social aí, então.....nesse trabalho social aí, tratando sobre o desenvolvimento das atividades do ramo pioneiro, então ele está tomando conhecimento, na verdade, desse trabalho, então não teria ainda assim um retorno para te dar nesse sentido, porque é bem.....é bem recente. Quanto a trabalhos anteriores, até a gente poderia.....desenvolver.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Olha, tchê, a gente.....(*palavrão*)....fica um pouco difícil,né? (risos) Com um....tendo um pioneiro só, a gente dividir, tá? Mas, na verdade, é o seguinte: os dois.....meus dois.....os dois adultos que trabalham comigo, no ramo pioneiro ali, eles também estão iniciando na.....como escotista, né? Eles trabalharam muito tempo como dirigentes, então eles, por enquanto, eles têm acompanhado e procurado ver o desenvolvimento das tarefas, tá? Então a gente procura conversar em conjunto, tá? Então é mais no sentido de acompanhamento, nesse primeiro momento.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Ahh, bom, então isso aí, eu vou te dizer então como a gente pretende fazer, tá? Então, assim: ao fim de cada.....de cada período, digamos que seja um trimestre, ou um semestre, a ideia é se sentar com.....com.....com o próprio jovem, tá? Já que nós estamos falando de pioneiro, que já são.....já são adultos.....são jovens adultos, né? Então.....(hãã).....e procurar conversar com ele, sentir dele, conversando com ele, o que ele sentiu....que...que ele desenvolveu pessoalmente: como ele era no início do.....do.....do....das atividades até o....com o desenvolvimento e a participação dele, o que ele sentiu do crescimento dele, então é dessa maneira aí que a gente procura e depois entre os próprios dos chefes a gente conversar e fazer uma avaliação (hãã) até da percepção dele e da nossa visão também do desenvolvimento dele.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Olha, tchê (risos) eu hoje....como eu te disse: a gente não pode ainda dar, né? Fica um pouco complicado, tá? De.....de dizer, mas (hãã) vamos dar uma média aí, né tchê ? Vamos dar uma nota 3 aí, tá? Tem que ser em cada área ou pode ser genericamente ? *(respondi que ficasse à vontade)* Vamos aí genericamente um 3. A gente ainda tem muito o que desenvolver.

Entrevista Nº 13 – 05.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Dezenove anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

(hãã) Seis anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Tem cinco.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Dois.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Fazem parte do complemento da programação.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

É importante ter a....a questão dos objetivos, pelo menos para orientar, né? o trabalho que está sendo desenvolvido, seja numa atividade lúdica, seja num projeto, seja numa atividade com.....(hãã)...os próprios pioneiros ou numa atividade com outras seções, né? Sempre se tem a questão dos objetivos, então, porque tu tem (sic).....além dos sábados tu tem (sic) vários encontros, então tu está sempre conversando várias coisas, então tu trabalha (sic) a questão da espiritualidade, do social, tu envolve (sic) o caráter, (hãã) de vez em quando tem alguma atividade física, e aí tu vê (sic) a diferença que tem pro ramo sênior, né? Que no ramo pioneiro não existe tanta atividade física, existe mais a questão social, intelectual, né? afetiva, caráter, espiritualidade também, quando tem a vigília, e etc., etc., etc.....

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Eles.....eles sabe? Eles entram assim como uma questão assim de....conforme a atividade, porque tu não impõe a atividade, tu coloca (sic) para eles participarem, e aí, qual é a visão deles? Tu faz (sic) uma avaliação, elas passam por um debate,

para ver se gostaram, ver o que eles acham, etc. né? (Hãã) O caráter quando tem algum jogo, alguma coisa assim, que se coloca sempre a importância de participar e de avaliar, eu coloco muito a importância da avaliação, que na avaliação tu vai (sic) ver que é cada um, que se trabalhou, né? Então eles avaliam a atividade e se auto-avaliam naquilo que foi trabalhado.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Tem.....tem.....tem. Eu estou com um assistente há pouco tempo, né? Então algumas coisas se trabalha mais fora do que dentro da atividade propriamente dita. Então algumas coisas assim: questão de condutas, de como trabalhar com o jovem determinadas coisas, isso é conversado bastante, mas a.....a princípio, a maioria das coisas, questão de aplicação de alguma etapa, de alguma coisa que precise ser preenchida pelo jovem, ainda é comigo.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

(Hãã) É que tu tem (sic) assim, ó: eu trabalho a questão da.....da.....do momento do clã assim: abraçar o jovem, então tu recebe o jovem num período, e eu devolvo ele para o grupo noutro período, e isso aí quem faz a avaliação são os outros, a comunidade do clã é que avalia o jovem, então o crescimento que ele tem, até questões (*como*) “ahhh, qual é a virtude dele?” e tal, isso tudo o jovem, ele entra com um pensamento e sai com outro, então, digamos assim, aí existe a questão assim do.....do.....do.....desse impacto que ele tem, o jovem ter entrado de um jeito e saído de outro, ele entra....passa de um jeito para sênior e vai entrar.....vai ser outro tipo de chefe, né? Então isso aí.....dentro do clã, nas cerimônias, tanto na entrada quanto na despedida, que a gente coloca tudo isso, então o jovem, além de saber o que ele fez, ele também sabe o que os outros veem nele, então isso aí é uma característica assim....

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – 2

Área Intelectual – 5

Área Social – 5

Área Afetiva – 5

Área Espiritual – 4

Área de Carácter – 5

Entrevista Nº 14 – 12.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Dezoito anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Doze. É, de '97 pra 2009 são doze anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Oficialmente, sete, mas, na prática, garantido, todo sábado, uns quatro ou cinco.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Somos três.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Áreas de Desenvolvimento do Movimento Escoteiro?

(minha resposta: isso)

Que seriam?

(minha resposta: física, intelectual, social, afetiva, espiritual e do caráter)

Não, todas elas são.....são importantes e eu entendo elas (sic) como igualmente importantes, embora no Ramo Sênior haja uma tendência de chefia por aí de enfatizar o físico, de repente, ou mais o social, muitas vezes em detrimento até do espiritual, do mental....que eu acho que.....não é só por causa do.....da ebulição de hormônios que a gente vai enfatizar alguma coisa que vá junto com isso, acho que todas as áreas são importantes.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Não.....eu.....ciclo de programa é apenas um mecanismo de sequência de atividades, claro, com objetivos, evidentemente. E todas essas áreas de desenvolvimento têm que estar inseridas ali. Inclusive com objetivos relacionados a cada uma das áreas, pelo menos, no mundo ideal (risos) deveria ser assim.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Não....eles costumam...levar a sério.....até dependendo de como se aborda isso, mas (hãã) eles são brincalhões, como todo jovem dessa faixa etária, mas quando a gente fala sério, eles inclusive participam e aportam ideias, muitas vezes.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não.....não....nada muito fixo. Como chefe da seção, eu sou, digamos, o coordenador da equipe de chefia, mas.....(hãã). Claro, sempre tem chefe que tem mais assim....habilidade com nós e amarras, por exemplo, tem outro que tem mais habilidade com cozinha mateira, por exemplo, então claro que é aquele chefe que entende mais do assunto que coordena determinados aspectos ou tópicos da atividade.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Ahh...isso varia de jovem para jovem, tem uns que já.....depende muito de como a gente....de como ele vem para a tropa: o jovem que foi escoteiro, o jovem que não foi escoteiro ainda, a situação familiar, mas (hãã) existe ao longo de três anos, que é um período....período assim (hãã) eu considero meio curto, mas é muito significativo na vida deles, e desde que devidamente orientados (hãã) eles.....eles crescem vamos dizer em cada área, e isso é perceptível, do momento em que o jovem entrou até o final da.....até a saída da seção.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – 5

Área Intelectual – sendo honesto, 4.

Área Social – 4

Área Afetiva – 4

Área Espiritual – 4 também.

Área de Caráter – 5.

Entrevista Nº 15 – 27.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Três anos e meio.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Dois meses.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Quarenta e dois.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Um.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Não há como negar que nós somos seres múltiplos; um jovem é o resultado das diferentes áreas interagindo no seu processo de amadurecimento. Acho que o adulto reconhecer que é necessário trabalhar nas 6 áreas de desenvolvimento é fundamental para que o Escotismo.....faça efeito sobre o jovem.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Gente! É uma ligação absolutamente direta: eu só posso pensar em fazer programação junto com os jovens se eles e eu soubermos....quais são as áreas que precisam de maior investimento em termos de trabalho, para que se desenvolvam de modo coerente, consistente.....então, o Ciclo de Programa me permite projetar um trabalho que atinja o jovem nas diferentes áreas.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Na verdade, eles não veem...(risos)...os jovens não sabem que isso está sendo trabalhado mas (hã) neste ano, neste ano (*repetição proposital*) nós fizemos na tropa um acampamento chamado Bússola de Ouro, em que nós trabalhamos fundamentalmente com valores, né?...Evidente que o pano de fundo do acampamento era orientação, mas, à medida que se trabalhava a bússola, se

trabalhava o norte interno, e o norte da tropa, e o norte da sociedade. Agora, no próximo final de semana, nós temos (sic) outro acampamento temático, cujo nome é Os Seis Signos da Luz, baseado num filme de que os jovens gostaram muito e que conta a história de um adolescente que é escolhido para libertar a luz que deve combater as trevas, e....todo o processo é de autodescoberta, né? Tem a ver com a afetividade, sem dúvida nenhuma, com espiritualidade, mas não tem a ver com religião. Então, o trabalho com a afetividade, a religiosidade ou espiritualidade na tropa, nós fazemos de modo não relacionado a qualquer crença, fé ou igreja. (hãã). Eles....os jovens se envolvem profundamente nessas atividades e o efeito disso num trabalho posterior é inegável, eles fazem referência, cobram uns dos outros comportamentos relacionados a questões trabalhadas ou vividas no acampamento, então (hã) especialmente o adolescente, o pré-adolescente e o adolescente que vivem muito apartados de...de grupos semelhantes aos grupos em que eu vivi, né? Grupos de amigos, grupos fortes, esses (*os jovens*) têm, lá na minha tropa, pelo menos, um espaço de desenvolvimento da afetividade e da espiritualidade.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

(por não se aplicar, não foi feita).

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Eu vou.....eu relato a....a forma que foi desenvolvida lá na minha tropa que (hã) se constitui de uma etapa em que o jovem se auto-avalia. Ao final do Ciclo de Programa, o jovem recebe uma....planilha que é a transcrição do livrinho...de progressão e....ele....ele se avalia, marca lá (*na planilha*) o seu “X” no...no sim, às vezes não. Essa ficha, depois que o jovem respondeu, vai para a família, vai para a casa, e nós (hã) nós...(leve hesitação)...quer dizer: eu sou escotista sozinha, mas junto com a direção do grupo, avaliamos que é o modo de nós informarmos aos pais sobre o que se faz dentro do grupo escoteiro, já que os pais (hã) frequentam pouco o grupo, acompanham pouco o grupo (hã) eles ficam....quando essa ficha vai para casa pela primeira vez, eles ficam muito surpreendidos (*exemplificando*) “Mas o quê? Trabalha-se isso tudo? Vocês se importam com isso? Inclusive com o comportamento dele em casa, na escola, em relação ao próprio corpo, etc”. Isso,

normalmente, faz com que algum pai venha conversar com a chefia.....sobre o desenvolvimento...do seu jovem. Então: o jovem, a família, a ficha volta ao grupo e vai para a Corte de Honra, e, por último, para a chefia. Então, esse é o nosso processo, e os jovens aguardam “ansiosíssimos” o momento em que o distintivo aparece.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – A gente tem um dito, que a gente repete, e que é verdadeiro, que é “O jovem a patrulha, a tropa são o espelho, o reflexo do chefe”, então eu posso te dizer assim, ó: que para superar a minha defasagem física, eu fiz um investimento bastante consistente nos monitores de patrulha, então tem uma equipe de monitores que é encarregada dos jogos físicos, porque eu não “dou conta” deles; brinco junto, mas, jogo junto, me divirto junto, mas a aplicação dos jogos físicos são os monitores que fazem. (hã) Eles.....os jovens sentem muita falta desse tipo de atividade, acho até porque...a vida deles é muito...sedentária. No grupo, tem a vantagem de ter uma área física privilegiada, uma região em que ainda há alguma mata nativa, uma região pantanosa, então ela oferece bastante.....desafio. Nós temos uma pista de obstáculos fantástica lá, e (hãã) temos a possibilidade.....muito jogo, muita trilha, dentro da própria área do grupo. Então, (hãã) quando nós ficamos algum tempo sem jogos de impacto, assim, mais vigorosos, eles sinalizam imediatamente e já se programa para a retomada disso. *(ante meu questionamento pela nota, ela respondeu “acho que para a chefia dá para dar 3 e para.....para a tropa dá para dar 5” – para efeitos de estatística foi considerado 3).*

Área Intelectual – dá 5, sem pretensão.

Área Social – vai 3.

Área Afetiva – 5.

Área Espiritual – 4.

Área de Caráter – pois é, essa é mais difícil porque ela é resultado de todas as outras, o nosso trabalho é para 5, e aí a gente espera que ele faça efeito.

Entrevista Nº 16 – 26.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu tenho.....desde que eu entrei no Movimento Escoteiro.....eu entrei em 1980...vinte e nove anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

A insígnia é de noventa e.....sete, 12 anos de insígnia.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Agora eu estou com uma patrulha com seis.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Só 'tá (sic) eu.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

O que eu acho.....que as Áreas de Desenvolvimento.....na verdade, as Áreas de Desenvolvimento elas são inseridas dentro das etapas de.....de.....de planejamento e programação que a gente faz aos sábados ali. Para mim, (hãã) a gente tem que trabalhar o jovem completo, o jovem completo (*repetição proposital*) tu tem (sic) que fazer com que ele desenvolva as seis Áreas de Desenvolvimento e (hãã) e a gente busca fazer isso através da Corte de Honra lá, apesar de ter uma patrulha só, participa (sic) o monitor e o sub comigo. A gente troca ideias sobre programação e procura inserir dentro do programa a importância, por exemplo, de fazer uma atividade sábado, atividade para desenvolver o lado físico, o lado afetivo, o lado espiritual para que eles possam depois crescer com esse lado.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Na verdade, uma completa a outra, na verdade, não tem como tu fazer (sic) um Ciclo de Programa sem desenvolver a Área de Desenvolvimento. (hããã) É aquilo que eu falei, as seis Áreas de Desenvolvimento: afetiva, espiritual, social, caráter, enfim, as seis áreas estão inseridas dentro do Ciclo de Programa, o que a gente discute com a patrulha (hãã) a forma de fazer o programa e o planejamento das atividades e a gente busca des.....trabalhar, sabe? Desenvolvimento, através da

malha de objetivos, para que elas possam, no final do período, de 3 e 6 meses, eles possam já crescer dentro de cada uma daquelas áreas que a gente acha que é a área que eles estão mais carentes de necessidade de desenvolvimento.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Normalmente, são as áreas que eles não gostam, de que eles menos gostam, porque eles estão acostumados, no dia-a-dia deles, a trabalhar com a parte (hãã) física, a parte (hãã) a parte (*repetição proposital*) material deles; a parte espiritual, a parte afetiva é muito pouco explorada, até pela correria do dia-a-dia deles e eles não....eles não têm esse desenvolvimento, isso até vem...da própria escola e da própria família, que também não trabalham essas áreas com eles.....E é uma dificuldade grande para nós começar a desenvolver esse tipo de área, né? É essencial, é importante para a formação deles como escoteiros e como pessoas para a sociedade depois.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

(*não se aplica*)

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Na verdade, eu não avalio sozinho, eu avalio com o próprio jovem (hãã) e quando a gente trabalha uma....um item de desenvolvimento que não sou eu que estou ministrando, vou pegar um exemplo – a gente trabalhou a parte de primeiros socorros no corpo de bombeiros, então foi um instrutor do corpo de bombeiros que desenvolveu a parte de primeiros socorros com eles, então esse instrutor do corpo de bombeiros foi quem fez a avaliação dele, eu só observei, fui observador, porque o conhecimento técnico de primeiros socorros foi do corpo de bombeiros, então, e o jovem, que desenvolveu junto com eles, então a gente trocou ideia entre três (*o jovem, o chefe que atuou como observador e o bombeiro*) e a gente avaliou – realmente a etapa foi cumprida, conseguimos conquistar 70% do objetivo e chegamos ao final da atividade satisfeitos com o que a gente (sic) aprendeu.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Eu acho que é 3.

Área Intelectual – 3

Área Social – Tá ficando bacana aqui que todos os meses um deles faz uma atividade, não só janta, mas faz um almoço, faz um encontro entre eles, de patrulha e junto com isso faz a programação da atividade e faz um almoço, faz uma janta e desenvolve a parte social também. Acho que 3 também.

Área Afetiva – Afetiva é a área que a gente está mais desenvolvendo agora, né? Porque dos 6 nós temos 3 jovens que são (filhos de) pais separados. E a gente conversa muito, a gente fez 2 sessões de filmes (hãã) com o tema que era separação de pais, e aí, em cima desse filme, a gente debateu, fez um debate entre nós, depois a gente fez uma pipoca e um cachorro-quente, foi bem legal, foi bem interessante assim, e eles, quando ‘tá somente nós, entre os 6 mais a chefia, eles falam, abrem o coração, era mais difícil eles falarem se tivesse os pais juntos (*junto*), quando só ‘tá eles, os jovens, eles se abrem. Afetiva, com certeza, vai ser a nota máxima, nota 5.

Área Espiritual – Espiritual a gente tem desenvolvido na sede na parte (hãã) das Cortes de Honra que a gente faz, a gente tem desenvolvido nos acampamentos e tem desenvolvido também (hãã) na orientação religiosa deles. Nós temos lá três...tres religiões, dos seis, nós temos 3 religiões (hãã) três são católicos, dois são espíritas e um é umbanda e candomblé. A gente procura mostrar para eles a importância da religião na vida deles espiritual, não importa qual é o deus deles, importa que eles acreditem, que tenham fé em alguma coisa que possa movê-los para a frente, é isso que a gente procura mostrar para eles. Nota 4.

Área de Caráter – O caráter, com certeza, é 5. Porque a lealdade, a honestidade, o trabalho em equipe, a.....a amizade entre eles.....a.....a.....mesmo nas atividades que envolvem o físico, que, normalmente, o pessoal tenta sacanear, tenta trapacear, eles não fazem....então....mesmo sendo crianças mais.....mais simples, mais comuns, elas são crianças que desenvolvem muito o caráter porque têm dignidade, têm honra, são crianças que não têm uma condição de vida alta, padrão alto, mas são de classe média e classe média-baixa têm dignidade e caráter como uma forma de estruturação familiar e estruturação deles para a vida deles como pessoas. Eles

sabem que eles têm uma promessa, têm uma honra para ser vivida, eles têm objetivos para serem alcançados, eles têm uma faculdade para fazer daqui a pouco, no final do Ramo Sênior, 16~17 anos já vão estar prestando vestibular, então já tem que assumir um compromisso sério perante ele mesmo e perante a família dele e a sociedade, e tudo isso faz com que eles tenham a busca do caráter. Com certeza, nota 5.

Entrevista Nº 17 – 26.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Quatorze anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

2001. Oito anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Dez.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Quatro.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Eu acho que elas são de extrema importância, porque elas se complementam para a formação integral do jovem.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Eu acho que tem tudo a ver. Tu tem (sic) que incluir dentro do teu Ciclo de Programa todas as Áreas de Desenvolvimento, buscando (hã) dentro da seção, da tropa, da seção que estiver trabalhando, (é....) atingir aquelas deficiências maiores e dar uma ênfase maior para as deficiências, mas trabalhar todas sempre.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Da área Afetiva e do Caráter, eles trabalham com bastante tranquilidade. Na área espiritual, ainda existe alguma resistência, mas quando são atividades bem elaboradas e bem trabalhadas, eles participam muito bem.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, todos trabalham juntos.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Através de atividades que levem.....a com que eles participem de todas, conjugadas em todas essas áreas, (é.....) buscando a individualização, alguns são melhores em algumas coisas, outros são melhores em outras. (*interrupção por ruído*). Na verdade, a gente faz, no fim de cada Ciclo de Programa, a gente senta, os adultos, os chefes, e faz uma avaliação, e, no último sábado do Ciclo de Programa é pedido a eles que eles coloquem as coisas que eles gostaram, não gostaram, que querem.....Além disso, é feito diariamente...(é....diariamente) – (*corrigindo-se*) toda a atividade, todo final de reunião com eles e uma vez por semana a chefia se reúne para avaliar a atividade anterior e programar a próxima.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – 4

Área Intelectual – 4

Área Social – 4

Área Afetiva – 4

Área Espiritual – 2,5

Área de Caráter – 4

Entrevista Nº 18 – 27.09.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Esse ano, 30. Completei 30 anos de promessa esse ano.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

De insígnia.....86.....? (conclusão: 23 anos)

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Na minha seção, hoje, nós estamos com 18 lobos.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

(*silêncio de 6 segundos*) Quatro.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

(hãã) Eu acho que nós sempre trabalhamos com as Áreas de Desenvolvimento só que agora elas estão, digamos assim, identificadas, né? Eu acho que se a gente.....(hã)....contemplando todas as Áreas de Desenvolvimento a gente de fato 'tá formando o caráter do jovem, não deixando nenhuma, digamos assim, se sobressair a outra, porque eu acho que a gente tem que contemplar todas com a mesma.....com a mesma (*repetição proposital*) qualidade, digamos. Eu acho as Áreas de Desenvolvimento tu tem (sic) a visão mais....(hã)...como é que eu diria? Mais (hã)...focada, de cada jovem.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Eu acho que não dá para falar em Áreas de Desenvolvimento sem tu falar (sic) em Ciclo de Programa, um completa o outro. O Ciclo de Programa é aquilo que eu tinha dito antes, tu vai (sic) conseguir contemplar todas as Áreas de Desenvolvimento.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

É...., principalmente no ramo lobo (sic), a gente, digamos assim, não....não (hã) não explica para eles, digamos, tão....tão....tão didaticamente como funciona. A gente mais senta e avalia, contempla nas atividades as Áreas de Desenvolvimento.

Eu acho que eles veem positivamente porque todas...., digamos (hãã), em termos de...de lobo, principalmente a Afetiva e a Espiritual ainda é a que mais aflora, né? Tu concordas com....com isso.....Já no escoteiro tu podes.....afloram outras, mas exatamente como eu te disse: como, dependendo da faixa etária, algumas afloram, tu tem (sic) exatamente que contemplar todas, né?

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Existe sim. Não, a gente....digamos assim, existem as tarefas, mas a área de desenvolvimento é.....é desenvolvida por todos.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

A gente tem (hã), digamos assim, normalmente, reuniões mensais de.....de.....de programação, né? E a gente sempre vê, nessa reunião mensal, se as áreas que a gente tinha colocado para atingir no mês anterior, foram atingidas.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – 3

Área Intelectual – fecha com a física, 3.

Área Social – Social, acho que Ramo Lobo (sic), é o que mais tu mexe (sic), 5.

Área Afetiva – Também, eu acho que exatamente, 5.

Área Espiritual – Até a gente tenta mais, mas eu acho que o espiritual tem muito a ver com.....com família, né? Que às vezes as famílias já não tem mais valores. Eu deixaria uns 4.

Área de Caráter – Eu acho que o caráter é uma média de todas as outras, então faria 4, também.

Entrevista Nº 19 – 01.10.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Desde '44 (*logo, são 65 anos*).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

1975.....65, né? (*perguntou a um amigo comum presente*)

(*o amigo faz vários comentários sobre a IM dele sem relevância para a pesquisa*)

(*depois ela e o amigo olham o livro do CCME onde constam as IMs e veem uma insígnia do Ramo Lobinho concedida a ela no ano de 1963*)

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Atualmente?.....Acho que tem uns dezoito.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Seis.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Que Áreas de Desenvolvimento? O que tu queres? O que é isso? (*minha resposta: recitar as 6 áreas*).

Todas elas são importantes no desenvolvimento da criança! Não tem uma especificamente....especial. Acho que tem que se tratar sobre todas elas, dentro das atividades que a gente dá, tem que procurar incluir atividades que se relacionam a essa.....esse desenvolvimento, né?

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Isso vai depender muito da atividade da.....do.....da...do próprio desenvolvimento da tropa do....da alcatéia, né? No que tu necessita (sic), tu vai desenvolvendo aquelas partes que tu precisa, porque atualmente é.....tu programas de forma com a.....escolha deles mesmo, né? Eles mesmos procuram as áreas que eles querem atingir e as atividades que eles querem fazer, e dentro daquilo a gente procura desenvolver o trabalho, né?

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

O menino nessa idade é muito.....muito adaptável, se o chefe dá, ele aceita, né? Eu acho.....Porque não se nota nenhuma....nenhuma situação de que eles são contra uma área e contra outra área, eles aceitam, dentro do desenvolvimento, dentro das atividades, eles fazem aquilo e às vezes não estão nem sabendo o que eles estão fazendo, né? É da idade da criança, porque entre 7.....7 e 10 anos eles aceitam muita coisa, né? Eles não se revoltam por uma atividade que é feita.....

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Sim, dentro da reunião de programa, de....de atividade, cada um assume uma....uma....uma parte e desenvolve aquilo da melhor maneira possível. Mas não tem “eu fico só no....no esportivo, outro só no espiritual”, não, isso não tem. Nós trabalhamos em conjunto e desenvolvimento do trabalho em conjunto.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

É muito difícil, né? de avaliar (*voz sumida*) Acho que é muito difícil....

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Olha, eu acho que a Física, realmente, é a que mais.....que mais atua nessa situação, porque a gente.....praticamente as atividades da gente, todas, se dão por meio de jogos e por atividades ativas, né? Então, realmente, a.....ativa, a esportiva.....mas todas elas são incluídas dentro do sistema da programação.....não sei, não tem maneira de avaliar isso, eu acho.....Eu realmente não sei te dar um significado específico para cada uma dessas áreas.....porque dentro de uma própria área podem existir 3 desenvolvimentos diferentes, né? Tu bota (sic) a ativa, tu bota a.....o emocional, o espiritual no meio, ou sei eu lá, mas dentro da mesma atividade.

(*diante da postura da entrevistada, dei a ela a opção de dar uma nota única para o atendimento de todas as áreas*)

Olha, eu acho que tem que dar uma nota para todos porque na programação que nós fizemos, a gente procura atingir todas essas áreas. Então o desenvolvimento é feito.....dentro do critério de cada um, né? Tem meninos que é.....claro que desenvolve mais uma área que outra área, né? Mas isso é muito difícil.....Acho que cinco, cinco é a máxima? (resposta minha: sim) Vamos dar uma intermediária de 3, pronto! Três para quatro, três ou quatro.....Três e meio. Porque...é complicado isso, viu? Se tu mesmo analisares, tu pode ver que numa programação, tu procura atingir as áreas todas, então dentro daquele programa de amanhã, por exemplo, eu tenho atividades que envolvem quase.....essas atividades todas aí, um dia mais um dia menos.....A gente procura atingir a todas, né?

Entrevista Nº 20 – 03.10.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu comecei em '78, dá quanto tempo isso? (31 anos). É.....eu já vivo no Escotismo desde os 10 anos de idade, viu? Porque os meus irmãos e o chefe (nome de escotista propositalmente omitido) foram prum grupo escoteiro no (nome propositalmente omitido) (*suponho que ela se equivocou*) e desde então eu os acompanho lá, porque o meu pai foi presidente do grupo escoteiro, né? Então desde os meus 10 aninhos que eu ouço falar em Escotismo e brinco de escoteiro com eles, porque meninas não entravam naquela época, mas, como eles tinham que “dar” as provas, as famosas provas, então eles tinham que decorar o que estava no livrinho, então, nós éramos as “cobradoras” deles: “tá, diz aí agora.....” e aí eles diziam, então, afinal eu tenho 54 anos, estou no Movi.....conheço Escotismo há 44 anos (*risos*).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Ahhh, eu acho que a minha insígnia foi de '96. São duas: '96 uma e a outra eu acho que foi 2002, a de formação foi 2002. A outra é de Escotista – Ramo Escoteiro.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Agora, atualmente, nós estamos com muito poucos, nós estamos com 15 crianças só.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Nós temos um, dois, três (contando mentalmente....) cinco escotistas no grupo. Na tropa só tem 2.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

São fundamentais, porque sem elas a gente não desenvolve um bom trabalho, né? Então, conforme as características daquela faixa etária que eu estou trabalhando, é onde eu vou trabalhar, justamente, com eles, para desenvolver as partes em que eles não estão se desenvolvendo muito, né? Então a gente, através da observação, das atitudes, então a gente aplica justamente isso - vamos fazer atividades com que

façam com que eles raciocinem em cima e se dêem conta de que eles têm que mudar o comportamento, né? Então isso é importante....

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Bom, o Ciclo de Programa eu acho que também está atrelado justamente ao que eu quero modificar nos jovens ou fazer com que eles pensem, então, eles estão atrelados, o Ciclo de Programa e o novo programa está tudo....um atrelado a.....a eles, né? Porque quando eu faço uma atividade, eu tenho que ter o objetivo dessa atividade, eu não faço uma atividade por fazer uma atividade, então toda essa atividade envolve alguma coisa para o jovem, né? Então, claro, certas atividades têm tendências mais para uma área do que para outra, né? Mas.....é que a gente faz assim, ó: faz uma avaliação da tropa, constantemente, né? A gente chega no fim do período e vê o que eles aproveitaram, o que eles estão precisando de mais ênfase naquela fase de crescimento, então a gente aborda uma atividade que vá alterando essas.....essas.....ou que eles se dêem conta, né? De que eles estão “pisando na bola”, em última análise, né?

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

É.....essas são as áreas mais difíceis de se tratar, realmente, mas o que que a gente faz? A gente procura dados da realidade, tá? De exemplo para eles nesses....nessas áreas, né? Espiritualidade: nós vamos....fizemos uma enquete de quantos....quais as religiões que eu tenho, que eu tenho religiões variadas aqui, então, qual é....o que é o foco de cada uma, o que é que tem, vamos dizer assim: os objetos, o católico é a cruz, são os santos, outros já são outras imagens, são outros pensamentos, então cada um expõe a sua religião e a gente comenta, né? E eles vão se dando conta que tudo é importante, que cada um tem a sua religião e que deve seguir a sua religião, deve praticar a sua religião, nenhum é menos ou mais do que o outro porque no fundo, no fundo, tudo quer a mesma coisa, né? Então a gente procura, justamente nessas atividades, eles fazem cartazes, como “o que diz a sua religião”, expõe para o outro, então eles vão vendo pontos comuns e até a gente vê as reações deles, muitas vezes (exemplificando) “Bah! Mas isso tem na nossa também”, “A gente também pensa assim!”. Então é nesse.....nesse jogo que a gente leva.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, nós não temos essa.....essa fixa....quer dizer, fixa existe, porque um faz a programação, né? O chefe que faz a programação ele aplica a.....a.....a.....a programação e o outro fica ajudando. A gente se combina: “tá! o jogo tal, vamos fazer o jogo tal”, “tá! hoje tu faz os jogos, hoje tu dá alguma coisa de fundamentos do escotismo, hoje tu dá atividade de especialidade” e nós vamos trocando, né? Toda a programação é feita em conjunto com os dois chefes, que é (sic) eu e o (nome de escotista propositalmente omitido).

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Tá! Nós temos.....nós fizemos para nós uma...uma planilha, tá? E no final de cada ativ....de cada dois meses, três meses, nós fazemos uma avaliação. E como é que eu faço essa avaliação? Eu faço bem político, eu tenho um quadro, aquele das áreas de desenvolvimento, então eu escolho uma ou duas pra nós conversarmos com eles e eu vejo os itens com eles e digo: “como é que tu te sentes fazendo isso aqui?”, “que que tu acha(sic), tu tá cumprindo ou tu não ta cumprindo? que que tu acha(sic)?”. Aí ele diz: “Tá! Mas por que?”. E aí ele te explica porque: “não, eu obedeço”, “eu faço isso, eu faço aquilo”, “eu tô cuidando em casa”, “eu tô ajudando em casa”, “eu gosto dos meus irmãozinhos menores”. Então nós vamos jogando....aqueles itens e eu coloco que aquele item ele já completou, numa cadernetinha dele.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Olha, eu vou te dizer uma coisa: eu não consigo saber porque o nosso grupo está tão assim....pequeninho, eu acho que tá.....que tem que ter alguma coisa para mim em relação aos pais, os pais não se comprometem com o Movimento Escoteiro como deveriam (sic) ser, então eles não trazem as crianças pra cá, porque as nossas atividades.....olha, eu tenho 2 aqui que saíram do nosso grupo, foram para outro grupo, e voltaram para o nosso grupo e disseram assim: “(nome de escotista propositalmente excluído) o grupo de vocês faz muita atividade”, tanto que

eu acampo, uma vez por mês eu acampo, porque Escotismo é acampar ! Uma vez por mês, obrigatoriamente, tem que acampar, essa.....mas a realidade nossa é diferente, então eles voltaram para o nosso grupo dizendo assim: “(*nome de escotista propositalmente excluído*) nós fazemos atividades mais atrativas, vocês fazem atividade que a gente gosta, a gente passeia, a gente acampa, coisas que eles não fazem lá, eles só fazem a gente ficar sentadinho e ficar ouvindo eles”. E não é isso, nós vamos através justamente do que o programa diz: na prática. Faz e analisa depois, pá! Ele se dá conta que está fazendo coisas boas, que está evoluindo na sua área pessoal justamente praticando, e era aquilo que B-P dizia, né? O jovem tem que aprender fazendo. Então isso aí.....eu te diria que o nosso grupo tá 4, tá? Nós temos que levar assim, nós temos dificuldade com os pais, que reclamam de trazer as crianças até aqui, porque se ele larga às duas e meia aqui, às cinco e meia, seis horas tem que pegar, e eles não querem esses compromissos, eu acho...é isso aí, eles não sentem realmente o valor do Escotismo, que é para a educação do jovem, porque a única explicação que tu tem (sic) porque tu vê (sic) em outros países o Escotismo é tão mais evoluído e nós estamos sempre patinando. (*oferecida à entrevistada a opção de dar uma nota única para o atendimento de todas as áreas*). Nota 4.

Entrevista Nº 21 – 03.10.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Hãã.....tenho insígnia de madeira e sou akelá, sou responsável pelas crianças, né? De 7 a 10 anos, e trabalhamos com a.....com a história da jângal, né? Que é a preparação e a base da criança para futuro escoteiro, sênior e assim por diante. (ante a minha repetição da pergunta): 18 anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Olha, já faz tempo.....uns 12 anos.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Bom, de momento eu estou com seis.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Eu estou com um auxiliar, eu tenho quatro no total, sendo que dois estão de licença e um que está começando, eu estou preparando ele.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Bom, a....a área de desenvolvimento é.....é.....da criança em si, né? é trazer ela para uma formação para um futuro melhor, ou seja, independência com responsabilidade, né? Porque a criança com o decorrer dos anos, né? Ela começou a evoluir, devido ao ambiente em que ela vive e ela ficou mais esperta, mais....né? Consciente, tem mais computador, aquele negócio todo, então o que que (*repetição proposital*) a gente faz? Se adaptou, né? toda uma estrutura do Escotismo de antigo que modernizou para passar para eles, né? Que seja o dia-a-dia, individualidade, respeito, né? Isso aí tudo é formação de caráter.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

A Área de Desenvolvimento é uma área importante, né? Qual é o ciclo, Ciclo de Programa? (*Ciclo de Programa, respondo*) O Ciclo de programa tem que haver estrutura, as duas tem que ter....tem que haver estrutura para poder, vamos dizer, fazer um conjunto. O desenvolvimento, a área de progressão é.....é..a..qualificação

do chefe, né? A organização dele, né? Tem o zelo da ética, a responsabilidade, para depois fazer a programação em cima de todo esse evento que a gente programa, a gente põe a criança, né? dentro daquilo que ela tem a capacidade dela e na.....e na formação a gente aprende, né? para saber o limite dela.

7 – Como os jovens da tua seção vêm as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Bom, na Afetiva a gente sempre procura manter, né? ou passar o respeito, né? o respeito.....a educação, né? saber os momentos para tudo.

Na área Espiritual a gente deixa livre, né? A gente faz uma.....digamos uma mescla entre (*palavra incompreensível*) em geral, né? Para eles poderem ter.....ser, né? dentro da sua religião eles desenvolverem, né? a espiritualidade deles mesmos, mas sempre pelo lado bom, né?

E o Caráter é aquilo, né? É desenvolver aquela responsabilidade, saber os limites das coisas, né? Que isso aí é importante e está nos faltando hoje na sociedade.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Existe. No meu caso, eu sou o responsável por todas as atividades das crianças e dos chefes, eles passam sob o meu controle, a minha responsabilidade, e eu sou muito exigente na escolha do adulto porque eu preservo muito na parte da ética, do respeito, porque trabalhamos com criança e criança é uma coisa muito séria. Eu estou há 18 anos nisso, nunca tive problema e não pretendo ter problemas, então essa é a minha.....minha preocupação na seleção do chefe, o chefe passa por um rigoroso controle nesse sentido.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Olha, é interessante porque.....a gente nota diferença, né? Porque a gente já pegou crianças com N problemas e no conjunto, né? isso facilita no desenvolvimento dela, pode não curar, mas ela....ela procura pelo menos levar no íntimo dela aquela....aquela, digamos assim, a lição que ela nos passa para ela, né? que é o certo, o direito, agora, assim, o que vier pelo futuro a gente também não prevê mas pelo menos a base elas têm, com certeza.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – Eu coloco como muito bom porque eu sou muito exigente, entendeu? Eu acho assim, sempre procuro o máximo da coisa, né? Em todas as áreas, claro que sempre observando e nunca deixar, digamos, cair o nível nesse sentido.

Área Intelectual – Da mesma forma, cada criança tem a sua capacidade, né? e a gente tem que saber.....progredir ela dentro dum nível geral de todos, né? mas sem forçar e fazendo o que a gente pode para ajudar.

Área Social – Bom, aí depende de cada um, de cada situações (sic), individuais, sistema de vida e de família, mas todos somos iguais aqui.

(diante da postura da pessoa entrevistada, dei a ela a opção de dar uma nota única para o atendimento de todas as áreas)

Não, geral....é muito bom e eu tenho plena consciência do que eu digo.

Entrevista Nº 22 – 18.10.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Pois é.....o meu tempo de Escotismo é desde.....noventa e.....noventa e um, eu acho. Não ! É antes, eu acho. Porque (*em*) 92 é que eu fiz a insígnia, então é bem antes....agora eu não lembro bem claro.....vamos dizer '88.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

De '92 para cá.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

(nota: o grupo da pessoa entrevistada têm duas tropas escoteiras)

Lá é complicado, lá é dividido, porque...eles pegam as crianças em primeira parte, quando sai de lobinho, né? Aí eles vão até os cator....treze anos, mais ou menos. Depois vai para a tropa 2. Lá é o único grupo que eu vi que é diferente, porque de onde eu vim, eu vim do (nome de grupo escoteiro excluído propositalmente), né? e as menin.....era o tempo da tropa feminina, então era tudo assim, nos outros eu também vi que era assim e só ali, depois que eu voltei a atuar, de novo, com tropa, é que eu levei esse impacto, mas é (risos)...tem duas tropas.

(pergunto em qual tropa ela atua. Resposta: na tropa 1)

(pergunto quantos escoteiros tem a tropa 1.)

Nós estávamos com quase uma.....(*respiração ofegante*)...quase 32, (*uma tropa*) completa quase. Às vezes abaixava 1 ou 2, às vezes até levantava, tinha que dar uma ajeitada.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

(*suspiro*) Deixa eu ver.....(*passa a nomear os escotistas citando os nomes, aqui propositalmente excluídos*). Acho que uns oito. Sete, oito.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Ahhh! Aí é que 'tá! Essa é a maior confusão, né? É superimportante para.....ter um desenvolvimento da criança mesmo, acho até que isso aí é o tipo da coisa que a gente tem que....como é que eu vou te dizer? (hããã) Qualificar a criança, para ter o progresso dela, porque sem uma base ela não vai andar, ela tem que ter a base, o

alicerce, para depois ela ir, né? E eu acho importantíssimo isso, só que isso nunca é feito, e quando é feito é complicado, porque passam por cima das coisas, ultrapassam, né? E complicam outros sistemas no meio, é sempre assim....

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

A ligação é o desenvolvimento da criança, tá? Só que um, eu te digo, é que nem nós quando fizemos o programa, depois nós fizemos o planejamento (*engasgou e retomou*) o planejamento, o programa é uma sequência que gera a prática e o conhecimento, e a atuação, eu acho que isso é que precisa ser feito, mas não é fácil de fazer.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Hoje em dia ‘tá complicado; tem que ser muito bem trabalhado, sabe? Porque as crianças não têm mais aquela visão que nós tínhamos.....e isso é importante....para a criança se a.....como é que eu....? Ter uma base da vida, e aí a gente tem que trabalhar muito bem trabalhado porque eles não têm mais paciência, eles só querem outras coisas diferentes disso. E aí quando tu vai (sic) para uma atividade assim “ai que chatice!”, começa. Então eu acho que tem que ser assim: como nós pegamos os primeiros, que é a tropa 1, que sai de lobo, que são os mais novinhos, a gente tem oportunidade de trabalhar melhor, tá? Mas assim: tem que ser um trabalho bem feito, dedicado. Porque senão não vai à frente, é que nem eu te disse: na rua, em casa, tem outras coisas melhores. E às vezes nem a própria família se dedica a isso, né? Então, e tu vê (sic), nós somos só nos sábados (*para*) fazer isso, então é difícil, então tem que ser uma atividade devagarinho, para eles nem sentirem, sabe? Que nem pimenta, bota na comida devagarinho, até sentir a pimentinha, aí está dizendo “está doendo a minha língua”, né? Então, é o que precisa fazer nessas áreas, porque se tu vai (sic) direto e aplica, eles não aproveitam nada.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Sim, existem, existem sim. Aqueles que estão começando geralmente ficam com os jogos lá (hãã) ficam com atividades mais supérfluas, assim, para começarem (sic). Agora, nas reuniões participam todos iguais (sic) e conforme vão se adestrando, a gente vai colocando mais coisas para eles.....o próprio adestramento deles, de curso, seria uma espécie de estágio, né? para começar....E muitas vezes nós não vamos, ou coisa assim, e eles sabem, eles abem como agir, mais isso sempre é feito previamente, não dá para deixar esse tipo de falhas (sic).

(nota: depois, na resposta da pergunta 10, a pessoa esclareceu que, além da divisão de alguns escoteiros por chefe, também existem chefes que atendem áreas específicas de desenvolvimento)

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Olha, tem cada chefe tem determinados alunos..alunos, escoteiros, né? E os chefes se dedicam a essas crianças, por exemplo, eu tenho 3, o *(nome de escotista propositalmente omitido)* tem 2, e assim...e a gente vai dedicando-se a cada um, agora, quando a tropa é muito grande, a gente tem que fazer.....mesmo a tropa 1, a gente tem que fazer divisória, dividir, né? Então era assim que a gente estava trabalhando....

(Retomei a pergunta. Segue a resposta): A avaliação é em conjunto, conjunto (repetição proposital) sim, porque o chefe de tropa, né? E que determina tanto a passagem, a gente, a gente.....a passagem para a tropa 2, por exemplo, se a criança não tem maturidade, não é forçada, então depende muito da maturidade e não só da idade. Então tudo isso é contestado, posto no papel e pensado.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

De um a cinco? (respondi que sim) Acho melhor que fique...bota três e meio. Todas as áreas são assim.....

Entrevista Nº 23 – 18.10.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Eu inici....minha promessa foi 28 de outubro de 1961, significam 48 anos de escoteiro no dia 28. Quarenta e oito anos de movimento.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

A minha Insígnia da Madeira eu conquistei em 198.....2, a insígnia escoteira. Anteriormente eu tinha feito um curso, lá nos anos 70, setenta e poucos, eu tinha feito uma insígnia do ramo lobo, mas ela não foi conclusa.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Eu estou....a bem da verdade, esse ano, eu estou na seção, mas não estou lá direto, tá? Eu estou indo eventualmente até por problemas de ordem particular, mas a nossa seção estava....no último levantamento que a gente tinha, que eu participei, nós estávamos com 38 jovens. A nossa faixa etária é de 11 a 13 anos.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Oito.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

Eu vejo assim: o que acontece quando o pessoal fala no novo método? Não existe nada de novo, tá? Existe simplesmente uma busca às origens, tá? Então assim: a aplicação desse pretense novo método é uma quebra de paradigmas que foram acontecendo durante os tempos, o pessoal foi modificando...modificando... modificando (*repetição proposital*) e se conseguiu então daqui um pouco ter uma coisa diferente do que Baden-Powell tava prevendo, tá? Então a situação do novo programa, ela tá vinculada a uma mudança de....de....de olhar (hã) prá frente, tá? Então as áreas de desenvolvimento, elas sempre existiram (hã) e (hã) houve realmente na aplicação do novo...desse novo método (hã) umas incoerências, tá? E ver assim: eles trouxeram alguns....alguns documentos que seriam as fichas de Reme como se elas realmente fossem a salvação do Movimento Escoteiro, tá? Só que elas vieram, tu aplicou uma ficha num sábado, aplicou a outra ficha no outro e não sabia o que estava acontecendo com aquilo, então elas perderam a razão de

ser na razão de que elas precisavam ter um.....precisavam ter todo um programa de aplicação, todo um sistema em volta, tá? Então cada ficha daquelas ali, ela estava vinculada a uma área de desenvolvimento do jovem, tá? E ela tinha que ser mesclada para ti (sic) conseguir, no plano de progressão dos jovens, atingir os objetivos, tá? Certo? Então assim: no plano de progressão do jovem (hã) agora, a gente está conversando, parece que está chegando o material do Ramo Sênior, tá? Então não adianta querer (hãã) fazer um programa (hãã) sem ter um prazo de um ano para terminar tudo porque o jovem não para de crescer, tá? Então assim ó: (hãã) as áreas, elas eram observadas anteriormente, tu..não tem sentido tu pensar (sic) em fazer alguma coisa sem espiritualidade, não tem sentido de tu fazer (sic) com desenvolvimento intelectual, desenvolvimento físico, desenvolvimento social, tá? Então, isso já estava implícito no método, só que não...não era aplicado desse jeito e o que houve, realmente, foi (hãã) realmente os caras vieram com uma ânsia de mostrar uma coisa (hãã) o primeiro momento que os caras apresentavam o macro...(corrigindo-se) o MACPRO, os caras entravam em delírios, tá? E não tinha nada a ver, cara. É a coisa mais tranquila do mundo. Eu fui dos primeiros a dirigir seminários de ramo, do Ramo Escoteiro no caso, tá? E a primeira coisa que eu tranquilizava o pessoal é que não vai mudar muito, a única coisa que muda é que o chefe estava acostumado a tomar provinha então, “ahh, não! Se não sabe dar dois nós desse, perdeu! Vai ter que fazer de novo!”, não é assim! Dentro da.....da...dentro dos livrinhos, né? hoje que a gente tem, da progressão pessoal, elas abrangem, no caso do Ramo Escoteiro, são quatro níveis, né? Os quatro níveis abrangem todas as seis áreas de desenvolvimento o tempo inteiro, tá? E o jovem tem que conquistar coisas ali, então tu tem (sic) que fazer o teu programa vinculado a isso. Bom, aí foi feito algumas perfumarias no sistema, criando o ciclo de programa, criando o jogo democrático: fundo de cena, cara. Isso é para....é um fundo de cena para usar a metodologia, tá?

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Bom, o Ciclo de Programa, o que que (*repetição proposital*) é? O Ciclo de Programa, a bem da verdade, é uma atividade de 3 meses, tá? (hãã) Que ela, em tese, nasce de um jogo democrático (hãã) e ela é, dentro do plano de adestramento, plano de formação, plano de capacitação da unidade, ela...esse Ciclo de Programa é para contemplar (hã) áreas necessárias para o desenvolvimento do teu jovem. Por que o

pessoal se assusta muito com essa situação nova? Porque ela dá muito mais trabalho do que a outra, tu tem (sic) que (hãã) voltar ao passado e ouvir o ponto de vista do jovem, você tem que voltar ao passado e tratar cada jovem como um ser individual, você tem que voltar ao passado e dar atenção a ele e a família dele, coisa que o sistema de provas não contemplava, tá? Então (hã) o Ciclo de Programa, ele é a aplicação das áreas de desenvolvimento. Tá! E aí vamos lá: aquelas fichas do Reme, o que que (*repetição proposital*) elas faziam? Qual era a função básica delas? Era tu ter (sic) (hãã) material para desenvolver, dentro da grade do MACPRO, os desenvolvimentos (*corrigindo-se*) os objetivos finais do ramo, porque tem os objetivos iniciais, os objetivos intermediários e finais. Tá! Então, elas são para tu pegar (sic) alguém aqui (*indicando pontos num gráfico imaginário no espaço à frente*), trabalhar ele aqui e entregar ele diferente ali, tá? É isso aí, basicamente.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Vê assim, ó: (hãã) tu também não pode chegar e dizer assim ó: hoje nós vamos fazer alguma coisa de espiritualidade, espiritualidade, na cabeça da criança, vai gerar igreja, vai gerar templo, vai gerar oração, espiritualidade não tem nada a ver com isso, espiritualidade é um passarinho, espiritualidade é o sol, é a luz, tá? É a nuvem, é a chuva, tá? O que tu tem (sic) que botar na cabeça da criança, e é difícil, tu tem (sic) que botar que esse mundo aqui é um pedacinho de um grande universo e quem comanda essa história toda é um ser maior, espiritualidade é saber que esse ser maior existe.

Caráter: caráter tu vai (sic) desenvolver com atividades, então, tu tem (sic) que chegar lá e na hora realmente, o que é caráter? Caráter é o cara ter uma linha de ação legal, eu sempre digo que o escoteiro tem que ser um “malandro honesto” (*destaque meu*). Dentro da linha de ser um malandro honesto, o caráter é ele saber o limite dele, o limite dele é ele não agredir o próximo, e pronto. Seguir lei e promessa e acabou. Não tem nada difícil, não tem invenção.

Afetividade: ela fica muito ligada a sistema de patrulha e sistema de tropa. Eu sempre digo assim, ó: se você tem uma patrulha boa, duas patrulhas boas, três patrulhas boas e quatro patrulhas boas, tu vai (sic) ter uma tropa boa. A tropa vai ser o espelho do chefe, se o chefe não prestar, as patrulhas não prestam. Afetividade: não é o cara achar que não pode ter um jogo viril, afetividade não tem nada a ver

com (hãã) atividade física, afetividade é o garoto não dar um pontapé quando não....quando tá passando a bola, bum, fazer uma falta, tipo (hãã) o cara vem correndo e ele escora com o cotovelo, tá? Na hora de brin....de estarem juntos, de brincar, ele não brinca, ele dá porrada. A gente tem....a gente tem na tropa, lá, uma coisa que nós fizemos sempre: a gente tem o grito de tropa, o grito de tropa é um momento afetivo, onde to...os monitores vão para o centro, num círculo, o resto da tropa, com a chefia, fecham, se dá (sic) os gritos de patrulha e se dá o grito de tropa, esse é um momento afetivo, é uma troca, tu entende?

(provoquei reforçando na pergunta o posicionamento do jovem)

É que o jovem, ele não pode ver, eles tem que sentir, ele tem que, devagarinho, se tornar diferente, então assim, ó: tu vai (sic) pegar o plano....aquele manualzinho de progressão, tá? E daqui um pouco tu chama (sic) o jovem para conversar e tu diz (sic) para ele: tu resolveu (sic) esse item, esse item, esse item, esse item (*repetição proposital*) “Quando chefe?” (*falando no lugar do jovem e respondendo*) tu lembra (sic) em tal coisa que tu fez isso? Isso vinculou espiritualidade. Tu lembra (sic) tal coisa que tu fez isso? Isso vinculou afetividade (hãã). Tu te lembra (sic) aquele jogo que eu perguntei para ti se tu tinha batido e tu disseste que sim, isso é caráter. Então é assim. O jovem ele não pode (hãã) ser colocado na situação, ele tem que sentir, ele tem que conviver. Ele tem que entrar no jogo.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Vê assim: a gente trabalhar com oito chefes, nove chefes, desses nove chefes 3 Insígnia da Madeira, acho que não existe nada parecido em Porto Alegre, tá? E dentro desse pessoal que tem IM, ter um diretor de curso avançado, ter uma outra pessoa, que é o caso (*nome de escotista propositalmente omitido*) com condições, se fosse o caso, de ser DCIM também, ter uma terceira pessoa com condição de ser DCB, tá? (hãã) Os outros chefes que nós temos, com curso básico e preliminar, ou seja, todos em formação, e trabalhando na formação (hãã) funcionando assessor pessoal, funcionando essa história toda, o que normalmente a gente tem feito? A gente tem, eu, pelo menos, até me joguei um pouco nas pal...nas....nas cadeirinhas, tá? A gente está dando muita tarefa pros chefes que estão em formação, tá? E, em atividade, normalmente, a gente faz rodízio nas patrulhas, pro chefe....não ficar um chefe só, agora (hãã) existem outras atividades onde um chefe está na patrulha, e

existe uma forte competição, e o chefe auxilia a patrulha na competição, não vai fazer, entende? Mas chega lá e ensina a fazer o nó, tá? Ensina a fazer o nó e manda fazer a amarra, orienta a comida, orienta limpeza, tá? E vai pra pegada. Então assim: tem outros chefes que se dedicam às especialidades, tá? (hãã) Especialidade não é jogar distintivo em braço, eu sou invocado quando começa a aparecer muita, o cara ser muit....Eu era Comissário Nacional Escoteiro, uma época, faz tempo, faz algum tempo, e eu recebia todos os processos do Brasil de concessão de Lis de Ouro, pena que eu não tinha dinheiro na época, tá? A gente nunca tem, né, tche? Isso é uma coisa que não aparece, tem alguns....alguns companheiros que tem, outros não. Eu gostaria de ter tido dinheiro na época para visitar alguns grupos escoteiros, que os caras conseguiam ter um jovem com 21 especialidades, ele não tinha especialidade nenhuma e o chefe era mais ignorante que ele. Foi doação de distintivos, tá? Eu sou contra doação de distintivos. Por isso que aqui na UEB, quando alguém cai na minha mão para observar (*se referindo a terceira etapa de conquista da IM*) os caras passam trabalho, os caras não gostam, teve um tempo aí que (hãã) dizia que era o David que ia pra curso e os caras ficavam levando medo, porque assim: eu acho que nada no movimento tem que ser dado, qualquer coisa dada perdeu a razão de ser, tá?

Tem gente que vai fazer um curso comigo e leva medo da fama, tu entende? Eu sou justo, cara, não faço nada que eu não possa fazer, certo? Eu, quando ia dirigir curso da insígnia, (*assumiu um tom bem mais baixo de voz*) não sei se hoje teria condição de dirigir, já pela minha idade, entende? No pique que eu gosto de ter. (*final do tom baixo de voz*). No último curso da insígnia que nós estivemos, teve até uma situação diferente: eu não era diretor, era equipe, só que o meu diretor, ele tem que dormir um número de horas por dia, senão ele....ele entra em pane, e ele não entendia como é que eu fazia Corte de Honra até a 1 da manhã e às 6 horas da manhã eu estava em pé, mas é o meu pique de campo. Eu já dirigi curso da insígnia sozinho, cara, tá? Sozinho em campo, o pessoal vinha, dava uma palestra e ia embora. Aquela história: como a gente tinha assumido o compromisso de fazer, a gente fez, entende? Mas é violento. (hãã). Hoje eu não tenho mais o pique que eu tinha, com certeza não, cara. Estou fazendo 60 anos daqui a 10 dias, então tá na hora quase de...muita gente nessa hora já puxou o freio. O que eu fiz esse ano? Eu dei uma travadinha, tá? Até para ver o que vai acontecer para frente, mas estou trabalhando,

estou estudando, estou olhando, estou lendo, não estou perdendo o contato com o time, tá? E com o movimento....vamos ver o que acontece.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Bom, se tu vai (sic) pegar o livrinho de progressão, você tem que sentar com o jovem e verificar o que ele tem, o que ele quer fazer, e quando ele vai fazer, e tu avalia com ele. Por isso é que o trabalho é xarope de fazer, tu entende? Tu tem (sic) que conversar de jovem para jovem. É trabalhoso. E o chefe tem que estar preparado para isso, tem que saber fazer. (*bocejo*) Então não adianta hoje nós achar (sic) que nós vamos pegar um chefe que não tenha escola e que ele vai poder desenvolver programa. Graças a Deus, na nossa tropa ali, a gente tem assim ó: eu sou formado em Engenharia, (*nome de escotista propositalmente omitido*) em Comunicações, (hãã) a baixinha em Administração de Empresas Públicas, o marido dela é engenheiro, o outro menino é estudante de engenharia, o outro é estudante de geologia e geografia, o outro é engenheiro, aí tem um outro menino lá que não tem uma formação, porque ele até tem uns problemas de fala, e o (*nome de escotista propositalmente omitido*) que é um técnico, né? Então são 9, aí, tu vê (sic), com formação, praticamente todos eles com formação superior, tá? Então tu tem (sic) como ter exemplo pessoal, o Movimento Escoteiro é exemplo pessoal sempre, tá? Se não for, não vale.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Não, tudo tá de dois e meio a três.

(perguntei se dois e meio ou três).

Resposta: 3.

Entrevista Nº 24 – 05.11.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Trinta e cinco anos.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Insígnia....desde '90 (corrigindo) '84.

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Na minha seção, atualmente, tem.....acho que vinte.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Na seção, quatro.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

(repetiu a pergunta)

Bom, como.....(hã)...não se pode separar elas, né? Elas são todas.....as seis, todas integradas como um todo, elas são.....a importância delas é o próprio indivíduo, quer dizer, a.....a criança é a.....o que as áreas de desenvolvimento (hã).....dizem ali, ela é física, ela é espiritual, ela é intelectual, ela é social, quer dizer, é como um todo, então a importância é fundamental.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

(repetiu a pergunta)

Também.....não tem como separar, a coisa é integrada, né? É.....Tu tem (sic) que ver a criança como um todo e desenvolver o teu Ciclo de Programa, tuas atividades baseadas (sic) e direcionadas para....para que essa.....essas áreas de desenvolvimento da criança, né? Que as crianças possam desenvolver dentro do....da progressivamente dentro da.....da....do Ciclo de Programa, enfim, dos Ciclos de Programa, né?

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

(repetiu parte da pergunta)

Bah é assim ó: eu não.....eu não.....a gente...no grupo a gente não trabalha especificamente dizendo uma área e tal “estamos trabalhando com tal área, estamos trabalhando.....”, a gente trabalha como um todo...o todo....como eu estou te falando desde o início. A gente trabalha como um todo, a gente não..... a gente não.....não.....não abre para eles assim: “nós estamos trabalhando caráter agora com vocês”. Eles trabalham, eles desenvolvem, eles brincam e eles tem o.....o.....a receptividade do que a gente está trabalhando, mas sem saber que está sendo.....que está sendo feito, né? Então não tem assim como te dizer como é que eles vêem eu não teria como te dizer especificamente. Quando é proposta uma atividade, eles aceitam, é obvio que a criança sempre vai preferir a coisa mais.....mais lúdica, mais física, mais (hã) mais de brincadeira, né? Mas eles aceitam...

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Sim. (perguntei da relação com as áreas) (hesitação) Não com as áreas, mas com a progressão deles, com Saltador, Rastreador, Pata Tenra....tem....Nós trabalhamos, cada Velho Lobo fica encarregado de desenvolver e trabalhar com as crianças daquela faixa de.....idade.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

(suspiro) Tem duas maneiras: a nossa avaliação pessoal, de cada um deles, né? E de observação e da avaliação deles mesmos, mas não individual, em grupo. Até porque lobinho a gente acha mais difícil deles terem (interrupção por telefone). A avaliação é feita pelos Velhos Lobos, individualmente, de cada um, do que a gente observa durante as atividades e deles mesmos eles mesmos se avaliando, se auto-avaliando, aí é em grupo, todo final de reunião a gente faz uns.....10 minutos de auto-avaliação matilha por matilha, aí cada um fala, cada um tem direito a colocar sua opinião dentro do.....(abandonou a frase).

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

(silencio de 4 segundos) (trecho ininteligível) te dizendo, como um todo não tem como.....bom, bota um 4.

(ofereci para que ele desse uma nota só para o atendimento de todas as áreas)

Eu acho que ficaria com 4 em todas.

Entrevista Nº 25 – 10.11.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Meu tempo de escotismo.....eu fiz a promessa.....como lobinho no dia 2 de outubro de 1960. Então eu fiz 49 anos no movimento.

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Ahh, o meu tempo.....tu sabe que a minha data da promessa eu gravei sempre, mas o tempo de insígnia....aí se vão uns 20 anos, eu acho....

(pesquisa posterior no site do Centro Cultural do Movimento Escoteiro, indicou que recebeu uma insígnia do ramo lobinho no ano de 1984, configurando 25 anos de IM).

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Na alcatéia, nós temos.....eu acho que 19, considerando assim os efetivos.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

(nove segundos de silêncio – contagem mental) Quatro.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

As Áreas de Desenvolvimento, elas vieram (hã) pra...integrar aquela formação escoteira que nós tínhamos antigamente a um novo sistema de vida que tem aí, né? Então, antes a gente fazia, quando se fazia o Escotismo, o escoteiro aprendia a fazer o nó para fazer o nó numa atividade, para fazer o nó numa amarra, aprendia alguma coisa de orientação para fazer uma caminhada no campo. Hoje, eu vejo que essas atividades devem ser integradas a esses objetivos maiores, de educação. Não ser só e simplesmente ensinar um nó, ensinar a seguir um caminho, mas ter outros objetivos de relacionamento entre as pessoas, né? Companheirismo, como é que se divide, (hã) trabalhar assim, às vezes trabalhar, por exemplo, hospitalidade, né? E essa hospitalidade integrar a amizade, o serviço, né? Então eu acho que.....que é muito importante a visão das etapas dessas (hã) dessas Áreas de Desenvolvimento, e.... se bem que, por outro lado, eu acho que é o grande problema para a maioria dos escotistas porque dá mais trabalho para nós; porque antes era simples: tu ensinava o nó, fazia o nó (fazendo voz diferenciada) “vamos fazer o nó”; hoje não,

hoje é: “vamos fazer o nó para atingir um determinado objetivo”. Então as coisas...houve uma evolução, a gente tem que evoluir, mas.....foi...acho que foi o grande entrave, a difi.....entrave não é a criação dessas.....desse sistema, mas o entrave é a dificuldade que as pessoas têm de desenvolver essa parte.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

Eu entendo que o Ciclo de Programa tem um marco que é a indicação da ênfase, da escolha de qual área encontra-se mais necessitada de trabalho. Porque ela é que vai indicar o maior número ou as atividades mais marcantes dentro da visão de que cada atividade age principalmente sobre uma das áreas. Além disso, uma cuidadosa observação das atividades ao longo do Ciclo de Programa é essencial para que se estabeleça o melhor nível de harmonização entre essas áreas.

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

É a parte mais fácil, falando pelo ramo.....pelo ramo lobinho (hã). A coisa mais fácil é tu aproximar crianças, e fazer crianças participarem com outras crianças. À medida que a gente vai trocando de ramo, vai ficando mais difícil, vai exigindo mais....Então, voltado para o ramo lobinho, é muito simples, é muito simples porque (hã) as atividades que a gente precisa fazer para envolver eles são simples, tu consegue, num jogo, integrar um grupo de jovens, né? Por exemplo, nós fomos fazer uma atividade com a comunidade indígena da lomba do pinheiro, aí, chegamos lá, um olha pro outro, uma comunidade olhando pra outra, assim todo sestrosa, os adultos se cuidando, mas na hora de fazer os jogos, juntamos aqueles, eu vou chamar de indiozinhos, os indiozinhos e os lobinhos e foi um.....se misturaram, se integraram, participaram e assim como nós aplicamos jogos para eles, eles aplicaram jogos e atividades para nós, e descobrimos até que tínhamos coisas em comum. Teve uma atividade que nós costumamos fazer muito com a alcatéia e que eles fizeram para nós, então as coisas são....nessa faixa etária, muito simples. Não tem dificuldade.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

Não, não...(hã)....o que tem é assim: é que tem (hã) eu tenho, eu tenho, nas....Como tarefa não, mas como desenvolvimento de certas atividades, tá?

Porque: pela experiência. Por exemplo, nesse último sábado foi feito um trabalho de orientação de Cruzeiro do Sul, aí, normalmente, eu faço pela experiência, pelo trabalho que se tem, porque eu tenho bastante tempo de atividade, os outros chefes são mais novos e tem um que é muito novo. Para dividir tarefas não há problema, a gente só procura se adaptar melhor aos jogos, às atividades.

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Ahh, isso aí tem um....tem uma planilha e tem um.....é feito o acompanhamento e tem uma planilha, nós temos reuniões regulares, né? Então tem uma...é tudo baseado naquela....numa car.....numa cartilha, tem uma cartilha que vendida na loja até, né? Então essa cartilha registra....nela se registram as atividades, as presenças, as....o programa, as coisas que se faz, então esse acompanhamento é bem.....é tranquilo, até porque.....(desistiu) é que lá no (nome do grupo escoteiro propositalmente omitido) nós fazemos isso há muito tempo, desde que começou, é que quando começaram a surgir essa.....essas áreas de desenvolvimento (hã) nós....eu co.....eu me dediquei bastante a isso, então nós começamos a desenvolver lá no grupo essas coisas. Então não há problema.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Área Física – A área física é mais fácil, né? Então a área física nós podemos pontuar de 5 assim porque essa é muito tranquila.

Área Intelectual – É uma coisa interessante (hã) Hoje as crianças têm um desenvolvimento muito grande, né? Então o desenvolvimento intelectual..... Nota 5.

Área Social – Nota 4.

Área Afetiva – O afetivo tu vê (sic) na forma como as crianças se relacionam, com os pais a gente vê essa parte.... Nota 5.

Área Espiritual – Nota 4.

Área de Caráter – Certamente a de caráter é a mais difícil. Porque: porque é mais difícil de tu vi...enxergar, né? Porque tu não....tu tem (sic) que ver assim, ó: o caráter não é só ali no...na reunião. Nota 3.

Entrevista Nº 26 – 12.11.2009

1 – Qual o teu Tempo de Escotismo?

Desde 2002, final de 2002. (logo, 7 anos).

2 – Qual o teu Tempo de Insígnia da Madeira?

Desde 2006. (portanto, 3 anos).

3 – Qual o Número de Jovens na Seção?

Minha tropa é uma tropa ss....nova, nós somos um grupo dissidente, né? Eu hoje estou com 10 escoteiros.

4 – Qual o Número de Escotistas na Seção?

Escotista, no meu ramo, só eu.

5 – Qual a importância das Áreas de Desenvolvimento?

(hã) Principalmente regar o trabalho do...do escotista. (silêncio de 3 segundos). Eu acredito.....acredito (repetição proposital) que regar, propriamente dito, para.....regar ou nortear, como tu queiras. Para quê? Para que, por intermédio das Áreas de Desenvolvimento a gente consiga determinar metas, metas de trabalho, puder avaliar também, né? o desenvolvimento do trabalho.

6 – Qual a ligação entre Áreas de Desenvolvimento e o Ciclo de Programa?

(repetiu partes da pergunta e depois pediu que eu a repetisse)

Bom, eu acredito que o Ciclo de Programas (sic), ele está mais ligado na Área de Desenvolvimento do que a Área de Desenvolvimento no Ciclo de Programas (sic), eu explico: porque o meu Ciclo de Programa ele vai ter todo baseado na Área de Desenvolvimento. (hã). Na Área de Desenvolvimento e partindo pelas facetas, ou seja, desenvolvimento físico, afetivo, social, né? Então eu consigo, por intermédio das Áreas de Desenvolvimento, montar o meu ciclo de programas (sic).

7 – Como os jovens da tua seção vêem as atividades das áreas Afetiva, Espiritual e do Caráter?

Chatas. Eles veem de forma chata...o que que.....o que.... aí....essa á a visão do jovem. Existem alguns mecanismos que tu consegue fazer com que ela se torne agradável, e o Escotismo não é nada menos do que desenvolver as partes.....o desenvolvimento individual por intermédio de atividades agradáveis, né? Mas, normalmente, eles acham chatas, principalmente a (área) espiritual.

8 – Existe uma divisão fixa de tarefas entre os chefes? Ela tem alguma relação com as Áreas de Desenvolvimento?

(nota: não se aplica por só ter 1 escotista na seção).

9 – Como é avaliado o crescimento dos jovens nos termos dos objetivos intermediários de cada Área de Desenvolvimento?

Só por observação. Somente por observação, uma observação do atingimento de cada nível.

10 – Numa escala de 1 a 5, sendo 1 igual a “muito ruim” e 5 igual a “muito bom”, como pontuarias o atendimento dado aos jovens de sua seção em cada Área de Desenvolvimento?

Não vou dar cinco em nenhuma, porque não existe o absoluto.

Área Física – 3,5

Área Intelectual – 4

Área Social – 2

Área Afetiva – 2

Área Espiritual – 2

Área de Caráter – 4