

objectivos são traçados em prol dos exploradores..

2.1 Qualidades de um bom animador

Baden-Powell, fundador do escutismo, dizia na sua última mensagem aos escuteiros [2] “o melhor meio para alcançar a felicidade é contribuir para a felicidade dos outros. Procurai deixar o mundo um pouco melhor de que o encontrastes e quando vos chegar a vez de morrer, podeis morrer felizes sentindo que ao menos não desperdiçastes o tempo e fizestes todo o possível por praticar o bem.”. Apesar de já praticar esta mensagem, principalmente enquanto chefe de equipa na IV secção, na EA a o ideal toma uns contornos mais fortes. Sem dúvida que o meu objectivo final é que os exploradores possam crescer o mais fortes possível aos níveis físico, afectivo, do carácter, espiritual, intelectual e social. As acções descritas no relatório de actividades conseguem alavancar este crescimento, contudo é necessário algo mais.

2.1.1 Dar o Exemplo

Diz a cultura popular que “faz o que eu digo, não faças o que eu faço” é uma forma de conseguir ensinar, independentemente do bom ou do mau exemplo que o educando representa. Pois não é suficiente. Dar o exemplo e mostrar o que é correcto nas próprias acções, é crítico para que o crescimento dos exploradores seja o pretendido, isto é o mais acertado. Baden-Powell dizia no seu livro *Auxiliar do Chefe Escuta* [3] que “Os Chefes Escutas têm necessariamente de estar acima de sentimentos mesquinhos e precisam de ser homens de vistas largas para submeterem as próprias opiniões à orientação superior do todo.”. Além do mais, numa idade em que o carácter se procura desenvolver de uma forma tão acelerada, os exploradores procuram o que dá título a esta subsecção, o exemplo. E quem mais fácil de servir de exemplo que os pais, os professores ou, no meu caso, o animador?

2.1.2 Deixar experimentar (e cometer erros)

Uma das benesses de ter também eu sido explorador é que me consigo rever em algumas

das experiências tidas pelos elementos. Por vezes, por querer que tudo corra bem, é fácil cair no erro de tentar ajudar em demasia. Como animador o meu papel resume-se em guiar e aconselhar, não fazer pelo explorador. Apesar de ser uma situação recorrente e com a qual me debato algumas vezes, vou ilustrar apenas com o seguinte exemplo:

Numa actividade que envolvia um raid com carta topográfica e orientação, eu estive a acompanhar uma das patrulhas para garantir que o regresso para o transporte era feito a horas. Apesar de não ser uma prática comum um animador acompanhar uma patrulha, neste caso por obrigações de agenda, víamo-nos mesmo obrigados a estar num certo local a uma certa hora. Somando a esta condicionante, o tempo que tínhamos para chegar ao destino e voltar não era lato e daí eu ir com eles para que, chegada uma certa hora e independentemente do sítio onde estivéssemos, voltar para trás.

Eu sabia que o local para onde nos tínhamos que dirigir era um vale com uma paisagem esplêndida. Este era um local que, pelo que me tinha sido falado e por fotografias que já tinha visto, ambicionava visitar. Acontece que, a dado momento do percurso, a patrulha chega a uma bifurcação e escolhe o caminho errado. O guia pergunta-me se estaríamos no caminho certo ao qual eu apenas poderia responder que a resposta estava no mapa.

Acabámos por divergir uma hora do percurso e não chegámos a visitar o tal vale que era suposto. No entanto, o tempo que a patrulha andou fora do percurso foi bastante benéfica para a aprendizagem dos seus elementos. Na vinda expliquei-lhes como facilmente veriam qual seria o caminho correcto.

Concluindo, teria sido mais fácil para mim e mais rápido para eles ter dado a solução no momento. Com certeza que essa seria a maneira mais curta mas não havido o proveito que aquele desvio teve e é esse um dos objectivos para a vida em patrulha, crescer.

2.1.3 Ter paciência

O último trimestre é dedicado à preparação do acampamento de Verão. Pelas condições bastante diferentes das actividades a que os elementos estão acostumados (a actividade con-

tará com mais de quatro mil exploradores da região de Lisboa), são necessárias explorar certas competências.

3 REALIZAÇÃO DAS ACTIVIDADES

3.1 Actividade típica de sábado

As actividades de Sede decorrem aos sábados de acordo com o seguinte horário:

16:15 – Concentração e formatura no adro da Igreja; Oração da Tarde

16:30 - Lanche na sede; Reunião de Patrulha

17:00 - Actividades da Expedição de acordo com o calendário estabelecido para cada sábado

18:45 - Finalização das actividades; Formatura de Secção

19:00 - Formatura de Agrupamento (Adro da Igreja)

20:15 - Final da Eucaristia/Fim das actividades de sábado

3.2 Outras actividades

A expedição pela qual estou responsável conta com quase 40 jovens, cada um deles diferente e, por conseguinte, com necessidades distintas. Sendo que uma actividade normal de sábado começa às 16h15m e termina às 20h15m com a última hora de dicada à eucaristia, perfaz cerca de 3 horas úteis semanais com os exploradores. As práticas realizadas durante este período tentam ser maximizadas para cumprir os objectivos pedagógicos para cada trimestre, contudo o tempo dedicado a cada elemento não é, no meu ponto de vista, o mais satisfatório.

Uma das grandes dificuldades com que me deparo enquanto elemento da EA e que sinto como um factor inverso à motivação é: o que eu espero dos exploradores versus a sua real evolução. Existem dois factores que considero relevantes para esta desmotivação:

- O primeiro, e como referido atrás, o tempo. Por um lado o tempo que dura uma actividade e que é dedicado aos exploradores, por outro o tempo que tenho disponível para dedicar à preparação dessa actividade.

- O segundo, a ambição que tenho para cada uma das crianças e a forma como essa ambição não é acompanhada pela quantidade de tempo disponível para trabalhar certos temas.

Uma forma de combater este problema seria alargar a duração das actividades – o que não é possível pois iria entrar em conflito com o horário da catequese e o horário da eucaristia. Outra forma seria deixar “trabalhos para casa” mas isso sairia fora dos objectivos do método escutista. Citando Baden-Powell [3] “ Nunca o esqueçamos: é contrário aos nossos princípios impor regras e uma disciplina exterior; a nossa missão é encorajar o esforço pessoal e a disciplina interior.”. E para isto mesmo existe a incitação ao progresso pessoal.

Qual é então a solução para este problema? A resposta leva ao título deste tópico, ter paciência. É nos momentos menos expectáveis que as atitudes dos exploradores surpreendem de uma forma muito positiva e me encorajam a saber também esperar e ver crescer.

3.3 Auto motivação

Sendo um enorme prazer ver os exploradores crescerem, não é apenas o altruísmo que me motiva. Uma das formas que conto para me motivar é desafiar-me a mim próprio e com isso evoluir. No início de cada ano escutista, cada um dos animadores faz um compromisso pessoal e, no final do ano escutista, pondera se conseguiu atingir todos os pontos do seu compromisso. Para este ano, propus-me a tomar certas responsabilidades no seio da EA, e é com a ambição de cumprir esses objectivos que encontro uma fonte de auto motivação.

4 TRABALHO EM EQUIPA

Reforçando a ideia acima descrita, uma das dimensões mais importantes do método escutista é o funcionamento em patrulhas. Uma patrulha tem um guia responsável pela patrulha, um sub-guia que auxilia directamente, e um conjunto de cargos e funções tomados pelos restantes elementos (secretário, tesoureiro, intendente, entre outros). Numa equipa de animação, o sistema de patrulhas continua a ser válido e existe uma divisão de tarefas e responsabilidades pelos elementos que a compõem. Apesar de termos cargos definidos, acabamos por fazer de tudo um pouco, já que são sempre necessários preparativos para as actividades.

4.1 Análise do SCRUM à vista do negócio

Para além do que foi descrito no relatório de actividades e que diz respeito ao método de trabalho iterativo e incremental, será também interessante fazer uma análise sobre os papéis dos papéis no SCRUM: *que significa?*

- 1) *Equipa de Desenvolvimento* – Constituída por 6 elementos, é a EA responsável pela II secção.
- 2) *SCRUM Master* – O Chefe de Secção, já que é ele que conduz a equipa e organiza os sprints semanais.
- 3) *Dono do projecto* – Apesar de as directrizes saírem da EA e de esta ser bastante auto-suficiente, já que é ela que propõe o backlog para o ano escutista, cabe ao Chefe de Agrupamento a responsabilidade de formar as equipas de trabalho, tendo o poder de veto para alguma decisão da equipa de animação.
- 4) *Cliente* – O grande beneficiário da construção do produto é o explorador. Todo o trabalho realizado é em seu proveito. O sucesso emerge quando a aprendizagem unida com o Jogo Escutista são bem sucedidos.
- 5) *Produto* – As actividades realizadas durante o ano, não só as de sábado à tarde como os acampamentos e outros.
- 6) *Stakeholders* – Entre os stakeholders encontram-se os pais dos exploradores. Por serem responsáveis pelos elementos e também quererem o melhor para eles, podem não partilhar da mesma visão da EA. Nestes casos, o chefe de secção toma o papel de gestor de conflitos, e tenta tirar sempre o melhor da situação; É de realçar que existe também uma parte muito positiva em ter os pais dos exploradores como stakeholders. Por ser uma expedição tão numerosa, é por vezes difícil mobilizar rapidamente tanta gente, nomeadamente para locais de acampamento. Por regra, os pais concedem uma ajuda no transporte dos elementos.

O foco nos vários papéis é interessante já que não é comum tomar esta perspectiva sobre as equipas no seio escutista – pelo menos com estes termos. Daqui podem-se tirar duas

conclusões: As actividades têm em horizonte a excelência para os exploradores; Existem bastantes pessoas envolvidas para a construção do produto, entre exploradores, pais, e equipa de animação é possível contar com 100 pessoas. Contudo, a complexidade não escala porque a equipa de desenvolvimento é constituída apenas por 6.

4.2 Novos desafios do trabalho em equipa

À parte do chefe de secção, que conta mais de 55 anos, o resto da EA é jovem (j 28 anos). Existem por isso vantagens e desvantagens desta Equipa.

4.2.1 Vantagens

- 1) Desenvolvimento rápido de ideias e facilidade em criar projectos inovadores.
- 2) Experiência de um Chefe de Secção com mais de 40 anos de escutismo.
- 3) Variedade de áreas de formação (Saúde, Arquitectura, Engenharia, Matemática).
- 4) Prática escutista de pelo menos 10 anos por cada elemento.

4.2.2 Desvantagens

- 1) Maioria da equipa com pouco tempo de experiência numa EA.
- 2) Apenas dois elementos com o Curso de Iniciação Pedagógica (obrigatório para a obtenção do lenço de chefe).

4.2.3 Tirar o melhor do trabalho em equipa

Uma das conclusões que posso tirar até este momento é que as reuniões semanais da EA são bastante importantes. Ao longo do ano, existiram algumas semanas nas quais não foi possível fazer reunião, onde se avalia o sábado anterior e se prepara o próximo. Nessas alturas existiu apenas um troca de e-mails. Há alguns pormenores que acabam por falhar quando as reuniões presenciais não acontecem, falhas essas que se reflectem nas actividades de sábado à tarde.

Existem sempre pontos a melhorar, pontos esses a serem discutidos com maior atenção na última reunião do ano escutista, a realizar depois da actividade do ACAREG (consultar apêndice do relatório de actividades).

O leitor deste documento não tem qualquer referência ao Relatório de Actividades a fim de o poder consultar !!!

Num cômputo geral, o balanço é muito positivo e existe uma grande fluidez no desempenho da equipa. Por ser tão agradável o trabalho com todos os membros, esse desembaraço passa para as actividades e, por conseguinte, é transposto para os exploradores.

5 CONCLUSÃO

Trabalhar em equipa possibilita uma aprendizagem contínua: é mais fácil superar desafios, é óptimo para partilhar ideias e experiências, motiva o espírito de responsabilidade e altruísmo e, acima de tudo, é bastante motivador. Pelo menos quando a equipa rumo toda num mesmo sentido e com a vista em objectivos comuns.

Numa EA num grupo de escuteiros, não é ambicionada nenhuma recompensa monetária. Talvez com isso aumente o espírito de cooperação entre elementos. A recompensa é comum, o crescimento dos exploradores.

Se é verdade que existem momentos bastante especiais que dão força para continuar a querer inovar na aprendizagem dos jovens, é também verdade que os frutos colhidos dessa aprendizagem podem não acontecer tão rápido quanto se gostaria. Ainda assim a sensação é globalmente de uma enorme satisfação.

Trabalhar em equipa envolve contudo uma grande organização, mais ainda quando os objectivos são pensados a um ano. O emprego de uma metodologia ágil para gerir este projecto apresenta-se como uma escolha extremamente vantajosa. Para tirar ainda mais partido desta metodologia convém conhecer quais são os papéis de SCRUM dos intervenientes.

REFERÊNCIAS

- [1] C. Alberto Pereira, *Correio do Minho*, O Sistema de Patrulhas, 2012-05-04
- [2] R. Baden-Powell, Última Mensagem de BP, 1941-01-08
- [3] R. Baden-Powell, Auxiliar do chefe escuta : guia dos chefes sobre a pedagogia escutista Robert Baden-Powell ; trad. José Francisco dos Santos ; rev. Carlos Mana e António João Costa, Lisboa : Corpo Nacional de Escutas, 2008

Neste tipo de documento (Técnico)
a Conclusão deve começar com
um resumo do assunto abordado
e depois deve valer o resultado