



União dos Escoteiros do Brasil
Região do Distrito Federal
Curso Avançado – Parte I – Projeto



RECRIANDO PATRULHAS:

Uma Proposta de Integração

Projeto apresentado à
Comissão de Formação
da Região Escoteira do
Distrito Federal.

Autor: Ricardo Cunha Teixeira
Tutor do Projeto: Rubem Süffert

Dedico este estudo à Márcia, minha amada esposa, Chefes Celso, Tia Zé e demais Escotista da Tropa Escoteira Mista I – Tropa Urso do Grupo Escoteiro Caio Martins – 6º DF, pelo incentivo e apoio incondicional ao trabalho.

INTRODUÇÃO

Em abril de 2004, com a conclusão da parte Específica do Curso Avançado, era chegado o momento de definir o tema do Projeto da Parte I da Insígnia da Madeira. A partir das sugestões de temas constantes no documento Projeto da Insígnia da Madeira, me chamou a atenção o relativo ao “Aplicação de novas tecnologias na seção, novas práticas e novos métodos”.

Por ter, grande parte de minha vida escoteira, sido fundamentada no Programa Escoteiro; durante o curso – entre outros temas – me chamou a atenção “novidades” como: jogos cooperativos, técnicas de contar histórias e dinâmicas. Digo isso porque baseávamos nossas atividades em jogos competitivos e “adestramentos”, fossem eles no campo ou em sede.

A partir desse primeiro passo – busca de novas técnicas - procurei reduzir a abrangência do tema escolhido, o que fiz a partir de elementos presentes no Método Escoteiro que sempre me fascinaram, de modo especial os relativos à aprendizagem por meio do jogo e o sistema de patrulhas. Nesse sentido, há uma frase atribuída à Platão que diz mais ou menos o seguinte: “você pode descobrir mais sobre uma pessoa em uma hora de brincadeira do que em um ano de conversa¹”.

Por obra do acaso, chegou às minhas mãos um livro que tratava sobre Dinâmicas de Grupo², e apresentava várias teorias e técnicas para a formação de grupos, dentre elas a Teoria Sociométrica³, de J. L. Moreno. A Teoria Sociométrica, bem como a técnica surgiu quando autor foi convidado pelo governo austríaco a gerir, após o final da Primeira Grande Guerra (1914 a 1918) um campo de refugiados com aproximadamente 10 mil pessoas.

¹ Soler, Reinaldo. **Jogos Cooperativos**. 2ª edição – Rio de Janeiro: Sprint, 2003.

² Minicucci, Agostinho. **Dinâmica de grupo: teoria e sistemas**. 5ª edição – São Paulo: Atlas 2002.

³**Teoria sociométrica**. Criada por Jacob L. Moreno, estuda as escolhas interpessoais que ligam o grupo às pessoas.

Ocorre que por se tratar de um tema afeito a psicólogos e professores, não seria conveniente aplicar a teoria e os testes de forma integral, nem tão pouco o Movimento Escoteiro é espaço para tais discussões. Contudo, nos pareceu ser possível agregar elementos da Teoria Sociométrica, para promover um incremento de maior teor técnico ao que – por meio de jogos e dinâmicas – já desenvolvíamos no Movimento Escoteiro, de modo especial à formação de certos hábitos e atitudes como:

- cooperar e unir esforços para que o objetivo comum seja atingido;
- planejar, em conjunto, as etapas de um trabalho;
- dividir tarefas e atribuições, tendo em vista a participação de todos;
- aceitar e fazer críticas construtivas;
- ouvir com atenção os colegas e esperar a vez de falar;
- respeitar a opinião alheias;
- acatar a decisão quando ficar resolvido que prevalecerá a opinião da maioria.

Partindo do exposto acima para a definição do tema e chegado o momento de dar forma ao Projeto, procuramos – do universo inicial – contando com o apoio dos Chefes Cícero e Carmem, dar um novo enfoque, tendo como ponto de partida a técnica sociométrica, jogos e dinâmicas, aplicados como ferramenta para a formação continuada de líderes.

OBJETIVOS

Com um maior domínio do programa de jovens, tivemos espaço para propor novas técnicas para uso em nossas tropas, e o que se pretende com esse projeto é, por intermédio de um software, permitir ao escotista a aplicação do teste sociométrico em suas tropas, bem como produzir um manual sobre como aplicar a técnica.

O teste é uma ferramenta importante para "tirar um retrato" de nossa tropa, é instrumento muito utilizado na formação de grupos em escolas, universidades e empresas.

Como as possibilidades de trabalho são vastas, procuramos ao conhecer os resultados trabalhar a parte relativa à cooperação e à liderança no seu da seção.

DESENVOLVIMENTO

1º Passo: Apresentação

Como início do trabalho, é necessário efetuar uma apresentação da técnica sociométrica, do teste a ser aplicado, bem como formas de administrar o resultado encontrado (jogos cooperativos, dinâmicas e histórias), aos Dirigentes e Escotistas.

Recursos Necessários:

- micro/notebook;
- flipchart com um resumo das funcionalidades do sistema e da forma de se trabalhar com os resultados obtidos;
- Manual;
- Aplicativo com o teste (software).

É importante ressaltar, neste momento, que os resultados não serão apresentados diretamente ao grupo, contudo os jovens devem sentir que a consulta feita a eles sobre suas preferências surtiu um resultado. Daí a necessidade de aplicação de dinâmicas e jogos para permitir uma maior integração entre os jovens. Acerca disso, veja o disposto pela Diretoria de Gestão de Adultos da UEB-SP:

“Em qualquer situação, vocês são fortemente aconselhados a não apresentar os resultados de um teste sociométrico diretamente ao grupo. Faze-lo é perturbar o grupo e afetar negativamente o desenvolvimento afetivo-social. Os escotistas devem, portanto, usar o teste sociométrico de vez em quando, como um ferramenta para observar afinidades no grupo⁴.

⁴ Cartas de Navegação – CN 006. Como Analisar o relacionamento Interpessoal em um Grupo.

2º Passo: Palestra Informativa e Teste

Uma vez obtido o consentimento da Diretoria e dos Escotistas envolvidos, é chegado o momento de apresentar o projeto aos jovens, bem como realizar o teste.

Recursos Necessários:

- Local arejado e que permita aos jovens privacidade para a realização do teste;
- Folha do teste e canetas.

Recomendação:

Quando os jovens são consultados sobre suas preferências, por meio da técnica sociométrica, cria-se neles a expectativa de que serão atendidos. Embora os dados contidos no sociograma⁵ não devam ser revelados aos jovens (principalmente no caso de rejeições), eles devem sentir que a consulta feita a eles sobre suas preferências surtiu um resultado. Daí a necessidade de aplicação de dinâmicas e jogos para permitir uma maior integração entre os jovens.

3º Passo: Resultados do Teste

Ao conhecer os resultados do teste descobriremos, entre outras coisas, que:

- As preferências são universais;
- As preferências não são iguais;
- Nossas preferências não são as melhores;
- Os Indivíduos diferem em seu potencial social;
- Ninguém é preferido de todos;
- Idade influi na variabilidade do teste sociométrico;
- Escolhas sociométricas diferem em certa medida das relações sociais que observamos.

4º Passo: Desenvolvimento de Atividades

Período: pelo menos 2 ciclos de programa;

Atividades Propostas:

⁵ Sociograma: mapa das escolhas, interações, relações entre as pessoas.

- Jogos cooperativos;
- Dinâmicas e discussões; e
- Histórias.

5° Passo: Avaliação dos resultados com os escotistas da seção.

RESULTADOS

Os testes e as técnicas foram aplicados na Tropa Escoteira Mista – Urso, do 6° DF, Grupo Escoteiro Caio Martins, no período de fevereiro a novembro de 2005, abrangendo praticamente 3 ciclos de programa.

1. Situação à época dos testes era:

- Monitores: escolhidos pela chefia, sendo que a metade deles tinham alto índice de rejeição por parte dos demais;
- Atividades: basicamente jogos competitivos e “adestramentos”;
- Alto índice de evasão, de modo especial entre os vindos de fora do movimento. Entre os lobinhos vindos das alcatéias, o nível era menor, devido ao trabalho desempenhado pelos escotistas daquele ramo;

2. Teste Inicial: realizado em março/2005, com 17 participantes:

a. Monitor⁶:

- i. Patrulha A – QS: 81%; QI: 19% e QR: 0%.
- ii. Patrulha B – QS: 29%; QI: 50% e QR: 21%.
- iii. Patrulha C – QS: 100%; QI: 0% e QR: 0%.
- iv. Patrulha D – QS: 29%; QI: 36% e QR: 36%

b. Tropa: QS: 61%; QI: 33% e QR: 6%

3. Ajustamento

Um dos resultados dos testes apontava para o índice de acerto na escolha de bons monitores/líderes: 50%. (Tal resultado mostrava que a nomeação dos monitores sem ouvir a patrulha era contraproducente, em que pese a escolha dos monitores ter recaído entre os mais “aptos”, tomando como parâmetro: antiguidade, assiduidade, disciplina, possuir cordões, etc.). Esse resultado era esperado uma vez que alguns jovens

⁶ QS: quociente de simpatia; QI: quociente de indiferença e QR: quociente de rejeição.

são apreciados pelo grupo muito mais do que poderíamos supor, e por qualidades que dificilmente imaginaríamos como tais. Trata-se de jovens que, geralmente, são tranqüilas e eficientes e sem nenhum encanto ou atrativo especial; que estão, no entanto, firmemente integradas no grupo, ainda que isto não se perceba com facilidade. Outros, pelo contrário, são muito menos estimados pelo grupo do que se poderia supor. São, em geral, aqueles que atraem pessoalmente o escotista; ou seja os jovens, que não criam dificuldades, mas que, no entanto, resultam pouco atraentes a seus companheiros de tropa.

Com o intuito de reduzir os quocientes de indiferença e rejeição, desenvolvemos durante 2 ciclos de programa atividades cooperativas, dinâmicas de grupo com especial enfoque sobre aspectos relativos a valores e liderança.

Ao final do primeiro ciclo, propomos à Corte de Honra para que fossem realizadas eleições para o cargo de monitor. Cada patrulha definiu a época de escolher o novo líder e a periodicidade.

Dois outros temas foram tratados mais de perto:

- a) acolhida dos novos membros, fossem eles oriundos das alcatéias, transferidos ou novatos;
- b) convivência com as diferenças (cor, credo, opção sexual, etc.).

Assim, após trabalhar a liderança, acolhida e a convivência durante dois ciclos, obtivemos o seguinte resultado na escolha dos novos monitores:

- Patrulha A – QS: 87%; QI: 13% e QR: 0%
- Patrulha B – QS: 83%; QI: 17% e QR: 0%
- Patrulha C – QS: 78%; QI: 22% e QR: 0%
- Patrulha D – QS: 45%; QI: 23% e QR: 32%

A patrulha D realizou eleição em novembro de 2005, sendo que o mapa (sociograma) do monitor escolhido foi: QS: 96%; QI: 4% e QR: 0%

CONCLUSÃO

Durante quase dois anos procuramos a partir de muita pesquisa propor uma ferramenta que permitisse de certa forma “tirar um retrato” das relações interpessoais existente em uma Tropa Escoteira.

Desde o início percebemos que as possibilidades de aplicação eram muitas, contudo procuramos trabalhar apenas os aspectos relativos à liderança, e nesse sentido, coisas que para mim eram novas passaram a fazer parte do dia-a-dia da tropa: jogos cooperativos, dinâmicas, histórias e vivências grupais.

No decorrer do projeto percebemos que precisaríamos quebrar muitos paradigmas, era preciso trabalhar com muita atenção a eleição dos monitores. Percebemos que às vezes as preferências dos Escotistas nem sempre eram as melhores, uma vez que uma pessoa nos agrada não em razão de suas qualidades, mas pelo fato de percebermos nela essas qualidades que nos agradam.

Notamos que muitos jovens eram apreciados pelo grupo muito mais do que poderíamos supor, e por qualidades que dificilmente imaginaríamos como tais.

Hoje, acreditamos que conseguimos melhorar significativamente a vida na Tropa e de modo especial a escolha dos novos líderes. Conseguimos uma transição de monitoria tranqüila e baseada em critérios mais objetivos.

É possível detectar outros benefícios decorrentes do trabalho realizado, entre eles:

- A Tropa que no início de 2005 com 20 jovens está atualmente com 30 membros, com duas passagens de Lobinhos previstas para março/2006;

- Maior interação dos Escotistas com as Patrulhas por eles assistidas; e
- Extensão do projeto para as Tropas Escoteira Mista II e III.

Finalizando, é importante salientar que ao dar início à Parte I do Curso Avançado – Projeto, achávamos que por conta das pesquisas e leituras efetuadas de certa forma poderíamos contribuir ou ensinar coisas novas, mas é certo que quem ensina, aprende e quem aprende pode ensinar. Nossos jovens nos ensinaram a ensinar, com eles aprendemos um pouco do que eles sabem, querem, precisam e podem aprender.

BIBLIOGRAFIA

1. Minicucci, Agostinho. Dinâmica de grupo: teoria e sistemas. 5ª ed. – São Paulo, SP: Atlas, 2002;
2. Fritzen, Silvino José. Exercícios práticos de dinâmica de grupo. 1º volume. 27ª edição – Petrópolis, RJ: Vozes, 1999;
3. Fritzen, Silvino José. Exercícios práticos de dinâmica de grupo. 2º volume. 29ª edição – Petrópolis, RJ: Vozes, 1998;
4. Oliveira, Maria Alexandre de. Dinâmicas em literatura infantil. – São Paulo: Paulinas, 1998;
5. Berkenbrock, Volney J. Jogos e diversão em grupo: para encontros, festas de família, reuniões, sala de aula e outras ocasiões. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2002;
6. Brotto, Fábio Otuzi. Jogos cooperativos: se o importante é competir, o fundamental é cooperar!. – Ed. Re-Novada – Santos, SP: Projeto Cooperação, 1997;
7. Soler, Reinaldo. Jogos cooperativos. – Rio de Janeiro: 2ª edição: Sprint, 2003;
8. Rangel, Alexandre. As mais belas parábolas de todos os tempos. Volume I. – Belo Horizonte, MG: Editora Leitura, 2002;
9. Rangel, Alexandre. As mais belas parábolas de todos os tempos. Volume II. – Belo Horizonte, MG: Editora Leitura, 2004;
10. Jacquin, Guy. A educação pelo jogo. – São Paulo, SP: Flamboyant, 1963;
11. Barros, Juliana Monteiro Gramático. Jogo infantil e hiperatividade. – Rio de Janeiro, RJ: Sprint, 2002;

12. Instituto da Pastoral da Juventude – Leste II. Recriando Experiências: técnicas e dinâmicas para grupos. – São Paulo, SP: 9ª edição: Paulus, 2003;
13. Dohme, Vânia D'Angelo. Técnicas de contar histórias. – São Paulo, SP: Informal Editora, 2000;
14. Militão, Albidenor & Rose. Jogos, dinâmicas & vivências grupais. – Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark Editora, 2000;
15. Cartas de Navegação – CN 006. Diretoria de Gestão de Adultos da União dos Escoteiros do Brasil – Região de São Paulo.