



Ilustração: Marta Baldaia

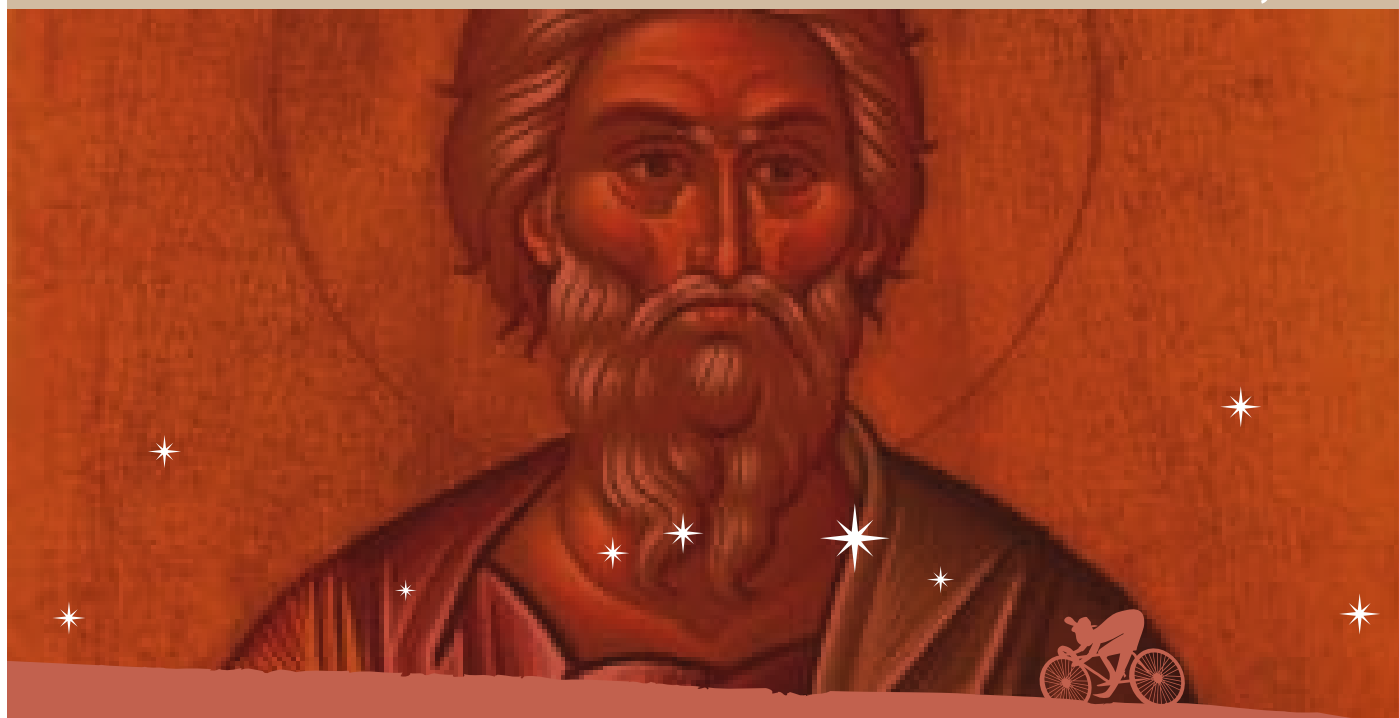
Baden-Powell, Pedagogia e Personalidade

Agostinho da Silva

Aquilo que distingue realmente uma criança de todo o resto que é vivo no Universo é a capacidade enorme de sua absorção no jogo. A capacidade enorme de imaginar que as coisas efectivamente estão surgindo como ao toque mágico de uma vara de fada e fazer que perante isso o tempo não exista. O milagre que uma criança faz quotidianamente no mundo é aquele milagre de conseguir que o tempo desapareça de sua vida na realidade. Aquela historieta que se conta do monge da Idade Média que esteve trezentos anos ouvindo um rouxinol cantar e teve por aí a ideia do que deve ser a eternidade, esse milagre de monge medieval é repetido realmente pela criança todos os dias quando brinca. O que Baden-Powell soube fazer foi que esses meninos verificassem que para ele tempo não existia também.

OBRIGADO B.P.!





Editorial

O Protóclito

Carlos Nobre
Castor inteligente

Todos desejamos ser o melhor, todos queremos ser o primeiro. Aceitamos sempre com grande dificuldade não sermos considerados bons, isto é, o melhor, tanto a nível pessoal como nas nossas diversas relações e, em especial, na nossa vida profissional. Prezamo-nos, de facto, de sermos irrepreensíveis, verdadeiros, sumamente assertivos, estrategicamente perfeitos... simplesmente bons, os (dos) melhores!

Palavras como primeiro, melhor, principal, superior, excelente, supremo, óptimo, maior, brilhante, magnífico, notável, distinto, admirável, refulgente, máximo, formidável são aquelas (entre muitas outras semelhantes) que consideramos normalmente as mais adequadas para nós, sobretudo para adjectivar as nossas pessoas (globalmente), ou as nossas acções (factualmente) e, nomeadamente, aquilo que produzimos (pontualmente). Vamos lá, até porque não adiantam falsas modéstias, assentam-nos como uma luva!

E, naqueles poucos e precisos casos em que nos assalta uma réstia de humildade, de simplicidade ou de sobriedade (também temos desses momentos!), reconhecemo-nos verdadeiramente incompletos e imperfeitos, mas lá no fundo, desejávamos ser aquilo que os outros parecem ser, na sua alegria, no seu êxito ou até na sua felicidade. E... identificamo-nos com eles.

Vem isto tudo a propósito de ter apurado que o primeiro apóstolo a ser chamado [Protóclito] de entre os discípulos foi André.⁽¹⁾ E foi André quem explicou a Simão Pedro, seu irmão, que tinha encontrado o Messias, tendo-o conduzido a Jesus. E "fitando-o, disse-lhe Jesus: «Tu és Simão, chamar-te-ás Cefas», tornando-se o corifeu dos apóstolos. Depois seguiram-se Tiago, filho de Zebedeu, e seu irmão João e muitos outros. E, desta patrulha de Jesus, o "núcleo duro" era constituído por Pedro, Tiago e João. Afinal, o primeiro... não foi o primeiro!

Então, ser o primeiro é uma graça, um dom, uma gentileza de Deus! Ser o primeiro é fazer a descoberta e responder ao chamamento, e depois explicar e apontar o caminho. Ser o primeiro é ser livre, aberto, estar atento; é possuir o saber que faz um mestre e ter uma conduta que confere autoridade, porque se a instrução por palavras é sabedoria a sua vivência é virtude, é exemplo. Ser assim o primeiro, é estar naqueles a quem influenciámos, é sermos a razão, muitas vezes a definição, das vidas nas quais incutimos a nossa palavra, os nossos valores e o nosso testemunho, porque ser o primeiro é mostrar em nós Aquele que nos ama.

Nada mais a propósito, neste mês de Fevereiro, que referir Baden-Powell, um protóclito na sua geração, genial e visionário, que continua hoje a mostrar-nos novos caminhos na educação das crianças, adolescentes e jovens do nosso tempo.

E, porque não, sermos cada um de nós, também verdadeiros protóclitos para os adultos com quem nos relacionamos?

(1) Jo 1,35-42

Sentinela

Animação da formação vs formação animada

Hermenegildo Almeida

Pato tagarela

Quando procuramos fazer uma abordagem à temática da Animação da Formação, a primeira coisa que nos ressalta é a eventual necessidade de alegrar cada momento formativo.

Se fizermos uma pesquisa mais pormenorizada sobre o assunto damos-nos conta que esta primeira percepção não andarão longe da realidade. Assim, o termo “*anima*”, que significa a alma, pode também ser traduzido por vida. E haverá característica que defina melhor a vida que a palavra alegria, em todo o imaginário escutista? Certamente que não.

Partindo deste binómio vida/alegria façamos uma abordagem à temática da animação da formação, procurando focar algum dos aspetos que consideramos fundamentais para um bom desempenho de qualquer formador.

Preparar um momento de formação não é tarefa fácil. O agente da ação terá que se preocupar com uma série de variáveis que poderão ser o sucesso da mesma ou fazer dela um fracasso.

Antes de mais, não percamos o sentido do que se pretende com a ação. Independentemente do tema, da duração, do local, do público-alvo, ela visa sempre acrescentar algo ao grupo objeto da mesma. Dito de outra forma, ela terá que ser facilitadora da assimilação, pelos formandos, dos objetivos a que nos propomos. Um dos erros em que caímos com facilidade é a “infantilização” da ação. Tratamos do assunto com superficialidade porque estamos, por vezes, mais preocupados com a forma do que com o conteúdo. Provavelmente, numa fase inicial até poderemos ter sucesso, mas rapidamente nos damos conta de que o objetivo dos objetivos não será alcançado por excesso de divagação e rapidamente os nossos formandos começarão a dar sinais de enfado, o que levará à desmotivação. Assim, a estratégia usada para motivação será ela própria a causadora da desmotivação.

Deixando para um texto posterior uma análise mais “científica” do assunto, aborde-mos então as tais variáveis a ter em conta.

Na minha opinião a característica mais importante para a definição da ação é o perfil do formador. É esta a característica que irá condicionar as opções do formador. Será ela a ditar os métodos e as técnicas a utilizar no desenrolar da ação. Os formadores não são todos iguais, assim como não o são os formandos. Cada um tem o seu perfil de aprendizagem e capacidades próprias de comunicação. Poderemos ser mais ou menos expansivos, ter um sentido mais ou menos prático das coisas, por isso a escolha deverá ser sempre em áreas que naturalmente dominemos. O papel do animador é por si só um fator de motivação. Os formandos agem como que “farejando” o desempenho dos formadores. Não nos esqueçamos que estamos a interagir com adultos. O formador poderá disfarçar uma ou duas vezes o desempenho de um determinado papel, mas certamente que não poderá disfarçar sempre. A paixão, o crer, a vivência das situações concretas que constituem o “currículo” do formador são uma espécie de estratégia de motivação para o próprio formando. É de extrema importância que na construção dos momentos formativos a equipa de animação seja amplamente divulgada, não só o nome dos formadores mas também um pouco do seu historial de modo a que os formandos possam orientar as suas questões para os formadores que lhes pareçam mais capazes de dar respostas às suas dúvidas.

Gostaria de alertar ainda para algumas situações que frequentemente ocorrem na formação, nomeadamente nas ações desenvolvidas pelo C.N.E. onde, e que são quase todas, os temas de base são valores. Os momentos de diálogo são muito importantes para a consolidação de conhecimentos e sobretudo para o cabal esclarecimento de algumas questões, mas estes diálogos poderão ser altamente prejudiciais se por um lado o formador não dominar profundamente o assunto e se por outro passar a sua mensagem e não a do Movimento. Expressões como “eu acho que...”, “julgo que...”, etc” nunca deverão ser utilizadas pelo animador, pois facilmente os nossos formandos, que na sua maioria serão futuros formadores ou educadores dos nossos jovens, acharão que a sua opinião pessoal é mais importante que a do Movimento e o objetivo da formação nunca mais será alcançado. Nunca esquecerei uma experiência pessoal quando durante a animação de oficinas sobre as “metodologias das seções” e depois de uma tarde de trabalho um dos dirigentes levanta o dedo e diz: “esta organização da seção parece-me interessante mas a minha é melhor”.

Deixemos a análise do grupo e as suas características para o texto que se seguirá.

Boa caça!



Quando rezares

O segredo do Homem Novo

“O verbo fez-se carne e habitou entre nós”

Lectio Divina - Leitura orante da palavra

Jofre Pereira

A Missão do Dirigente e Formador do CNE tem como tarefa primordial a descoberta e a vivência do HOMEM NOVO, tanto para si como para cada um dos escuteiros que lhe estão confiados.

O novo programa educativo, através da Mística de cada uma das secções, desafia-nos a viver e a percorrer este CAMINHO (Jesus Cristo, o Homem Novo) através de quatro etapas: Conhecer – Descobrir – Construir – Viver.

O Lobito louva Deus-Criador, descobrindo-O no que o rodeia.

O Explorador aceita a Aliança que o conduz à descoberta da Terra Prometida.

O Pioneiro assume o seu papel na construção da Igreja de Cristo.

O Caminhheiro vive cristãmente em todas as dimensões do seu ser.

A caminhada espiritual do escuteiro cristão tem como alimento fundamental a Leitura da Palavra de Deus, descobrindo nela o azimute, os sinais e as pistas que o orientam na sua vida cristã.

Santo Agostinho ensina que “Conhecer as escrituras é conhecer Cristo”, que é a Palavra, o Verbo de Deus feito Homem no meio da humanidade.

Desde a sua origem a Igreja tem consciência que a Leitura da Palavra é um alimento necessário e indispensável para a nossa vida espiritual.

A **Lectio divina**, ou *Leitura Orante da Palavra*, é uma prática e método que consiste no exercício da oração e leitura das Escrituras com o intuito de promover a comunhão com Deus e aumentar o conhecimento da Palavra de Deus através de uma escada com quatro degraus:

1. Leitura da Palavra
2. Meditação da Palavra
3. Rezar a Palavra
4. Contemplar a Palavra

O encontro começa preparando o ambiente onde acontece o encontro. Devemos prepararmo-nos, não só com a nossa postura, mas também com um «coração limpo»; para isso devemos fazer a invocação do Espírito Santo para que nos ajude a conhecer e a querer a vontade de Deus.

O primeiro passo é a **LEITURA DA PALAVRA DE DEUS**: toma-se o texto da Sagrada Escritura e faz-se a leitura lenta e cuidadosa do texto. Pode-se repetir a leitura quantas vezes for preciso. Procura-se identificar as coisas importantes deste trecho da Bíblia: o ambiente, os personagens, os diálogos, as imagens usadas e as ações. Pode-se recordar algum outro trecho que seja parecido com este que se leu. É importante identificar tudo isto com calma e atenção, como se estivessemos a visualizar a cena.

Esta etapa corresponde à procura do sítio mais indicado para acampar.

O segundo passo é a **MEDITAÇÃO DA PALAVRA**: é o momento de descobrir os valores e as mensagens espirituais da Palavra de Deus; é hora de saborear a Palavra de Deus e não apenas estudá-la. Neste momento Deus fala connosco e faz interpelações e desafios para a nossa vida. É o tempo de rever a nossa

vida à luz da Palavra escutada.

Esta etapa corresponde à montagem da tenda.

O terceiro passo é a oração, **REZAR A PALAVRA**: é o momento de dar resposta a Deus. Esta oração é um momento muito pessoal que diz respeito apenas à pessoa e a Deus. É um diálogo pessoal, pode ser uma súplica, uma ação de graças, uma petição, um louvor, etc.

Esta etapa é consequência da presença de Deus em nós, surge depois de Cristo ter acampado no nosso coração.

É desta oração que nasce o compromisso de estar com Deus e fazer a sua vontade.

Esta etapa corresponde ao usufruir da tenda, para descansar, dormir, abrigar.

O quarto e último passo é a **CONTEMPLAÇÃO DA PALAVRA**: já não há mais necessidade de palavras, o silêncio impera, tudo nos fala de Deus. É um momento que pertence a Deus e sua presença misteriosa.

Esta etapa corresponde ao maravilhar-se com a presença de Deus em todas as dimensões da nossa vida, é a chegada ao cume e deixar-se vislumbrar pela paisagem e pelos novos horizontes adquiridos, onde se esquece o cansaço da viagem.

A presença de Deus em nós leva-nos à mudança, à conversão que habitualmente se traduz por um novo compromisso que pode ser escrito ou oral mas que nos leva a querer percorrer outro trilho diferente, mas com Jesus.

A **LECTIO DIVINA** tradicionalmente é uma oração individual, porém, podemos fazê-la em grupos, na nossa chefia, nas equipas de animação ou em cada um dos bandos, patrulhas, equipas ou tribos.

Podemos concluir que a Lectio Divina abrange, como método de leitura bíblica, as duas dimensões essenciais da Palavra e da vida e que o objetivo desta prática é «conhecer o coração de Deus através das palavras de Deus».

Diz-nos o Santo Padre: “Quando promovida eficazmente, a *Lectio Divina* traz à Igreja uma nova primavera”.

Madre Teresa resume os frutos de cada um destes passos que nos levam à nossa Santidade:

- O fruto do silêncio é a oração.
- O fruto da oração é a fé.
- O fruto da fé é o amor.
- O fruto do amor é o serviço.
- O fruto do serviço é a paz.



Bibliografia

O Cavaleiro da Armadura Enferrujada

Robert Fisher

Fernando Andrade
Lobo malhado

"Era uma vez... um cavaleiro..." como todas as boas histórias de encantar começa por: "Era uma vez ...".

O livro "O Cavaleiro da Armadura Enferrujada" de Robert Fisher é um daqueles livros com a extraordinária capacidade de provocar mudanças na nossa vida. É uma história belíssima, feita numa perspectiva poética, embora seja em prosa, que nos cativa porque de uma forma simples nos revela verdades de uma sabedoria profunda, exclusiva das grandes obras-primas, e em que toda a história é contada com laivos de humor. Apresenta-se como uma história com lucidez e espontaneidade que nos propõe libertar-nos das barreiras que nos impedem de nos conhecermos e amarmos a nós mesmos.

Muito rapidamente, trata-se de um cavaleiro que se julgava muito virtuoso por matar dragões e salvar donzelas (mesmo que elas não quisessem) e que gostava muito da sua armadura, que nunca tirava. Quando foi desafiado pela esposa a tirá-la, tentou, tentou... mas não conseguiu. A partir daí inicia um caminho que, através de vários desafios (castelos), o leva a superar os seus defeitos e as suas carências enquanto a armadura se vai desfazendo.

Tratando-se de um livro de pequena dimensão e fácil leitura, pode igualmente ser muito útil como potencial imaginário para uma atividade escutista, mas também como um desafio não tanto para um curso, mas sim para uma proposta de percurso, onde poderemos ver pelo menos 3 fases distintas: escolha, caminho e mudança.



Oportunidades de Formação

o fracasso como experiência de vida:
se o grão de trigo não cai à terra...

programa

- 10:15 acolhimento
- 10:30 economia e sociedade João Confraria UCP, Lisboa
- 12:00 psicologia António Fonseca UCP, Porto
- 13:00 intervalo para almoço
- 14:30 teologia e espiritualidade Pe. Vasco Pinto Magalhães, s.j.
- 16:00 encerramento

seminário
17 março
2012

paróquia santíssimo sacramento
rua Guerra Junqueiro, 600
porto

FUNDAÇÃO SPES

inscrição: 10,00€ (oferta de um exemplar da coleção da Fundação Spes)
as inscrições deverão ser feitas por CTT: www.fspes.pt ou fspes@fspes.pt até ao dia 14 de março de 2012



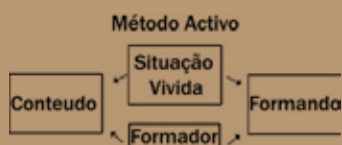
Técnicas

O Gato e o Rato

Nuno Silva
Grilo falante

Desde a antiga Grécia que se debate a melhor forma de chegar à luz e ao conhecimento. Nessa altura, havia duas grandes teses: a dos Sofistas, que propunha a arte da retórica e do convencimento dos alunos por parte dos mestres (sendo estes os detentores da luz) e a Socrática, que defendia a necessidade de cada um descobrir a verdade por si próprio e a importância da autodescoberta, sendo o mestre aquele que lançava perguntas incômodas que desafiavam o senso comum dos que dele se abeiravam. Diógenes, por exemplo, dizia que a melhor forma de provar que o movimento existe é, precisamente, andando!

Ora, como todos nós sabemos, que já passámos pela formação, a melhor forma dos nossos formandos aprenderem é experimentando o que lhes é dito, é praticando as técnicas que demonstramos, é serem eles mesmos a descobrir os conceitos e as vantagens dos conteúdos que temos a apresentar. Estamos, obviamente, a falar do mais nobre dos métodos pedagógicos: **o Método Ativo!**



E não será precisamente isso que fazemos, também, na nossa associação e com os nossos rapazes? Não lhes estaremos a transmitir competências, utilizando, precisamente, métodos ativos?

Ora, neste pequeno artigo, proponho dar-vos **25 dicas** que fui acumulando a partir da minha experiência ao conceber e aplicar, em contexto formativo, uma das mais interessantes (e provavelmente menos bem utilizadas) técnicas do Método Ativo: **o Jogo Pedagógico**.

Quando somos crianças, grande parte da nossa aprendizagem, quer social, quer psicomotora, é feita a partir de situações lúdicas e dos jogos. Ora, se o é para as crianças, porque é que não o será também para os adultos?

Claro que o jogo é uma excelente oportunidade formativa, até mesmo porque pode ser aplicado a todas as áreas do saber (desde o saber-saber até ao saber-ser) e em qualquer modalidade de formação (desde em 'sala', passando pelos 'outdoors', e-learning, etc), mas tem de ser devidamente elaborado e aplicado.

Assim, e ao aplicar um Jogo Pedagógico, o formador deve ter em consideração os seguintes pontos:

ANTES DE ENTRAR EM "SALA":

1. Seja criativo na conceção do seu jogo. Os nossos formandos são cada vez mais experientes nestas coisas da formação. E não há nada mais desagradável do que ouvir um dos nossos formandos dizer, logo no início do jogo: "Ah! Esse eu já conheço...". Uma boa dica é pegar em jogos que vamos recolhendo e alterar-lhe um ou outro detalhe de acordo com o contexto sócio-cultural em que os formandos estão inseridos.
2. Prepare o material com todo o cuidado. Seja perfeccionista nesta fase. Utilize folhas coloridas em vez das simples folhas da fotocopiadora, compre plasticina nova, pinte os paus que vai utilizar. É nos pequenos detalhes que se vê a dedicação e respeito do formador pelos seus formandos.

3. Elabore o Jogo de forma adequada aos objetivos que pretende atingir. Não escolha ou prepare um jogo só porque ele é "giro", porque os seus formandos vão achar piada ou porque já resultou com outro formador no curso anterior!
4. Crie uma ficha de jogo! Nesta escreva todas as possibilidades que lhe ocorrerem, disporá assim de várias opções para construir e melhorar o jogo.
5. Teste o jogo antes para avaliar a sua eficácia; eu costumo pedir a amigos.
6. Nunca se esqueça de que o Jogo é algo dinâmico e que pode e deve ser reformulado, adaptado, corrigido sempre que sentir necessidade de tal!

JÁ EM "SALA":

7. Organize a "sala", prepare os materiais, agrupe os formandos, antecipando situações de confusão (comece apenas quando tudo estiver em ordem).
8. Faça uma pequena contextualização teórica sobre os assuntos a abordar / trabalhar durante o Jogo. Este passo é muitas vezes determinante para a motivação dos formandos na execução da atividade proposta.
9. Comunique os objetivos do jogo. Ajuda a "focar" a energia e atenção dos formandos. Este passo pode ser evitado caso queira criar uma situação surpresa, em que sejam os formandos, eles próprios, a descobrir os objetivos do jogo.
10. Explique, o mais detalhadamente (e pausadamente) possível, as regras do jogo e as possíveis etapas em que a atividade possa ser dividida. Eu gosto de distribuir um enunciado! Dá ênfase ao Jogo (afinal, é uma técnica do mais nobre dos métodos pedagógicos, certo?) e permite evitar posteriores discussões entre os formandos mais competitivos.
11. Não se esqueça de comunicar o tempo disponível para o jogo, nem se o mesmo é para ser feito em grupo, se é necessário escolher porta-voz, que material pode ser utilizado, etc.
12. Pergunte se há dúvidas ou questões relativamente às regras e ao papel de cada um no jogo. Caso não o faça, arrisca-se a que os seus formandos percam mais tempo a discutir possíveis falhas e incompreensões das regras do que a experimentar as situações e a trabalhar os conteúdos que preparou para depois analisar.
13. Caso sinta necessidade, exemplifique...
14. Nunca, mas nunca, distribua o material antes de explicar as regras do jogo! A distração e a confusão criadas impedem os formandos de ouvir as regras e é meio caminho andado para que os mais distraídos interrompam o jogo para perguntar uma ou outra regra!





DURANTE O JOGO:

15. Movimente-se pela “sala”, observando o modo como os trabalhos decorrem. Não saia da sala nem deixe os formandos sozinhos. É sinal de “desrespeito” pelo esforço que estão a fazer e impossibilita que eles recorram a si em caso de necessidade. Isto para além de não lhe permitir observar o comportamento dos seus formandos, claro.
16. Não se sinta envergonhado em tirar notas sobre o comportamento dos formandos (atitudes de cooperação, obstrução, liderança, modo de comunicação, relacionamento, etc.). Eu costumo utilizar a técnica dos observadores. Ponho um formando em cada grupo a tirar essas notas (e é ele que depois vai dar início à análise).
17. Esteja sempre atento às solicitações, mas intervenha apenas quando solicitado.
18. Alguns minutos antes do Jogo terminar, recorde o tempo que resta para a conclusão da atividade.

DEPOIS DO JOGO:

Esta é a parte mais importante de toda a técnica! Mais importante do que a preparação, do que os materiais, do que a criatividade do jogo, se esta fase não for bem aplicada, a técnica terá sido um insucesso! Não tenha medo de gastar muito tempo neste “debriefing”.

19. Comece por recolher os testemunhos dos formandos quanto ao modo como decorreu o jogo e as dificuldades que sentiram.
20. Coloque questões que levem os formandos a refletir sobre o sucedido e, deste modo, a fornecer informações relevantes para a discussão.
21. Não permita ataques nem acusações entre formandos! Peça-lhes para se focarem no aprendido e não na competição!
22. Reforce positivamente as contribuições dos formandos. Eu utilizo a técnica de ir escrevendo no quadro o que os formandos vão dizendo.
23. Aproveite estas para expor os conteúdos apreendidos e as matérias que quis trabalhar (ou seja, faça a ponte com a contextualização teórica inicial).
24. Conclua, relacionando a realização do jogo com os objetivos da sessão de formação e com situações reais do contexto sócio cultural / profissional dos formandos. Aqui deve sublinhar a utilidade do aprendido para a vida real!

Mas... tinha dito que eram 25 dicas, não foi? E aqui só estão 24...

O vigésimo quinto é um “truque” que aprendi com o escutismo e com o qual a aplicação dos meus jogos pedagógicos passou a ser bastante mais fácil e ganhou uma outra dimensão: por forma a facilitar a envolvimento dos formandos, a motivação dos mesmos para as atividades propostas (nem sempre é fácil fazer com que os formandos adiram a um jogo...) e melhor interiorizarem as regras, costumo criar um IMAGINÁRIO!

Já repararam como é que as crianças brincam e jogam? E como é que fazemos para os nossos pioneiros andarem 30 km com uma mochila às costas e um mapa na mão (ou seja, fazerem um Raid)? O objetivo é fazer com que eles desenvolvam capacidades físicas, competências ao nível da autonomia e do trabalho de equipa, que resolvam conflitos, que testem capacidades de liderança, etc... isto ao mesmo tempo que lhes propomos situações para praticar a orientação e a utilização de técnicas de marcha, certo? Mas para convencer rapazes e raparigas de 16 e 17 anos a fazerem isso... Se fosse fora do escutismo, mandavam-nos dar uma volta!

Ora, o que é que o escutismo tem para os fazer “andar” sem se aperceberem disso? Simples: nada melhor do que dizer que são um grupo de cientistas que têm de ir buscar peças de uma arma secreta em vários pontos, e que têm de o fazer dentro de determinado tempo senão o mundo é destruído. E têm de ser o mais discretos possível, senão podem ser descobertos e atacados pelos espões inimigos!

Ao criarmos um imaginário para os nossos jogos pedagógicos estamos a motivar, a interiorizar e a fazer com que os nossos formandos vivam o jogo de forma descomplexada (projetam os seus sentimentos e as suas emoções na personagem)! Tal como nas crianças: elas não jogam a tocar uns nos outros, ao de leve para ficarem os outros com essa missão, pois não? Elas jogam ao rato e ao gato! E quem é gato já sabe o que tem de fazer, tal como quem ficou com o papel de rato.

Em jeito de conclusão, podemos dizer que o Jogo Pedagógico conduz os formandos a uma participação e a um envolvimento superior aos conseguidos noutro tipo de técnicas. Uma das justificações poderá ser o fator competitivo, mas a vontade de “dar nas vistas” ou o simples prazer de estarmos numa situação lúdica faz com que muitas vezes o formando perca a “máscara” social e revele algumas características que normalmente não demonstra. Assim, a observação do desenvolvimento do jogo e da postura dos formandos no início, durante e após o jogo, fornecem ao formador informações de grande valor e permitem trabalhar todas as áreas do saber!

Não devemos, por tudo isto, considerar o jogo pedagógico como uma estratégia lúdica, que serve para abrilhantar uma sessão ou criar um momento de descontração no meio de uma exposição (como algo secundário), mas antes como uma forma de trabalhar situações e conteúdos que permitem a consolidação de conhecimentos. Ou seja, o Jogo Pedagógico não deve ser o “acessório” das nossas Unidades de Formação, mas sim a “essência”, a partir da qual todos os outros conteúdos deverão ser trabalhados. Tal e qual como o fazemos num acampamento!

Ah! E lembrem-se do Jogo do Kim ou, se for muito difícil, do jogo do gato e do rato!

Bibliografia:

<http://www.forma-te.com/mediateca/download-document/18245-tecnicas-pedagogicas.html>

http://formacao.atwebpages.com/3_6_6_1_utilizacao_jogos_formacao.htm

GOUVEIA, João; *Métodos, Técnicas e Jogos Pedagógicos – Recurso Didático para Formadores*; Expoente; Braga; 2007, disponível online em http://portal.iefp.pt/xeobd/attachfileup.jsp?look_parentBoui=29440991&att_display=n&att_download=y

Oportunidades de Formação

Ciclo Grandes Religiões do Mundo Universidade Católica Portuguesa

O Corpo Nacional de Escutas e a Faculdade de Teologia da Universidade Católica Portuguesa realizam no primeiro semestre de 2012, uma iniciativa intitulada "Ciclo Grandes Religiões do Mundo", cujo objectivo principal é dar a conhecer e aprofundar alguns dos aspectos que mais caracterizam as cinco grandes religiões do Mundo:

Hinduísmo, Budismo, Judaísmo, Cristianismo e Islamismo

Este Ciclo de conferências e diálogos sobre as grandes tradições religiosas do mundo terá lugar no Auditório dos Serviços Centrais do Corpo Nacional de Escutas – Espaço 34 nos seguintes dias:

25 Janeiro | O Fenómeno Religioso (já realizado)

Juan Ambrósio (Faculdade de Teologia, Universidade Católica Portuguesa)
21:00h - 22:30h

9 de Fevereiro | Hinduísmo (já realizado)

Luís Filipe Thomaz (Instituto de Estudos Orientais, Universidade Católica Portuguesa)
21:00h - 22:30h

8 de Março | Budismo

17 Abril | Judaísmo

14 Maio | Cristianismo

14 Junho | Islamismo

28 Junho | A Igreja Católica e as Grandes Religiões

A entrada é livre mas carece de inscrição para cada uma das conferências em face da gestão de lugares e deverá ser feita para o e-mail do Espaço 34 e34@cne-escutismo.pt até 5 dias antes de cada sessão. O Ciclo Grandes Religiões do Mundo vai estar disponível na Lis Online <http://www.flordelis.pt/>



Oportunidades de Formação

RETIRO ESPIRITUAL

"Continuo a correr para ver se alcanço a perfeição" Fil 3,12



"É o convite a distanciar-se do ruído da vida quotidiana para mergulhar na presença de Deus: Ele quer transmitir-nos, todos os dias, uma Palavra que penetrará nas profundezas do nosso espírito, onde se distingue o bem e o mal (Heb 4,12) e que reforça a vontade de seguir o Senhor" (Bento XVI)

Destinado a Dirigentes das Equipas Nacionais

Inscrições: an@cne-escutismo.pt até 29 de Fevereiro

Preço: 50 a 60€

Data: 16 a 18 de Março de 2012 (jantar de Sexta a almoço de Domingo)

Local: "comVida Quiaios", região de Coimbra

Orientador: Pe. Rui Silva (Assistente Nacional)

<http://comvidaquiaios.caritascoimbra.pt/index.php/pt/>





Depoimentos de Formadores

Importância do Sistema de Patrulhas na formação de adultos do CNE

Henrique Dias
Raposa branca

O único modo de fazer Escutismo é utilizando o Sistema de Patrulhas.

Daí as vantagens da Patrulha em contexto de formação de Recursos Adultos no CNE:

1. Obtenção de **mais valias pedagógicas** - Garante maior eficácia e performance na retenção e domínio de conhecimentos partilhados (ganhos pedagógicos) do que a aprendizagem isolada ou em grande grupo, sem identidade e massificadora.
2. Motiva para a **qualidade da relação interpessoal**, fundamental no bom desempenho do futuro Animador - a descoberta de uma identidade, um sentido de pertença, uma cultura de aprendizagem comum.
3. **Trabalhar em conjunto** - cria a necessidade de um padrão comum de eficácia e bom desempenho entre os pares.
4. A Patrulha permite experimentar de **responsabilizar / delegar / liderar / animar** - estimulando a organização de papéis e uma distribuição de tarefas. A rotatividade de funções contribui para desenvolver a capacidade de aptidão de cada um, torna-o mais participativo pela diversidade de funções que poderá vir a exercer.
5. **Estimula a autoformação** - o aprender fazendo suscitado pelos desafios internos da patrulha. Exercita uma metodologia de aprendizagem pela prática, que irá desenvolver junto dos jovens escuteiros.
6. **Cooperação interna entre pares** - envolvimento pessoal e corresponsabilidade - ninguém fica de fora do ciclo de formação - os "patinhos feios" e os inadaptados são facilmente integrados no esforço interno de aprendizagem da patrulha, provocando um fenómeno inclusivo nas diferentes apetências de aprendizagem e melhorando os níveis de auto estima.
7. **Atenua o individualismo exacerbado** - reduz e permite uma melhor gestão de conflitos. Estimula individualmente o auto controlo e a necessidade pedagógica de consenso no grupo de aprendizagem.
8. **Experiência de Fraternidade** - os mais expeditos da Patrulha aprendem a colaborar ativamente no progresso dos menos experientes.
9. Aprendizagem com **compromisso** do grupo no esforço do todo, com espírito de missão, perante desafios difíceis.
10. Eleva a **qualidade do desempenho** na reflexão e ação, cria sinergias de esforço e compreensão, promove estratégias comuns na procura de soluções.
11. A **competição saudável** interpatrulhas motiva para uma melhoria de performance pedagógica de que todos beneficiam. Soluções que nenhum formando sozinho poderia ter produzido, encontram-se somando o conhecimento e esforço de todos. Procurar a excelência, superar-se, o fazer melhor.



12. Permite que **os que nunca viveram em Patrulha** entendam e coloquem em prática o potencial da mesma.

13. Espírito de Patrulha

- a) Bem vivo, **motiva os formandos para a Missão** de animadores que o futuro lhes reserva;
- b) Cria laços de amizade que servem de **teia de cooperação futura** na animação;
- c) É a melhor forma de **compreender e aplicar a Mística e Simbologia** Escutista - um dos pilares do Sistema de Patrulhas.

O ambiente de **Jogo de Patrulhas** na Formação:

- a) Em contexto de **Interação de Patrulhas** permite que as diversas Unidades de Formação utilizem o jogo escutista para transmitir e experimentar conhecimentos.
- b) Obriga o Formador a utilizar ao mínimo as palestras com "banhos de slides", procurando **dinâmicas ativas de formação**, que implicam a interação com os formandos, obtendo melhores ganhos pedagógicos na compreensão e retenção da informação.
- c) O Jogo de Patrulhas acaba por ser o **palco ideal** para analisar estudos de caso ou em "**ambiente de laboratório**" construir e experimentar soluções práticas, para o dia a dia escutista.

Concluindo:

A Formação Escutista não pode ser um espaço idêntico à Formação prestada numa organização empresarial, onde é indiferente se a aprendizagem é solitária, sem interação com parceiros. No Escutismo conta muito o ganho pedagógico do Sistema de Patrulhas, que não é só figura de retórica Escutista para artigos politicamente corretos na Flor-de-Lis. Quem anda no dia a dia da Formação Escutista e da Formação em contexto externo, sabe que existem ganhos pedagógicos consideráveis na aprendizagem com a socialização, interação e vivência de experiências através do grupo de trabalho. A Formação Escutista no CNE não pode assentar num modelo individualista, massificado, de *aprendizagem light à distância*, bem menos eficaz pedagogicamente, pouco produtivo no domínio de conteúdos e bastante incipiente no aprender fazendo do formando.

Em Formação a aprendizagem em contexto, em equipa, em relacionamento, deve ser cada vez mais valorizado, pois traduz-se num Formando mais capacitado, experiente e motivado para a Missão como Dirigente no CNE.





Naquele tempo...

Quem nos rouba o tempo?

José Tolentino Mendonça

In *Diário de Notícias (Madeira)* 26.07.11

O filósofo Blaise Pascal dizia que toda a infelicidade humana provém de uma única coisa: não sabermos estar quietos num lugar. Mas não foi apenas a quietude a tornar-se hoje em dia uma virtude fora de moda. Nós próprios nos tornámos uma espécie de "doentes de tempo". Parece que temos de viver sete vidas num dia só, ofegantes, ansiosos, descontraídos e meio insones. Um desenvolvimento sereno do tempo não nos basta. Desde os horários dilatados de trabalho às solicitações para uma comunicação praticamente ininterrupta, entramos num ciclo sófrego de atenção, atividade e consumo. «Despacha-te, despacha-te» é o comando de uma voz que nos aprisiona e cujo rosto não vemos. «Despacha-te para quê?». Talvez, se tivéssemos de explicar as razões profundas dos nossos tráficos em vertigem, nem saberíamos dizer. E também disso, desse vazio de respostas, preferimos fugir.

Quem nos rouba o tempo? Um investigador social americano, Alec Mackenzie, divertiu-se a construir uma lista de "ladrões de tempo" e chegou à conclusão que os mais perigosos são aqueles interiores, os que nós próprios incorporamos. É claro que há uma quantidade impressionante de "ladrões exteriores": o modo leviano como nos interrompemos uns aos outros com trivialidades; os telefonemas que chovem e se prolongam por coisa nenhuma; os compromissos e obrigações sociais de mero artificialismo; as reuniões sem uma agenda preparada em vista de objetivos... Mas os "ladrões" mais devastadores são os que atuam por dentro quando, por exemplo, as nossas próprias prioridades aparecem confusas e flutuantes; quando somos incapazes de traçar um plano diário ou mensal e ser fiel a ele; quando as responsabilidades estão mal repartidas e se resiste a delegar; quando não conseguimos dizer um não, com simplicidade; quando nos deixamos envolver numa avalanche de ativismo e desordem ou nos acomete o problema contrário: um perfeccionismo idealizado que nos deixa paralisados.

A conquista de um ritmo humano para a vida não acontece de repente, nem avança com receitas de quatro tostões. Também aqui estamos perante um caminho de transformação que cada um tem de fazer e nos pede verdade, aprendizagem e renúncia. A primeira renúncia é àquela da obsessão pela onipotência. Temos de ter a coragem de perceber e aceitar os limites, pedir ajuda mais vezes, e dizer "basta por hoje" sem o sentimento de culpa a martelar. A insegurança provocada pela velocidade a que tudo se dá, leva-nos a ter medo de apagar a luz ou de arrumar os papéis para continuar amanhã. Precisamos, por outro lado, aprender a planificar com sabedoria o dia a dia, hierarquizando as atividades, e concentrando melhor a nossa entrega. Precisamos aprender a racionalizar e a simplificar, sobretudo as tarefas que se podem prever ou se repetem. E ganhar assim tempo para redescobrir aqueles prazeres simples que só a lentidão nos faz aceder. São tão belos certos instantes de recolhimento e de pausa em que o nosso olhar ou o nosso passo se deslocam sem ser por nada, numa gratuidade que apenas cintila, reacendida.



Excertos...

Matilde Santos
Mocho paciente

Todos nós queremos influenciar o mundo que nos rodeia. Não queremos ser empurrados para fora da vida por forças que não conseguimos controlar. Crescer é, em parte, descobrir quanta influência exercemos sobre o nosso meio – sobre os nossos parentes e amigos, na escola e no emprego.

As escolhas que fazemos têm um impacto enorme sobre o tipo de educação que recebemos, os empregos que conseguimos, as relações que desenvolvemos e aquelas em que nos envolvemos, e na qualidade da nossa vida. O desejo de influenciarmos o mundo à nossa volta é o que dá origem à verdadeira liderança.

(...)

De manhã, quando você se olha no espelho, diz para consigo, «Hoje, vou mudar o mundo!»?

Provavelmente, não.

Mas a verdade é que todos os dias alteramos a história, não só a nossa mas também a da nossa família, da nossa comunidade, dos nossos empregados e do nosso país. Algumas formas através das quais provocamos a mudança são significativas: conquistar um grande cliente, angariar dinheiro para a caridade, ajudar a treinar uma equipa de jovens futebolistas. Outras são pequenas: deixar alguém passar à nossa frente no trânsito, mostrar interesse por um colega que precisa de alguém com quem falar. Mas nenhuma forma é trivial.

Não estou a dizer que simples actos de cortesia, só por si, constituem actos de liderança. Mas os líderes, com ou sem título, estão cientes da extraordinária influência que podem ter sobre os outros e sobre o mundo que os rodeia. Decidem conscientemente exercer as suas capacidades, competências e conhecimentos para ajudarem a fazer a diferença.

(...)

Para as tarefas importantes e de grande visibilidade, nunca faltam voluntários. Não é minha intenção menosprezar a importância do «espectáculo», mas dou mais valor aos líderes que sabem o que tem de ser feito nos bastidores para tornar possível o espectáculo. Eles chamam a si as tarefas difíceis e demoradas, não porque pretendam ser elogiados ou dar nas vistas, mas porque estas tarefas têm que ser executadas. E toda a gente beneficia.

A realidade é que por vezes, na vida, todos nós trabalhamos «nos bastidores». Os verdadeiros líderes procuram sempre atingir a excelência naquilo que fazem, quer seja em cima ou atrás do palco.

(...)

Os verdadeiros líderes tornam as coisas melhores não apenas para si próprios mas também para os outros, independentemente de o seu contributo resultar ou não em dividendos financeiros ou reconhecimento público. Alguns líderes – poucos – atingem a fama e a grandeza, e lemos sobre eles nos livros de história. Mas a maioria daqueles que considero líderes são pessoas sem título; atingem a grandeza trabalhando discretamente nas suas organizações e comunidades e na sua vida, ajudando as pessoas ao seu redor.

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 7 desta newsletter foi publicado um excerto que tinha por objectivo despertar a tua atenção. Acreditamos que não foi difícil encontrar a resposta para aqueles que a procuraram:

Joseph Ratzinger, Jesus de Nazaré, Lisboa 2007



Agenda Planos Regionais de Formação para o ano escutista 2011 / 2012

Região **LAMEGO**

CI

11 fevereiro Cinfães

CIP

17/18 março
21/22 abril local a designar
19/20 maio
15/16 setembro

Projeto Educativo

04/05 fevereiro
Seminário Maior de Lamego

Região **MADEIRA**

CIP

28 setembro 11
08/09 outubro 11
10/11 dezembro 11 Junta Regional da Madeira
21/22 janeiro 12 CEF - Montado do Pereiro
03/04/05 março 12

**Monográfico
(tema a definir)**

19 maio 12
local a definir

**Monográfico
(tema a definir)**

19 outubro 12
local a definir

**Monográfico
"Pedagogia da Fé"**

10 março 12
local a definir

Reunião de Formadores

28 abril 12
29 setembro 12
Junta Regional da Madeira

Região **ÉVORA**

CI

03 junho Évora

CIP 2011

06 novembro 11
26/27 novembro 11
10/11 dezembro 11 Évora
07/08 janeiro 12
28/29 janeiro 12
11/12 fevereiro 12

CIP 2012

28 setembro 12
21 outubro 12 Évora
17/18 novembro 12
15/16 dezembro 12

CAP's

10/11 março 12
14/15 abril 12 Évora
09/10 junho 12
06/07 julho 12
13/14 outubro 12
03/04 novembro 12



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

goodyear@cne-escutismo.pt

Colaboraram nesta edição:

Carlos Nobre (Região do Porto)
Fernando Andrade (Região do Porto)
Henrique Dias (Região de Lisboa)
Hermenegildo Almeida (Região de Braga)
Jofre Pereira (Região de Lisboa)
Matilde Santos (Região do Porto)
Nuno Silva (Região de Lisboa)

