

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL
REGIÃO DO DISTRITO FEDERAL

EQUIPE REGIONAL DE FORMAÇÃO

**PRÁTICA SUPERVISIONADA - PARTE III
NÍVEL BÁSICO**

- UM INSTRUMENTO DE AJUDA E AVALIAÇÃO -

O documento utilizado para a *Aplicação* (Parte III) do Nível Básico é uma ferramenta extremamente útil para dois processos distintos, duas funções bem definidas: *Ajuda & Avaliação*.

A primeira, e mais importante, que é a função de “Instrumento de Ajuda”, refere-se ao auxílio que o documento pode prestar no processo de identificação de deficiências. A partir da identificação de deficiências pode-se estabelecer um Plano de Desenvolvimento Pessoal, que será um meio eficaz de “ajuda”, devendo ser desenvolvido e acompanhado, conjuntamente, pelo Adulto que participou dos Cursos de Formação e pelo Responsável Técnico do Grupo Escoteiro.

A segunda função, secundária, mas nem por isso menos importante, refere-se à avaliação de desempenho que pode ser feita através da utilização do documento.

O documento pede respostas do tipo “sim”, “mais ou menos” ou “não”, tornando os critérios de avaliação extremamente subjetivos. Podemos ter, por exemplo, três situações nas quais o Adulto poderia receber nota 5 (considerando uma pontuação de 0 a 10): 1) Obtendo conceito “sim” para 50% das perguntas formuladas e “não” para a outra metade; 2) Obtendo conceito “mais ou menos” em todas as perguntas formuladas; ou 3) Obtendo 1/3 de respostas “sim”, 1/3 de respostas “não” e 1/3 de respostas “mais ou menos”.

Na realidade, o documento funciona como um guia para a avaliação, onde os avaliadores poderão visualizar o nível, a capacidade do adulto em aplicar o conteúdo técnico transmitido nos Cursos de Formação e os valores (postura de educador). Portanto, apesar dos critérios, que podem ser considerados subjetivos para um processo de avaliação, tanto o Responsável Técnico do Grupo Escoteiro como a Equipe do Curso poderão ter um diagnóstico bastante preciso para julgar a questão da concessão do Anel de Gilwell ao adulto avaliado.

Assim, não deve ser considerada, de forma excessivamente rígida, a quantidade de perguntas com respostas “sim”, “não” ou “mais ou menos” no momento de conceder ou não o Anel de Gilwell, mas sim a avaliação global, levando em consideração que determinados aspectos podem ser mais relevantes do que outros.

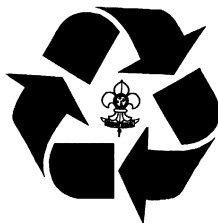
Certamente os dois processos, o de AJUDA e o de AVALIAÇÃO serão extremamente úteis para a melhoria da qualidade dos adultos que atuam no Movimento Escoteiro, e vale a pena lembrar que “qualidade atrai quantidade”!

Desejo sucesso na utilização do documento que se segue.

SEMPRE ALERTA, PARA SERVIR!

Carmen Barreira
Coordenadora da Equipe Regional de Formação

EQUIPE REGIONAL DE FORMAÇÃO



Nível Básico
- Dirigentes -

=> PARTE III – PRÁTICA SUPERVISIONADA <=

Nome do avaliado: _____ GE: ____ / ____

Função: _____ Idade: _____ anos

Nome do avaliador: _____ Função _____

O presente documento deve ser utilizado por um adulto recomendado pelo Grupo Escoteiro, e tem como finalidade a avaliação, por parte da Diretoria de Grupo, do adulto que se submeteu aos Cursos de Formação Preliminar e Básico.

O documento é composto de cinco partes. As duas primeiras são voltadas para a avaliação do conhecimento teórico adquirido no curso, através da observação da atuação prática do adulto na seção. A terceira parte refere-se à avaliação da Postura do Dirigente, enquanto a quarta parte presta-se à elaboração, pelo Dirigente que está sendo avaliado, de um Plano de Desenvolvimento Pessoal. Finalmente, a última parte refere-se ao relatório final da avaliação, que deve ser assinado pela Diretoria de Grupo.

O objetivo da Parte III (Prática Supervisionada) do Nível Básico é proporcionar uma avaliação mais completa, ou seja, durante e depois do curso, abrangendo a teoria e a prática. A Aplicação nos permite ainda dividir, entre a Equipe Regional de Formação e a Diretoria de Grupo, a responsabilidade pela concessão do Anel de Gilwell a um Dirigente que, em suma, após o período de Formação oferecido pela Região Escoteira, irá atuar no Grupo Escoteiro sob a supervisão da Diretoria de Grupo.

As respostas devem ser fruto de uma observação criteriosa que deve durar pelo menos três meses, de atuação no Grupo Escoteiro. O documento, depois de preenchido e assinado, deve ser entregue ao Diretor do Curso, a quem cabe a avaliação final, juntamente com os demais integrantes da equipe do curso.

I - Avaliação da aplicação prática, no GE, do conhecimento teórico adquirido nos Cursos de Formação - Parte Geral:

Alguns tópicos são comuns a todos os ramos e aos dirigentes, principalmente aqueles ligados à concepção geral do Movimento Escoteiro.

As questões que se seguem propõem uma avaliação da aplicação desses conceitos na prática. Responda com as palavras “SIM”, “MAIS OU MENOS” ou “NÃO”.

O adulto avaliado demonstra:

- conhecer o Propósito do Movimento Escoteiro, verificando que são desenvolvidas regularmente atividades que proporcionem aos jovens a realização de suas plenas potencialidades no trabalho aplicado nas seções do GE (uma resposta para cada um dos itens abaixo):

físicas?

intelectuais?

sociais?

afetivas?

espirituais?

- acompanhar as atividades desenvolvidas no GE verificando se elas contribuem com que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, oferecendo oportunidades para que eles próprios se desenvolvam, e não tentando “desenvolvê-los”?

- conhecer as oportunidades que são oferecidas aos jovens para sua atuação junto à comunidade?

- conhecer, vivenciar e acompanhar as atividades que proporcionam aos jovens a vivência dos princípios contidos na Lei e na Promessa Escoteira?

- conhecer e divulgar aos jovens, aos demais adultos do Grupo Escoteiro, aos pais dos jovens etc., o Projeto Educativo da UEB?

II - Avaliação da aplicação prática, na seção, do conhecimento teórico transmitido nos Cursos de Formação - Parte Específica:

Os tópicos abaixo propõem uma avaliação da aplicação prática do conteúdo específico para Dirigentes. Responda com as palavras “SIM”, “MAIS OU MENOS” ou “NÃO”.

O adulto avaliado demonstra:

- conhecer e compreender a história do Grupo e o simbolismo do Movimento Escoteiro nos diversos ramos (traje, bandeirola, gritos, distintivos, cerimônias simples e marcantes etc.), sem exageros ou apego excessivo aos símbolos, mas sim como um meio auxiliar eficaz ao processo educacional?

- conhecer (e aplicar corretamente) a organização na Diretoria do GE em benefício da educação dos jovens e na condução eficiente do Grupo?

- conhecer e acompanhar as atividades que são oferecidas aos jovens do GE avaliando se elas atendem as necessidades e interesses dos jovens, de maneira atraente, divertida e variada?

- conhecer e acompanhar a diversidade nas atividades aplicadas, englobando acampamentos, acantonamentos, projetos individuais ou de equipes dos jovens, encontros sociais, visitas a lugares de interesse, cinema, teatro, literatura, torneios esportivos, reuniões de sede, serviço à comunidade, acampamentos de patrulha, jornadas, excursões, cultos ecumênicos, atividades conjuntas com outras seções e com outros Grupos Escoteiros etc.)?

- participar da programação, realização e avaliação das Assembléias de Grupo, reuniões de Diretoria e outras reuniões de interesse do GE?

- conhecer o sistema de Etapas de Classe do ramo escoteiro, senior e pioneiro e de Especialidades dos Ramos, entendendo que a utilização das etapas é um meio e não tem um fim em si mesma?
- conhecer os Objetivos Educacionais dos Ramos?
- ter uma visão geral do Programa Escoteiro em todos os Ramos, conhecendo os marcos simbólicos de cada um?
- conhecer os principais pontos do programa do ramo lobinho, conseguindo avaliar como os chefes do ramo estão aplicando os ciclos de programa, a Roca de Conselho e o trabalho com os Guias dos Jovens?
- compreender os objetivos de um Fogo de Conselho e outras Atividades Noturnas?
- compreender os Momentos de Reverência à Deus e à Pátria, e avaliar se os mesmos estão levando os jovens a uma reflexão verdadeira, sem que seja tendenciosa ou exagerada?
- incentivar as reuniões dos Conselhos de Pais das seções e a Assembléia de Grupo?
- compreender que as Cortes de Honra e a Comissão Administrativa do Clã devem ser utilizadas como ferramenta essencial para a sugestão, programação, desenvolvimento e avaliação de atividades, além da manutenção da disciplina e da administração geral das Tropas e do Clã?
- compreender que as fases de transição são utilizadas como ferramentas necessárias para que seja evitada a evasão, tornando as passagens entre os Ramos mais amena para as crianças e jovens?
- compreender a importância que as seções devem dar às programações de atividades levando em conta que devem ser equilibradas, que sejam, ao mesmo tempo, divertidas e acrescentem algo que seja relevante para a vida dos jovens, ou seja, que sejam educativas?
- verificar as habilidades dos escotistas em proporcionar atendimento individual a cada criança ou jovem, colocando-se como um aconselhador, que ao invés de oferecer fórmulas prontas para os problemas, procura levá-los a descobrir a saída para os próprios problemas, oferecendo-lhes informações e apoio, estando disponível (disposto a ajudar)?
- ter habilidades de administração do GE, colaborando para que a área administrativa esteja sempre em ordem e em dia? (para o Diretor Administrativo)
- compreender a importância da área financeira para o bom andamento das atividades escoteiras, da condução do GE e a responsabilidade de se prestar contas aos pais, aos dirigentes e escotistas e à Região Escoteira? (para o Diretor Financeiro)
- ter habilidades de relações humanas e de comunicação?
- conhecer as principais características dos jovens, utilizando tal conhecimento em benefício dos jovens do seu GE? (para o Diretor Técnico)
- conhecer e acompanhar de perto os princípios de segurança nas atividades, identificando riscos e ajudando a eliminá-los?
- entender seguinte relação: utilizar o Método Escoteiro para aplicar o Programa, vivenciando os Princípios contidos na Lei e na Promessa Escoteira, para atingir o Propósito do Movimento Escoteiro?

III - Avaliação da Postura Educacional do Dirigente em sua atuação no Grupo Escoteiro:

A ética diz ao homem como e dentro de que parâmetros ele deve agir. A ética escoteira compreende compromisso de comportamento, representa o que se espera da conduta de um Dirigente. A ética escoteira é como um código de honra pelo qual se orienta o adulto no Movimento.

Assim como se tem a postura técnica, deve também o Escotismo se preocupar com a postura ética de seus membros. O adulto assume, a partir do momento que aceita ingressar no Escotismo, o compromisso formal de viver segundo os princípios contidos na Lei e na Promessa Escoteira.

As questões que se seguem propõem uma avaliação da postura educacional do adulto. Responda com as palavras “SIM”, “MAIS OU MENOS” ou “NÃO”.

O adulto avaliado demonstra:

- saber que, como Dirigente, é um cidadão “visado” e todos esperam dele um comportamento exemplar?
- ter consciência de sua responsabilidade como educador e representante da família e da comunidade na educação dos membros beneficiários do Movimento Escoteiro?
- ser comedido e equilibrado em todas as suas ações?
- ter atitudes e comportamentos adequados, dentro e fora do Movimento, compatíveis com os de um Educador, sabendo portar-se adequadamente diante dos jovens e adultos?
- ser capaz de manter-se afastado de certos vícios, como o jogo e a bebida (exclui-se da questão o ato de beber “socialmente”), tolerados em outros cidadãos mas não no adulto Escoteiro?
- ter cuidado especial com sua vida afetiva, tanto na família como na sociedade?
- ter uma apresentação pessoal adequada, sendo exemplo para todos?
- ter atitude de cooperação e sem bajulação com relação à Diretoria imediata?
- estar orientando aos membros beneficiários de acordo com as normas do Movimento?
- preocupação em ser simpático e amigo dos membros beneficiários, sabendo que simpatia e amizade são fundamentais para alcançar os objetivos educacionais?
- que procura cultivar atitudes de justiça e trato igualitário para com as crianças e jovens?
- abster-se de assumir atitudes discriminatórias, quanto à cor, nacionalidade, convicções políticas, deficiências físicas ou de inteligência?
- não estar favorecendo o espírito de delação e de fofoca entre os membros beneficiários?
- não estar prejudicando os membros beneficiários oferecendo-lhes reuniões mal planejadas e sem conteúdo educativo?
- não ridicularizar ou ser irônico em público com alguém do Movimento, por causa de seus defeitos ou comportamentos?

- ter capacidade de solucionar eventuais atritos com outros adultos de maneira adequada?
- não ser motivo de escândalo com piadas pesadas e de mau gosto ou palavreado inadequado, diante de adultos ou até mesmo de crianças e jovens?
- não estar decidindo sozinho os assuntos do Grupo ou da Seção, deixando assim de ajudar na formação do espírito de iniciativa e responsabilidade dos demais adultos ou das crianças e jovens?
- procurar conquistar o respeito pelo amor e não pelo temor?
- ter preocupação o desenvolvimento do Grupo como um todo, ou até mesmo com o Escotismo de forma geral?
- não estar sendo levado pela tendência de supervalorizar seu trabalho e menosprezar o dos outros, assumindo a postura de que só tem valor o que ele(a) faz?
- ter autocrítica sem estar habituado apenas a criticar os outros?
- chegar sempre antes do início e permanecer até o fim das atividades programadas?
- saber trabalhar em equipe, em espírito de cooperação, demonstrando habilidades tanto para liderar como para ser liderado?
- saber aceitar e aproveitar a opinião ou a crítica dos outros?
- acatar com naturalidade quando sua opinião não é aceita?
- trabalhar pelo Movimento e não aproveitar-se dele em função de interesses pessoais?
- não estar confundindo “serviço” com “ambição de poder”?
- que o cumprimento de seus compromissos religiosos tem sido um exemplo para todos?
- ter humildade?
- ter capacidade de aprender com a experiência (autocrítica)?
- ter persistência?
- ter respeito pelos demais?
- ter franca confiança nos membros (jovens e adultos) do Grupo Escoteiro?
- ter capacidade de observação?
- ter criatividade?

IV - Plano de desenvolvimento pessoal do Dirigente:

Após o término do processo de avaliação pelo responsável indicado pelo Grupo Escoteiro, o adulto que está se submetendo à avaliação deve ser informado a respeito daqueles pontos onde foi considerada insatisfatória a sua atuação. Com base nas informações apresentadas nesse sentido, o próprio adulto deve estabelecer um “Plano de desenvolvimento pessoal”, com metas claras a respeito de seu desenvolvimento com relação aos pontos identificados. Para estabelecer o seu plano de desenvolvimento o avaliado pode contar com o auxílio do próprio avaliador, do Diretor do Curso ou de um dos integrantes da Equipe do Curso.

A Diretoria do Grupo Escoteiro e o Assessor Pessoal deve acompanhar permanentemente o esforço do adulto em atingir as metas propostas por ele mesmo para aqueles pontos considerados insatisfatórios.

O Plano de Desenvolvimento deve ser estabelecido mesmo que a decisão do avaliador e da equipe do Curso seja de não conceder, no momento, o “Anel de Gilwell” ao avaliado, pois, com o cumprimento das metas, a Diretoria do Grupo poderá julgar o momento apropriado para que o adulto volte a participar do Curso Básico.

Plano de Desenvolvimento Pessoal - Nome: _____

V- Relatório final da Avaliação:

Lembrando sempre que a responsabilidade final é sua, como responsável técnico pelo Grupo Escoteiro, assinale a decisão tomada e assine no local indicado:

() Após o período de aproximadamente três meses de criteriosa observação, atesto que o adulto demonstrou adequadas habilidades de aplicação prática do conteúdo técnico transmitido nos cursos, além de agir adequadamente no que diz respeito à postura educacional exigida dos adultos que participam do Movimento. Os pontos julgados insatisfatórios não chegam a prejudicar sua atuação, entretanto, o adulto elaborou seu plano de desenvolvimento pessoal a fim de obter melhores resultados justamente nesses tópicos. Recomendo, portanto, a concessão do “Anel de Gilwell”.

() Após o período de aproximadamente três meses de criteriosa observação, informo que o adulto não demonstrou adequadas habilidades de aplicação prática do conteúdo técnico transmitido nos cursos, e apesar de ter confeccionado seu plano de desenvolvimento pessoal, não recomendo, no momento, a concessão do “Anel de Gilwell”.

() Após o período aproximadamente de três meses de criteriosa observação, informo que o adulto não demonstrou agir adequadamente no que diz respeito à postura educacional exigida dos adultos que participam do Movimento, e apesar de ter confeccionado seu plano de desenvolvimento pessoal, não recomendo, no momento, a concessão do “Anel de Gilwell”.

() Após o período de aproximadamente três meses de criteriosa observação, informo que o adulto não demonstrou adequadas habilidades de aplicação prática do conteúdo técnico transmitido nos cursos, nem de agir adequadamente no que diz respeito à postura educacional exigida dos adultos que participam do Movimento, e apesar de ter confeccionado seu plano de desenvolvimento pessoal, não recomendo, no momento, a concessão do “Anel de Gilwell”.

() Após o período de aproximadamente três meses de criteriosa observação, informo que o adulto tem personalidade contra-indicada para atuar no Movimento Escoteiro, não recomendando, portanto, a concessão do “Anel de Gilwell”.

Observações do Avaliador:

Responsável indicado pelo Grupo Escoteiro
(avaliador)

Diretor Presidente do Grupo Escoteiro
(caso não seja o próprio avaliador)