

O RAMO SÊNIOR



Aloysio Carvalho Cunha Júnior

Belo Horizonte, 1995

Revisado e atualizado por:

Luiz Alexandre Fidelis Ferro

Rio de Janeiro, 2010

1 - HISTÓRIA

*Nenhum homem sensato pode preferir a guerra à paz, uma vez que na guerra os pais sepultam os filhos, e na paz os filhos sepultam os pais.
Heródoto*

RESUMO DA HISTÓRIA DE BP

Não pretendo contar a história de Baden-Powell aqui. Existem bons livros sobre o assunto, e isto será mais um incentivo para que você pesquise, leia. Mas vamos a alguns fatos importantes sobre BP.

Baden-Powell era um homem em seu tempo. Foi criado sob o credo que os Ingleses eram a "*raça escolhida por Deus*". Trabalhou para manter o imperialismo britânico, considerava as mulheres "seres inferiores" e assim por diante. O Grande mérito de BP foi perceber que estava errado!

Uma análise da juventude de BP mostra-nos claramente um indivíduo superdotado, sendo tolhido por um sistema educacional opressivo, que não permitia a criatividade. Justamente por isso BP nunca se destacou como aluno, mas sim como esportista e artista. É incontestável a capacidade intelectual do "Bathing Towel", mas ele nunca tirou grandes notas. Usemos este exemplo da próxima vez em que um jovem for "diferente", ou for mal no colégio. "Ste" foi músico, ator, jogador de futebol, caçador, dançarino, etc. É famosa uma foto dele vestido como gueixa, durante uma peça teatral.

Um episódio pouco conhecido na vida de BP é que ele condenou à morte um nativo acusado de roubo, e que depois veio-se a saber que ele era inocente. É importante conhecer este fato, pois foi a partir daí que BP começou a questionar-se. Aliás, a grande maioria das pessoas não questionam nada, e ainda hostilizam aqueles que questionam. Lembremo-nos que o fundador em pessoa foi um "rebelde".

O Cerco de Mafeking foi, em verdade, muito menos importante e sangrento do que nos faz parecer a história. Foram poucas casualidades, mas foi uma batalha muito divulgada, onde Baden-Powell usou ao máximo a criatividade para vencer (melhor dizendo, se agüentar). Mafeking era um mísero vilarejo, com mínima importância estratégica, que BP fortificou, atraindo a atenção dos Boers, que certamente não eram grandes soldados ou estrategistas...

Um dado interessante é que BP nasceu em 22 de fevereiro de 1857, e Lady Olave, sua esposa, no dia 22 de fevereiro de 1890.

Desculpem eu estar sendo um pouco iconoclasta, mas é necessário não "endeusarmos" o nosso fundador. Não era desejo dele, e não é adequado, nem tem finalidade educativa. No Ramo Sênior já é hora de se conhecer um pouco mais sobre o homem Baden-Powell, esquecendo um pouco o mito.

PRIMÓRDIOS DO ESCOTISMO

Novamente, não vou ser minucioso, mas sim passar alguns pontos que passam despercebidos sobre a origem do Escotismo.

Ao retornar da África do Sul, em 1907, viu, como ele próprio escreveu, - *Milhares de rapazes e meninos pálidos, de peitos estreitos e magros, corcundas, espécimes miseráveis, fumando incessantemente, um grande número deles esmolando*. Decidiu agir. Havia passado anos pensando sobre formação (capacitação) de recrutas e educação, tanto militar como civil, sempre trabalhando com jovens, e chegara a hora de inovar. Tinha conversado com pais, professores, pedagogos e psicólogos, entre outros, e já tinha uma clara idéia do que fazer.

Publicou em 1908 em fascículos o seu livro *Scouting for Boys*, o nosso popular "Escotismo Para Rapazes" (Alguém ainda não leu???). Não foi uma idéia original, pois vários educadores como Montessori e Freinet, já pregavam a auto-educação. BP apenas juntou várias ótimas idéias e deu-lhes caráter prático. Vida ao ar livre, saudável. Juntou pedagogia, sociologia, educação física, psicologia, filosofia, formação militar, temperou tudo com sua experiência pessoal, em contato com a educação dos jovens ditos primitivos, como índios, Bantos, polinésios, etc. As duas maiores influências foram Ernest Thompson, autor de um livro com um programa para jovens baseado nos costumes dos índios americanos, e William A. Smith, líder das *Boys' Brigades*, que BP conheceu em 1904.

Melhor ainda, usou como isca as necessidades de aventura e auto-afirmação da juventude e usou-as positivamente, como "isca".

Um resumo, do próprio BP, definia como objetivos do Escotismo a formação de cidadãos íntegros, através do autodesenvolvimento. Pessoas jovens operariam, em pequenas patrulhas compostas por seis integrantes cada, sob as ordens de líderes por eles próprios escolhidos, e assumiriam a responsabilidade de sua própria educação, sob supervisão de voluntários adultos. Então ele testou suas idéias, de 1º a 9 de agosto de 1907, no Acampamento da Ilha de Brownsea.

- No início, não haviam Chefes ou tropas. a Patrulha era tudo. Depois, da necessidade, surgiram os Chefes e as Tropas, para complementar a Patrulha. O problema é que a coisa se inverteu, e hoje vemos grupos escoteiros onde patrulha é apenas um pedaço da tropa, e não uma unidade autônoma como deveria ser.
- A partir de 1908, o Escotismo explodiu no mundo inteiro. Em 1911, havia dado volta ao mundo. Foi registrado somente em 1912, na Inglaterra, como uma Associação com objetivo de Instruir jovens de todas as classes nos princípios da disciplina, lealdade e sobre os deveres e direitos de bons cidadãos.
- Baden-Powell criou um movimento adequado ao seu tempo e espaço, e quando o Escotismo se expandiu, ele próprio frisou a necessidade de adequação à realidade sócio-econômico-cultural em que se praticaria. Se você quiser ser conservador, faça Escotismo exatamente como era feito em 1910, na Inglaterra, inclusive acampando na neve...
- O Movimento Escoteiro foi atacado por várias pessoas, acusado de ser militarista ou então de ser pacifista...

- Inicialmente, só existiam escoteiros de 11 a 18 anos. Logo após, em 1916, foi criado o LOBISMO, para garotos de 7 a 10,5 anos. Algum tempo depois, principalmente para atender aos jovens que voltaram da Primeira Grande Guerra (1914-1918), BP criou o PIONEIRISMO (ROVERS = Piratas, nômades), para atender rapazes de 18 a 24 anos. O Ramo Sênior veio muito depois.
- Sendo o Escotismo adequado ao seu tempo/espaço, e havendo, à época, imensa separação entre os sexos (colégios, trabalho, etc.), nada mais lógico do que não haver moças no Escotismo. Com o tempo, as próprias moças fizeram pressão, e Baden-Powell criou, com auxílio de sua irmã, o GUIDISMO, que é o Escotismo adaptado às moças. Era inteiramente separado do Escotismo. Com as mudanças sociais neste século, a "libertação" das mulheres, em grande parte devido à necessidade de força de trabalho na ausência dos homens que tinham ido para as duas Guerras Mundiais, e a diminuição da distância entre homens e mulheres, o reflexo no Escotismo foi uma crescente aproximação do Guidismo com o Escotismo, até a posterior adoção da CO-EDUCAÇÃO no Movimento Escoteiro.
- Em momento algum (Exceto, talvez, para poucos) o Escotismo teve caráter pré ou para-militar. Lembremos que quando BP visitou as Boys Brigades, estas de eminente caráter para-militar, criticou seriamente a organização, dizendo não ser isto que ele imaginava para jovens. A mal sucedida experiência das Brigades foi, provavelmente, um dos fatores que levou Baden-Powell a criar o Escotismo.
- O contato com a natureza era (e é) ponto fundamental do programa, pois a sociedade inglesa à época estava atingindo o ápice da revolução industrial, e as cidades eram poluídas pela fumaça do carvão, os jovens viviam em condições insalubres, conviviam com o vício (marginalidade) e era altíssima a incidência de doenças como bronquite, asma, etc. Pela ida ao campo, ao ar livre, BP desejava fortalecer os jovens, melhorando-lhes a saúde. Pelo menos isto não mudou muito...
- Pode também ser dito, quando se fala de Escotismo - e isto é tão válido hoje, como em 1910 - que as dificuldades e problemas foram causados por adultos, e não por jovens. Isto está no livro "250 milhões de escoteiros", de Laszlo Nagy, Secretário-Geral da Organização Mundial do Movimento Escoteiro!

PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS COM O SENIORISMO

Já no final da década de 1910, notou-se um crescente número de jovens de 16-17 anos que abandonavam o Escotismo. Baden-Powell preocupou-se, estudou o assunto e chegou à conclusão que o Programa Escoteiro já não satisfazia os jovens mais velhos, que ainda não tinham idade de pioneiros. As primeiras referências ao ramo surgem em dezembro de 1914, em um artigo de BP intitulado "Sênior Scouting", analisando a retenção do rapaz com mais de 14 anos, face à crescente falta de interesse dos mesmos. Mas era então apenas um "endurecimento" do programa para escoteiros, criando um novo uniforme, e o artigo incita-os a serem os verdadeiros cadetes da cidadania, do comércio e da indústria. Olhem bem, já em 1914 BP desejava um Seniorismo profissionalizante, pelo que facilmente se deduz de suas palavras.

Mas foi criado então o ramo Pioneiro, como já disse, especialmente para os jovens voltando da 1ª Grande Guerra. Isto ainda não atendia àquele jovem saturado de ser escoteiro, mas ainda sem a maturidade necessária a um Pioneiro.

A solução só viria em 1930, após prolongados estudos, na forma do Escotismo Sênior, com idades entre 15 e 18 anos, chamando-se então Explorer Scout., somente vindo a se usar o termo Sênior em 1942.

Já em 1944 os escoteiros do Fluminense Football Club solicitaram licença à UEB para criar o Escotismo Sênior no seu grupo. Foi então fundada a primeira Tropa Sênior do Brasil. O Sênior era (em alguns lugares ainda é) visto como um escoteiro grande. Foi necessário um longo tempo até que se criasse um programa específico para o ramo.

Somente em 1946 o Escotismo Sênior foi oficializado como um novo ramo na Inglaterra e no Brasil, mas encontrou oposição ferrenha por parte de vários países, como por exemplo a França, que fez experiências com "Raider Scouts", que não fez sucesso provavelmente por não ser realmente um ramo separado.

Citamos ainda o fato que vários estados brasileiros se recusavam a aceitar o novo ramo por ainda muito tempo (em 1975 ainda havia Chefe de Grupo que não aceita o ramo no grupo "dele"), e vemos a confusão formada. Ainda há países que não trabalham com o Seniorismo.

A idéia do Seniorismo inevitavelmente pegou, pois era uma necessidade natural, como foi a co-educação. Mas o ramo só veio a ser universalmente aceito na década de '60. Do antigo uniforme Sênior, vistoso, com dragonas nos ombros, surgiu, em 1975, um mais simples, e menos militarizado. O maior chamativo para o ramo sempre foi e ainda é a aventura. Com a "desmilitarização", veio um maior crescimento do ramo, mas ainda insuficiente.

O papel destes jovens mais velhos não era (e ainda não é em alguns lugares) plenamente compreendido. Deveriam ser aproveitados como Chefes, instrutores de lobinhos? Os jovens preferiam ficar entre seus pares, mas os adultos (novamente) tinham outras idéias. E isso atrasa o Seniorismo até hoje...

CO-EDUCAÇÃO

- Foi o último ramo a adotá-la, somente em (1979?) 1984.
- As primeiras moças-escoteiras surgiram na célebre reunião de Cristal Palace, em setembro/1909. Apresentaram-se, resolutas, a BP, pedindo filiação ao Movimento Escoteiro. Baden-Powell acatou-as, e ajudou sua irmã a criar o Bandeirantismo (originalmente Girl-Guides).
- Recomendo enfaticamente a leitura dos documentos "Co-Educação no Escotismo Brasileiro" ou qualquer outro que você puder. O assunto é complexo, e está longe de ser esgotado.
- O Documento III - A Co-Educação no Escotismo Brasileiro foi proposto pela CNOC, sendo aprovado pelo CNR em setembro/84, tem como principais tópicos:
 - Justificativas:
 - a) Propiciar uma formação mais adequada à criança e ao jovem;
 - b) Possibilitar uma maior integração da família no Escotismo;
 - c) Ampliar a participação feminina no Movimento Escoteiro.
 - Pré-requisitos para o Grupo receber meninas e moças:
 - a) Registro em dia com a UEB;
 - b) Comissão Executiva de Grupo completa e atuante;
 - c) Local definido de reunião, com instalações sanitárias separadas;
 - d) Chefe de Grupo com 25 anos, 3º grau completo, CAB Chefe de grupo e/ou IM, e subchefe de Grupo nomeados;
 - e) Chefes de seção com 2º grau completo, CAB do ramo e pelo menos um assistente com CAP;

f) Autorização do Conselho de Grupo, registrada em ata.

- Idades: De acordo com a regulamentação mais recente, as idades estão igualadas para rapazes e moças (15 completos a 18 incompletos).
- Estrutura: Atualmente o Grupo pode ser:
 - Somente masculino (Não recomendado);
 - Co-educativo, seções separadas por sexo;
 - Co-educativo, seções separadas por sexo nos Ramos Escoteiro e Sênior, e misto nos Ramos Lobinho e Pioneiro;
 - Co-educativo, Todas as seções mistas.

Co-educação NÃO é misturar rapazes e moças, e sim atividades planejadas com objetivo de DESENVOLVER o convívio mútuo.

Nota-se que na fase do Lobinho ainda não há grande diferenciação entre meninas e meninos, mas eles já começam a separar-se. A tendência atinge seu ápice, até mesmo competitivo, no estádio equivalente ao de escoteiro. É quando os meninos mais desejam companhia inter pares, e passam a separar-se das meninas (e vice-versa) por vários motivos, inclusive por causa do desenvolvimento dos caracteres sexuais secundários, o que inicialmente é incômodo.

Mas quando chega na idade do Sênior, ocorre uma inversão: ele (o/a jovem) passa a buscar o convívio com o sexo oposto, tenta impressioná-lo, quer pela aparência, comportamento ou por feitos. Mas ainda não sabe exatamente como. Ainda não conhece bem os papéis sociais a desempenhar, os limites a manter. É quando começam a namorar...

E aí entram os pais. Na nossa sociedade, o garoto namorar é normal, bacana. Já a moça, Deus me livre. E é aí que entra o Escotismo. Orientando, servindo de influência positiva, inclusive no desenvolvimento sexual. O exemplo da chefia é determinante. O chefe não pode ser nem assexuado, nem "galinho". Em suma, a virtude está no meio.

Então a co-educação passa a mudar de figura. **Não é só** namoro entre Seniores e Guias, mas inclui. É o aprendizado da convivência harmoniosa entre os sexos. A amizade de um rapaz e uma moça, sem outras intenções. É aprender a relacionar-se, e a conhecer a si mesmo.

Por exemplo, uma atividade CO-EDUCATIVA bastante interessante seria um curso de danças de salão: Bolero, tango, gafieira. Rapazes e moças cooperando por um objetivo comum, complementando-se.

Mas, vejamos um exemplo: No Brasil, seios de fora são fetiche, atração sexual. Mas na África, nas regiões onde as mulheres andam constantemente de seios de fora, lembra que a mulher é a mãe de cada um. Mas lá eles consideram ver o umbigo altamente excitante. Porque é proibido. Ou seja, a repressão gera a perversão. A naturalidade gera o desejado, que é o equilíbrio saudável. Quanto mais repressão, tanto mais problemas o Grupo terá com namoro entre jovens!

Conheço tropas Sênior e Guia que acampam juntas, sem NENHUMA repressão, acontecendo inclusive casos de dormirem juntos na mesma barraca sem NENHUM problema, a não ser o chulé e os roncões.

Faça um trato com o Ramo Sênior: A partir de hoje, é proibido namorar... **ESCONDIDO!** Somos todos responsáveis por nossos atos, conhecemos nossos limites, sabemos as conseqüências do que fazemos, não só para nós mesmos como para o nosso grupo, então, **ABAIXO A REPRESSÃO! VIVA A LIBERDADE CONSCIENTE!**

Como conselho final, o mesmo válido para todas as situações: mantenha-se em contato direto e franco com os pais. Tudo, dentro do escotismo, deve ser feito com o apoio deles!

GAS, ASNA e ENAGUIA

É claro que o mais aventureiro dos ramos não podia ficar sem aventuras cada vez maiores. Daí, vieram atividades distritais, daí Aventuras Regionais e...

- **GAS** - Grande Aventura Sênior - Foi o primeiro nome da atividade Nacional do ramo Sênior.
- **ASNA** - Aventura Sênior Nacional - A nova denominação, começou em 19__.

1980 - MT ou RS ???

1982 - RJ

1984 - Ouro Preto-MG Jornada em MTH/Atv. Ciclística

1986 - SC

1988 - Macapá-AP Sobrevivência na Amazônia

1990 - Pq. Nac. Itatiaia-RJ Montanhismo/Escaladas

1992 - Joinville-SC Atividades Náuticas

- **ENAGUIA** - Encontro Nacional de Guias escoteiras - As moças não podiam só ficar olhando os encontros nacionais de Seniores, e criaram os ENAGUIAS, que em princípio seria uma GAS/ASNA para moças. À partir da ASNA do RS, começaram a ser feitas juntas, até que em '90 foram integradas as atividades. Foi, em '92, incorporada à ASNA.

Datas, locais e programações

1984 - Ouro Preto-MG Atv. Cultural

1986-

1988-

1990- Pq. Nac. Itatiaia-RJ Montanhismo/Escaladas

SITUAÇÃO ATUAL: Estudo QUANTITATIVO do Ramo

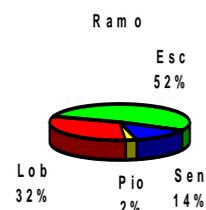
Vejamos a evolução percentual do Ramo Sênior, desde 1977:

Ano	77	78	79	...	88	89	90	91
Quantidade	2062	2487	2648	...	6171	6464	6614	7307
Porcentagem	15,3	15,2	15,5	...	15,4	14,8	14,4	12,9

Podemos notar na tabela anterior que, apesar de um aumento em números absolutos, o Ramo Sênior tem sofrido uma tendência decrescente acelerada, desde 1988. A que se deve este decréscimo?

Em 1991, o nosso efetivo registrado era o seguinte:

Seniores: 6.213 Guias: 1.654



Só para comparação, haviam 18.242 lobinhos e 29.961 escoteiros. Para onde vão estes quase 30.000 escoteiros? E para onde vão os 7.307 Seniores, se só existem 1.329 pioneiros? A resposta, todos sabemos, mas e a solução?

Ainda para dados de 1992 (referentes a 1991), vejamos:

- 78% dos Grupos Escoteiros têm Ramo Sênior (787 entre 1.010 GEs);
- 22,5% aplicam a co-educação no Ramo (227 GEs);
- Existem 795 Tropas Sênior para apenas 237 Tropas Guias;
- 8 Seniores em média por tropa, mas 54% das tropas tem MENOS que isso;
- 7 Guias por tropa em média, porém 59% com 6 ou menos;
- O caso mais comum é a Tropa Sênior com 4 e a Guia com 5 jovens.

O Ramo Sênior vai mal das pernas em quase todas as regiões brasileiras. Quando vamos agir? Até quando vamos falar besteiras como "O Ramo tal é o melhor", ao invés de nos preocuparmos com a PROGRESSIVIDADE que deveria haver no Movimento Escoteiro? Digo deveria, porque os números dizem tudo.

Ora, se o ideal (na minha opinião) é algo próximo a 18 seniores por tropa, com 4 patrulhas funcionando, torna-se difícil dizer que uma tropa com 4 jovens esteja boa. Não é uma tropa, é uma patrulha!

QUEM É O SÊNIOR E A GUIA HOJE?

É um jovem quase como os outros. A diferença é que sábado à tarde ele veste uma roupinha diferente e vai para um lugar esquisito fazer coisas diferentes.

Ele tem os mesmos problemas dos seus companheiros de faixa etária: Pais separados, sexualidade, escola, auto-afirmação... E vive no mesmo mundo que os outros, cercado por corrupção, drogas, AIDS, homossexualismo, violência, falta de perspectiva. Não há nenhuma redoma para isola-lo do mundo insano e cruel.

Neste caso, o que ele tem a fazer é preparar-se. A maior, e talvez única, diferença entre este jovem escoteiro e aquele que cai na marginalidade é que o primeiro faz uma opção, tem um ideal.

Mas ele não é nenhum "superboy", ou um anjinho. A maioria deles bebe cerveja. É revoltado com os pais, escola e mundo, ainda que sem causa. Muitos - rapazes e moças - já tiveram a sua primeira relação sexual, ou vão ter durante o período do Ramo Sênior. Jogam videogame, vão a shopping centers, querem ter seu carro e... precisam impressionar. Precisam provar a si mesmos e aos outros que são adultos, fortes, capazes. E com isto fazem besteira ou... encontram no Escotismo uma maneira produtiva de canalizar tudo isto para o crescimento interior completo, como cidadãos íntegros e úteis à comunidade em que vivem.

Existem ainda aqueles "diferentes": Cabeludos, superdotados, subdotados, com problemas de relacionamento, etc. Estes devem ser o nosso alvo principal. É a estes que o Escotismo mais ajudar. Ajudar a se encontrar, a crescer, a se estabilizar. Quanto mais problemático, mais necessita do Escotismo, e normalmente mais retorno dá. Lembremo-nos de BP: Todo jovem, por pior que seja, tem pelo menos 5% bom. O trabalho do Chefe Escoteiro é elevar estes 5% a 95%.

Resumindo tudo, o Sênior ou a Guia de hoje é um jovem como eu e você fomos, e muitos outros ainda serão, graças a Deus.

Quantos Chefes Sênior e Guia existem? Quem São?

Não interessa o número, sempre serão muito poucos. Pois para cada escotista, sempre haverá um grupo de jovens desejoso de aventuras e necessitado de apoio e orientação.

Mas, já que falamos de números, novamente temos uma pirâmide: 20 Chefes de Lobinho, 10 de Escoteiros, 3 de Sênior e 1 Mestre Pioneiro. Isto é reflexo do número de jovens ou será o contrário?

Se formos contar Chefes Guia, aí então é bravo. Acho que se todos os Chefes Sênior de um distrito cabem em uma Kombi, as Chefes Guia pode ir folgadas em um Fusquinha...

O número de IMs Sênior é mínimo. Quem já participou de uma Reunião de Gilwell em um Conselho Nacional deve ter notado que só existem menos IMs Pioneiros. Dá para se sentir inferiorizado.

Os dados mais recentes que consegui foram de São Paulo, para 1992. As porcentagens de Escotistas por Ramo são:

Lob: 36,4% Esc: 32,6% Sen: 20,6% Pio: 2,7% CG: 13,8%

Mas cabe ressaltar que são apenas 2,1% de Chefes Guia.

PROJETO CHAPADA DOS GUIMARÃES

Relatório da primeira fase, o projeto atual e comentários

O que é o projeto?

Resumidamente, é próximo passo da co-educação: as tropas mistas. A evolução natural da co-educação.

Raciocinemos: Por que não havia mulheres no Escotismo? Simples: na época os colégios eram separados por sexo, havia separação de trabalho de homem e de mulher, em resumo, a sociedade estava organizada separada por sexos. E o Escotismo é um reflexo do seu meio, refletiu isto. Estava errado? Não, em absoluto. Era assim naquele tempo.

Mas aí as mulheres começaram a exigir direitos iguais. Queriam votar, ter liberdade. E conseguiram, em boa parte graças às Guerras Mundiais, que exigiram que as mulheres assumissem funções antes exclusivamente masculinas, e deu-lhes uma chance de provar que valiam tanto quanto qualquer homem.

Então, veio a década de '60, e a revolução sexual. Igualdade de direitos, abaixo a discriminação. Mudança total de costumes. Foram acabando os colégios masculinos e femininos, novos ventos sopraram.

Demorou, mas o Brasil seguiu a tendência mundial, e em 1979 tornou oficial: Meninas já podiam ser escoteiras. Cercadas de todos cuidados, é claro. Os rapazes deveriam se manter a vários quilômetros de distância. Eu digo isto porque "meninos, eu vi". Mal podíamos conversar com as escoteiras sem um chefe perto, tal o medo de "coisas erradas" que havia.

Mas é claro, o tempo foi passando, a novidade tornando-se comum, e as mulheres no Escotismo não causaram grandes problemas como apregoavam alguns. Existem estórias folclóricas desta época, dignas de figurar em anedotário: desde Seniores babando quando viam uma Guia pela primeira vez (no Grupo deles não havia) a um chefe que cercou o sub-campo feminino e POLICIOU-O a noite inteira, de lanterna e porrete! (meninos, eu vi!)

Quanto mais repressivo foi o Grupo, tanto mais problemas tiveram. Quanto mais liberal, tanto menos problemas. Parece estranho, onde se proíbe, acontece, onde pode, não! (Olha BP acertando de novo - lembra-se do que ele disse sobre fumar?)

E o que era tabu tornou-se natural (pelo menos para 30% dos Grupos), e precisou evoluir, acompanhar seu tempo para não ser atropelado pelo trem da história.

Então, começaram as experiências com tropas mistas nos ramos Escoteiro e Sênior, porque nos ramos Lobinho e Pioneiro já era assim, e a realidade social mudou. E como o resultado foi positivo, a UEB passou a permitir que todos os Grupo que o desejarem também possam fazê-lo.

Mas ainda existem restrições rigorosas. Vejamos um resumo do documento oficial, publicado no Sempre Alerta nº 101:

2. Justificativas

- a) propiciar uma formação mais adequada à criança e ao jovem;
- b) permitir maior flexibilidade, no que se refere à estrutura das Tropas, a exemplo do que já ocorre nas Alcatéias e Clãs;
- c) emprestar maior dinamismo às Tropas com pequeno número de Patrulhas, valorizando a cooperação entre rapazes e moças;
- d) possibilitar a opção de Grupos Escoteiros mistos por um tamanho pequeno (1 Alcatéia, 1 Tropa Escoteira, 1 Tropa Sênior e 1 clã, todos mistos); e
- e) aumentar a segurança em acampamentos das Tropas femininas.

2 - A FAIXA ETÁRIA

Não conheço missão maior e mais nobre que a de dirigir as inteligências juvenis e preparar os homens do futuro. D. PEDRO II.

O ser humano é um produto resultante de sua carga genética e de seu ambiente, e está em constante mutação, tanto a nível físico como a nível mental e emocional.

Ele passa por vários estágios, que podem ser agrupados de acordo com a idade média em que ocorre. A cada estágio existe uma série de características físicas, psicológicas e emocionais comuns.

Até mesmo os mecanismos da inteligência passam por este degrau. De certa forma, reproduzimos em velocidade acelerada as etapas da evolução. Por exemplo, a percepção do universo varia com a idade. Citemos um exemplo: Jogaremos dois carrinhos, cada um numa velocidade, por um espaço. A criança tem tendência a dizer que o carrinho mais veloz "gastou menos tempo", e o pré-adolescente diz que ele "é mais rápido".

Um fato é interpretado de diversas maneiras, de acordo com as ferramentas de análise que dispõe o indivíduo. E estas ferramentas são obtidas com o crescimento e com o conhecimento (cultura). Por exemplo, o acender de uma lâmpada. Para uma criança na 2ª infância, apertando um botão a lâmpada acende, e isto para ela basta. Mais tarde ele vai começar a observar que existem outros fatores presentes, até finalmente compreender que o botão é um interruptor da energia, que precisa vir de algum lugar, etc. Mas para um adulto índio que nunca viu uma lâmpada, ele imagina que lá dentro tem fogo, e o interruptor é um instrumento mágico que o causa, pois é o que suas ferramentas de análise lhe dizem que produz luz.

Então vemos que a bagagem cultural do jovem permite melhor compreensão do mundo que o cerca, junto com o desenvolvimento de sofisticados mecanismos de análise por parte do cérebro.

ETAPAS DO DESENVOLVIMENTO DO SER HUMANO	
00 a 02 anos	1ª infância
02 a 07 anos	2ª infância
07 a 10 anos	3ª infância
10 a 14 anos	Pré-adolescência
14 a 18 anos	ADOLESCÊNCIA
18 a 20/22 anos	Adolescência Terminal
22 a 50/60 anos	Adulto
50/60 anos em diante	3ª idade

Estes valores não são absolutos, e sim médios. Temos dois mecanismos chamados de precocidade e retardo que agem em diferentes graus em diferentes pessoas. Pode inclusive acontecer de uma pessoa ter uma precocidade em um aspecto do desenvolvimento e atraso em outro. Há que se considerar também, além da maturidade, a personalidade do jovem.

MATURIDADE: A Psicologia define como Maturidade o processo em que o comportamento do indivíduo esta de acordo com determinada idade. A maturidade está sempre condicionada aos fatores Orgânico e Ambiental.

PERSONALIDADE: É o indivíduo, que é diferente de todos os outros, tem defeitos e qualidades, preferências, hábitos, etc. Em resumo, é a resultante do crescimento da pessoa.

A caracterização exterior do indivíduo, então, é resultante da **PERSONALIDADE**, da **MATURIDADE** e da **EDUCAÇÃO** (no sentido mais amplo). Nem sempre o que uma pessoa aparenta é o que ela realmente é. Os instintos refreados pela "civilização" tornam-se então condizentes com o comportamento socialmente aceito. É este "polimento" que buscamos trabalhar.

CARACTERIZAÇÃO DA ADOLESCÊNCIA:

Especificamente, o que caracteriza a adolescência? São profundas (e rápidas) mudanças a nível físico, mental e emocional. Estudemos separadamente cada um deles:

FÍSICO: Caracteriza-se por um crescimento físico bastante rápido e o desenvolvimento simultâneo do sistema reprodutor e características sexuais secundárias, os quais aparentemente são deflagrados por grandes aumentos em determinados níveis hormonais.

DESENVOLVIMENTO PUBERAL: TABELA COMPARATIVA (Médias)

Característica	Início		Término	
	Rapaz	Moça	Rapaz	Moça
Estirão de altura	13	11	15;6	13;6
Crescimento do Pênis	13	--	15	--
Menarca (1ª mestr.)	--	13;6	--	n/a
Crescimento dos Testículos	12	--	16	--
Surgimento dos Seios	--	11	--	13;6
Pêlos Pubianos	12;6	11	16	14

A tabela anterior nos dá a média de início e término de diferentes características da adolescência. Considere uma margem de mais ou menos três anos em cada caso, para se ter o padrão "normal". Por exemplo, um rapaz com 15 anos e 6 meses que ainda não começou o estirão de altura é considerado normal. Além da idade de início, a duração de cada ciclo é variável de indivíduo a indivíduo.

Nas moças, o estrógeno (hormônio sexual feminino) torna-se periódico, causando as menstruações, o arredondamento do corpo e o surgimento dos seios. Já nos rapazes, o Testosterona (hormônio sexual masculino) causa o maior crescimento de pelos, o engrossamento da voz, o crescimento acelerado do pênis e testículos, bem como superior aumento da massa corporal. Cabe lembrar que AMBOS hormônios existem em todos jovens (e adultos), apenas variando a quantidade de cada.

A principal glândula ativadora do processo é a pituitária. Mas fatores externos são decisivos. Entre os principais, citamos **Alimentação**, **Fatores Genéticos** e **Atividades Físicas**, além de algumas doenças. Também estes fatores devem ser levados em conta na tabela acima. Jovens de mesma idade podem apresentar grandes diferenças, e um jovem que aos 14 anos era menor que outro pode se tornar bem maior.

A alimentação é particularmente importante nos dois primeiros anos de vida, quando uma subnutrição pode causar danos irreversíveis, principalmente no desenvolvimento cerebral, mas em qualquer etapa do desenvolvimento determina a velocidade e intensidade do crescimento e maturação.

Entre os fatores genéticos mais importantes, temos a bagagem individual dos antepassados e o fator racial. Pais altos tem filhos altos, pais baixos tem filhos baixos. Um médico, ao estudar um problema de desenvolvimento, normalmente começa entrevistando os pais sobre a infância deles.

Outro fator importante no crescimento físico - massa muscular, estrutura óssea, coordenação motora, maturidade sexual - é o nível de atividade física durante a infância e, principalmente, adolescência. Rapazes e moças inativos tendem a ser menores que os que praticam esportes com regularidade.

Lembrando-se do princípio holístico (*o homem é um todo. O todo é mais que a soma das partes*), vemos que o desenvolvimento físico também afeta (e é afetado pelo) o lado emocional e intelectual. Normalmente, crianças maiores (dentro da mesma idade) apresentam QI mais elevado. Se duas moças tem mesma idade, e uma delas já apresentou a menarca, muito provavelmente esta terá um QI e um desenvolvimento emocional superior. Será isto influencia da alimentação? Ou a soma de todos fatores, se inter-relacionando, influenciando-se mutuamente.

A constituição corporal está intimamente ligada a personalidade do jovem. Divida uma quantidade de jovens em três grupos: os "gordinhos", os magros e altos e os musculosos, de ombros largos. Haverão vários com características intermediárias, anote-as, mas procure determinar a dominante. Será fácil notar semelhanças de comportamentos em cada grupo. Já os de características mistas tendem a apresentar comportamentos intermediários. Normalmente, os altos e magros são mais pensativos, tranquilos e estudiosos. Já os musculosos normalmente são líderes, mas irrequietos e brigões. E os "cheinhos" são alegres e brincalhões.

Será que estes jovens seguem este caminho porque, observando-os, incentivamos determinadas características - garotos magros devem ler mais - ou por outro lado, adquirem esta compleição graças à sua personalidade? Certamente, as taxas hormonais estão ligadas à agressividade do ser humano, mas o que é causa e o que é efeito?

Para encerrar o assunto, cabe lembrar que entre as sociedades primitivas não é a idade o fator determinante da passagem de "criança" a "adulto", e sim o desenvolvimento físico. Entre os índios brasileiros, por exemplo, a jovem é criança até acontecer a menarca, quando então é trancada dentro de casa por um período, passa por alguns rituais, e daí para frente é considerada uma mulher, podendo inclusive casar-se.

EMOCIONAL: É na adolescência que o caráter emocional se estabiliza. Mas, antes do equilíbrio, vem a bagunça. É comum casos de adolescentes apaixonados, sem saber por quem. Ou jovens que pensam que todos se apaixonam por eles. Paixões avassaladoras e depressão são comuns nesta idade, e passageiros.

Também é quando ocorre a fase do "rebelde sem causa". O jovem é contra tudo aquilo que lhe é imposto, ao que é velho, tradicional. Deseja ser diferente, notado. Desconfia de tudo o que é proibido. Começa a não confiar nos pais, ainda que sem motivo.

Em suma, quer derrubar todos aqueles valores que lhe foram impostos, mas ainda não dispõe de outros para substituí-los. É como uma dialética incompleta, onde ele combate a TESE, mas ainda não dispõe de uma ANTÍTESE, portanto não pode chegar a uma SÍNTESE.

Muito destas contradições tem origem numa luta interior entre a ambição (o desejo de ser) e a angústia (o medo de não ser). Ou seja, a necessidade de afirmar-se e o medo de não conseguir.

Surge a necessidade de novos ídolos. É a busca de um novo paradigma (Que me queimem na fogueira, mas é exatamente isto que o Chefe Sênior é!). É quando o jovem começa a desobedecer sistematicamente aos pais, mas obedecem cegamente ao líder da turma.

Existe no adolescente um paradoxo: A necessidade de organização social hierarquia e a total aversão a ambos. Observemos uma turma de rapazes e moças qualquer: Entre eles, haverá um líder natural, um segundo escalão (que mandam na ausência do líder), e assim por diante.

É aonde o Escotismo tem a sua maior força. Particularmente no Ramo Sênior, a vida em equipe (e o exemplo pessoal) toma um aspecto particularmente importante. Pergunte a qualquer pessoa que tenha ficado pouco tempo no Escotismo enquanto jovem do que ela mais gostava: quase certamente será da amizade.

Também nesta idade ocorre, paralelo com o desenvolvimento sexual, o desenvolvimento emocional. É a fase das paixões intensas, das profundas fobias. É tudo natural, parte do processo. Também nestes casos a vida em pequenos grupos é fundamental. É fácil notar como que o indivíduo passa a seguir o grupo: Existem grupos de jovens dados a "grandes amores", e outros de "pequenas paixões".

Devemos levar em conta também o amadurecimento emocional nas relações em geral, que passam a ser menos egoístas, mais abertas.

Volto a frisar: conscientemente ou não, o Chefe Sênior torna-se um dos ídolos do jovem, um modelo a seguir. Daí a extrema importância do comportamento emocional do Chefe perante a Tropa.

INTELLECTUAL: É a etapa em que o pensamento torna-se inteiramente estruturado, capaz de análises e inferências, e demais estruturas complexas de pensamento. É somente na adolescência que o jovem atinge perfeito domínio sobre bem ou mal, e inteira consciência de suas ações. É o desenvolvimento moral.

O desenvolvimento de estruturas cerebrais complexas pode ser potencializada por atividades intelectuais ligadas à filosofia, matemática e jogos como xadrez ou que envolvam memória. Outro fator determinante à capacidade intelectual do indivíduo é a bagagem cultural de que ele dispõe. E isto é fácil de explicar: A grande maioria dos processos mentais superiores provém de análise baseada em comparações com dados e situações similares já conhecidas, daí, quanto mais conhecimento de diferentes situações e conceitos, tanto melhor será o seu desenvolvimento intelectual.

Daí a importância da leitura e experimentação (vivência). Através da matemática e filosofia obtemos a disciplina mental e as bases de análise. Através dos jogos desenvolvemos o raciocínio espacial, a capacidade de planejar e a memória. Mas ainda precisamos de uma biblioteca de situações e fatos para estabelecermos comparações.

Os famosos testes de QI são um exemplo claro: Para um dado nível de desenvolvimento físico, o indivíduo de maior cultura geral obtém a nota mais elevada.

No adolescente o desenvolvimento intelectual acompanha a velocidade do desenvolvimento das outras áreas. Exceto nos aspectos de linguagem e trabalho corporal, a

capacidade de aprendizagem atinge o máximo durante esta fase, devendo então ser bem aproveitado.

A capacidade cognitiva e analítica deve então ser polida, pois será resultante então do desenvolvimento obtido na infância. A inteligência deve, na adolescência, ser direcionada, pois até então é generalizada. Normalmente é quando surgem as vocações, tanto profissionais como políticas, sociais, sexuais, etc.

Então notamos que o comportamento social também deve ser considerado como parte do desenvolvimento intelectual, pois está intimamente ligado à capacidade intelectual do indivíduo. Se bem que neste caso a mediocridade é melhor aceita. Existe, por parte da sociedade em geral, uma certa aversão a indivíduos com diferente capacidade intelectual, tanto para mais como para menos.

Mas este problema vem justamente de um desenvolvimento desequilibrado. É a ênfase de apenas um lado, esquecendo-se da máxima romana *mens sana in corpore sano*.

ESPIRITUAL: Até então o jovem apresentava a religião herdada dos pais, em maior ou menor grau. Nesta fase, nem que seja como forma de desafio aos pais. A adolescência é sabidamente a fase do questionamento, e na religião não é diferente. O jovem, dispondo de novos conhecimentos e ferramentas de análise passa a avaliar tudo o que recebeu na infância.

Temos, então, três grupos básicos de comportamentos resultantes: Os que continuam seguindo a religião dos pais, os que a questionam por razões íntimas e os que a questionam como forma de contestação pura e simples.

Para o primeiro caso, o jovem passa a interessar-se mais pela sua religião ou seita, aprofundando-se neste contato, passando por novos níveis (crisma, iniciações, desenvolvimento de mediunidade, etc.), mas normalmente de forma equilibrada. A estes não precisamos ajudar, mas podemos aproveitar como elementos catalisadores dos demais.

No segundo caso, o jovem questiona os por quês. Se a Igreja Católica é Cristã, como justificar a inquisição, ou coisa do gênero. Geralmente, o múltiplo questionamento resulta em séria insatisfação, provocando uma busca por várias religiões, das tradicionais às exóticas. Neste momento, fragilizado em suas convicções, torna-se alvo das seitas fanáticas, nem sempre com interesses no outro mundo...

Já no terceiro caso o jovem torna-se ateu, declaradamente ou não. Não que isto faça muita diferença, mas é uma maneira de agredir aos pais e à sociedade. Quantas vezes vi velhas senhoras horrorizadas com o jovem ser ateu, e conversando com este jovem, quando ele declara-se ateu e o chefe não escandaliza, mas questiona racionalmente, ele titubeia. Quer dizer, não sou *realmente* ateu, mas não tenho religião. Quer dizer, não sei...

Sintetizando, o que se apresenta é que até então o jovem não tinha muito direito (e interesse) de escolha, e de repente todo um novo mundo se apresenta para ele. Normalmente, religião é algo "careta", imposto pelos pais. Com seus colegas de escola e bairro é assunto proibido. Torna-se função imperiosa do Escotismo tornar-se um lugar onde o jovem pode questionar, debater, expor-se sem medo. Em meio a outros na mesma situação que ele, passar da "religião dos pais" para a "religião dele", ainda que seja a mesma dos pais.

PERSPECTIVA FREUDIANA DO DESENVOLVIMENTO DO JOVEM

Freud denominou a energia sexual de **LIBIDO**, sendo esta uma força muito poderosa, causadora de muitos problemas se não corretamente direcionada, não devendo jamais ser menosprezada.

Pela ótica Freudiana, o bebê vem ao mundo dotado de mecanismos de auto-preservação e gratificação sexual (no sentido mais amplo da palavra), de onde vem que a ligação afetiva aos outros é uma forma de manifestação do instinto sexual da criança, como também o é a ligação com objetos e partes do corpo, que ocorrem seqüencialmente. Os estágios, segundo Freud, são:

ORAL: Do nascimento até 1 ano. As primeiras satisfações de um bebê estão ligadas à boca: comer e beber. A área da boca tem grande sensibilidade, tornando-se assim o primeiro centro de prazer. Não há reconhecimento do conceito de "mãe", ou de algo separado dele.

ANAL: 2 a 3 anos. O tronco inferior torna-se cada vez mais importante, e a criança começa a sentir prazer com os movimentos intestinais, quer por si ou pela eliminação de um desconforto, isto associado à ênfase que os pais dão ao treinamento de usar o banheiro, recompensando-o se ele consegue fazê-lo em hora e local adequados. Daí o deslocamento do centro de prazer para a região anal.

FÁLICO: 3 a 5 anos. Nesta idade ocorre nova mudança maturacional, atingindo maior desenvolvimento da área genital, e então a criança passa a ter prazer com a estimulação da mesma. É quando surge o Complexo de Édipo.

A teoria (Freudiana), a criança torna-se "*intuitivamente desperto para a sua mãe como objeto sexual*" (V. Rappaport, 1972, p.74). Precisamente como isto ocorre não foi explicado por completo, mas o ponto importante é que por volta dos 4 anos, o menino começa a ter um tipo de relação afetiva sexual com relação à mãe e a considerar seu pai como rival sexual. Seu pai dorme com a sua mãe, abraça-a, beija-a e, geralmente, tem acesso a seu corpo de uma forma que o menino não tem. O pai também é visto pelo menino como uma figura poderosa e perigosa, que tem o poder de castrá-lo. O menino é colocado entre o desejo por sua mãe e a ansiedade em relação ao poder de seu pai. Este conflito é resolvido, segundo o pensamento de Freud, pela repressão por parte do menino dos sentimentos por sua mãe e a sua identificação com seu pai. O processo de identificação é um processo de interiorização, de "incorporação" de tudo o que seu pai é: seus comportamentos, maneirismos, idéias, atitudes e moral. Fazendo isto o menino se torna tão parecido com seu pai que este não irá agredi-lo. O processo de identificação resulta na adoção, pelo menino, não apenas do papel sexual masculino apropriado, mas também do sistema moral paterno.

A forma exata como ocorre o processo na menina não está clara nem no trabalho de Freud, nem no de seus seguidores. Supostamente, a menina vê a mãe como uma rival da atenção sexual paterna, mas seu medo da mãe é menor (talvez porque ela assuma que já foi castrada), e a identificação pode ser menos completa. A situação para a menina é diferente ainda de outra forma. Sua ligação afetiva Original também é com a sua mãe, mas, enquanto o menino muda a sua ligação afetiva (identificação) para seu pai, embora continue a amar sua mãe, a menina precisa transferir o seu amor para o seu pai, continuando afetivamente ligada à sua mãe. De qualquer forma, a interpretação psicanalítica do estágio fálico, para as meninas, não é muito satisfatória. Entretanto, o estágio fálico é considerado da maior importância, tanto para o menino como para a menina, em ocorrência do desenvolvimento da identificação - um processo que Freud acreditava ser a chave do desenvolvimento da

moralidade, do papel sexual e da ligação afetiva. A criança trocaria a ligação afetiva oral imatura com o progenitor de sexo oposto por uma ligação madura com o progenitor de mesmo sexo. [in A Criança em Desenvolvimento, Helen Bee, p. 215 (4)]

LATÊNCIA: 5 a 12 anos. Freud considerava que após o estágio fálico havia um período de descanso na libido. Corresponde ao estágio das operações concretas de Piaget.

GENITAL: à partir de 12 anos. Devido ao amadurecimento dos órgãos genitais ocorre então o "redespertar" da libido, ocorrendo então uma forma mais madura de ligação afetiva sexual. Os objetos são trocados por pessoas. Isto se o desenvolvimento anterior foi completo satisfatoriamente. Caso contrário, surgem os desvios de conduta. A cada estágio problemático corresponde um determinado desvio, que pode variar deste uma simples instabilidade emocional a perversões, neuroses, etc.

Por exemplo, nem todos passam a ter atração pelo sexo oposto, isto porque alguns jovens que não completaram o período edípico satisfatoriamente, tendendo então para a homossexualidade.

Resumidamente, esta é a interpretação Freudiana do desenvolvimento da personalidade/sexualidade. Hoje, é mais aceito que os estímulos positivos ou negativos continuam a agir durante toda a vida, podendo direcionar a personalidade/sexualidade do indivíduo. Várias outras teorias complementam ou combatem as idéias anteriormente expostas. Tais teorias não são mutuamente exclusivas, podendo (devendo?) ser combinadas para melhor compreensão do desenvolvimento do ser humano. Vejamos, rapidamente, as principais teorias além da psicanalítica:

ETOLÓGICA: *ênfata os padrões instintivos, inatos, de interação do bebê. Este provoca cuidados chorando ou se movimentando e, então, prolonga-os sendo afetuoso, etc. Com o desenvolvimento estes padrões se desenvolvem de instintivos para voluntários.*

APRENDIZAGEM SOCIAL: *Ênfata o fato dos padrões de ligação afetiva e dependência serem respostas aprendidas. A ligação à mãe ocorre porque ela é, muito freqüentemente, o instrumento primário da criança. A força e a forma das ligações afetivas da criança são uma função dos padrões de reforçamento para aquela determinada criança.*

COGNITIVO-DESENVOLVIMENTAL: *Ênfata a relação entre o desenvolvimento das ligações afetivas e o desenvolvimento cognitivo. As mudanças nos padrões de ligação afetiva da criança estão relacionadas a mudanças em suas habilidades cognitivas. Por exemplo, o bebê não pode mostrar uma forte ligação afetiva até que tenha desenvolvido alguma constância do objeto.*

[in A Criança em Desenvolvimento, Helen Bee, p. 218 (4)]

Vemos então que todas as teorias concordam em um ponto: o desenvolvimento da personalidade (e principalmente da sexualidade) de uma pessoa é produto da sua infância. Daí vemos o imenso potencial de ajuda que o Escotismo oferece ao jovem, em particular àquele dito desajustado. Para aqueles casos, infelizmente cada vez mais comuns, da criança criada por pais separados, a ação traduz-se ainda mais eficiente, face a proporcionar paradigmas adequados a um desenvolvimento sadio, "normal".

O desenvolvimento do auto conceito de identidade sexual é determinante do grau de auto aceitação (e "normalidade") do adulto. Indubitavelmente, o libido (sexo) é uma força por demais poderosa para ser deixada em segundo plano, devendo portanto ter uma grande ênfase a assim chamada "educação sexual".

O Escotismo acaba tendo novamente um papel de educação libertária, capaz de ajudar, em particular ao adolescente a desenvolver-se adequadamente.

EDUCAÇÃO SEXUAL

Numa sociedade que supervaloriza o sexo, definindo papéis específicos e bem limitados a rapazes e moças, mas simultaneamente considera o assunto tabu, temos que compreender a extensão do conceito de educação sexual.

Não se trata, em absoluto, de ensinar sobre reprodução humana. Mas muito mais, trata-se de ensinar sobre relações humanas, e auto compreensão. Temos, desde 1968, a tão falada "revolução sexual". Mas que de se trata? Certamente, já passamos da fase de queimar soutiens em praça pública, mas terão os jovens de hoje uma compreensão de seu papel? A experiência tem-nos provado que não. Com licença para ser um pouco grosseiro, há um trocadilho interessante: "Revolução sexual não é a moça transar com quem quiser, mas com quem ELA quiser".

Vemos que mesmo um conceito simples, e já ultrapassado como este, ainda não foi compreendido pela maior parte da população. De quem é a culpa, dos jovens contestadores, mas inexperientes, ou dos pais de hoje, presos entre dois tempos, ou dos nossos avós, com toda a sua carga machista? Como agir face a uma sociedade que vê positivamente um rapaz com duas namoradas numa semana, mas crucifica a moça que tem dois namorados em um mês?

Antes de pensarmos em ensinar educação sexual, não precisamos nós mesmos de aprender ainda muito. Citando BP, em "Caminhos para o sucesso", quando fala de mulheres (prostitutas): Se um jovem deseja como esposa uma mulher ainda pura, deve ele também estar puro para ela. É simplesmente o conceito da igualdade, tão pregado hoje em dia, mas levado em direção oposta.

CONCEITOS VIGENTES: Vemos que a educação sexual hoje, no Brasil, é, basicamente, machista e repressora. O sexo é visto como algo sujo, proibido. Falar sobre sexo é uma temeridade. O papel do "garanhão" é valorizado, cabendo à moça recatar-se. É a política do "prenda suas cabritas que meu bode está solto". O resultado é a confusão, a má-informação, a distorção, que acaba se tornando muito pior.

Existe em nossa sociedade dois padrões de conduta: o para rapazes e o para moças. Não deveríamos ter apenas um, o HUMANO?

O ideal seria que todos recebêssemos uma educação sexual mais livre de preconceitos, mais verdadeira, de modo que os nossos relacionamentos fossem mais abertos e comunicativos e que a vida adquirisse mais gosto e sentido. Com esta frase Júlio C. F. Machado abre o capítulo I de seu livro "sexo com liberdade" (p. 16). Isto resume tudo!

A co-educação é a forma que o Escotismo usa como educação sexual. Mas normalmente não é corretamente aproveitada, tornando-se mais um fator de distorção. O que normalmente vemos é ajuntamento de rapazes e moças, fisicamente separados, e chefes temerosos "do pior".

O estranho que é "o pior" é uma Guia "ficar" com um Sênior, e ir para a cama (ou matinho) com ele. Nunca ouvi um chefe se preocupar de um Sênior seu namorar uma Guia. Por que será?

Como resultado de tanta desinformação, temos a distorção, tanto de conceitos fisiológicos como comportamentais.

CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS: O adolescente tem extrema necessidade de ser aceito pelo seu grupo. Por isso, passa a adotar seus padrões morais e comportamentais, inclusive no que tange a sexo. Para rapazes, vemos normalmente a supervalorização da quantidade, em detrimento da qualidade. Entre as moças, comportamentos opostos: As que fogem de rapazes e as que se atiram sobre eles, contando vantagens para as amigas.

O conceito de seletividade e interesse fica para segundo plano. É mais importante não ser chamado de bicha, ou galinha, ou puritana, ou o que quer que seja. E quanto maior a repressão, tanto mais forte e perigosa se torna a válvula de escape.

Desta forma, teremos dois grupos "caçadores de troféus" e "puritanas frustradas", ambos eternamente insatisfeitos, para quem sexo é algo sujo resultante apenas de uma necessidade fisiológica ou social. Surgem então como principais problemas:

1. **SATURAÇÃO SEXUAL:** Os relacionamentos rapidamente se tornam insuportáveis, obrigando a uma constante troca de parceiros.
2. **CIÚMES E INSEGURANÇA:** "Se o que cai na minha rede é peixe, na dela (e) também é". Isto, associado à perda de respeito e confiança pelo sexo oposto. Isto gerando posteriormente uma bola de neve, com pais castradores...
3. **IMPOTÊNCIA:** A supervalorização da virilidade masculina gera uma forte ansiedade, que por sua vez gera a impotência, o que aumenta a ansiedade e por aí vai.
4. **IMATURIDADE PROLONGADA:** Sendo uma resultante da cultura machista.
5. **OBJETO SEXUAL:** Principalmente pela supervalorização da beleza feminina como principal atributo.
6. **DESILUSÕES E MEDOS:** impedindo a jovem de relaxar-se e manter um relacionamento estável.
7. **DEPENDÊNCIA MATERIAL E PSICOLÓGICA:** Atingindo às mulheres, que assumem o papel social imposto à elas, tornando-se para sempre dependentes de um homem, sujeitando-se, sem reagir, a situações como espancamentos.
8. **FRIGIDEZ:** Como resultante de uma grande insatisfação com sua vida sexual, levando a uma tremenda frustração com a vida.

A PROPOSTA: É basicamente que se busque uma educação sexual libertadora, aberta, franca e direta, baseada em diálogo e confiança mútua. É levar o jovem a compreender que sexo deve ser considerado como algo belo, complemento de uma relação baseada em sentimento, e nunca algo sujo ou uma necessidade fisiológica ou social. É trocar a QUANTIDADE pela QUALIDADE. Nem só de erótico vive o sexo!

Se necessário, devemos buscar ajuda externa, junto a psicólogos ou sexólogos. Mas, normalmente, através do diálogo franco e aberto, o objetivo de uma boa educação sexual é alcançado.

Através do correto trabalho da CO-EDUCAÇÃO, colocando rapazes e moças juntos, debatendo sob uma coordenação segura, associado ao EXEMPLO PESSOAL da chefia. Entre os assuntos a debater, deve necessariamente incluir: fisiologia, relacionamentos, masturbação, limites, idades, motivos e justificativas, anticoncepcionais, RESPONSABILIDADE, entre outros.

OS PAIS: Nem sempre compreendem. Mas entre os pais de uma seção sempre haverão todas as correntes de pensamento. Como resolver? Inicialmente, se você não faz reuniões de pais periódicas, já tem MAIS UM motivo para realizá-las.

Ciclos de debates dirigidos, envolvendo rapazes e moças e seus pais, dentro do ambiente do Escotismo é mais um tópico a acrescentar ao item anterior.

Para pais muito radicais, talvez se faça necessário o encaminhamento destes a uma ajuda profissional. Esperamos que isto jamais aconteça, mas você NÃO deve ir contra a educação dada pelos pais. Infelizmente, este é um caso para o qual não achei ainda uma solução...

SEXUALIDADE HUMANA x ANIMAL:

Sexualidade Humana: Fonte de prazer mútuo, de alegria, união, divertimento, AMOR e função reprodutora; Encontro de pessoas por inteiro - corpo, alma, razão e emoção; Liberdade de escolha; Encontro de pessoas comunicativo, frente a frente, olhos nos olhos.

Sexualidade Animal: Função reprodutora irracional; Encontro apenas físico; Resultante apenas do instinto sexual; Normalmente por detrás, sem qualquer comunicação.

NORMALIDADE: Tentaremos definir "normal". Esta não é a melhor definição, mas servirá aos nosso propósitos. Consideraremos como NORMAL algo que seja socialmente aceito, e ao mesmo tempo não fira os princípios do Escotismo. Isto é um tanto vago, pois mesmo dentro do Brasil comportamentos, principalmente no que tange a sexo, que são aceitos no Norte não o são no Sul, e vice-versa. **Então, chamaremos de "normal" algo que você, os jovens de seu grupo, seus pais e sua comunidade em geral aceitem.** Por exemplo, garotos de 10 anos beberem vinho pode ser aceito ou não, de acordo com o lugar. Assim como a idade média da iniciação sexual dos jovens, que no Brasil varia de 12 a 19 anos.

CARACTERIZAÇÃO DOS MOMENTOS DA PASSAGEM

Escoteiros x Seniores

Seniores x Pioneiros

Observações do Brasil : Perfil do Senior (Guia) Brasileiro de hoje
Estudo QUALITATIVO do ramo

3 - O QUE FAZEM OS SENIORES

Realmente, qualquer coisa, desde que: ELES QUEIRAM, não fira os princípios e atenda o propósito.

Dentro disto, cabe à Corte de Honra e ao Chefe de tropa descobrir e escolher quais atividades a tropa fará. Deve-se manter em mente que nenhuma atividade agradará a todos os jovens simultaneamente, mas devem ser divertidas. Atividades monótonas são a melhor maneira de acabar com uma tropa!

Estas são apenas algumas sugestões, dentro um imenso leque disponível. Use-as como estão, ou para ter outras idéias baseadas nestas. Mas sempre dentro dos dois princípios acima.

Todas as atividades podem ser feitas tanto por Patrulhas como por Equipes de Interesse. Cada sistema apresenta prós e contras, que serão discutidos abaixo. SEMPRE TRABALHE COM PATRULHAS ATÉ QUE ESTAS REALMENTE SEJAM FORTES, aí pode usar equipes de interesse.

ATIVIDADES

- Jogos
 - Ar livre, interno, Noturno, exótico, de cobrança, grandes jogos, etc.
- Excursões, Visitas, Passeios
 - Atividades "Leves". Atividades simples e curtas.
- Acampamentos, Bivaches
 - Atividades mais "pesadas". São mais complexas/longas, exigem maior preparo.
- Esportes "comuns" (vôlei, futebol, etc)
 - E por que não? Tente algo "comum" como Hóquei sobre patins ou Pólo!
- Atividades Sociais, Religiosas, Culturais, etc.
 - Festas, cultos, visitas a museus, etc, etc...
- Outras Atividades
 - O que a imaginação mandar!

SISTEMAS

Temos no Escotismo, quando queremos atender o Método Escoteiro, DOIS sistemas de trabalho com os jovens: Patrulhas e Equipes de interesse. Em ambos a liderança é exercida por um dos próprios jovens, e propiciam oportunidades educativas comuns e únicas. Vejamos inicialmente as comuns a ambos:

- A liderança é exercida por um dos jovens, eleito por eles mesmos, da forma que acharem conveniente e pelo tempo que quiserem.
- Esta liderança não deve ser "vitalícia", ou seja, todos devem ter oportunidade tanto de liderar como de ser liderado. É importante que isto seja compreendido pelas Cortes de Honra, para que funcione bem. Também não é para trocar o monitor todo mês. Mas oportunidades de liderança devem ser dadas a todos, ainda que em tarefas específicas. Os menos dotados e os tímidos devem ser particularmente incentivados para que liderem.

- O grupo é limitado, normalmente 4 a 6 jovens, exceto equipes de interesse, que não tem limite de tamanho.
- O líder TEM de ter completa liberdade de ação, e a responsabilidade decorrente. Um líder sem liberdade de ação não precisará de responsabilidade, inutilizando o sistema.
- Aproveita-se a tendência natural do jovem de se agrupar para educar. O chefe NÃO deve "instruir" todos, apenas os líderes (monitores). A estes cabe a instrução dos demais. Isto vale tanto para ensinar um nó como para assuntos complexos. Lembrem-se: só a liberdade de liderança gerará a responsabilidade.

PATRULHAS

- É composta de 4 a 6 jovens, liderados por um MONITOR, que é auxiliado por um SUB-MONITOR.
- É permanente, autônoma e auto-suficiente, em todos os aspectos. Tanto na cidade como no campo ela deve se bastar.
- O Monitor é eleito pela própria patrulha, pelo sistema e prazo que ela achar conveniente. Uma boa proposta é que a cada 6 meses se faça eleição de monitor em todas as patrulhas, permitindo reeleição.
- O Sub-Monitor é indicado pelo monitor, e substitui este nas suas ausências e nas funções que este indicar.
- Ao Monitor cabe a liderança completa da patrulha, incluindo formação dos jovens, mas ele não manda, e sim coordena. Ele deve participar ativamente de todas as atividades, pegando para si a parte mais difícil. Ele deve ser, preferencialmente, o jovem mais capacitado da patrulha, para que possa capacitar os outros nas etapas de classe.
- A patrulha recebe o nome de uma tribo indígena brasileira ou um ponto geográfico bem conhecido pela patrulha. Possui ainda um TOTEM, que é um bastão com uma bandeirola medindo no máximo 40x25 cm, enfeitado pela patrulha, e um grito de guerra.
- O jovem pertence a uma e apenas uma patrulha.

EQUIPES DE INTERESSE

- Tem composição variável e duração limitada, existindo especificamente para a realização de uma tarefa, que pode ser um acampamento, um curso, uma aprendizagem...
- Tem um LÍDER, que deve ser o jovem mais capacitado no assunto. A ele cabe a liderança completa e a capacitação dos jovens de sua equipe no assunto em questão.
- O jovem pode pertencer a quantas equipes quiser, simultaneamente à sua vida de patrulha.
- Equipe não precisa de nome, totem, bandeirola nem tem limite de tamanho.

LIMITAÇÕES DE CADA SISTEMA

- A patrulha desenvolve um maior espírito de corpo, uma maior integração dos jovens, dada a maior estabilidade no tempo. Mas nem sempre um jovem se adapta à patrulha na qual foi colocado.
- A equipe de interesse permite maior flexibilidade, podendo ser inclusive mista (Guia/Sênior) nas tropas separadas por sexo. Dado aos múltiplos interesses característicos da idade, nunca todos os jovens de uma mesma patrulha terão todos os interesses comuns. É onde a equipe satisfaz. Num exemplo prático, uma patrulha gosta muito de montanhismo, a outra prefere espeleologia. Mas um jovem em cada gosta de colecionar selos. Então eles formam uma equipe para filatelia, sem atrapalhar as patrulhas.

- Outro exemplo: Um dos jovens é faixa preta de judô. Ele pode formar uma equipe de interesse para, fora do horário de reunião, ensinar judô a outros seniores e guias.
- A grande limitação da equipe de interesse é que quando o jovem participa de várias equipes simultaneamente, pode vir a se tornar disperso em algumas ou todas. Cabe ao chefe de tropa perceber e evitar que isto aconteça, alertando à Corte de Honra.

O MONITOR E A CORTE DE HONRA

Por acaso você já leu o Guia do Sênior ou o Escotismo Para Rapazes, na parte em que falam sobre os monitores? Se não, não perca tempo, leia já! Você verá como deve ser um monitor. Outros livros recomendados são Atividades de Patrulha e O Sistema de Patrulhas.

Mas, se ao monitor cabe o sucesso ou fracasso de uma patrulha, ao chefe cabe o sucesso ou fracasso do monitor. Lembra-se, é função primária do Chefe de tropa manter o seus monitores capacitados. Portanto, a tropa será o espelho do chefe (A recíproca também é válida). Se você quiser conhecer um escotista, observe a seção que ele coordena e aprenderá como ele é realmente.

Já observei uma tropa onde a 1ª lei não era muito levada a sério. Pouco tempo depois o seu Chefe veio a revelar-se *persona non grata*, faltando seriamente com a sua promessa (mentiras e roubo). Diz a sabedoria popular que uma ação fala mais do que mil palavras, e quando se trata de escotismo, pode acreditar! Muito mais do que seguir o que você fala, seus jovens seguirão o que você FAZ! Pense sempre nisto...

É na corte de honra que se capacita os monitores, bem como se faz a tropa. Não cabe a você, chefe de tropa, capacitar a TODOS os jovens da seção. Esta é uma função reservada aos monitores. Treinamentos coletivos só em ocasiões especiais, como uma palestra sobre Topografia, por exemplo. Mesmo assim só se não for possível usar os monitores! A educação sempre funciona bem melhor em pequenos grupos.

Quando o objetivo da Corte de Honra é capacitar os monitores, o Chefe funciona como um monitor, e a Corte de Honra é a sua patrulha. Seja absolutamente aberto com seus monitores, aceite (peça) críticas e sugestões, não sendo nunca o dono da verdade. Esta é a hora de Mostrar como um monitor deve agir nas reuniões de patrulha. Experimente fazer uma atividade de patrulha de graduados, demonstrando assim como devem ser as atividades de Patrulha e como deve agir o monitor.

Mas, para todos os outros assuntos (administração, planejamento, etc.), a posição do Chefe é a de rouco. Ouve muito e fala pouco. Se possível, prefira ser mudo. Só fale se for consultado, ou realmente necessário. Inicialmente, isto é muito difícil, pois os monitores ainda dependem de você. Por isso, insista para que eles tomem iniciativa. Quanto antes começar, melhor. Uma boa Corte de Honra não precisa do Chefe para funcionar...

Devem haver Cortes de Honra formais e informais. De acordo com o assunto a ser tratado deve ser o ritmo. Mas não faça algo muito cerimonioso, jamais chegue ao ridículo de rituais elaborados numa Corte de Honra para avaliar uma reunião! Sejamos realistas, não fazemos ocultismo, e sim escotismo. Não precisa acender velas e proferir palavras cabalísticas. Seja objetivo e conciso.

Muito longe de esgotado, o assunto Corte de Honra está apenas começando. Sempre que puder, estude o assunto, lendo livros sobre liderança, educação, trocando experiências com outros escotistas, etc.

COMPETIÇÃO INTER-PATRULHAS

- É um ótimo remédio para melhorar as reuniões. Mas, como todo remédio, deve ser bem dosado, ou poderá prejudicar seriamente o paciente. Dentro de limites aceitáveis gera uma maior dedicação e aplicação dos jovens, mas pode aumentar a agressividade a níveis perigosos.
- Coloque um quadro na sede, em lugar de destaque, onde se marca quantos pontos cada patrulha marcou a cada reunião. Pode criar também um troféu mensal, que fica por um mês com a patrulha que ganhar a competição. Pode ser por exemplo uma faixa para por no totem.
- Procure equilibrar os tipos de atividade para que as patrulhas tenham chances iguais. Atividades que exijam força equilibrado com as que exigem raciocínio, por exemplo.

OS 4 DESAFIOS E COMO DESENVOLVE-LOS

Desejamos indivíduos integrais, completos e equilibrados. Não adianta um Sênior forte e inteligente como um touro! É muito melhor um jovem dentro da "normalidade" em todos os aspectos. Lembre-se, equilíbrio é a palavra-chave. Que adianta um jovem que não consegue relacionar-se socialmente para uma sociedade?

Cabe ao chefe pesar as necessidades da sua tropa, temperar tudo e servir ao jovem um cardápio equilibrado. É como uma refeição: Carne é mais gostoso, mas salada é necessário. Cabe ao cozinheiro achar uma receita que faça até os que não gostam de salada aprecia-la...

- **Físico**

Jogos e atividades físicas em geral. É o item mais fácil, mas... pode ficar incompleto, pois fica sem um objetivo claro, individualizado e coletivo. Lembre-se, para cada jovem há uma necessidade diferente. Uns tem pernas fortes, braços fracos, outros tem pouco fôlego, outro não sabe nadar, e por aí vai. Tenha um objetivo específico e um individual, e use atividades físicas direcionadas a este fim. Por exemplo, a tropa quer escalar. Então, usamos mais atividades para mãos. Cabo de guerra é ótimo neste caso.

Ao montar um jogo de "rala" ou outro qualquer (sempre junto à Corte de Honra), analise qual o objetivo do jogo. Guerra de lama? Desenvolve coordenação motora, pontaria, braços. Equilibre com uma corrida, preferencialmente de revezamento, pois o primeiro jogo é mais individualizado, o segundo é coletivo. Futebol? ótimo, logo depois trabalhos com cordas e roldanas. E por aí vai. Enfatize certos jogos para certos jovens, complemente com atividades específicas (especialidades) e conseguirá equilibrar o cardápio, junto com os outros desafios.

- **Social**

Desejamos formar indivíduos completos, integrados à sociedade. Por isso é fundamental que os jovens dominem as regras de convivência social. Nenhum homem é uma ilha, mas alguns jovens tem grande dificuldade de relacionar-se, especialmente com o sexo oposto. Aí atuamos.

- Festas, vídeos, cinemas, churrascos...
- Debates (principalmente temas polêmicos)
- Saídas noturnas (bares ou discotecas)
- Visitas a outros grupos, atividades distritais/regionais/etc.
- Conversas individuais.

- **Intelectual**

Deve-se desenvolver não somente inteligência, mas principalmente senso crítico! É isto que permite ao jovem diferenciar o bem e o mal, e escolher o que é mais adequado para si.

O desafio intelectual não é aumentar a inteligência, mas exercita-la. Aumentar a cultura geral do jovem, dando-lhes melhores ferramentas de análise, melhor memória, etc.

Quanto mais exigimos do nosso cérebro, tanto melhor ele nos responde. Os preguiçosos mentais quase não tem memória. Já quem joga xadrez ou pensa muito costuma lembrar-se de muito mais coisas.

Mas cada inteligência se desenvolve numa direção. Algumas pessoas são bons planejadores, outros são observadores, outros se dão bem com matemática ou línguas estrangeiras. Porém sempre haverá uma atividade adequada para cada pessoa.

- ESPECIALIDADES (várias)
- Jogos que estimulem memória, dedução, raciocínio lógico, observação, ou ainda que exijam conhecimentos gerais ou específicos;
- Atividades como radioamadorismo ou aprendizagem de outro idioma;
- Pesquisas e debates;
- Leituras recomendadas, por exemplo, KIM, O Senhor dos Anéis, Sherlock Holmes, Agatha Christie ou Revistas de Divulgação científica;

- **Espiritual**

Dizem que é difícil desenvolver este aspecto junto a adolescentes. Bem, será se você assim pensar, e usar fórmulas tradicionais como o famoso "Você tem que ir à missa!". O caminho não é por aí.

Siga o caminho inverso. Primeiro, desperte a necessidade de religiosidade no jovem, ajude-o a conhecer a religião que ele escolher, e incentive-o a cumprir TODOS os seus deveres, o que inclui os religiosos.

Muitos jovens são contra religião puramente por contestação, pois os pais os obrigavam a freqüentar missas ou cultos, e tudo o que é obrigado é chato!

É importante não forçar nada. É da natureza humana crer em valores mais altos, mas da natureza do jovem contestar. Normalmente, quanto mais forçada foi a formação religiosa do jovem, tanto menos fé ele tem. Dê espaço e tempo, e tudo se acerta. O contato com a maravilhosa criação divina, ao ar livre, debaixo de um céu estrelado, normalmente é a melhor igreja que se pode oferecer.

-Servir ao próximo! Ou seja, trabalho comunitário.

-Debates e conversas.

-Scouts' Own e Fogos de conselho bem trabalhados.

-Estímulo constante à busca de valores espirituais próprios, de mente aberta e espírito calmo.

Para todos os estes itens, cabe ainda citar ainda uma arma fundamental e indispensável: o exemplo pessoal. Junto com o incentivo, a nível geral e pessoal, é a principal ferramenta com que o Chefe Sênior trabalha.

PERGUNTE AOS JOVENS:

Como avaliar a sua seção? Fácil, pegue o formulário modelo 23.179/b17-x1, preencha todas as 743 respostas em 5 vias, pegue a assinatura de pelo menos três escotistas credenciados no nível K-2 reconhecidas em cartório, leve a uma equipe de psicólogos, médicos, pedagogos, economistas, etc... ou então... pergunte ao jovem!

A maneira correta de avaliar a tropa é através da Corte de Honra, que deve sempre ter liberdade completa de falar, criticar, sugerir, etc. Pergunte aos seus monitores, avalie as respostas e busque soluções.

Além disso, um outro caminho deve ser usado: perguntando ao jovem diretamente. Periodicamente, siga um dos caminhos abaixo, anote as respostas e sugestões e ponha em prática:

- 1- Diga aos jovens: "-OK, todos queremos a nossa tropa o melhor possível. Mas o que pode ser feito para melhorar?" Deixe o debate correr sob a coordenação de um dos monitores.
- 2- Converse diretamente com cada jovem, individualmente, de maneira informal e aberta, preferencialmente em atividades extra-sede ou durante visitas (Convide-os à sua casa).
- 3- Organize um questionário com perguntas que dêem uma orientação sobre o assunto, que deve ser preenchido por cada jovem e devolvido sem assinatura.

Prepare-se, pois ouvirá de tudo. Muitas vezes é impossível de dentro se ter uma visão do conjunto. É muitas vezes necessária uma opinião externa, então, procure fazer o mesmo acima com rapazes que saíram, ou então de outra seção.

Só a título de curiosidade, vejamos algumas respostas colhidas em várias ocasiões:

- Não temos muita vida de patrulha, só nos encontramos na sede aos sábados, jamais nos reunimos durante a semana.
- Nosso monitor manda muito, a gente não se diverte.
- Estamos ficando muito na sede. Deveríamos sair pelo menos 1 vez por mês, para qualquer lugar que seja.
- Eu adoro jogos, mas acho que deveria ter mais jogos ligados a algum treinamento, e menos repetição.
- Treinamento é importante, mas não gostamos de ficar parados muito tempo. Talvez se dividisse as palestras em duas partes.
- A gente planeja muito, mas sempre fura. Nada dá certo.
- O chefe só está fazendo o que ele acha certo, e não o que a gente gosta. Ele não deixa a gente escolher.
- O pessoal não gosta que o chefe aceite coisas para a tropa fazer sem primeiro nos consultar.
- Os rapazes não estão gostando do chefe. Devia muda-lo.
- O chefe deveria ralar junto conosco, mas ele fica só na mordomia.
- A tropa é ótima, eu adoro vir todo sábado, e acho que deveria ter mais reuniões.
- Gosto de todo mundo, são ótimos amigos, exceto o fulano...
- Quero mais "ralação"

E por aí vai, com comentários de todo tipo. Regularmente pergunte aos jovens, e com o tempo eles vão se soltar mais, e seu trabalho vai ficar mais fácil. Avalie o conjunto das respostas E cada resposta individualmente.

Exemplificando, durante o II Conselho Distrital de Monitores do Ramo Sênior, em 1992 (6° DE/MG), perguntamos aos jovens: Como está o seniorismo? O que o Distrito pode fazer? Algumas respostas foram:

- Há muita desunião entre os Chefes do Ramo Sênior, o que prejudica o ramo como um todo;
- As atividades programadas não são cumpridas;
- Poucas atividades distritais;
- Está acabando o "espírito escoteiro";
- A maioria dos chefes está pouco preparado;
- Queremos mais atividades sociais;
- Reunião das Tropas do Distrito para palestras, debates, etc;
- Projeto do Jornalzinho Distrital.

À partir daí montamos uma proposta de trabalho, e conseguimos melhorar um pouco o seniorismo no nosso Distrito, atendendo no que foi possível.

Outro lado positivo dos Conselhos Distritais de Monitores é que ocorre uma maior participação dos jovens, coisa que deveria ocorrer nos Fóruns de Jovens, mas a prática tem mostrado o contrário. No CsMon todos os monitores do Distrito podem participar, dar palpites sobre programação e ter acesso direto ao Comissário Distrital. Pense um pouco e encontrará outras vantagens dos CsMon no Distrito.

CERIMÔNIAS DA TROPA SÊNIOR

Toda cerimônia no Escotismo deve ser simples, rápida e significativa. Deve conter um pouco de "mística", mas isto não quer dizer colocar capuzes pretos, acender velas e ficar cantando a noite inteira.

A promessa deve ser feita, preferencialmente, diante do grupo todo, assim como a entrega do Escoteiro da Pátria, sendo que neste último, a presença do Comissário Distrital é altamente desejável. As outras cerimônias devem ser feitas a nível de tropa ou ramo(s).

PROMESSA: Perante todo o grupo, preferencialmente (não é obrigatório) no hasteamento:

- Quem estiver conduzindo a BOIA convida o Chefe da Tropa à frente;
- Este por sua vez solicita que o monitor do aspirante traga-o à frente, para que preste seu compromisso;
- O monitor traz o jovem ao centro da ferradura, e permanece atrás deste durante a cerimônia;
- O chefe de tropa faz algumas perguntas. Não pergunte as Leis do Escoteiro, lembre-se, ele estará nervoso e pode errar. Sugestões:
- Você sabe o que é HONRA?
- Você sabe para quem você está prestando este compromisso?
- Você está disposto a seguir este compromisso pelo resto de sua vida, mesmo se um dia você sair do Escotismo?
- Após as respostas, o Chefe convida a todos a fazer o Sinal da Promessa, e pede que o jovem preste seu compromisso. Caso o jovem esteja muito nervoso, o chefe pode falar e o jovem repetir, não é vergonha alguma.
- O Chefe comanda "Descansar", e coloca o distintivo, preso por um alfinete, no bolso esquerdo do jovem, enquanto dá-lhe as boas-vindas à Fraternidade Mundial dos Escoteiros, e em particular à seção, da qual agora faz parte.
- O Chefe de Grupo coloca-lhe o lenço, dando-lhes as boas vindas, e em particular ao Grupo Escoteiro.
- O monitor comanda um "bravo" ao noviço, e leva-o de volta à sua patrulha.

ESTÁGIO PROBATÓRIO: Cerimônia dividida em duas partes: A entrega do distintivo, a ser feita perante toda a tropa, e a investidura, somente para os investidos. Abaixo, uma sugestão:

- Perante a tropa, o chefe pede para o monitor do elemento trazê-lo à frente da ferradura;
- Pergunta então:
- Você realmente deseja ser investido? Compreende que, como Sênior investido, se espera de dê alto exemplo, especialmente para os membros mais jovens do Grupo, e que continue progredindo na sua vida escoteira?
- Está preparado para reafirmar sua promessa, consciente das novas responsabilidades como Sênior, face o Compromisso do Sênior?
- Após as respostas afirmativas, convida a tropa a fazer o Sinal da Promessa, e o Sênior reafirma sua Promessa.

- O chefe então entrega o certificado, o distintivo, e convida a todos os investidos a participarem da investidura, após a reunião. Parabeniza-o, e o monitor puxa um "bravo", e leva-o de volta à sua patrulha.
- Preferencialmente à noite, necessariamente em um lugar reservado, presentes apenas os investidos, ocorre a investidura;
- Enquanto o Chefe de Tropa tem uma última conversa com o jovem a respeito do Compromisso do Sênior, os investidos preparam o local. Deve haver fogo, água e terra, além de uma prancheta onde há uma cópia do Compromisso do Sênior e caneta no local. Não deve haver roupas especiais ou outras indumentárias.
- Perante os investidos, o jovem presta o compromisso (lendo), e assina o papel, que ficará guardado no Grupo. Todos então refazem a Promessa Escoteira.
- Os Três Monitores, então, entregam ao jovem Terra, Água e fogo (Uma vela acesa), e o Chefe sopra, dando-lhe o Ar, e diz: "Agora, você dispõe dos quatro elementos que, segundo os Gregos, compõe todo o mundo. Caberá a você, que tem os quatro elementos na mão, construir o seu mundo, por seu próprio esforço, sem nunca esmorecer. Seja simples, pois se o mundo todo pode ser feito de quatro elementos, a simplicidade tudo pode. Mantenha-se sempre fiel ao seu ideal, fisicamente forte, mentalmente alerta e moralmente reto!"
- E está encerrada a cerimônia. Caso a tropa goste, cante algumas canções, como a da promessa ou a do Sênior.

EFICIÊNCIA I e II: Também a nível de tropa. São cerimônias simples e rápidas, onde o chefe pede que o monitor traga o jovem à frente, entrega-lhe o distintivo e certificado, o monitor puxa um "bravo" e só.

ESCOTEIRO DA PÁTRIA: Realizada com todo o Grupo presente, mais convidados - pais, outros Grupos, amigos - e em clima festivo. Sempre que possível, o Comissário Distrital deve estar presente, podendo-se retardar a entrega um pouco para aproveitar uma data especial, como o dia do escoteiro ou o aniversário do Grupo. Todas as seções devem assistir, pois inclusive serve de incentivo. Não existe uma cerimônia específica, mas a maior autoridade presente deve entregar o distintivo, acompanhado de algumas palavras de elogio, que distingam a importância do distintivo, e as responsabilidades que o acompanham.

ROTA SÊNIOR: Aproveitaremos para descrever não só a cerimônia, mas também a forma adequada de realizar as passagens. As passagens de ramo são de fundamental importância para a continuidade da vida escoteira do jovem. Conheço casos de Grupos que não faziam passagens de ramo, e notava-se uma grande evasão, principalmente entre no Ramo Sênior, entre ex-escoteiros, e "ninguém sabe por que".

A Rota Sênior visa dar ao futuro Sênior uma visão mais definida do Seniorismo, um entrosamento com sua futura patrulha, e a oportunidade do jovem vindo da Tropa Escoteira atingir o Estágio Probatório, uma vez que ele já tem a Promessa Escoteira. Resumindo, o objetivo é a PROGRESSIVIDADE, a continuidade da vida escoteira do jovem.

Ela deverá ser planejada conjuntamente entre as chefias Escoteira e Sênior, adaptando-se as etapas às necessidades de CADA jovem, inclusive no tocante a idade, lembrando-se do discutido no capítulo 2, e iniciará no mínimo 1 mês e no máximo 3 meses antes da data da passagem. Pode ser dividida em 5 passos:

1. As Corte de Honra Escoteira e Sênior são avisadas da passagem; A Corte de Honra Sênior escolhe então a qual patrulha o jovem pertencerá;

2. O Chefe Sênior visita uma atividade da Tropa Escoteira, onde entrega ao elemento iniciando a Rota Sênior o respectivo distintivo, o qual o conserva no traje até a investidura;
3. A futura patrulha o informa sobre os objetivos do Seniorismo e o funcionamento geral da Tropa Sênior, distintivos, etapas, etc.;
4. O Futuro Monitor o capacita a vencer as provas do Estágio Probatório, da maneira que julgar adequada;
5. O jovem participa de pelo menos duas atividades com sua futura Patrulha, sendo necessariamente uma extra-sede;

Obs.: Oriente ao Monitor responsável para que faça os passos 3 a 5 voltados especificamente para que o jovem vença as etapas necessárias ao Estágio Probatório, para pouco tempo após a passagem possa ser investido, se possível na semana seguinte.

A Cerimônia de passagem deve ser feita em conjunto pelos ramos Escoteiro e Sênior, sendo simples e significativa. Forma-se cada Ramo em ferradura de um lado de um obstáculo físico, o qual o jovem Sênior deve ultrapassar, simbolizando a mudança. Pode ser um muro baixo, uma cerca ou uma corda sobre uma piscina, por exemplo. **Mas NÃO PERMITA TROTES AO JOVEM RECÉM CHEGADO, PRINCIPALMENTE NA FRENTE DO RAMO ESCOTEIRO!** Trotes são válidos, mas jamais devem ser violentos, e sim inteligentes. Por exemplo, troque todos os nomes dos membros da tropa, para que o novato se confunda, ou façam um jogo de Guerra de lama, no qual todos participem. Mas violência NÃO!

Conheço um Grupo onde após a passagem, na frente dos escoteiros, o recém-chegado passava por um corredor polonês "carinhosamente" montado pela Tropa Sênior. Resultado: imensa evasão, nenhum escoteiro queria ser Sênior, e a Tropa Sênior citada estava sempre pequena.

Crie a cerimônia de passagem típica do seu Grupo, adequadas às condições físicas existentes no local. Use sua imaginação, ou melhor ainda, entregue à Corte de Honra.

PONTE PIONEIRA: Se tudo correr bem, chegará um dia que o jovem, já na fase terminal da adolescência, começará a achar o Seniorismo enfadonho, se interessará por outros assuntos. Em suma, cresce. Em alguns, ocorre cedo, em outros demora. Mas por volta dos 17,5 anos, caberá ao chefe preparar o jovem para o novo universo que o aguarda: o Ramo Pioneiro.

18 anos significa "Fim de pista" para o Sênior/Guia, mas também "Caminho a Seguir". E qual é o caminho? Precisa ser Caminhos para o Sucesso. As coisas se tornam mais sérias, o namoro fica mais firme, vem trabalho, exército. A consciência muda. O jovem já não pensa como antes, as antigas dúvidas são substituídas por outras. Já tem capacidade de se organizar, quer continuar no Escotismo, não pode (nem deve) ainda ser chefe, daí, entra para o CLÃ.

Esta é a teoria. O que vemos em muitos Grupos no Brasil é que o Pioneirismo não funciona por vários motivos, entre eles a falta de uma Ponte Pioneira bem feita. Toda transição deve ser suave, para assegurar a progressividade. A passagem do Sênior para Pioneiro também.

Assim como a Rota, a Ponte deve ser planejada entre o Chefe Sênior e o Mestre Pioneiro, e durar de 1 a 3 meses, assegurando ao Sênior condições para que ele conheça o funcionamento do Clã, e se entrose com os membros do mesmo.

- 1) O Mestre Pioneiro visita a Tropa Sênior, entrega o distintivo ao jovem, e convida-o a visitar uma reunião do Clã.
- 2) O Jovem na Ponte Pioneira participa de no mínimo 2 reuniões do Clã, e deve ser informado pelo Conselho do Clã sobre as etapas de classe existentes no ramo, bem como sobre Projetos, funcionamento das equipes de interesse e a Mística do Clã.

A passagem propriamente dita deve ser semelhante à que ocorre na Rota Sênior, porém mais "adulta". Esta, é responsabilidade do Clã.

4 - ADMINISTRAÇÃO DA TROPA

O objetivo do Chefe Sênior deve ser preparar a Tropa para que NÃO precise dele...

ATRIBUIÇÕES DO CHEFE DE TROPA

- Capacitar a Corte de Honra em tudo o que for necessário.
- Zelar pela formação moral da tropa.
- Auxiliar na formação de seus assistentes e instrutores.

Não adestre toda a seção! Deixe com os monitores. Quanto mais liberdade de ação você der a eles tanto mais responsabilidade desenvolverão. O Chefe capacita os monitores, eles as patrulhas. Não inverta isto. Você já tem responsabilidades demais.

A principal qualidade necessária a um Chefe Sênior é BOM SENSO. Tendo bom senso tudo o mais é fácil. Por isso que a vivência é tão importante ao Chefe. Para aconselhamento é necessário ter mente aberta, mas é ainda mais importante ter experiência de vida. Conversar constantemente com Pais, educadores e professores é algo muito importante para quem deseja tornar-se um bom Chefe Sênior.

O Chefe de Tropa não precisa saber tudo. Mas deve saber pelo menos orientar seus jovens como conseguir aprender: Indicar pessoas, livros, locais, etc. Não é preciso ser um super-homem, mas precisa pelo menos ser saudável. Deve conhecer suas limitações, ser realista.

Sendo um exemplo, deve prestar atenção nos seus atos perante os jovens. É impressionante o poder de influência de um bom chefe. Citando um exemplo real, eu tomo chimarrão. Três meses após ter fundado uma tropa Sênior, vários jovens tomavam também. Aos seis meses, quase todos tomavam, e alguns chegaram a comprar cuia e bomba para tomar em casa. E olhe que estamos em Minas Gerais.

Quanto a auxiliar os seus assistentes, incentive-os ao máximo para que leiam, façam cursos, etc., bem como dê oportunidades para que gradativamente assumam várias funções na tropa, inclusive a direção de reuniões/atividades. Ele não é um concorrente, e sim alguém que está com o mesmo espírito de ajudar que você.

Caso sua tropa possua mais de um assistente, e algum esteja em condições de dirigir uma seção, incentive-o a fundar outra tropa, ou então mudar-se para um grupo que esteja precisando. Mas cuidado como falar isto, coloque claro que você não está "se livrando" dele, mas sim que, já que ele prometeu servir à U.E.B., a melhor maneira é esta, auxiliando na expansão do Movimento. Não corte vínculos com ele, e sim apoie-o aonde ele for!

ATRIBUIÇÕES DA CORTE DE HONRA

- Zelar pela Honra da Tropa.
- Administrar a Tropa (Finanças, burocracia, planejamentos, etc.).
- Capacitar os elementos.
- Avaliar e Julgar assuntos importantes.
- Relatar ao Chefe TUDO o que acontece na vida da seção.

Cabe à Corte de Honra toda a parte burocrática e operacional da seção, devendo esta decidir qual a forma como dividir as tarefas. Por exemplo: Um monitor cuida das finanças, um sub-monitor da escrituração, outro monitor controla o material da tropa, etc.

Dentro da Honra da tropa não está apenas a disciplina, mas também o progresso de cada jovem e a participação das patrulhas nas atividades. Ou seja, avaliar integralmente quais as atitudes tomar com cada integrante da seção, tanto punitivas como elogios, incentivos, apoios, etc. Caso sejam necessárias, medidas disciplinares devem ser decididas pela Corte de Honra, com total liberdade de ação (preferencialmente sem a presença do Chefe), bem como recompensas e distinções.

Ao monitores cabe o treinamento dos seus patrulheiros. Se possível, o Chefe deve relegar a estes até a cobrança das provas de etapas de classe. Um sugestão é que cada monitor (ou o assistente) cobre as provas ligadas aos assuntos que domine. Mas o Chefe sempre deve cobrar pessoalmente as etapas de Lei e Promessa, Compromisso do Sênior, Auto-Avaliação, e a parte final da Reflexão.

Como o Chefe não consegue estar em contato permanente com todos os jovens e nem adivinha, cabe aos monitores informarem ao chefe o que está acontecendo: o João está namorando a Maria, Os pais do Pedro começaram a brigar muito, O Mané entrou para um curso de violão, etc., etc... Às vezes uma informação que parece boba, associada a outras, levam à compreensão de um acontecimento. Mas isto deve ser feito a nível informal. Nada de uma Gestapo escoteira. Não é fofoca! O objetivo é compreender a situação atual do jovem, de forma a compreender seu comportamento, e descobrir a melhor maneira de ajudá-lo.

PLANEJAMENTO

Um bom planejamento é meio caminho andado para o sucesso. Mesmo Chefes "tarimbados" de vez em quando sofrem um "branco", e não conseguem planejar uma boa reunião ou atividade. Ou simplesmente esgotam sua criatividade e tornam-se repetitivos.

Para evitar isto, nada melhor que um bom planejamento, considerando a progressividade e equilibrando os assuntos abordados. Há algumas dicas na hora de planejar, tanto a longo como a curto prazo. Abaixo vemos um roteiro para planejar o próximo semestre. Adapte-o às suas realidade e necessidades.

- 1- Peça para os monitores recolherem sugestões para o próximo semestre.
- 2- Faça uma Corte de Honra especial, reunindo todas sugestões.
- 3- Pondere os tipos de atividades, e distribua os temas ao longo dos meses.
- 4- Coloque agora em cada mês um assunto de revisão.
- 5- Divida agora os temas para cada reunião ou atividade e pronto!
- 6- No fim de um mês, planeje as reuniões do próximo mês.

Conforme visto, faça uma "cascata". Comece do Grande (longo), e depois entre nos detalhes. Assim fica fácil. Mas evite que os monitores vejam o planejamento das reuniões. Eles devem saber o tema do sábado que vem, mas não o quê acontecerá.

Sempre revise temas comuns, preferencialmente através de um Jogo de cobrança, por exemplo, fazer amarra quadrada de olhos fechados.

Antes do item 2, faça um pequeno "mapa" de todos os fins-de-semana e feriados durante o semestre, bem como procure saber sobre as férias de todos os jovens.

PROGRAMAÇÃO DE REUNIÕES

Seguindo o exemplo acima, damos algumas dicas para uma reunião "normal". Isto não é regra, é sugestão. Varie, para evitar monotonia!

Esta é a técnica tradicional, a mesmíssima usada com Tropas Escoteiras, a ser usada com moderação. Logo após, listamos uma outra forma de trabalho com Tropas Sênior mais adequada ao desenvolvimento do adolescente.

- 1- Comece com a BOIA (Bandeira, Oração, Inspeção, Avisos)
- 2- Um Jogo quebra-gelo, que "sacode" todos
- 3- Um jogo calmo, preparando para o...
- 4- Treinamento do Tema Principal.
- 5- Jogo de Cobrança do Treinamento Principal
- 6- Jogo de Cobrança da Revisão
- 7- Uma canção, ou jogo diferente, ou um debate
- 8- Um jogo bem ativo, para encerrar, se houver tempo e ânimo.

Agora, dois exemplos de reunião, lembrando que elas devem estar encaixadas em uma programação a longo prazo. Na primeira, o treinamento dos monitores ocorreu antes da reunião, e na outra é usada outra técnica. Vejamos, então:

REUNIÃO DIA xx/mm

Tema: Orientação (4) **Rev.:** Fogueira

15:00 - BOIA
15:10 - JQG: Rúgbi
15:30 - JC: Bip
15:45 - AdPts: Bússola Prismática
16:15 - JRA: Achar o ponto exato.
16:30 - JRv: Fogueira a 2 m do chão
16:45 - Eliminar Vestígios da Fogueira
. Cantando Ingoniamá!
17:00 - Avaliar a próxima Atividade.
17:20 - OIAB

REUNIÃO DIA dd/mm

Tema: Sobrevivência (2) **Rev.:** Bússola

15:00 - BOIA
15:10 - JQG: Rei do Círculo
15:30 - JC: Achar o ponto exato
. AdMon: Filtros
16:00 - AdPts: Filtros
. AtvPt: Contruir 2 filtros
17:00 - Deb: Resistência Psicológica
17:20 - OIAB

JQG	Jogo Quebra-Gelo
AdPts	Treinamento por Patrulha
Deb	Debate

JC	Jogo Calmo
AdMon	Treinamento p/ Monitores
JRv	Jogo de Revisão

Se nem você nem seus assistentes podem chegar mais cedo às reuniões, tem de usar a segunda técnica. Enquanto os sub-monitores comandam as patrulhas em alguma atividade (útil), os monitores recebem o treinamento para, em seguida, passarem às patrulhas. Observe que no exemplo dois, a máxima de aprender fazendo é levada às últimas, quando o próprio aprender já é um "jogo". Use realismo nas cobranças de atividades. Só ensine a nadar perto d'água!

A outra técnica de trabalho é a programação por Módulos de Atividades

1 - Definição de MÓDULOS DE ATIVIDADES

É um conjunto de atividades equilibradas de forma a atender, principalmente, aos quatro desafios do Ramo (Físico, Social, Intelectual e Espiritual), que se desenvolvem num período de tempo e num número de atividades variáveis conforme o tema, conforme os objetivos pretendidos e conforme as programações de atividades regionais e de grupo.

2 - Composição

a) Cada Módulo terá um TEMA, que lhe dará o nome. Por exemplo: Profissões, Religiões, Discriminações, Ecologia e outros.

b) Os objetivos pretendidos podem ser além do proposto como tema, isto é, dentro de um módulo dirigido para um assunto poderemos ter, além de conhecer o tema em pauta, o propósito de desenvolver aspectos administrativos das patrulhas ou da tropa, ou mesmo técnicas escoteiras dentro de um módulo sobre profissões ou sobre religiões.

c) Visando atender um equilíbrio que torne atrativo o conjunto de atividades, cada módulo deverá conter em sua programação pelo menos as seguintes atividades:

- uma atividade de campo, jornada ou acampamento de patrulha, de tropa ou de grupo;
- uma atividade de patrulha, relacionada inteiramente com o tema, para desenvolvimento de especialidades ou etapas;
- uma atividade social, festa ou atividade comunitária, se possível relacionada com o tema;
- uma atividade intelectual, cinema, teatro, concerto musical, exposição, museu, etc, relacionada com o tema do módulo (patrulha ou tropa);
- uma atividade de graduados destinada ao treinamento dos graduados em técnicas escoteiras e de planejamento e administração aplicadas às patrulhas;
- uma atividade de integração, com outra tropa, se possível de outro grupo escoteiro;
- duas reuniões de sede, visando a integração com as outras seções do grupo escoteiro, o desenvolvimento de etapas e a conquista de especialidades.

3 - Duração

O módulo se desenvolverá no período de 6 a 8 semanas, podendo, em caráter excepcional e se aprovado pelo chefe de tropa, ser estendido ao máximo de 12 semanas.

4 - Elaboração do Programa do Módulo

a) Sugestões, Planejamento e Decisões

Os Conselhos de Patrulhas reúnem sugestões de temas, que atendam seus interesses, a serem apresentados ao Conselho de Tropa;

O Conselho de Tropa, ou das Tropas, caso seja desenvolvido em conjunto, escolhe o tema e sugere a duração do módulo;

A Corte de Honra (ou o Conselho de Graduados) da(s) tropa(s) elaborará o programa, ou indicará uma equipe de interesse para este fim, no caso de haverem pessoas na tropa melhor capacitadas no assunto, cabendo sempre a aprovação à Corte de Honra/Conselho de Graduados.

b) No Planejamento e Elaboração do Programa é sugerido que sejam verificadas as seguintes fases na condução dos trabalhos:

FASE I: Ter à mão e conhecer:

- Calendário do ano civil com feriados e datas importantes;
- Calendário de atividades da região, grupo e demais tropas;
- Informações sobre atividades sociais, culturais, cívicas, recreativas e comunitárias programadas para a cidade, no período de desenvolvimento do módulo;
- Endereços e horários de funcionamento de museus, cinemas, teatros e demais locais de interesse;
- Informações sobre o período de provas escolares do pessoal da tropa e calendário de cursos para escotistas na região e no grupo;
- Informações sobre atividades de possível interesse da tropa, que conste do programa de outros grupos escoteiros da Região.

FASE II: Verificar nos calendários de atividades da região e do Grupo, no período de desenvolvimento do módulo, se algum evento programado, especialmente de campo, atende a algum item da composição. Caso afirmativo, considerá-lo como programado no módulo.

FASE III: Para as atividades Sociais e Intelectuais, verificar o que acontecerá na cidade e em outros GEs, no período do módulo, e se algum destes acontecimentos poderá ser usado dentro do tema (festas, ações comunitárias, peças teatrais, shows, etc).

FASE IV: Elaborar o programa:

- Aproveitamento dos eventos considerados de utilidade nas fases I a III; e
- Complementação com as atividades necessárias ao atendimento da composição básica, mencionada no item 2.

FASE V: Teste o seu programa:

- .1) Foram ouvidas as Patrulhas e o Conselho de Tropa?
- .2) Tem um tema e um propósito relacionado com o tema?
- .3) A duração está entre 6 e 12 semanas?
- .4) Contém pelo menos uma atividade de campo por Tropa/Grupo?
- .5) Contém pelo menos uma atividade de campo por Patrulha?
- .6) Contém uma atividade de patrulha relacionada inteiramente com o tema do módulo?
- .7) Contém uma atividade social ou comunitária?
- .8) Contém uma atividade intelectual?
- .9) Contém uma atividade de graduados?
- 10) Contém uma visita ou atividade com outras seções do grupo ou de outro grupo escoteiro?
- 11) Contém pelo menos duas reuniões de sede?
- 12) Está divertido?

IMPORTANTE

- Caso alguma resposta seja negativa, leia atentamente a orientação e reveja o programa.
- Caso todas as respostas sejam "SIM", parabéns, seu programa está excelente, entregue-o ao Chefe para aplicação.

5 - Acompanhamento do Programa

- a) O chefe ou um assistente estará sempre presente, sempre que necessário, às reuniões de planejamento, visando prover a orientação necessária.
- b) Após a elaboração do programa do módulo, e sua aprovação pela Corte de Honra/Cons. Graduados, este será entregue ao Chefe de Tropa, com uma antecedência mínima de uma semana do início, se não contiver atividades externas programadas para as 3 primeiras semanas, ou de três semanas caso as contiver.

6 - Avaliação

Ao final de cada módulo, no máximo em uma semana, os Conselhos de Patrulha farão uma avaliação do módulo concluído. Esta avaliação, bem como as observações que se fizerem necessárias, constará do livro de atas daquela reunião.

Ouvidas as patrulhas, reunir-se-á o Conselho de Tropa(s), para a avaliação final, sendo então levado à Corte de Honra o resultado, que constará do respectivo livro de atas, e servirá como subsídio para a programação dos módulos futuros.

É sugerido, no processo de avaliação, que sejam observados os seguintes aspectos:

- a) Foi atingido o propósito do módulo?
- b) Foi atingido o propósito do Movimento Escoteiro, especialmente os relativos ao auto-desenvolvimento, desafios Sênior e relação com a comunidade?
- c) As ações desenvolvidas supriram as necessidades dos integrantes da tropa, tanto na forma individual, como coletiva, considerando aqui como principal aspecto, se complementaram a formação oferecida pela família, escola, igreja e comunidade?
- d) Foi, de modo geral, atraente, divertida e variada?

7 - Cronograma Geral de Trabalho

Cabe observar que a programação de um módulo ocorre ainda durante o desenvolvimento do anterior, caso contrário teríamos 1 mês de inatividade da tropa.

Visando proporcionar continuidade na programação e desenvolvimento dos módulos, ao longo do ano escoteiro, é sugerido o seguinte programa de trabalho, nas fases de sugestão, planejamento, elaboração, aprovação, desenvolvimento e avaliação do módulo:

- (S-4) - Reuniões dos Conselhos de Patrulha e Tropa, para sugestões;
- (S-3) - Reunião do Conselho de Graduados (ou equipe de interesse) para elaboração do programa e Corte de Honra (Cons. Tropas) para aprovação;
- (S-2) - Entrega do programa ao Chefe de Tropa, o qual encaminhará à Região os pedidos de autorização necessários;
- (S-1) - Divulgação do programa do módulo através do quadro de avisos ou equivalente da tropa;
- (S) - Início do módulo;
- (S+D) - Fim do módulo;
- (S+D+1) - Avaliação do módulo.

Obs.: S = Semana prevista para início - D = Duração do módulo

PLANEJAMENTOS INDIVIDUAL/COLETIVO: Mensal, Trimestral, Anual

Completando nossa parte de planejamento, ou seja, programação (Não é programa!), vamos avaliar os níveis de programação. Quem programa computadores, usa uma técnica chamada programação estruturada, e que deve ser aplicada. Vejamos um exemplo, como planejar um carro:

1 - CARRO: Motor, Carcaça, Interior, Chassis

2 - MOTOR: Câter, câmaras, elétrica, combustível

3 - ELÉTRICA: Velas, cabos, bateria, faróis, chaves

4 - E assim por diante. Definimos cada parte, uma de cada vez, dividido-a em sub-partes, definindo cada sub-parte, e assim por diante. Definimos um nível de cada vez. No exemplo acima, no passo 2, além de definir o motor, definimos também a Carcaça, o Interior e o Chassi, que depois serão sub-divididos e definidos. É uma pirâmide ao contrário.

Além da programação geral (de tropa), recomendo ainda que faça um planejamento de progresso para cada elemento, auxiliado pela Corte de Honra, levando em conta as potencialidades de cada um. Por exemplo, o João tem Promessa. Neste semestre, ele deve atingir Estágio Probatório e 2 especialidades. Já o Pedro, que foi Lis de Ouro, e está passando agora, deve atingir Eficiência I e 4 especialidades.

Isto deve funcionar como um quadro de metas, de conhecimento de todos. Melhor ainda se este planejamento for feito em um Conselho de Tropa, e cada um estipule uma meta para si, cabendo o cumprimento desta não só a ele, como ao seu Monitor. Force um pouco os níveis, para que cada um se esforce.

Além do nível de treinamento, estipule também quais áreas a desenvolver mais em cada jovem: Espiritual, campismo, etc.

ESCRITURAÇÃO

Eu, pessoalmente, detesto burocracia. Mas reconheço a importância de uma escrituração mínima para que se possa ter controle sobre o que acontece na tropa. Tente remontar uma Ficha mod. 120 baseado só na memória. Agora imagine um processo de Escoteiro da Pátria. Então, vejamos o mínimo, e o extra é com você:

Diário do Chefe

-Serve para controlar presença, endereços, etc. É um "livreto", feito pelas regiões de MG, RS e SP. Muito mais útil do que parece.

Livros de Atas

-De Corte de Honra e de Conselho de Tropa. É um caderno tipo capa dura, com folhas numeradas, onde se passa a limpo as atas das reuniões citadas, assinando-as. Registra, indiretamente, a história da tropa.

Fichários (mod. 120, locais Atv., etc)

-Fichas modelo 120 são aquelas obrigatórias, onde se registra a vida do jovem no escotismo. Idealmente, deve haver uma cópia desta em poder do próprio jovem e uma na tropa.

-Locais de Atividade: Um pequeno fichário, tanto de locais onde a tropa já foi como possíveis roteiros. Marque nestas fichas o nome do local, proprietário, como pedir autorização, como chegar lá, recursos locais e proximidades, quando e por quem foi usado, segurança e tudo mais que achar necessário. Procure sempre "trocar figurinhas" com outros chefes.

-Programações de Reuniões: Guarde a programação das reuniões semanais, bem como de atividades. Consulte tanto para evitar repetir (muito) como para repetir boas idéias após algum tempo.

Mapas de etapas, pontuação de patrulhas e atividades realizadas.

-São mapas afixados na sede que marcam exatamente isto.

Biblioteca da tropa e do chefe:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| -Guia do Sênior | -Livros e revistas sobre Ciências |
| -Escotismo Para Rapazes | -Livros e revistas sobre esportes |
| -Guidismo (BP) | -Livros e revistas sobre Aventura |
| -Lições da Escola da Vida | -Livros e revistas sobre Aeronáutica |
| -Caminhos para o Sucesso | -Livros e revistas sobre Náutica |
| -Livros de Patrulha N° 1 a 7 | -Livros sobre índios |
| -Opiniões de Delta (pelo menos o 6) | -Toda literatura interessante! |
| -Apostilas sobre especialidades | -Mapoteca |
| -Apostilas sobre assuntos diversos | -Coleção de Fotografias |
| -Jogos de Tabuleiro, como War. | -Outras coisas interessantes... |

DICAS SOBRE CAPACITAÇÃO - Como fazer

Observação: Seus monitores devem saber isto. Na sua primeira palestra, que seja ela sobre "Como instruir".

Após ter selecionado o tema, tê-lo estudado, planejado com os monitores o quê e quando capacitar, só resta uma dúvida: COMO?

Não tenho intenção te torna-lo expert em didática, mas dar umas dicas de como proceder. Inicialmente, leia, releia, estude, decore, aprenda tudo sobre o Método Escoteiro, e seus cinco pontos. Agora vamos em frente. Como não custa repetir, o Método Escoteiro é:

Aprender Fazendo

Desenvolvimento Pessoal pela Orientação Individual

Vida em Equipe

Atividade progressivas, atraentes e variadas

Aceitação Voluntária da Lei e Promessa

Deveria haver neste livro um capítulo falando só sobre Método Escoteiro. Mas como existe um excelente livro chamado "Compreendendo os Fundamentos do Escotismo Brasileiro", eu espero que você o leia. É um ótimo livro de cabeceira para quem deseja realmente fazer Escotismo. Compre-o.

Mas, voltando ao nosso assunto inicial, como preparar uma instrução ou uma palestra? O que usar, que auxílio contar? Eis um roteiro a seguir:

1- Preparo/Planejamento:

- Estude o assunto
- Selecione e organize o material disponível sobre o assunto
- Elabore um Plano de Sessão - Resumo do que apresentar
- Ensaie a sessão
- Revise tudo

2- Apresentação da sessão:

- a. Introdução
- b. Explicação - Demonstração
- c. Resumo

3- Aplicação:

- a. Execução individual e/ou por patrulha

4- Verificação:

- a. Teste de verificação
- b. JOGO RELATIVO AO TREINAMENTO (se possível)

5- Revisão:

- a. Esclarecimento de dúvidas
- b. Resumo dos pontos importantes
- c. Correção de erros
- d. Jogo Relativo ao Treinamento APÓS uma/duas semanas (Se Possível)

Além disso, é importante que você conheça os princípios da aprendizagem, que são MOTIVAÇÃO, OBJETIVIDADE, EXECUÇÃO, REALISMO, CONHECIMENTO ANTERIOR E APRECIÇÃO. Como aplicar cada um:

MOTIVAÇÃO: Mostre uma necessidade, uma aplicação daquilo; Desperte o interesse em aprender; Mantenha o interesse; Estimule sucessos iniciais; Demonstre confiança e reconhecimento pelo esforço; Utilize a competição.

OBJETIVIDADE: Diga ao jovem o que ele vai aprender, para o que serve e o que se espera dele; Apresente cada sessão como parte de um todo; Mantenha a progressividade.

EXECUÇÃO: Planeje as atividades; O jovem deve APRENDER FAZENDO - reserve o máximo de tempo possível para a prática individual; Faça Perguntas e problemas; Responda dúvidas diretamente.

REALISMO: Ensaie um assunto como ele será aplicado na prática; Coloque-se ao nível dos jovens - avalie a tropa; Ensine da maneira como os jovens aplicarão na realidade.

CONHECIMENTO ANTERIOR: Ensine com base nos conhecimentos anteriores da Tropa; Revise sempre; Procure usar conhecimentos e acontecimentos da tropa para exemplos.

APRECIÇÃO: Os jovens estão sempre aprendendo, não apenas sobre o assunto em questão, mas muitas pequenas coisas, como postura, forma de falar, agir, vestir, etc. Lembre-se, eles estão te observando, aprendendo contigo não apenas a matéria apresentada...

A sua maneira de falar e agir é fundamental. Procure observar os seguintes pontos:

CONTATO: Assegure a atenção; Olhe e fale à turma; Faça-se ouvir; Seja direto, converse, vá ao nível do jovem; Use uma linguagem adequada à turma; Use exemplos realistas; Mantenha-se sempre aberto a perguntas e dúvidas;

POSTURA: Verifique sua aparência; Evite tudo aquilo que possa levar a turma a concentrar mais em você do que no assunto tratado, tal como rodar o apito enquanto fala.

ENTUSIASMO: Ponha paixão em tudo o que fizer; demonstre convicção

ÊNFASE: Use repetições, gestos, pausas e variações na velocidade, entonação e tom de voz; Assegure-se de estar sendo ouvido por todos; Transmita segurança.

PERGUNTE: Para se assegurar que o assunto está sendo entendido; Sempre pergunte de maneira clara e objetiva; Exija respostas definidas; baseie em Como e Por quê; Lance a pergunta, faça uma pequena pausa e indique quem deve responde-la; Aprecie a resposta.

Sugestões extras: Mantenha os sonolentos em pé, no fundo da turma; Não permita que a turma perca muito tempo discutindo apenas um ponto; Use ao máximo os monitores e o sistema de patrulhas; Sempre tenha material suficiente para todos praticarem.

Utilize-se com freqüência de MAIs - *Meios Auxiliares de Instrução*, que podem ser retro-projetores, cartazes, filmes, fotos, quadro-negro, que já devem estar preparados com antecedência.

O vídeo hoje é um excelente MAI. Mesmo que você não consiga uma fita específica sobre o assunto, procure algo relacionado para "dar clima". Por exemplo, antes de uma instrução sobre iatismo, assista junto com a turma a algum filme sobre o assunto, como Jacques Cousteau, 20.000 léguas submarinas ou mesmo Terror a Bordo.

Um documentário sobre Amazônia é perfeito para preparar clima para uma palestra de sobrevivência. Melhor ainda se for algum filme que mostre uma situação de sobrevivência real, indo de água-com-açúcar estilo Lagoa Azul, a aventureiros como Robison Cruzoé, e mesmo filmes de guerra ou acidentes.

Material impresso nas mãos de cada instruendo é perfeito. Permite acompanhar a exposição e posteriormente revisar o assunto. Prepare pelo menos uma apostila sobre o assunto para cada patrulha, recomendando que copiem para todos membros da mesma. Além disso, incentive a tomada de notas durante a palestra. Não é para escrever tudo que for dito, mas anotar o que há de mais importante.

5 - AVENTURA: O TEMPERO!

Uma pessoa vagando por terras selvagens. Um grupo escalando o Everest, enfrentando as dificuldades com determinação. A exploração de uma caverna desconhecida, cercada de mistérios... Em resumo, AVENTURA. O fascínio de enfrentar desafios, se superar, explorar, desbravar.

Para cada Ramo, temos um chamativo principal, ou, como dizia BP, devemos usar a isca que o peixe gosta. E para o adolescente, a aventura será a nossa isca.

A aventura será o tempero que aplicaremos em nossa Tropa. Mas, como todo tempero, se não for bem dosado, pode estragar o prato. Cabe a nós, Chefes, equilibrarmos tudo, mantendo em mente bem claro o propósito de cada atividade.

Sugestões de Atividades Aventureiras:

Consultando o Aurélio, encontramos que "aventura" é:

[Do Latim 'Adventura', coisas que estão por vir] Subst. Fem. 1. Empresa, empreendimento, ou experiência arriscada, perigosa, incomum, cujo fim ou decorrência são incertas. Viajar naquelas circunstâncias é uma aventura. 2. Acontecimento imprevisto, surpreendente; peripécia. 3. Acaso, sorte, fortuna. 4. Proeza de cavaleiro andante de cavalaria. 5. Ligação amorosa, em geral passageira e inconseqüente.

Daí que uma atividade aventureira deve envolver perigo, surpresa e um pouco de sorte. Enfrentar o desconhecido, superar. Mas, no Escotismo, a aventura começa no planejamento detalhado, seguido da preparação correta. Não podemos nos dar ao luxo de falhar, então tudo deve ser bem preparado, a segurança deve vir primeiro. O Chefe não é responsável apenas por si mesmo, mas por todos os jovens na Tropa.

Então, antes de se aventurar, preparem-se bem, cerquem todos os riscos. Releia a parte que fala de segurança neste livro, e boa sorte.

Montanhismo, escalada, cavernas:

Colocamos as três juntas pois todas são "de montanha".

Aquáticas:

Onde podemos colocar mergulho, caça submarina, iatismo, kayak e tudo mais ligado.

Sobrevivência:

Imagine um pequeno avião sobrevoando a Amazônia. De repente, uma falha no motor e ele cai, mas os passageiros não morrem na hora. Sozinhos numa região inóspita, suas chances dependem de um conjunto de conhecimentos coletivamente chamados de Sobrevivência. Comida, água limpa, abrigo, proteção, orientação, improviso e algumas coisinhas mais. O retorno às origens, quando se dependia de habilidades pessoais para viver mais um dia.

Jogos Noturnos

O fascínio que a noite sempre exerceu sobre o ser humano. A escuridão, os animais noturnos, as lendas e fantasias.

Explorações, Raides, Jornadas

Revivendo os bandeirantes e desbravadores.

Outros (paraquedismo, asa-delta, etc.)

PERGUNTAS, PROBLEMAS E RESPOSTAS

Idéias práticas e dúvidas comuns

Especial agradecimento aos Chefes de Ramo Sênior presentes ao XLIV CsN (BH) pelos seus problemas...

1) Como aumentar a iniciativa da Corte de Honra?

- a- Dando-lhes responsabilidades reais!
- b- Usando isto como desafio. O famoso "Vocês conseguem?"
- c- Começando com pequenas coisas.
- d- Em último caso, faltando às reuniões.

Caberá a VOCÊ achar a fórmula adequada. Tente, por exemplo, passar o encargo da programação da próxima reunião para eles. Dê como "dever de casa" que eles pesquisem sobre o tema da reunião, consigam o material necessário e tudo o mais. Mas contenha-se.

Faça uma auto-análise. Na maioria dos casos de Cortes de Honras sem iniciativa o Chefe de Tropa assume muito a frente, sem perceber que se esperasse um pouco mais algum monitor o faria. Converse muito com os monitores, incentivando a iniciativa e explicando a sua importância. Frise que ELES são líderes, portanto devem liderar, ou passar os cargos. Mexa com os brios deles, provoque. Mas dê espaço, deixe até mesmo que errem, para que aprendam com seus erros.

Quando se malha o ferro, é necessário bater muito. Bater poucas vezes não adianta. Tentar poucas vezes ou nenhuma é a mesma coisa, o segredo é persistência! Tente faltar propositalmente a uma reunião, avisando à Corte de Honra que ela deverá assumi-la. Na primeira vez, os jovens ficarão na sede à toa, sem fazer nada. Puxe-lhes a orelha, e na segunda vez já tentarão fazer. Lá pela quinta vez já deverá acontecer uma reunião completa, correta! Persista, que a recompensa vale todos sacrifícios. O sistema de patrulhas não existe sem uma Corte de Honra atuante, com monitores capacitados.

2) Onde conseguir novas idéias?

Em filmes, revistas, esportes, conversas...

Para citar alguns exemplos, vamos começar com algumas idéias que eu tive vendo filmes (vídeo):

A Quadrilha da Mão: É aplicação do método escoteiro, só que disfarçado. Foi à partir dele que montei um curso de sobrevivência, um jogo baseado na cena de caçada de javali e outros.

O Grande Desafio; Águas Perigosas; Indiana Jones (Todos); Cavaleiros de Aço; Cidadela dos Robinsos; No Coração da Montanha; Atirando Para Matar; Ben Hur; etc...

3) Como desenvolver o DESAFIO ESPIRITUAL sem ser chato?

Como anda O SEU desenvolvimento? Você tem lido, conversado, estudado? Descubra seu caminho, pois um cego não guia outros cegos... Agora algumas idéias práticas.

Já leu O Caminho de Um Mago, de Paulo Coelho? Aquilo é o desenvolvimento espiritual desejado, ou seja, alguém encontra a si mesmo, seu caminho de ligação com o Plano Superior, Deus, Grande Arquiteto, ou seja lá o nome.

Religião vem do latim Religare, ou seja, tornar a unir o homem com seu criador. Refazer o Éden perdido, tornar-se Holo, inteiro. Não interessa sua crença pessoal, todos temos uma necessidade inata de "religar-se" com o criador, e cada um se adapta melhor a um credo.

Caminhe com sua seção, sem falar "de religião", mas vá, durante uma longa jornada, tocando em assuntos ligados: Quem somos, de onde viemos, para onde vamos... Preferencialmente em um lugar particularmente bonito, sabidamente místico. Normalmente montanhas são assim. Mas deixe que cada um se encontre. Não imponha suas idéias. Cada um tem seu ritmo, e seu caminho.

Durante um acampamento, reserve uma noite para o Fogo de Conselho festivo, mas nas outras adote a Conversa ao Pé do Fogo. É simples: acenda, discretamente, uma fogueira após o jantar, espere que os jovens se ajuntem naturalmente, nada rígido ou imposto. Um violão ou outro instrumento é ótimo para isso. Comece a contar casos, peça a alguém contar como foi a promessa, enverede assuntos, e será fácil que todos discutam religiosidade sem rigidez. Agora é hora de CALAR, deixar o debate seguir...

As sementes devem ser lançadas, sem esperar retorno imediato. Aquele que planta não colhe no dia seguinte. Paciência e persistência, "êta" duplinha boa.

4) Aí vem o vestibular, lá se vão Seniores...

E não há muito o que se possa fazer. Será?

Será que apenas um Sênior do seu distrito vai fazer vestibular? Ponha-os em contato, sugira um grupo de estudos. Alivie as responsabilidades deles, mas lembre-os que não só de estudo vive o calouro, mas também de descanso para a cuca. E o Escotismo é ótimo para isso. Assim, quando o Bicho-De-Sete-Cabeças passar, você terá um calouro na tropa (ou no clã). Agora, se ele mudar de cidade, informe-se sobre Grupos Escoteiros na cidade para onde ele vai, a aconselhe-o a procurá-los, participar lá.

5) Minha tropa tem 20 num sábado e 5 no outro!

De quem é o erro: dos jovens, da chefia ou do programa?

Cabe à própria seção achar uma solução para este problema (após achar a origem), propondo alternativas, que a Corte de Honra deve aplicar.

Faça uma auto-análise, junto aos jovens, estudem junto o problema. O que a Corte de Honra acha? Eu não conheço sua tropa, mas creio (com certeza) que parte do problema você causou. Reuniões atraentes, progressivas e variadas sempre aumentam o efetivo da seção.

É possível até que os três estejam errados, mas coincidência não existe. Procure a raiz do problema.

6) Mudanças De Chefes / Assistentes:

Quando um Chefe de Tropa prepara um assistente para assumir seu lugar não ocorrem problemas. Mas e se você precisar, a trabalho ou outro motivo, mudar de cidade de repente? Ou mesmo faltar por 1 mês?

Portanto, sempre procure preparar seu sucessor. Ainda que você nunca saia da tropa, quando ele estiver pronto, ajude-o a montar mais uma Tropa Sênior, preferencialmente em outro grupo. Não há nenhum grupo novo no seu distrito precisando de Chefes? Pois faça sua parte,

capacitando bem seus assistentes, treinando-os em liderança, organização, etc., por dois motivos: Se você precisar se ausentar-se, pode ir sossegado; E você estará colaborando com a expansão do Escotismo.

7) Falta liderança na tropa:

Os motivos podem ser vários:

- Tropa Sênior muito jovem;
- Chefes não tentam compreender o jovem, mas barganhar (chantagem);
- Os jovens não são capacitados em LIDERANÇA;
- Não se delega realmente o poder - falta fé no jovem;
- Pouca aplicação do Método Escoteiro;
- Planejamentos só de curto prazo.;
- Chefes Sênior diretivos

Analisemos separadamente cada item:

Tropa Sênior muito jovem

O tempo fará sua parte. Procure detectar e incentivar lideranças, mas esteja preparado para errar julgamentos. Volte atrás se necessário for. Lembre-se, não seja diretivo. Deixe que eles escolham seus líderes. Capacite estes líderes particularmente, e dê-lhes responsabilidade. Não vá ver se foi bem feito. Confie uma tarefa, e confie que será feita.

Chefes não tentam compreender o jovem, mas barganhar (chantagem)

Ora, o erro é seu. Espere, e daqui a pouco não terá Seniores, mas chantagistas de primeira. Eles só farão alguma coisa se a recompensa for boa. CORRIJA-SE e à tropa. Recomecem. Pare de distribuir eficiências, troféus, especialidades... mas explique por quê! Ouça o que o jovem tem a dizer. Lembre-se, você já foi jovem, detestava ordens. Jamais transfira suas frustrações (recalques) para os jovens. Se este não é seu caso, ótimo.

Os jovens não são capacitados em LIDERANÇA

Novamente, erro seu, meu amigo. É o efeito "bola de neve". Os monitores não lideram realmente porque não estão preparados, e não conseguem se preparar porque não lideram! Solte as rédeas. Deixem que errem, mas aprendam. Escotismo é isto, errar agora para acertar na vida. Aconselhe, mas permita que eles errem, pois é errando que se aprende. Se eles querem não levar cobertores ao acampamento de inverno, deixe. No próximo, vai chover cobertores. Mas prepare-se. No exemplo, prepare uma fogueira, faça bebidas quente, mas deixe-os sofrerem um pouco.

O grande erro é que **NÃO SE DELEGA REALMENTE O PODER - FALTA FÉ NO JOVEM!** Ele é capaz, só precisa de chance para provar, ou seja, errar, tentar novamente, errar, tentar novamente, conseguir...

Planejamentos só de curto prazo; Chefes Sênior diretivos

Adivinhe: Novamente, erro do Chefe! Neste caso, basicamente, Falta aplicar o Método Escoteiro. Reflita, frequente cursos, atualize-se, troque idéias com outros chefes, leia... Em resumo, movimente-se.

Quando você vai a curso, o que você presta mais atenção: Jogos e canções ou COMO ENSINAR? O objetivo de cursos é ensinar O QUE, COMO E PORQUE do Escotismo. Prepare-se para tal. Vá ao curso, veja o filme, leia o livro. Teoria é necessária.

Chefe diretivo é o mais comum dos problemas com Tropas Sênior. Eu mesmo já fui, e se não me policiar, volto a ser. É muito fácil empolgar-se, e começar a chefiar. Ora, agindo assim, você gerará uma tropa acéfala, monitores inaptos e Seniores inertes.

É uma posição difícil: Dar o exemplo, mas não fazer. Orientar, mas não mandar. Não decidir nada, sendo chefe. Deixe que os Seniores decidam tudo, apenas aconselhe-os das possíveis conseqüências de cada decisão. Quanto menos você fizer, melhor...

Já o planejamento, releia o capítulo deste livro, e lembre-se de que você não está plantando trigo, que nasce em seis meses, mas sim um pomar que deve ser regado, adubado e podado por vários anos antes de dar frutos.

8) Tropas muito grandes ou muito pequenas:

O Método Escoteiro pressupõe a existência de vida em pequenos grupos. Em tropas muito pequenas não há a necessária diversidade de idéias, há pouca variação, e acaba ficando "chato". Já em tropas muito grandes o Chefe não conseguem manter um outro ponto do método, que é a Orientação Individual.

Citando BP: Limitei as tropas em 32 membros porque 16 é o máximo com que eu consigo trabalhar. Supondo-se que outras pessoas tenham o dobro da minha capacidade, cheguei a este número. Sendo que no Ramo Sênior o limite cai para 24 jovens, face as maiores dificuldades que o chefe enfrenta. A minha experiência me diz que com 20 eu já enfrentava dificuldade em conhecê-los individualmente. Daí, que na minha modesta opinião, uma Tropa Sênior boa tem entre 16 e 20 Seniores, com 4 patrulhas funcionando.

Então, este deve ser o objetivo de toda Tropa: manter-se entre os limites. Para as Tropas muito grandes, a solução é criar a Tropa Sênior II no Grupo, ou então incentivar os jovens a ajudar outros Grupos a crescer, cumprindo melhor seu dever na Fraternidade. Já as Tropas muito pequenas devem auto-analisar-se, corrigir seus erros, e começar uma intensa campanha de crescimento, cada Sênior trazendo seus colegas, visitando escolas, espalhando cartazes, etc.

9) Pouco espaço físico:

Até que enfim a culpa não é do Chefe de Tropa ou da própria Tropa: Cabe à Diretoria do Grupo correr atrás de melhores áreas, com apoio do Distrito Escoteiro. Locais a tentar: Escolas, Clubes e associações, Empresas, Prefeitura (Parques e praças) e até mesmo particulares. Existem inúmeras áreas próximas aonde você está. Que tal a tropa fazer um levantamento delas, e tentar conseguir os dados dos respectivos proprietários, levando depois à Diretoria?

10) Dificuldade de aplicação do Programa; Pouca aplicação do Método Escoteiro; Diferença entre teoria e prática; Pouca aplicação de Equipes de Interesse; Falhas na Formação do Chefe Sênior; Dinossauros da ERA; Chefes vão a cursos aprender canções e jogos; Chefes Escoteiros improvisando como Chefes Sênior:

Acaba sendo tudo a mesma coisa. Estão todos tão diretamente ligados que um é conseqüência do outro. Mas como resolver?

Bem, parte cabe aos Chefes, parte ao Distrito/Região. Os Chefes devem ler mais, discutir, participar de mais Indabas e cursos. Já a Direção Distrital/Regional deve promover cursos regularmente, e começar a fazer Encontros de Reciclagem, para que os escotistas possam debater entre seu ramo problemas práticos e reciclem a parte teórica, sob a supervisão de um Diretor de Cursos.

Porém, mais importante que tudo isto, é a mudança de consciência, de visão do Escotismo. Precisamos acordar que Escotismo não é feito para adultos, mas para jovens. Precisamos perceber que devemos dar espaço às novas gerações. Temos que perder este

nosso orgulho besta de juntar cargos, estando impossibilitado de cumprir satisfatoriamente com todos eles. Devemos deixar de lado as opiniões pessoais e começarmos a trabalhar rumo a um objetivo comum, que é a formação da juventude.

Façamos oficinas de reflexão sérias, onde colocamos as cartas abertamente na mesa, examinemos nossas falhas e limitações. Precisamos colocar o PROPÓSITO acima de nós mesmos, e isto deve ser feito lentamente, porem firmemente, começando em nós mesmos!

Enquanto ouvirmos frases idiotas como: "-Não saio do Grupo 'X' de jeito nenhum", ou "- Não posso ajudar outro grupo, o nosso ainda não está perfeito", teremos rixas entre chefes se refletindo nos jovens, teremos boicote a atividades porque está sendo feita no estado tal, ou é o Sicrano que é o chefe, continuaremos num dos últimos lugares do mundo na relação de Escoteiros/Habitantes, e como diz a frase: -Mais Escoteiros, melhores cidadãos...

11) Faltam Guias e Chefes de Guias; Não há CO-EDUCAÇÃO, mas mistura; Dificuldades em aplicar a Co-Educação; Falta de Chefia, principalmente feminina:

Estamos procurando no lugar certo? O Programa Para Jovens atinge seu objetivo junto às moças?

JOGOS ATIVOS & ESPORTES

Jogos pouco organizados:

- Esconder
- Rouba-bandeira
- Gato e Rato
- Corridas
- Prisioneiros
- Raposa e Ganso
- Escalpo
- Combate c/ saco d'água

Jogos e Atividades Individuais e a dois:

- Testes atléticos
- Tênis de mão
- Golfe
- Boliche
- Bocha
- Bentes-alta
- Jogos de campo
- Pernas de pau

Ginástica:

- Aparelhagem
- Bater em saco
- Pirâmide
- Lançamento de corda
- Musculação
- Aeróbica
- JU 1

Esportes:

- Náuticos
- Caça borboletas
- Pára-quedismo
- Equitação
- Arco/flecha
- Aviação
- Boxe (lutas)
- Aerodelismo
- Esgrima
- Pipas (papagaio)
- PAINTBALL

Atividades Sociais:

- Reuniões Pais e Filhos
- Churrascos
- Jogos de Papel e lápis
- Anagramas
- Bilhar
- Festas
- Piscina
- Xadrez
- Dominó
- Banquetes
- Praia
- Caça ao tesouro
- Damas
- Monopólio (Banco Imob.)
- Jogos de cartas
- Festa a fantasia
- Danças
- Gamão

Dança:

- Clássica
- Folclórica
- De salão
- Acrobática

Música:

- Coros Religiosos
- Bandas musicais
- Composição Musical
- Bandas rítmicas
- Canto orfeônico
- Festivais
- Curso apreciação Musical
- Confecção de instrumentos
- Jogos de canto/assobio

Artes e Trabalhos Manuais:

- Tricô
- Crochet
- Impressão
- Cerâmica
- Bordado
- Encadernação
- Cozinha
- Mapas
- Cartazes
- Marcenaria
- Desenho
- Mosaicos
- Olaria
- Escultura em Sabão
- Pintura
- Rádio
- Trabalhos em areia
- Tapeçaria
- Prod. Art. p/ Recreação

Teatro:

- Charadas
- Mímica
- Peças musicais
- Rouparia
- Trova (Repente)
- Paradas
- Caracterização
- Julgamento Simulado
- Leitura
- Máscara
- Cinema
- Cenários
- Dramatizações
- Recital de Poesia

Contato com a Natureza

- Astronomia
- Jardinagem
- Museus e galerias
- Microscópio
- Trilhas
- Apicultura
- Miniaturas
- Parques
- Escaladas
- Zoológico
- Guiar carro
- Sítios Históricos
- Orientação
- Criação de Animais
- Adestramento de Animais
- Ikebana
- Pesca
- Columbofilia

Atividades Literárias, Lingüísticas e Correlatas:

- Clube de leitura
- Línguas estrangeiras
- Poesia
- Coleções diversas
- Rádio Ondas Curtas
- Ler a sorte
- Recitação
- Escrita
- Mágica
- História sem fim
- Criptografia
- Debates
- Matemática
- Palavras cruzadas
- Quebra-cabeça

Atividades Técnicas e Profissionalizantes:

- Eletrônica
- Informática
- Vídeo-games
- Datilografia
- Cinema Amador
- Visitar (Saber como funciona):
 - Universidade
 - Assembléia/Câmara vereadores
 - Laboratórios em geral
 - Clubes em geral
 - Escritórios
 - Fábricas
 - Fazendas

Objetivos do Esporte

- 1) Lazer
- 2) Saúde
- 3) Desenvolvimento Comunitário: Aperfeiçoa a capacidade de organização e mobilização
- 4) Integração Social
- 5) Civismo: Reforça o sentimento de "povo"; Integração, Unidade Nacional
- 6) Humanização do Esporte: Melhor aproveitamento de áreas livres
- 7) Valorização da Natureza. Usar o esporte para despertar consciência ecológica
- 8) Adesão à prática esportiva. Amplia o número de esportes, praticantes, áreas, etc.
- 9) Adesão ao esporte organizado
- 10) Passo decorrente do 8º, motiva a participação
- 11) Valorizar o serviço à comunidade.

O Escotismo pode ser uma forte fonte de organização e mobilização para a comunidade, despertando as massas, funcionando como impulso inicial, elemento de agregação. Com isto, gera-se melhoria da qualidade de vida e integração social da comunidade onde o grupo está inserido, indiretamente melhorando também o próprio G.E., com ampliação do efetivo e reconhecimento popular.

É mais útil um pequeno trabalho a longo prazo do que um grande trabalho a curto prazo. É mais importante avaliar os benefícios gerados do que o impacto causado.

Brindes e prêmios devem ser evitados! Podem gerar vícios e acabar bloqueando futuras atividades. Este é um tipo de condicionamento indesejável, pois nem sempre se conseguem grandes prêmios. O espírito a ser cultivado deve ser aquele pregado pelo Barão de Coubertin, com relação aos jogos olímpicos: O importante é competir! É o esporte pelo esporte, pelos benefícios que ele traz, e não pelos prêmios aos vencedores.

Melhor meio de mobilização: Contatos pessoais apoiados por meios de mídia, com mensagens mobilizadoras. Diferentes meios exigem diferentes mensagens: Curtas ou longas, chamativas, descritivas ou explicativas.

Mass Line: Orientação de campanhas no conceito que a sabedoria popular já tinha alcançado a mensagem; A campanha apenas reforça: "O povo prefere acreditar no próprio povo".

Desdobramento de veículos/ Descentralização de promoções e grandes promoções de impacto.

A mobilização garante sustentação a uma campanha.

Algumas Atividades a Explorar:

- Arqueira
- Artes Marciais
- Atletismo
- Badminton
- Basquete
- Boliche
- Ciclismo
- Corridas
- Dança
- Defesa Pessoal
- Escalada Artif. (Muros)
- IronMan (Corrida, natação e ciclismo)
- Jornadas
- Lutas
- Mergulho
- Montanhismo
- Natação
- Orientação
- Para-Pente (Pqd. Mth.)
- Patins Roda/Gelo
- Pentatlo, decatlo
- Peso (halterofilismo)

- Escalada Técnica
- Esgrima
- Esqui
- Frescobol
- Futebol
- Futebol Americano
- Ginástica
- Golfe
- Hókey

- Ping-pong
- Pólo Aquático
- Salto ornamental
- Skate
- Softball
- Squash & parecidos
- Tênis
- Vôlei
- Vôo Livre (Asa Delta)

BIBLIOGRAFIA

LIVROS:

- 1) Enciclopédia dos Pais Modernos. Editora Expressão e Cultura
- 2) Handbook for Boys. BSA (Boy Scouts of América).
- 3) POR (completo) - UEB. Editora Escoteira
- 4) BEE, Helen. A Criança em Desenvolvimento. Editora Harbra
- 5) BORDALO Filho, Ivan. Guia do Sênior. Editora Escoteira
- 6) BP. Caminhos para o Sucesso. Editora Escoteira
- 7) BP. Escotismo para Rapazes. Editora Escoteira
- 8) BP. Guia do Chefe Escoteiro. Editora Escoteira
- 9) BP. Guidismo I e II. Editora Escoteira
- 10) BURNHAM, Roy; BROOKES, Kenneth. A Vida de Baden-Powell em quadrinhos. Editora Escoteira
- 11) CREMA, Roberto. Introdução à Holística. Editora
- 12) FONTOURA, Afro do Amaral. Psicologia Educacional. Gráfica Editora Aurora Ltda.
- 13) GOULART, Íris Barbosa Goulart. Piaget - Experiências Básicas p/ utilização pelo professor. Editora Vozes
- 14) HAZLEWOOD, Rex. 100 idéias para Escoteiros Seniores. Editora Escoteira
- 15) HOLANDA, Aurélio Buarque de. Novo Dicionário Aurélio
- 16) MACHADO, Júlio César Faria. Sexo com Liberdade. Editora Fênix
- 17) NAGI, Laslo. 250 milhões de escoteiros. Editora Escoteira
- 18) CARVALHO, André e QUINTELLA, Ary. Poder. Editora Lê.
- 19) BOSCO, Terésio. Robert Baden-Powell Chefe Escoteiro Mundial. Editora Salesiana Dom Bosco.
- 20) THURMAN, John. A Corte de Honra. Editora Escoteira (Livros para escotistas nº 5).

APOSTILAS:

- 1) Manual de Curso de Adestramento Básico (Escoteiro) - NA
- 2) Memento do Instrutor - Esc. Instr. Especializada/Exército Brasileiro

DIVERSOS:

- 1) Venture Scouts Works! - WOSM
- 2) Sempre Alerta (diversos números)
- 3) Relatório Anual da UEB-DN (diversos números)
- 4) Relatório Anual da UEB-Região SP (1992)