



Sentinela

Educação e Formação de Adultos⁽¹⁾

Adultos voluntários para associações sem fins lucrativos.

Silvério Conceição
Leopardo da floresta

Numa sociedade cada vez mais competitiva em que as motivações dos adultos dirigem-se essencialmente para a tentativa de ocupar o tempo profissionalmente, ainda existe no entanto espaço para aqueles que, por diversas opções, dedicam abnegadamente parte da sua vida em voluntariado nas mais diversas associações ou movimentos.

Espera-se que, à semelhança do desempenho de uma profissão, também o voluntariado contribua para a realização pessoal e social do indivíduo.

Por outro lado, Whitaker (1999, p. 135) salienta que “o indivíduo é o recurso mais importante da organização, sendo por isso necessário descobrir meios cada vez mais eficazes para libertar as capacidades e energias disponíveis nas pessoas e criar as condições mais favoráveis para o crescimento pessoal...”

Sendo as associações também organizações, ávidas de adultos dirigentes como recursos essenciais, torna-se necessário recrutar de

Que perfil geral para dirigente associativo?

acordo com as necessidades de cada associação e investir numa adequada formação.

É do senso comum que, em muitos casos, o voluntariado implica responsabilidade social. Contribuir para a consciência da efectiva responsabilidade social inerente ao voluntariado poderá ser uma temática a abordar na Educação de Adultos.

Quintas (2008, p. 26) afirma que “os programas de educação e formação de adultos integrados na perspectiva da responsabilidade social devem contemplar três domínios de desenvolvimento: o domínio cognitivo, o domínio afectivo e um domínio de acção”.

Poderá o desenvolvimento destes três domínios contribuir para o perfil desejável de adultos responsáveis? Que outros factores deverão e poderão ser tidos em conta na definição de perfis de adultos para associações sem fins lucrativos?

Existem exemplos em Portugal de casos de associações que têm investido de forma estruturada e coerente no recrutamento, formação e avaliação dos seus adultos voluntários?

Palavras-chave: adultos; educação; cultura organizacional; associações; recrutamento.

(1) Comunicação do dirigente Silvério Conceição no X Congresso da Sociedade Portuguesa das Ciências da Educação,



Editorial

“Vivemos na expectativa do que nos falta”⁽¹⁾

Carlos Nobre
Castor inteligente

De entre todos os seres vivos é o Homem o único que é capaz de se interrogar sobre si mesmo, sobre o porquê da sua existência, o destino da sua vida ou a dimensão da sua acção. Não há outro ser vivo com esta capacidade! Para todos esses outros seres vivos a dimensão existencial resume-se a uma “louca corrida” pela comida e pela necessidade de procriar... sem qualquer consciência, o que traduzimos normalmente como instinto.

A grande diferença, o nosso específico, é sermos seres humanos. Nascermos, crescermos, vivermos... e nada disto é inútil, sem consequências ou casual! Deixamos marcas, marcas que nos contam e também contam a nossa história colectiva, que existem desde sempre, isto é, desde que temos consciência da nossa especificidade, da nossa identidade, da nossa integralidade.

É pois, por isso, que Deus toma a iniciativa de se revelar ao homem, interagindo com ele, e no limite, na “plenitude dos tempos”, fazendo-se também Homem. A partir daqui, todas as perguntas, todas as interrogações adquirem um novo horizonte, uma nova dimensão, um novo limite, que não pode nunca acabar num qualquer cemitério, a sete pés de profundidade!

Esta é a Esperança cristã! Conhecemos, pela fé, o que nos espera e sabemos bem para onde caminhamos. Não há um destino na fé, uma inexorabilidade. O que temos, o que possuímos é como que uma memória do futuro, um conhecimento revelado, para que tenhamos possibilidade de como que o realizar no aqui e no agora, de prefigurar e construir já a “Jerusalém celeste”.

B.P. fala-nos de carácter para nos indicar o objectivo da educação. Na relação educativa o adulto tem um papel único. E nós, formadores, a responsabilidade de o formar para ser este exemplo e para desempenhar esta missão. É assim de suma importância que nós formadores tenhamos consciência também deste encargo que a Associação nos coloca nas mãos. De modo facilitador, como é específico de um formador, temos de ser exigentes, temos de ser rigorosos, temos de ser evidentes nas referências à autenticidade, à verdade, à rectidão, tanto quanto ao conhecimento,

como quanto às competências, como em relação às atitudes dos nossos formandos, isto é, em relação ao seu carácter. Porque... para dirigente do C.N.E. não serve qualquer um! É que ser dirigente do C.N.E. é indissociável de se ser cristão! São essas as marcas da diferença, colocadas com amor, na estrada da vida que vamos construindo...

Nesta sequência não resisto a transcrever este texto de Bento XVI: *“Há que ser reconquistada a ideia de uma formação integral, baseada sobre a unidade do conhecimento radicado na verdade. Isto pode contrastar a tendência, tão evidente na sociedade contemporânea, para uma fragmentação do saber. Com o crescimento maciço da informação e da tecnologia nasce a tentação de separar a razão da busca da verdade. Mas a razão, quando é separada da orientação humana fundamental para a verdade, começa a perder a própria direcção. Ela acaba por se tornar insensível sob a aparência de modéstia, quando se contenta com o que é puramente parcial ou provisório, ou sob a aparência de certeza, quando impõe a capitulação às exigências de quantos dão de maneira indiscriminada igual valor praticamente a tudo. O relativismo que deriva disto gera um disfarce, por detrás do qual podem esconder-se novas ameaças à autonomia das instituições. (...) Queridos amigos, desejo encorajar-vos em tudo o que fazeis para ir ao encontro do idealismo e da generosidade dos jovens de hoje, não só com programas de estudo que os ajudem a distinguir-se, mas também mediante a experiência de ideais partilhados e de ajuda recíproca no grande empreendimento do aprendizado. As habilidades de análise e as que são exigidas para formular uma hipótese científica, juntas com a arte prudente do discernimento, oferecem um antídoto eficaz às atitudes de fechamento em si, de indiferença e até de alienação que por vezes se encontram nas nossas sociedades do bem-estar e que podem atingir sobretudo os jovens.”* (2)

E o C.N.E., vive nesta expectativa do que nos faz falta?

(1) José Carlos Carvalho, *Ecce Homo*. Alocução proferida em 11-05-2011, Porto.

(2) Bento XVI. *Discurso no encontro com o mundo académico, Salão Vladislav do Castelo de Praga em 27-09-2009.*



Exemplos que funcionam

Adultos no Escutismo

Manuel Santos
Falcão teimoso

Uma das maiores preocupações do CNE da Região de Aveiro, e de todo o CNE, tem a ver com a qualidade dos nossos Dirigentes. Acreditamos que são eles os primeiros responsáveis que imprimem a qualidade que cada vez mais se deve pugnar no nosso Escutismo.

Escrevia aos Dirigentes de Aveiro no último Plano de Actividades aprovado: *"Persegue-nos uma vulgaridade opaca que nos mói e nos desvia do verdadeiro sentido de Baptizados em Cristo. Deixamo-nos ficar cada vez mais demasiado típicos e previsíveis.*

Cultivávamos a alegria da diferença, o "orgulho do 1º Princípio", a beleza dos Artigos da Lei, e aos poucos vamos deixando-os cair. Uns ficam espalhados na falta de tempo para o Essencial, outros perdidos na rotina dos dias cansados e outros na má percepção do sentido da Missão que julgamos aceitar."

Se pouco podemos fazer por alguns destes perdidos e cansados que teimam em gastar futilmente a vida e o tempo que o Criador lhes concedeu e barbaramente desperdiçam o tempo dos mais novos, julgamos ser possível construir uma geração nova de gente que acredita e vive a sua Missão de Dirigente em Igreja e em comunidade da única forma possível: em harmoniosa coerência que nos eleva na "Verdade".

Para isto ser norma de "Vida" deve acontecer:

- O maior e mais digno exemplo de todos os que estão imbuídos em funções de maior relevância no CNE. Quando escrevo maior relevância lembro-me em primeiro lugar dos Chefes de Unidade, dos Chefes de Agrupamento, dos Formadores e também de todos os responsáveis regionais.
- Que todos aqueles que acreditam e militam na "Verdade" não sejam meros passageiros do tempo e façam a diferença. Que tudo à sua volta não continue no mesmo pântano, mas que com eles comece a jorrar "Água Viva". Numa sociedade em que o "porreirinho" está na moda é preciso saber dizer não. É preciso saber corrigir e é preciso saber dizer basta. Isto causa sabores e incómodo, perdem-se "amigos", perdem-se cargos "importantes" ou quiçá eleições, corre-se o risco de fechar agrupamentos, talvez. Mas pela Verdade, com toda a certeza que vale a pena.
- O maior cuidado no recrutamento de adultos para o nosso Movimento. Aqui, de facto, ainda estamos a tempo de fazer a diferença e é aqui que a Região de Aveiro se tem empenhado ao longo dos últimos anos. Como?

Adultos no Escutismo na Região de Aveiro

Tem acontecido uma maior dedicação e formação junto dos Chefes de Agrupamento para que tenham o maior cuidado no recrutamento de adultos para o movimento. Que no desespero da falta de dirigentes não recrutem ou aceitem candidatos a qualquer preço. Nesta Região praticamente temos terminada a figura "mal percebida" do CIL. Queremos que os nossos Chefes de Agrupamento tenham a maior e mais ampla liberdade para escolherem quem precisam para as suas equipas. Ninguém se deve impor ou fazer-se convidado para Dirigente do CNE. Apostamos seriamente numa "Partida" verdadeira e não no "sair pela porta principal e entrar pela sacristia". Formamos Escuteiros para a vida e para o serviço, gente que seja fermento nas suas comunidades e nunca para reduzi-los a mero consumo interno. Quando um Chefe de Agrupamento escolhe alguém adulto, escolhe-o porque sabe que o mesmo pela sua vida pessoal, familiar, profissional e comunitária lhe dá garantias de um dia poder ser um digno dirigente do seu Agrupamento. E esta escolha poderá muito bem recair num candidato que um dia tenha sido Escuteiro. É uma mais-valia, como tantas outras, que tantos adultos tão generosamente têm trazido para o Escutismo.



Fórum de Valores

Depois desta criteriosa escolha do Chefe de Agrupamento feita com o apoio, colaboração e última concordância do Assistente de Agrupamento, convidamos os candidatos propostos para aquilo que chamamos de Fórum de Valores.

Este Fórum de Valores acontece numa tarde inteira de sábado, onde se pretende apenas mostrar, com total transparência, aquilo que os espera no CNE e toda a envolvimento de valores que está impregnado o Escutismo como movimento eclesial e pelos seus Princípios e sua Lei. Perceberem algum do seu rigor mas, acima de tudo, tomarem consciência que este movimento não é mais um qualquer de carácter associativo ou religioso. É, e deve ser por excelência, um verdadeiro movimento de Igreja e de "Verdade". É um movimento que não é propício a experiências ou adaptações extemporâneas, mesmo que tentadas por alguma hierarquia.

O Dirigente do CNE é alguém que deve ser um "certificado" de autenticidade. Como um motorista de cargas especiais precisa de carta de condução especial, um Dirigente do CNE transporta consigo algo de muito especial: a Esperança de milhares de crianças e jovens que acreditam e confiam. Por isso precisamos cada vez mais de pessoas especiais. Gente simples, mas que percebe com clareza a sua grande responsabilidade de Baptizado e de Leigo comprometido. Assim, com estes adultos construiremos um Agrupamento que vai com toda a certeza ser um pólo positivo da sua comunidade. Esta primeira apresentação é feita sob a forma de painel e abre o encontro.

Por forma a tornar mais perceptível toda esta envolvimento de valores é proposto aos candidatos a dirigentes um jogo com vários cartões onde são descritas algumas situações de conflito de valores quer em Igreja quer em sociedade. O que é pedido a cada um é que se situe face à situação concreta e, em patrulha, seja feito um trabalho de consenso sobre a melhor solução a tomar. Este tipo de questões, algumas delas com temas "fracturantes" tal como o aborto, o divórcio, as uniões de facto, a violência doméstica e outros, leva-os a reflectir sobre as suas posições. As próprias dúvidas servem de base de reflexão e estudo no Fórum. Se aqui acontecerem algumas discordâncias dos candidatos sobre a visão e a resposta do CNE em Igreja, por vezes são os próprios candidatos a afastarem-se ou por discordarem ou por ainda não se sentirem preparados para esta Verdade em Igreja. Depois desta discussão cada candidato preenche um questionário com algumas indicações pessoais e sobre a sua visão pessoal do Escutismo e da Igreja.

Após todo este processo, que é acompanhado pela Assistência Regional e um número restrito de formadores, e depois de analisados os questionários, todos os candidatos são sujeitos a entrevistas com os formadores que os acompanharam neste fórum de valores. Nestas entrevistas procura-se clarificar algumas situações mais dúbias evidenciadas no decorrer do fórum ou no próprio questionário. Normalmente é dada a indicação final ao Director do CIP para aceitar o candidato e já lhe são indicadas algumas das principais características do mesmo. Se por vezes acontecem algumas dúvidas, as mesmas serão esclarecidas entre a Secretaria Regional dos Adultos, a Assistência Regional, o Chefe de Agrupamento e o Assistente de Agrupamento. Se se entender por bem também serão convidados o Chefe Regional e o Secretário Regional Pedagógico da área onde o Agrupamento está integrado.

Assim, com todo este processo de "Verdade" e transparência com todos, queremos continuar a crescer no Escutismo em terras de Santa Joana Princesa, Diocese de Aveiro.

Sentinela

Educação e Formação de Adultos⁽¹⁾

Adultos voluntários para associações sem fins lucrativos.

Silvério Conceição
Leopardo da floresta

Que perfil geral para dirigente associativo?



< Artigo da Capa

1. INTRODUÇÃO

Para além das instituições estatais e ditas oficiais, muitas outras entidades desempenham diversas actividades nos mais diversos sectores da nossa sociedade. Entre essas entidades poderemos destacar as associações sem fins lucrativos, umas vocacionadas exclusivamente para adultos e outras, embora orientadas por adultos, vocacionadas para as crianças e jovens.

Em ambos os casos os adultos dirigentes desempenham funções de coordenação, animação e gestão, de acordo com as especificidades de cada associação. Será importante reflectir sobre o papel dos adultos, seus perfis, sua formação, para que sejam verdadeiros dinamizadores das associações a que pertencem.

2. A CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES

As organizações, para além do seu presente, têm associadas todo o seu passado, história, vivências dos seus membros, com as conseqüentes modificações que, quer a nível local quer a outros níveis, têm conseguido realizar na sociedade.

O passado poderá ser factor de influência da cultura das organizações.

Em termos simples, a cultura de um grupo será a sua história passada, condensada em estruturas de conhecimento orientadoras das percepções, sentimentos e acções dos elementos do grupo (Chambel & Curral, 2000, p. 181). Por outro lado, Scholz (1987) entende a cultura organizacional como um conjunto de formas de pensar e fazer comuns aos membros da organização. As crenças, valores, normas e filosofias dos membros de uma organização determinam como é que as coisas funcionam numa dada organização.

Schein (1992) sistematiza os componentes e domínios das organizações em três níveis de cultura: artefactos, valores manifestos e pressupostos básicos.

Os artefactos são os aspectos mais visíveis. Os valores manifestos são as estratégias, objectivos e filosofias. Os pressupostos básicos são a essência da cultura, existem na sua maioria a um nível inconsciente, mas contribuem para a compreensão dos relacionamentos e das actividades humanas.

O quadro seguinte é um precioso auxiliar que nos facilita a compreensão da cultura das organizações.

NÍVEIS DE CULTURA		
Artefactos	Valores Manifestos	Pressupostos Básicos
Estruturas e processos visíveis na organização Tecnologia Espaço Físico Linguagem Produtos Mitos e histórias Rituais	Estratégias Objectivos Filosofias Valores	Crenças, pensamentos, sentimentos e percepções inquestionáveis e inconscientes.

Quadro 1 - Adaptado de Schein, 1992 (2).

"Katz e Kahn (1966) defendem a necessidade de compreender as organizações como um sistema social, com fronteiras específicas, localizando e identificando a acção dos indivíduos e grupos no seu funcionamento interno" (3).

Tal poderá significar que os membros de cada organização têm algo em comum, nomeadamente o contributo para uma determinada causa ou finalidade e, se estiverem conscientes da cultura organizativa em que estão inseridos, mais facilmente compreenderão os papéis a desempenhar, aceitando simultaneamente as normas a que se encontram vinculados. Nesse sentido Ferreira (2001) afirma:

"Os valores constituem uma espécie de crenças e ideologias que respondem de uma forma mais elaborada aos porquês das normas, vinculam as pessoas e servem de referência para avaliar o grau de maior ou menor aceitação do papel exercido.

As normas tornam-se referências de grupo, sempre que existam crenças sobre o comportamento apropriado exigido aos membros do grupo. Tais crenças são possuídas pela maioria dos membros e existe um reconhecimento por parte das pessoas de que existe consenso no grupo em relação às crenças".

Ferreira, J. (2001, p. 61)

Cada organização realiza objectivos específicos, para o que são necessárias determinadas estruturas e funções para a sua consecução prática (Ferreira, 2001, p. 56). Refere ainda o mesmo autor que existem as organizações educacionais e motivacionais, cuja finalidade consiste na manutenção dos modelos culturais do sistema social. Como organizações típicas, há que referir as escolas, igrejas e associações culturais.

Em princípio, estamos a falar de associações sem fins lucrativos.

3. SOBRE O CONCEITO DE ASSOCIAÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS

O que se entende por associação sem fins lucrativo?

Segundo Drucker (1997, p. 19), a associação sem fins lucrativos existe para produzir uma mudança nos indivíduos e na sociedade. Salienta o mesmo autor:

"A organização «sem fins lucrativos» não fornece bens ou serviços nem controla, o seu «produto» não é um par de sapatos, nem uma regulamentação efectiva, mas um ser humano modificado. Estas associações são agentes da evolução humana e o seu «produto» é um doente curado, um menino que aprende, um rapaz ou rapariga transformado num adulto que se respeita a si mesmo, uma vida humana inteiramente mudada".

(Drucker, 1997, p. 10)

Facilmente se depreende que o resultado esperado da actividade de uma associação sem fins lucrativos não seja o lucro financeiro, embora seja compreensível que, na maioria dos casos, as diversas actividades não possam ser desenvolvidas sem os apoios necessários, muitas vezes monetários.

Esperando-se uma mudança nos indivíduos e na sociedade como resultado da acção das organizações sem fins lucrativos, tal como afirma Drucker, importa reflectir sobre a cultura das organizações e seus domínios. Como podem de facto estas organizações contribuir para uma mudança nos indivíduos e na sociedade? Em meu entender, uma definição clara de objectivos, associada a fortes convicções em valores e ideais, poderá ser determinante para um "produto final" de qualidade capaz de contribuir de forma clara para uma sociedade melhor.

4. LIDERANÇA DE ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS

A liderança é tema actual na gestão das mais diversas entidades. Se a liderança de empresas, em que o lucro é uma das suas finalidades, requer determinados perfis de liderança, não é menos verdade que noutros tipos de entidades a questão das lideranças também terá a sua importância. No caso das associações sem fins lucrativos, as motivações dos líderes, não podendo ser o resultado financeiro, terão de ter em conta outros aspectos da cultura organizacional da associação e em que se inserem, nomeadamente a finalidade essencial, muitas vezes associada a uma causa. Ser líder é muito mais do que ser gestor. Ora só pode ser líder quem acredita na causa que diz defender, caso contrário o fracasso poderá ser o resultado de lideranças inadequadas, muitas vezes com conseqüências irreversíveis, não apenas para a liderança mas também para a própria organização.

O líder de uma organização sem fins lucrativos não pode contentar-se em desempenhar a função de forma adequada. Tem de ser excepcionalmente eficiente, porque a sua instituição está consagrada a uma causa (Drucker, 1997, p. 33). Refere o mesmo autor que "quando se transgridem os valores de uma organização, provavelmente desempenhar-se-á mal o papel de líder.

Não devendo transgredir os valores de uma organização, o líder necessitará de



oportunidades, competência e comprometimento para ser agente de desenvolvimento na organização.

Deverá ter a visão clara de como aproveitar as diversas oportunidades que lhe surgem, sendo competente no exercício das suas funções e abraçar a causa da associação como se também fosse sua. Para isso é necessário comprometimento.

5. O RECRUTAMENTO E FORMAÇÃO DE ADULTOS COMO FACTOR DE DESENVOLVIMENTO

A eficiência das organizações depende das suas lideranças, dos seus quadros e essencialmente da formação de cada um dos seus membros. Formação não só formal, profissional ou académica mas também a formação ao longo da vida, adquirida nos mais variados contextos.

Whitaker (1999, p. 135) salienta que “o indivíduo é o recurso mais importante da organização, sendo por isso necessário descobrir meios cada vez mais eficazes para libertar as capacidades e energias disponíveis nas pessoas e criar as condições mais favoráveis para o crescimento pessoal...”

Ora o desenvolvimento pessoal, em muitos casos resulta das necessidades e motivações do dia a dia e poderá ser enriquecido com o desempenho de funções em associações sem fins lucrativos. O funcionamento de uma associação está associado ao desempenho dos seus líderes e, frequentemente, são os próprios líderes que têm consciência das suas limitações para o desempenho esperado e procuram eles próprios o seu desenvolvimento pessoal.

Nos casos das associações sem fins lucrativos, a educação não formal poderá ser um contributo essencial, visto não obedecer a padrões pré-estabelecidos e poder ser adaptada às especificidades de cada movimento ou associação. Tal facto não é indelével de cada associação desenvolver, isoladamente ou em parcerias, sistemas próprios de formação para os seus dirigentes.

Quintas (2008, p. 26) afirma que “os programas de educação e formação de adultos integrados na perspectiva da responsabilidade social devem contemplar três domínios de desenvolvimento: o domínio cognitivo, o domínio afectivo e um domínio de acção”. Visando as associações sem fins lucrativos, em muitos casos, responsabilidades sociais em diversas áreas e, considerando a cultura específica de cada associação, importará recrutar adultos que se identifiquem afectivamente com as causas e valores em questão. Sendo a afectividade essencial, tal só por si não bastará, esperando-se que cada adulto tenha conhecimento e plena consciência do que se espera de si e como a sua acção poderá ser importante, não só para a associação, mas também sobre as consequências que a actividade da associação poderá ter na sociedade.

No entanto, não bastará conhecimento, compreensão e afectividade. Nada se desenvolve apenas com o pensamento e com o coração, por mais lógicas e racionais que sejam as ideias. É necessária a acção, acção essa devidamente enquadrada e fundamentada. Uma adequada formação de recursos humanos, dirigida aos dirigentes associativos, poderá contribuir para melhorar o funcionamento de muitas associações.

6. O CASO CONCRETO DE UMA ASSOCIAÇÃO JUVENIL – O C.N.E.

A título de exemplo, cito(4) o Corpo Nacional de Escutas(5), associação filiada na Organização Mundial do Movimento Escutista(6), que nas últimas décadas tem reflectido sobre a necessidade de dotar os seus quadros dirigentes com adultos com determinado perfil e formação, de acordo com as finalidades da associação. Sendo uma associação sem fins lucrativos, vocacionada para a formação integral da juventude, tem vindo ao longo dos tempos a interiorizar uma consciência cada vez maior da necessidade de adultos dirigentes adequados à missão proposta.

Como resultado dos debates internos a vários níveis, foi aprovada em Janeiro de 2002 a “Política de Recursos Adultos(7)”.

A Política de Recursos Adultos do C.N.E. contempla políticas de recrutamento, de formação e de gestão, sendo devidamente identificado o que a associação espera dos seus adultos.

O quadro seguinte sintetiza os tópicos da Política de Recursos Adultos do C.N.E.:

POLÍTICA DE RECURSOS ADULTOS DO C.N.E. (síntese)		
RECRUTAMENTO	FORMAÇÃO	GESTÃO
O porquê de uma política de recrutamento. As etapas do recrutamento Perfil básico do adulto que necessitamos In (Formação) O Acordo Mútuo	A formação que queremos Promotores da formação Cursos de Formação Obrigatoriedade da Formação Agentes da Formação O Tutor de Formação Instrumentos de Formação Avaliação da Formação	Apoio na tarefa Avaliação de Desempenho (Re)Encaminhamento

Quadro 2 – Síntese da Política de Recursos Adultos do C.N.E.

Saliente-se a importância dada ao recrutamento, o qual poderá ser entendido, segundo Rocha (1999, p. 81) como um conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos na organização. Dada a especificidade do C.N.E., esta associação optou por considerar essencial o recrutamento dos seus dirigentes adultos.

Posteriormente, em 2003, foram aprovadas as “Normas para a Formação de Dirigentes”(8). Nas referidas normas encontram-se consagradas as Ocasões de Formação(9) que a associação proporciona aos seus adultos dirigentes. Actualmente esta associação tem um sistema nacional de formação a funcionar em todas as regiões de Portugal, promovendo cursos variados para os titulares de diversos cargos ou responsáveis por determinadas funções. Alguns dos tópicos do “Perfil Básico do Adulto que necessitamos” são a responsabilidade, abertura, competência, actualização, adesão, missão. Responsabilidade por assumir e enfrentar as tarefas próprias do seu desenvolvimento pessoal, no que seja benéfico para a missão da associação. Abertura e atitude intelectual suficientemente aberta para compreender o alcance das tarefas a desempenhar. Que demonstre competência ou se comprometa a adquirir a qualificação para a função que se propõe exercer.

Disponibilidade para se actualizar continuamente nos seus conhecimentos, perícias e atitudes. Adere às normas, incorporando-as na sua conduta, sendo capaz de contribuir para a prossecução da missão da associação. Poderão estes tópicos ser adoptados por outras associações sem fins lucrativos? A cada associação cabe reflectir e definir o que entende mais adequado para a definição da sua missão e dos meios necessários. Não me parece no entanto possível que uma organização sem fins lucrativos se desenvolva ou perdure no tempo sem adultos voluntários que respeitem a cultura organizacional em causa, interiorizando os valores, missões, filosofias inerentes à entidade para a qual pretendem contribuir.

BIBLIOGRAFIA:

- Chambel, M. & Curral, L. (2000). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa: Texto Editora.
- Conceição, S. (2007). *Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas, Necessidades de Formação*. Um estudo exploratório. Universidade do Algarve, Dissertação de Mestrado não publicada.
- Drucker, P. (1997). *As organizações sem fins lucrativos*. Lisboa: Difusão cultural.
- Ferreira, J. & Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Katz, R. & Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons
- Quintas, H. (2008). *Educação de Adultos. Vida no currículo e currículo na vida*. Lisboa: ANQ. 10
- Rocha, J. (1999). *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença. (2.ª Edição).
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley and Sons. (3.ª Edição)
- Scholz, C. (1987). *Corporate Culture and Strategy-The problems of Strategic Fit*. Long Rang Planing 20 (4)

NOTAS:

- (1) Comunicação do dirigente Silvério Conceição no X Congresso da Sociedade Portuguesa das Ciências da Educação.
- (2) http://www.12manage.com/methods_schein_three_levels_culture_pt.html
- (3) In “Manual de Psicossociologia da Organizações”, p. 57.
- (4) O autor desta comunicação é dirigente associativo e formador no C.N.E.
- (5) Corpo Nacional de Escutas – Escutismo Católico Português. Consultar <http://www.cne-escutismo.pt>
- (6) OMMS – Organização Movimento Escutista. Consultar <http://www.scout.org>
- (7) PNRA – Política de Recursos Adultos, aprovada pelo Conselho Nacional Permanente, reunido em Ferragudo a 12 de Janeiro de 2002. <http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/politicarecursosadultos.htm>
- (8) NFD – Normas para a Formação de Dirigentes, Deliberações da Junta Central, Lisboa, 13 de Junho de 2003. Publicação na Flor de Lis n.º 1122/1123 Setembro/Octubre 2003 com inclusão de alterações por Deliberação da Junta Central de 24 de Abril de 2004 publicadas na Flor de Lis n.º 1132 Julho 2004. <http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/normasformacaodirigentes.htm>
- (9) Ocasões de Formação para adultos: NFD, Capítulo IV, art.º 28 a 46.



Técnicas

Apesar de esquecido, ainda pode ser criativo!

Nuno Silva
Grilo falante

Quando entramos numa sala de formação, não nos surpreende encontrarmos um retroprojector encostado a um canto, quase sempre ao lado de um armário, normalmente utilizado como "bancada" para colocar a mochila do portátil, os dossiers pedagógicos ou as folhas dos exercícios que vão sobrando de uma sessão para outra.

Mais surpreendente é encontrarmos o "retro" bem no meio da sala, com ar de que vai ser utilizado (ou de que acabou de o ser). Se somos formandos, ficamos com receio de apanhar com um formador daqueles antigos que nos conseguem adormecer em menos de 15 minutos; se somos formadores, sorrimos para dentro com pena dos formandos que estiveram na sessão anterior, isto ao mesmo tempo que tratamos de o colocar no local em que ele deve estar: junto ao armário!



Ora, neste pequeno artigo não vos vou falar das técnicas e boas práticas da utilização do retroprojector, nem tão pouco das vantagens e desvantagens do mesmo enquanto Recurso Didáctico Projectável, até porque estas são praticamente as mesmas para a utilização e concepção dos 'Powerpoints'. Para isso deixo-vos no final dois ou três "links" bastante simples e úteis (e podem ver o artigo "Mortos pelo Powerpoint" publicado na edição nº 2 do Goodyear).

O que me interessa é, sempre, pensar nos Recursos Didácticos (e neste caso o "retro", como gosto de o chamar) como uma mais valia para as nossas sessões e em como eles podem ser verdadeiramente adequados para determinados conteúdos ou áreas do saber.

Conotado como ultrapassado, antiquado e obsoleto, gradualmente substituído pelo videoprojector e pelo seu inseparável irmão - o "Powerpoint", ainda o utilizo com bastante frequência nas minhas sessões, principalmente em cursos longos e em que tenho de estar com os formandos durante vários dias. Serve como elemento surpresa, é um óptimo recurso para trabalhos de grupo e uma excelente estratégia para criar situações que obriguem os formandos a participar, favorecendo deste modo a interacção entre os participantes (algo que o "Powerpoint" dificilmente consegue).

Vamos, então, aos casos em que o costumo utilizar:

1. TRABALHOS DE GRUPO – MÉTODO ACTIVO

Imaginem que, para abordar o tema dos três estilos de liderança, divido os formandos em 3 grupos e peço a cada um para apresentar as vantagens e as desvantagens de cada um deles. O Grupo A fica com o estilo democrático, o B com o autoritário e o C com o estilo liberal ou "laissez faire". Cada grupo tem 10 minutos para encontrar as respectivas conclusões e para escolher um porta-voz, que terá de apresentar as mesmas em grande grupo. Como suporte para a apresentação do grupo distribuo uma ou duas transparências em branco e várias canetas de acetato (as de escrever nos CD's). Depois, o porta-voz tem de se dirigir ao centro da sala e fazer a projecção da transparência para os restantes grupos.

O simples facto de terem de utilizar o retroprojector faz com que se empenhem mais na elaboração da apresentação, aumenta a motivação e estimula a criatividade na concepção de cores, desenhos e ornamentação do documento a apresentar. Isto ao mesmo tempo que permite que mais elementos participem nos trabalhos do grupo: há formandos mais visuais, outros mais auditivos e aqueles que gostam de se "exibir"!

O que fazemos normalmente para que os grupos apresentem as suas conclusões? Dizemos para irem ao quadro (o que me faz sempre lembrar a escola!) ou então distribuimos uma cartolina ou uma folha do cavalete. Numa formação longa (como é o caso das nossas), ao fim de três trabalhos de grupo já sabemos o que vai acontecer quando o formador começa a rasgar as folhas do cavalete, não é?

2. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS – MÉTODO DEMONSTRATIVO

Necessito de demonstrar aos meus formandos o modo como têm de preencher um formulário (pode bem ser o do IRS) ou como se devem inscrever no portal de formação à distância - Moodle.

Faço uns "PrintScreens" dos documentos em branco (não preenchidos), imprimo-os em transparências (próprias para impressora) e levo-os para a sala. No momento em que tenho de passar à demonstração, pego no "retro" e levo-o para o centro da sala ao mesmo tempo que os formandos emudecem... ligo-o e eles têm acesso ao formulário em ponto grande. Depois, a partir de dados fornecidos pelos formandos ou já preparados por mim antecipadamente, vou começando a preencher o formulário em tempo real (com as canetas de acetato) e sempre virado para o grupo! Tenho vários acetatos impressos e depois peço aos formandos para serem eles a preencherem com os seus dados. Em alternativa, divido novamente o grande grupo em pequenos grupos e cada um tem de preencher o formulário com dados que eu entretanto forneço.

Novamente, é criado aqui um momento diferente em sala, bastante interactivo e que torna a demonstração menos "pesada"... claro que também dá para escrever no portátil, mas o efeito, acreditem, não é o mesmo!

Também o utilizo para completar gráficos. Trago as linhas 'X' e 'Y' dos gráficos impressas, e depois pinto as barras com várias cores de acordo com os dados fornecidos pelos formandos!



3. JOGO PEDAGÓGICO – MÉTODO ACTIVO

Quero trabalhar a Gestão de Equipas e chamar a atenção para os vários papéis que os elementos desempenham na mesma. Nada melhor do que um jogo, certo?

Um dos jogos que tenho sempre comigo é o jogo das "Damas". Imprimo um acetato com o tabuleiro (igual ao do Xadrez) e com as pedras (bolinhas brancas e pretas). Recorto estas últimas e coloco tudo pronto em cima do "retro". Divido o grupo em dois subgrupos e depois peço para que cada subgrupo diga qual é a jogada que quer fazer... à medida que vão jogando, eu vou colocando as peças de acordo com as instruções dos grupos ou deixo os formandos levantarem-se à vez e movimentarem-nas... excelente para analisar a capacidade de comunicação, assertividade, liderança, etc! Agora digam como é que fazemos isto com o "Powerpoint"!

Também utilizo esta técnica, por exemplo, para pedir aos formandos para exemplificarem o modo como organizariam uma sala de formação, ou uma sala de atendimento ao cliente. Imprimo imagens de cadeiras, mesas, plantas, telefones e televisões (tudo em acetato para impressora) e peço a cada subgrupo para vir ao "retro" explicitar como faria se fosse ele o dono da empresa. Nem imaginam a interacção que conseguimos em sala e com um recurso tão simples!

4. CONTAR UMA HISTÓRIA – MÉTODO EXPOSITIVO

Quero relatar uma história para ilustrar uma situação de conflito, a qual posteriormente os formandos serão chamados a analisar. Gravo uma música interessante no portátil, ligo o mesmo às colunas e depois... bem, depois o melhor é verem este filme...

http://www.youtube.com/watch?v=Y_AhWl4r4Ag



Claro que resulta melhor com crianças, mas quem disse que não há uma criança em cada um de nós?

Se estiverem a fazer formação num local com muita areia, também podem utilizar esta técnica para contar uma história! Não acreditam? Então vejam este magnífico exemplo dado pelo artista húngaro Ferenc Cakó, no âmbito do Festival Internacional de Animação de Seoul em 2003.

http://www.youtube.com/watch?v=JysZ_oEazll



Gostava de concluir dizendo que, apesar de ter sido (e muito bem) substituído pelo videoprojector e pelo "Powerpoint" como recurso didáctico que serve de suporte ao método expositivo, como facilitador, estruturador e sintetizador da informação que queremos transmitir, nomeadamente auxiliando os formandos mais visuais, este recurso de "retro" só tem o nome.

A utilização do videoprojector e do "Powerpoint" está de tal modo generalizada, que o simples facto de utilizarmos algo de diferente acaba por criar momentos de motivação extra e de impor um ritmo diferente às sessões. Depois, o facto de ser um recurso analógico, permite aos formandos terem a percepção de que o formador está a utilizar uma estratégia especialmente para eles, em tempo real, o que valoriza o empenho e a dedicação deste. Finalmente, como é tão fácil de utilizar, também possibilita ao formador ser ele o centro da formação, manipulando ele o recurso didáctico e partilhando as suas descobertas com o restante grupo! O "retro" está, de facto, esquecido, mas isso deve-se mais à falta de criatividade dos formadores do que à sua infindável versatilidade!

Bibliografia / Netgrafia

Schmidt A, Pazin Filho A. Audio-visual resources. Medicina (Ribeirão Preto) 2007; 40 (1) 32-41., disponível online em

http://www.fmrp.usp.br/revista/2007/vol40n1/5_recursos_audio_visuais.pdf

<http://www.prof2000.pt/users/hjco/audioweb/recav/pg00018.htm>

<http://saladeaula.terapad.com/index.cfm?fa=contentNews.newsDetails&newsID=41377&from=list>

http://www.fmrp.usp.br/revista/2007/vol40n1/5_recursos_audio_visuais.pdf



Bibliografia

O Escutismo

de Jacques Sevin

Em Abril do corrente ano foi publicado o livro "O Escutismo"(1) do Pe. Jacques Sevin, fundador do Escutismo católico. Nada melhor que a apresentação da edição portuguesa feita pelo dirigente João Costa, para vos dar a conhecer esta obra e, sobretudo, evidenciar a sua importância e utilidade.

"A tradução da obra do Pe. Jacques Sevin para português vem colmatar uma lacuna no conjunto de obras de referência sobre o Escutismo, à disposição dos que lêem nesta língua e, em particular, dos dirigentes do Corpo Nacional de Escutas. Ignorar a obra do Pe. Sevin é ignorar a génese do escutismo católico, a razão de ser da sua criação e as suas características essenciais. (...)

Desde as primeiras páginas me apercebi da actualidade deste livro e da sua linguagem. Em 2011, estamos em plena fase de adopção de um Programa Educativo para o Corpo Nacional de Escutas. Este Programa Educativo assenta em alguns pilares essenciais, de que destaco os seguintes, mostrando como se relacionam com a obra do Pe. Sevin:

O progresso pessoal assente em competências e atitudes

Todo o programa de formação enunciado nesta obra se baseia na percepção clara de que a acumulação de conhecimentos que não se traduz em desempenhos e numa orientação para atitudes adequadas a uma moral construída num óptica cristã é inútil.

Uma organização de actividades como oportunidades educativas para progressão e valorização pessoal

Ao longo de todo o livro, o Pe. Sevin enuncia, de forma inequívoca, que a actividade escutista só é válida se for orientada para o crescimento dos escuteiros. A valorização do jogo como instrumento para a formação pessoal e moral são constantes já presentes neste tempo.



A centralidade da Lei e da Promessa

O Pe. Sevin assume, muito claramente, que toda a actividade escutista emana da Lei e da Promessa, que ganham sentido se entendidas à luz do Evangelho. A centralidade da Lei e da Promessa são, também, premissas básicas do novo Programa Educativo do Corpo Nacional de Escutas.

A valorização da afectividade e do desenvolvimento espiritual

A proposta de concretização do escutismo desenvolvida pelo Pe. Sevin está baseada numa percepção da grande complementaridade entre os ideais do Evangelho e da Igreja Católica e a proposta de crescimento da Fé e da dimensão relacional matura que o escutismo pode proporcionar. A comparação explícita com outros movimentos educativos, laicos e cristãos, torna evidente a aproximação entre a metodologia escutista e o projecto cristão para a juventude, à semelhança do que é explorado e aprofundado no actual Programa Educativo.

Vê-se, através deste alinhamento de preocupações e de orientações, que a actualidade da mensagem deste livro é total. (...) Reconhecer-se-á ainda que muitas das preocupações de há quase 100 anos, na garantia de padrões de qualidade no escutismo, se mantêm fundamentais actualmente – em particular, o espírito de missão a ser assumido pelos dirigentes e o papel fundamental que estes desempenham. (...)

Para o Corpo Nacional de Escutas, a tradução desta obra representa, assim, uma oportunidade ímpar para relembrar a sua Missão e para a compreensão da relação indissociável entre escutismo e catolicismo no contexto nacional.

(1) O Escutismo, Jacques Sevin, Paulinas Editora, Abril 2011

Recursos

Um sítio que ajuda à implementação do Programa Educativo

Pedro Simões
Corvo do Lis

Dentro da estratégia definida para a implementação do Programa Educativo na Região de Leiria, há a destacar o sítio na net desenvolvido exclusivamente para este fim:

<http://www.programaeducativo.leiria.cne-escutismo.pt/>

Vale a pena consultar e tirar partido de trabalho já feito.



Excertos...

Matilde Santos
Mocho paciente

Comecemos, talvez de um modo desajeitado, perguntando: o nosso mundo interior é uma cebola ou uma batata? A pergunta faz-nos sorrir, é um bocado cómica, mas, se quisermos, acaba por colocar-nos perante a nossa realidade de uma forma bastante profunda. A pergunta pode ser feita numa cozinha, por uma criança que está a descobrir o mundo, pode ser proferida por filósofos nas suas reflexões ou ser formulada por um mestre espiritual. O nosso mundo interior é uma cebola ou uma batata? Nietzsche, por exemplo, dizia que «tudo é interpretação», isto é, não há um núcleo de Ser a sustentar nossa experiência de vida, tudo são cascas de cebola, modos de ver, perspectivas, interpretações. Para lá disso não há mais nada. A visão cristã do mundo está certamente do lado da batata, pois defende que, mesmo escondida por uma crosta ou por um véu, está uma realidade que é substancial e vital.

A verdade é que mesmo sabendo que a vida é uma batata, nós vivêmo-la, muitas vezes, como se fosse uma cebola. Vivemos de opiniões, de verdades parciais e provisórias, de paixões, vivemos aparências e modas como se a vida fosse isso. Esgotamo-nos a desfilas cascas e camadas, sem um centro que nos dê realmente acesso ao pleno sentido. Há uma escritora contemporânea, Susan Sontag, que diz que a nossa existência como que fica sequestrada neste sem fim de interpretações que nos distraem da viagem essencial. Não habitámos em nós próprios, levados por ideias, pontos de vista, absolutizações das circunstâncias, cascas e mais cascas. Segundo ela, o mais urgente seria apurar e aprofundar os nossos sentidos, aprendendo a ver melhor, a sentir melhor, a escutar melhor.

Na vida espiritual também é isso o mais importante. Simone Weil escrevia: «A oração é feita de atenção. É a orientação para Deus de toda a nossa atenção de que a alma é capaz. Da qualidade da atenção depende em muito a qualidade da oração.» Ao iniciarmos este tempo de vida interior, sentimos o desafio da atenção, da vigilância, que outra coisa não é que, confiadamente, ver melhor, sentir melhor, escutar melhor o que Deus revela em nós. Deixemos a nossa confusão de cebola.

Despertou-te interesse este excerto?

De que livro terá sido retirado?

Aqui fica uma dica: este é um daqueles livros imprescindíveis na biblioteca de um dirigente.

No próximo número daremos a resposta.

Até lá, procura por ti mesmo!

Na edição nº 3 desta newsletter foram publicados excertos que tinham por objectivo despertar a tua atenção. Acreditamos que não foi difícil encontrar a resposta para aqueles que a procuraram:

A Caminho do Triunfo
Robert Baden-Powell

Sabes Isto?

Através da Portaria nº 214/2011 de 30 de Maio de 2011, publicada no Diário da República, 1ª série, nº 104, de 30 de Maio de 2011, decreta o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, um novo regime jurídico que "visa conferir ao dispositivo de qualificação e certificação pedagógica de formadores uma maior exigência, coerência e transparência, no plano substantivo, facilitando a sua percepção por parte quer dos públicos quer das entidades formadoras, bem como harmonizar, simplificar e

desburocratizar os procedimentos, ao nível formal, procurando desmaterializar toda a relação processual com os serviços da Administração Pública". Pretende igualmente este diploma legal "reforçar a qualidade da formação profissional, através da prossecução dos seguintes objectivos:

- i) valorizar a certificação da aptidão pedagógica do formador;
- ii) estabelecer a obrigatoriedade da formação pedagógica inicial para o acesso à actividade de formador;

- iii) promover a formação contínua dos formadores, salientando a necessidade da sua actualização permanente."

Se pretender receber esta portaria, pode contactar para o goodyear@cne-escutismo.pt.



A importância do jogo na formação de adultos

José Teixeira
Esquilo sorridente

"O jogo é uma das necessidades fundamentais na vida do homem, a par da alimentação, do sono, do afecto e do conhecimento."

Umberto Eco

Ao nascer, uma das primeiras coisas agradáveis que descobrimos é o jogo. É a forma que encontramos, através do choro ou do palrear, para atrair a mãe ou o pai e lhe dizermos que temos fome ou sede ou precisamos de uma muda de fraldas. Com o rodar dos meses/anos, vamos descobrindo novas formas de jogar com os adultos que nos são queridos. E pela vida fora fazemos desta um jogo. A forma como o delineamos e o vivemos irá ditar o nosso futuro, a nossa felicidade e a felicidade dos que vida adiante se cruzam directa ou indirectamente connosco.

Durante vários anos fui o responsável pelos C.I. – Curso de Iniciação ao Escutismo na Região do Porto.

Um dos temas que se aborda é o "jogo escutista": os seus componentes; a diferença entre o jogo escutista e o jogo social espontâneo; a forma de estar do adulto no enriquecimento e no desenrolar do jogo, etc. Nada melhor para se explanar bem o tema como iniciá-lo com um jogo.

Que prazer o meu, ver aqueles adultos/meninos, que se conheceram umas horas antes entrar no jogo. Doutores e engenheiros, padres e operários, pessoas com cultura elevada ou de baixos conhecimentos a jogarem o "assalto ao castelo", envolvidos num imaginário que me iria facilitar o desenvolvimento do tema, de modo a levá-los a descobrir porque é que B.P. apostou no jogo como forma de educar ou como se pode fazer passar mensagens educativas através do jogo que os nossos escuteiros adoram fazer.

Vinte minutos de jogo permitiam-me "ler" tanta coisa naqueles adultos/meninos que queriam ser educadores escuteiros.

Nos vários C.I. que acompanhei pude apreciar e reflectir sobre o tipo de pessoas que queriam ser educadores escuteiros:

- Havia os empenhados que queriam saber todos os pormenores, com perguntas e mais perguntas. Procuravam divertir-se e, ao mesmo tempo, apreender as vantagens do jogo no projecto educativo escutista. Eram felizmente a grande maioria dos presentes.
- Havia alguns que se empenhavam a sério no jogo e os que se preocupavam em dar o mínimo, não por medo. Talvez por preguiça; talvez por preconceitos...;
- Havia os que transformavam o jogo numa disputa como quem queria levar a taça para casa e os que viam no jogo uma forma de um simples divertimento encontrado por mim para desanuviar;
- Havia ainda os que nem sequer se preocupavam em conhecer as regras do jogo. Iam ao jogo numa de "Tá bem meu, se tu queres que eu jogue... mas preferia fumar um cigarrito."
- E havia um ou outro trapaceiro deslocado no ambiente e no objectivo a que se propunha aquele grupo. Os que têm de ganhar sempre, se necessário fazendo batota. Ali em pleno Curso de Iniciação ao Escutismo, cujo lema se pode centrar no primeiro artigo da Lei do Escuta, "A honra do escuta inspira confiança", logo secundado por outro que afirma "O Escuta é leal". Por vezes, iam além de uma atitude pessoal. Tentavam "arrebancar" os membros da sua equipa para a trapaça.

Mais que o jogo em si, era a alegria, o entusiasmo, a ligação rápida entre a maioria dos intervenientes, a sua entrega, quais crianças libertadas após uma manhã inteira fechados dentro de uma sala. Sim, porque depois do jogo começar parece que ganhavam asas. Era isto que me fazia vibrar e sentir quanto vale o jogo na dinâmica de um projecto educativo como o do Escutismo.

O Jogo dava-me "lenha" suficiente não só para o desenvolvimento do tema, como me permitia desmontar e fazer o despiste das falhas e manobras pessoais que sobressaíram durante a execução, alertando para os perigos ou a ineficácia de um jogo mal arquitectado ou sem intencionalidade educativa, como infelizmente vemos em alguns dos nossos agrupamentos.

O jogo no Escutismo, tal como todo o conteúdo e prática do projecto escutista, tem de ser uma brincadeira, mas...

UMA BRINCADEIRA MUITO SÉRIA!

Sobretudo na formação de adultos. Todo o curso, seja ele qual for, tem de ser um jogo, mas um jogo sério e não uma mera brincadeira, para que possam no fim receber e pôr um lenço ao pescoço ou receber umas contas de madeira.

Na verdade já Platão tinha razão quando escreveu "Aprende-se mais numa hora de jogo do que num ano de conversa".



Perigo no Escutismo = Movimento indoor!

João Quintas
Lobo danado



Depois de ter tido o privilégio de ler o excelente artigo sobre Formação outdoor, do meu querido amigo Franciso Rijo, e perante um desafio que me foi lançado pelo Goodyear, tenho o atrevimento de vir aqui partilhar convosco aquela que tem sido uma das minhas preocupações.

Efectivamente, o título que sugiro neste pequeno apontamento procura ser, pelo menos, provocador. Verifico com alguma tristeza que, salvo honrosas excepções, que o Escutismo tende a ser vivido, praticado e experimentado cada vez mais dentro de portas (Indoor). Naturalmente que não pretendo aqui iniciar qualquer discussão sobre tal situação; trata-se tão somente de uma constatação da minha sensibilidade e da realidade que conheço! Nada mais! Quantas Unidades escutistas por esse país têm o campo como seu espaço privilegiado?

Esta realidade não é menos verdade, bem antes pelo contrário, se nos focarmos na formação de adultos. Basta que olhemos um pouco para o que têm sido, pelo menos ultimamente, os nossos CIP's, CI's e muitas vezes até os CAP's; a luta que muitas equipas de formação travam em procurar tornar os seus programas interessantes, práticos e pragmáticos, sem fugir ao referencial definido (manuais dos cursos).

É neste contexto que me agradou muito ver o testemunho da Região de Braga sobre a dinâmica dos seus CIP's onde me reví, porquanto ao longo da minha própria experiência em sucessivos CIP's no Núcleo onde pertenço, termos tido a alegria de vivenciar muitos modelos que se traduziram sempre em boas experiências para os formandos que os frequentaram. Efectivamente, já tive a experiência de, no contexto da dinâmica de CIP's, organizar o grupo em Bandos, Patrulhas e/ou Equipas, sendo proposto que cada formando pudesse vivenciar minimamente o sistema de patrulhas associado a uma secção, já que esta sempre foi, é e, possivelmente, será sempre uma das ferramentas pedagógicas por excelência de fazer Escutismo.

Se, por um lado, temos neste momento manuais de curso fortemente carregados de conteúdos que dificultam muito este tipo de dinâmicas, a verdade é que, me parece que com novas metodologias e modalidades de organizar a formação (por exemplo a formação não presencial com recurso à plataforma moodle), poderemos tornar a olhar para muitos conteúdos actualmente existentes no curso e que poderão ser convertidos em formação online, permitindo assim que o espaço presencial das sessões (sejam lá quantas forem) seja efectivamente utilizado para formação outdoor (fora de portas); espaço presencial que tenha como enfoque propostas interessantes, práticas e pragmáticas de vida em patrulha e em campo, organizando os formandos em patrulhas, bandos ou equipas, fazendo-os vivenciar mais uma vez ou, em muitos os casos, pela primeira e única vez, o espírito do sistema de patrulhas, como quase sempre é o caso dos adultos que ingressam no Escutismo.

Para que não fique uma noção demasiadamente abstracta ou teórica, dou alguns exemplos de conteúdos que actualmente existem no manual do CIP e que, de acordo com a minha experiência de mais de 30 anos de Escutismo, 20 anos de dirigente, quase 20 anos de formador do CNE e ainda de e-formador e Director de uma escola de formadores da qual sou responsável, poderiam ser tratados em parte ou mesmo na totalidade, numa modalidade online, e depois podendo ser complementadas, exploradas em campo, jogando, experimentando, como aliás é apanágio (ou deveria ser) do Escutismo:

- Identidade Católica do CNE
- O Acampamento Escuta
- Desenvolvimento da criança e do Jovem
- A família e a Sociedade, os Pais e o Escutismo
- A Missão do Escutismo
- As Finalidade Educativas do Escutismo
- Lei, Promessa e Princípios
- etc.

Talvez, assim, consigamos evitar o perigo do nosso Escutismo se transformar num movimento indoor, potenciando afinal aquilo que o nosso querido amigo fundador nos deixou:

UM VERDADEIRO MOVIMENTO DE OUTDOOR!!!

Não estraguemos o Escutismo... e comecemos na formação de adultos pois somos nós que iremos fazer reflectir a nossa própria experiência nas crianças e jovens que queremos ajudar a crescer. Só conseguiremos fazer verdadeiramente a apologia do Sistema de Patrulhas se o tivermos conseguido ao menos vivenciar.





Naquele tempo...

Somos porco-espinho, somos raposa

José Tolentino Mendonça
In *Diário de Notícias (Madeira)* 09.05.11

Na antiga parábola grega há uma raposa que todos os dias tenta interceptar o caminho miudinho e recto que o porco-espinho percorre. Como sabemos, as raposas, além da sua beleza e rapidez, têm a proverbial astúcia que faz delas estratégias reconhecidas no mundo animal. Esta cercava todos os dias a toca do porco-espinho como quem estivesse simplesmente em passeio, e quando menos se esperava irrompia, num arrebatamento aparentemente vitorioso. O porco-espinho, porém, agia em sentido contrário. Com o seu movimento deselegante e rotineiro, dir-se-ia que optava viver em função de uma coisa só, muito sua e muito doméstica. Mas a verdade é que não deixava de fazer uma defesa consistente do seu domínio. Sempre que a raposa saltava para surpreendê-lo, o porco-espinho enrolava-se todo, tornando-se numa impenetrável bola bélica, cheia de pontas aguçadas em todas as direcções. Diante disso a raposa tinha de recuar à floresta para a preparação de novos esquemas. A moral da parábola é a seguinte: «A raposa sabe muitas coisas, mas o porco-espinho sabe uma coisa muito importante».

De que é que fala esta parábola? Talvez não do elogio da raposa por contraposição ao porco-espinho ou vice-versa. Talvez fale simplesmente das diferenças, tão naturais quanto misteriosas, que reconhecemos em nós próprios e nos outros. Há quem tenha como dom saber muitas coisas. Há quem tenha como missão saber bem uma coisa só.

É interessante que o filósofo Isaiah Berlin parta desta história para dizer que existem duas categorias de pessoas: as que estão próximas das características da raposa e as que são mais do tipo porco-espinho. Ambas têm,

como seria de esperar, grandes qualidades e outras tantas limitações. A raposa olha o mundo na sua complexidade e é capaz de se mover numa pluralidade de níveis, como se estes fossem simultâneos. Interessa-se por muitas coisas, rodeia, fareja, espreita: é sonhadora e brilhante, mesmo correndo o risco da dispersão. O porco-espinho vive sob o signo da simplificação e da visão unificada. De um grande enredo, o porco-espinho escolhe retirar uma ideia apenas, que transforma depressa num princípio organizador de toda a realidade. A raposa é polifónica e bilingue, uma espécie de catalisador do novo, ainda que à custa de incuráveis interrogativas e dilemas. O porco-espinho desconfia de tudo o que não se relaciona de forma directa com a ideia-chave que o faz correr, valoriza sobretudo a convergência, a atenção e o aprofundamento. A raposa não suporta ter diante de si uma fila de dias iguais, enquanto que o porco-espinho não deseja outra coisa. O porco-espinho é mono temático, mas completamente consequente. Define o essencial e faz por ignorar tudo o resto. A raposa segue todos os trilhos que pode, mas arrisca mais vezes a inutilidade.

A propósito deste debate, apetece retomar o poema de Alberto Caeiro:

«A espantosa realidade das coisas
É a minha descoberta de todos os dias.
Cada coisa é o que é,
É difícil explicar a alguém quanto isso me alegra,
E quanto isso me basta...».



CORPO NACIONAL DE ESCUTAS
Escutismo Católico Português



Equipa Nacional dos
Adultos

www.cne-escutismo.pt

GoodyearNEWS

Equipa Goodyear:

Carlos Nobre, Matilde Santos,
José Carlos Pinheiro, Fernando Andrade.
Design gráfico: Pedro Botelho

Colaboraram nesta edição:

Carlos Nobre (Região do Porto)
João Quintas (Região de Lisboa)

José Teixeira (Região do Porto)
Manuel Santos (Região de Aveiro)
Matilde Santos (Região do Porto)
Nuno Silva (Região de Lisboa)
Pedro Simões (Região de Leiria)
Silvério Conceição (Região do Algarve)

goodyear@cne-escutismo.pt

