

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
- *Ramo Sênior* -

=> PARTE III – PRÁTICA SUPERVISIONADA <=

Nome do avaliado: _____	GE: ____ / ____	
Função: _____	Ramo: _____	Idade: _____ anos

Nome do avaliador: _____ Função _____

O presente documento deve ser utilizado pelo responsável técnico do 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 Escotista Educador, enquanto a quarta parte presta-se à elaboração, pelo Escotista 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 Escotista que, em suma, após o período de Formação oferecido pela Região Escoteira, irá atuar na seção sob a supervisão da Diretoria de Grupo.

As respostas devem ser fruto de uma observação criteriosa que deve durar três meses, ou cerca de doze atividades com a seção ou 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, na seção, do conhecimento teórico adquirido nos Cursos de Formação - Parte Geral:

Alguns tópicos são comuns a todos os ramos, 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 e trabalhar rumo ao Propósito do Movimento Escoteiro, desenvolvendo regularmente atividades que proporcionem aos jovens a realização de suas plenas potencialidades (uma resposta para cada um dos itens abaixo):

- físicas?
- intelectuais?
- sociais?
- afetivas?
- espirituais?

- contribuir para que cada jovem assuma seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, oferecendo oportunidades para que eles próprios se desenvolvam, e não tentando “desenvolvê-los”?

- oferecer oportunidades de atuação dos jovens junto à comunidade?

- conhecer, vivenciar e proporcionar aos jovens a vivência dos princípios contidos na Lei e na Promessa Escoteira?

- conhecer e divulgar aos jovens, aos demais adultos da Seção, 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 do Ramo SÊNIOR. Responda com as palavras “SIM”, “MAIS OU MENOS” ou “NÃO”.

O adulto avaliado demonstra:

- utilizar adequadamente o simbolismo na Tropa (traje, bandeira, 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 da Tropa Sênior/Guia (chefia, patrulhas, monitor, sub-monitor, conselho de patrulha, Corte de Honra, conselho de tropa, conselho de pais, encargos de patrulha e conselho de monitores) em benefício da educação dos jovens?
- oferecer condições para que a Corte de Honra desenvolva atividades que atendam a todas as necessidades e interesses dos jovens, de maneira atraente, divertida e variada?
- 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.)?
- realizar, no mínimo duas vezes por ano, reuniões do Conselho de Pais da Tropa, a fim de manter os pais informados a respeito do progresso dos filhos e do desenvolvimento das atividades?
- conhecer as Etapas de Classe e de Especialidades do Ramo, utilizando-as como um instrumento de educação, sem excessivo rigor, entendendo que a utilização das etapas é um meio e não tem um fim em si mesma?
- conhecer as técnicas escoteiras, sabendo utilizá-las como instrumento de educação?
- ter uma visão geral do Programa Escoteiro em todos os Ramos, conhecendo os marcos simbólicos de cada um?
- saber programar e organizar um Fogo de Conselho e outras Atividades Noturnas, capaz de divertir, fazer refletir e contribuir para o processo educacional?
- aplicar corretamente os Momentos de Reverência à Deus e à Pátria, levando os jovens a uma reflexão verdadeira, sem que seja tendenciosa ou exagerada?
- incentivar as reuniões dos Conselhos de Patrulha?
- incentivar a realização de atividades de patrulha, oferecendo reais oportunidades para que elas ocorram e fortaleçam o sistema de patrulha?
- orientar os Monitores para que dividam as tarefas na Patrulha e aos demais patrulheiros para que assumam responsabilidades progressivas e a disciplina, voluntariamente?
- orientar a Corte de Honra para que funcione como organismo essencial para a programação, organização e direção de atividades e sua avaliação, além da manutenção da disciplina e da administração geral da Tropa?
- atuar como orientador na Corte de Honra, deixando que os jovens assumam responsabilidades progressivas, intervindo apenas quando necessário?
- utilizar adequadamente as etapas de Rota Sênior e Ponte Pioneira como ferramentas necessárias para que seja evitada a evasão, tornando as passagens entre os Ramos mais amena para os(as) jovens, trabalhando juntamente com os Escotistas da Tropa Escoteira ou do Clã Pioneiro?
- capacidade para orientar a Corte de Honra para programar Reuniões de Tropa equilibradas, que sejam, ao mesmo tempo, divertidas e acrescentem algo que seja relevante para a vida dos jovens, ou seja, que sejam educativas?

- habilidade para proporcionar atendimento individual a cada jovem da Tropa, 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)?
- habilidades de administração da Tropa, ensinando e cobrando da Corte de Honra sempre em ordem as fichas, emissão de certificados, documentos, etc.?
- utilizar o Sistema de Programação por Módulos como instrumento para atingir o Propósito do Movimento Escoteiro (documento em anexo)?
- habilidade para orientar o planejamento e coordenar Grandes Jogos, Acampamentos, Excursões, Jornadas e outras atividades externas de pequeno e médio portes, com facilidade e desenvoltura apropriados?
- conhecer as principais características dos jovens Seniores/Guias, utilizando tal conhecimento em benefício dos jovens de sua Tropa?
- conhecer e utilizar adequadamente os 4 desafios do Ramo Sênior como forma de incentivar os jovens a superar as dificuldades existentes com relação a eles na faixa etária do Ramo?
- conhecer e utilizar o Compromisso Sênior como ferramenta de auto-desenvolvimento dos jovens, incentivando seu aprimoramento?
- conhecer e aplicar os princípios de segurança nas atividades, identificando riscos e eliminando-os?
- valorizar o aprendizado pela prática, a educação pela ação, treinando para a autonomia, com base na autoconfiança e iniciativa?
- entender e aplicar corretamente a 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 Escotista 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 Escotista ou 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 Escotista ou 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 não só com sua Seção, mas com 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?
- acreditar (e entender) no Movimento Escoteiro como Movimento Educativo, e que sua atuação não é de um recreador sem objetivos educativos?
- ter autocrítica sem estar habituado apenas a criticar os outros?
- chegar sempre antes do início e permanecer até o fim das atividades programadas?
- prestar orientação individual a cada membro de sua unidade escoteira, ou só conversa para “dar bronca”?
- ser um exemplo para os jovens e crianças ou é do tipo “faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço”?
- 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, principalmente para as crianças e jovens do Movimento?
- ter humildade?
- ter capacidade de aprender com a experiência (autocrítica)?
- ter persistência?
- ter respeito pelos demais?

- ter franca confiança nos membros (jovens e adultos) da seção ou do Grupo Escoteiro?
- ter capacidade de observação?
- ter criatividade?

IV - Plano de desenvolvimento pessoal do Escotista:

Após o término do processo de avaliação pelo responsável técnico do 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 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 assinhe no local indicado:

() Após o período de 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 chegaram 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 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 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 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 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 Técnico do Grupo Escoteiro
(avaliador)

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