Ficha Técnica 03

COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE ADULTOS
RECURSOS EDUCACIONAIS

EscoteirosdoBrasil
Rio de Janeiro

ESCOTISMO COM QUALIDADE

INTRODUÇÃO

Vivemos um grande desafio: adequar a pratica do Escotismo num mundo cujas mutações são a cada dia mais aceleradas, mais imprevisíveis. Cada vez mais se concretiza a afirmação de um reconhecido teórico da comunicação que definiu já há mais de 30 anos, o nosso mundo como uma aldeia global. A definição se justifica, pois o que acontece hoje em qualquer canto do planeta tem o dom se influenciar a realidade, inclusive o comportamento dos indivíduos, de sociedades inteiras.

Não basta atualizar o Programa Educativo. Sua aplicação, para que se torne atraente para os jovens e, não só os traga para o Movimento, mas principalmente os mantenha em nossas fileiras, necessita de pessoas comprometidas com a qualidade do seu trabalho.

QUALIDADE, NADA MENOS QUE UM DEVER!

Trabalhar com qualidade. Parece simples falar e fácil de executar. Aparentemente todos no Escotismo julgam que seu trabalho é muito bom e que quando não atingem seus objetivos a culpa é sempre dos outros, é da falta de apoio, etc. Cada adulto no Movimento Escoteiro parece ter a pretensão de que seu MELHOR POSSÍVEL é o melhor para o Escotismo. Infelizmente, em muitas ocasiões, não é, e é por isso que o Movimento encontra dificuldades em crescer no nosso país.

Nós costumamos confundir o voluntário, sinônimo de não remunerado, com o voluntário antônimo de profissional, e concluímos que, se não somos remunerados, se, para trabalhar no Escotismo perdemos nosso lazer, finais de semana, horas de descanso, então qualquer coisa serve.

Não é e não pode ser assim. Somos voluntários para entrar e para sair do Movimento. Uma vez participando, temos a obrigação moral de fazer o melhor. Ora, se pensamos que os jovens devem dar o melhor de si, porque aos adultos não é exigido o mesmo? Precisamos portanto, ter em mente que temos que trabalhar com qualidade sempre. Precisamos elaborar planos e realizá-los, treinar, organizar, fazer bem as coisas básicas, devemos buscar soluções atuais para os nossos problemas e não nos satisfazer com a mediocridade.

O trabalho com qualidade é uma busca mundial. Em todos os setores da sociedade procura-se a eficiência. Somente as empresas que realizam bom trabalho sobrevivem no mundo competitivo. No mundo Escoteiro somente os bons Grupos sobreviverão num momento em que os jovens têm tantas opções de lazer e diversão.

Mudanças no GE não poderão ocorrer não ser que seus Dirigentes e Escotistas se transformem. Não é fácil. A mudança nunca é, mas pode ser feita. Você não deve esperar pelo seu Presidente, Coordenador Distrital, ou mesmo a Região. A mudança na filosofia começa já, com você, aqui e agora!

A seguir, veremos alguns pontos básicos sobre qualidade, adaptados ao Movimento Escoteiro.

OS PRINCÍPIOS DA QUALIDADE

Os princípios, valores, crenças ou ideologias da organização devem orientar o comportamento e as atitudes das pessoas.

Os membros da organização, Dirigentes e Escotistas, devem conhecer, se identificar, e se comprometer com estes princípios.

Só assim é possível uma noção clara de como criar, selecionar, eleger e implementar as mudanças necessárias ao aperfeiçoamento da qualidade do Escotismo.

- **Compromisso da Diretoria** - definir claramente um compromisso da diretoria para com a qualidade do Escotismo oferecido aos jovens, assegurando-se de que todos líderes adultos no Grupo, tiveram o correto entendimento de seus objetivos. Não podemos nos satisfazer com nada menos que o correto, o melhor. Estimular a comunicação aberta entre os órgãos do Grupo, combinando esforços, fazendo-se presente no dia-a-dia das Seções. Feito isso, ir à frente, promovendo o trabalho de equipe. Essa é realmente a principal responsabilidade de um Dirigente: desenvolver e direcionar um grupo de adultos, de modo que eles apliquem o Método Escoteiro com mais eficiência do que se trabalhassem individualmente - em outras palavras, sinergia.
- **Criar Constância de Propósitos Visando a Melhoria Contínua do Escotismo** - Como constância de propósitos entendemos o estabelecimento de um padrão de trabalho que poderia ser resumido como FAZER BEM FEITO, ou seja, ser constantemente correto, trabalhar com eficiência, em equipe, buscar coerência, pontualidade, planejar as ações com antecedência e dar exemplo aos mais jovens.

É importante destacar a constância de propósitos. Só a Diretoria do Grupo, pode estabelecer a constância de propósitos necessária para conhecer e então satisfazer as necessidades e expectativas dos seus "clientes", que são os Escotistas, pais e jovens associados ao Grupo. Só a constância de propósito pode criar políticas, estabelecer o conjunto de valores, ou estabelecer a diretriz do Grupo a longo prazo. A constância de propósitos afeta as oportunidades do amanhã. Mas, precisa ser estabelecida hoje.

- **Rever e alterar Rotinas** - Adotar novas filosofias de trabalho, despertar para desafios, aprender e aceitar novas responsabilidades, liderar e aceitar as mudanças, procurando o que há de bom nelas. Afastar pessoas que não querem melhorar seu trabalho ou mudá-las de função de forma que possam melhorar seu desempenho.
- **Estímulo Individual** - Focalizar a supervisão no sentido de ajudar as pessoas, oferecendo bases para fazerem um trabalho melhor, não esperando que elas peçam socorro ou, pelo lado oposto, limitando-as através de controles excessivos. Instituir lideranças e dar a elas a oportunidade de realizações, estimulando cada um individualmente, de acordo com suas características, a fazer sempre o melhor.
- **Adultos Capazes sob Contínua Capacitação** - O que leva as pessoas a se orgulharem de seu Grupo, de serem sócias do Movimento Escoteiro? A identificação e satisfação de suas necessidades e expectativas. Como fazer isso? Com os olhos no futuro, analisando corretamente as necessidades dos Dirigentes e Escotistas, preparando-se para fornecer às Seções os adultos capazes de propiciar um bom Escotismo aos jovens.

Portanto, devemos estimular o treinamento dos adultos e criar a liderança, seja através de cursos formais da UEB, seja através de outras fontes. Oferecer facilidades para os treinandos. Com o objetivo (sempre) de ajudar as pessoas, equipamento e processos a realizarem um trabalho melhor. O ganho na qualidade do trabalho se faz sob a formação contínua de adultos, passo a passo. Qualidade se faz projeto a projeto, pessoa a pessoa. NUNCA diga "é para os outros, não para mim", "no meu Grupo os problemas são outros", "confiamos na nossa experiência"... Após alguns anos, o retreinamento, a reciclagem e a aquisição de novas habilidades, novas técnicas deve ser estimulado.

Normalmente, o treinamento aprofunda o conhecimento, mas se não forem removidas as barreiras e oferecidos os recursos adequados para usar esse conhecimento, para implementá-lo, ele permanecerá inaproveitado.

- **Suporte para obter melhores resultados** - Muitas vezes, o Dirigente, num plano de expansão do efetivo, diz aos Escotistas que deseja aumentar o efetivo do Grupo em X %, ou mesmo que deseja Z % de Distintivos Especiais ou seja o que for. É possível? Sim, se não for esquecido que a motivação e consciência pessoal contribuem para limitar o sucesso desses planos. E, como já dissemos, não substituem o treinamento, não substituem as ferramentas e métodos necessários para alcançar o sucesso. Assim, há que se oferecer meios para conseguir ganhos reais. Em outras palavras: não estabelecer metas sem fornecer os meios para atingi-las. Não exigir resultados absolutos ou quotas. Os resultados devem surgir com consequência de um contínuo e perseverante trabalho de base.

Existe um conceito ultrapassado de que se há qualidade, não há quantidade. Nada mais falso! No Escotismo, assim como em outras áreas de nossas vidas, qualidade traz quantidade!

- **Enfrentar os Problemas** - Procurar os problemas existentes e solucioná-los. Não esperar para ver como é que fica. Procurar continuamente a melhora dos processos, a capacitação e a conscientização das pessoas.
- **Adaptabilidade e flexibilidade** – saber reconhecer a realidade e se adaptar por tempo suficiente para engendrar as estratégias para com flexibilidade, mudar a situação para o desejado.
- **Valorização das pessoas** - No Grupo Escoteiro, como em qualquer organização, tudo depende do comprometimento, da dedicação e da competência das pessoas. Adultos e Dirigentes trabalham incansáveis para dar aos jovens a oportunidade de se desenvolverem, de se tornarem pessoas melhores.

Assim, a Diretoria deve estar atenta para manifestar reconhecimento, não só pelo elogio público, quando merecido, mas também, pelos meios oferecidos pela UEB para recompensar os esforços e resultados dos que se dedicam a servir a juventude.

Orgulho e pertencimento - As pessoas devem ter orgulho do trabalho realizado, um orgulho sadio, que possa servir de exemplo, multiplicador, compartilhado.

COMENTÁRIOS FINAIS

Muitas vezes quando uma nova Diretoria assume o mandato no Grupo Escoteiro ou Unidade Escoteira Autônoma quer fazer mudanças objetivando melhores resultados na gestão da Unidade.

Muitos programas institucionais de qualidade iniciam com a pergunta: em que barco você gostaria de remar? A maioria das pessoas responde que gostariam de tripular um barco em que se trabalha em equipe e se atinge resultados no menor prazo com menor esforço.

Portanto o primeiro passo antes de empreender as mudanças necessárias para melhorar a qualidade do Grupo Escoteiro é explicar, demonstrar às pessoas que a nova atitude, o novo processo, não só trará melhores resultados, mas também tornará o trabalho das pessoas mais prazeroso, significativo e gratificante.

O importante é que todos nós, Dirigentes e Escotistas estejamos sempre atentos e comprometidos com um processo para criar as melhores condições possíveis para atender nosso "cliente".

Se o fizermos, de forma organizada e consciente, estaremos sempre empenhados no nosso aperfeiçoamento como voluntários prestadores de um serviço inestimável: contribuir para o desenvolvimento de pessoas melhores, proporcionando Escotismo de qualidade para as crianças e jovens que procuram as Unidades Locais.