

Ficha Técnica 15

COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE ADULTOS
RECURSOS EDUCACIONAIS



Escoteiros do Brasil
Rio de Janeiro



GESTÃO DE PESSOAS NO GRUPO ESCOTEIRO

INTRODUÇÃO

O conceito de gestão de pessoas ou administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações.

Concluído que o Dirigente, seja o presidente, o diretor administrativo, financeiro ou qualquer outro que integre a diretoria, é um administrador; terá diante de si as seguintes tarefas: PLANEJAR – ORGANIZAR – DIRIGIR E CONTROLAR.

A GESTÃO DE ADULTOS

As técnicas, métodos, políticas e práticas que orientam como gerir os Escotistas e Dirigentes no Grupo Escoteiro, desde a sua captação, estão descritas de forma bastante detalhada, no documento Diretrizes Nacionais de Formação, cuja leitura é essencial para o bom desempenho da diretoria na condução do Grupo.

A diretoria deve ter em mente, que:

- O sucesso ou a deficiência do Grupo Escoteiro, como a de qualquer outra organização, depende intrinsecamente da qualidade das pessoas.
- Só o concurso, o comprometimento, a atitude, habilidades e conhecimentos, de cada membro de sua equipe, é que torna possível ao administrador a gestão eficaz do Grupo Escoteiro.

Portanto, seguir a orientação da UEB sobre o assunto, será de grande valia para conseguir sucesso, diante do desafio que é administrar o Grupo.

A gestão dos nossos principais “clientes”, as crianças e jovens é conseguida pela aplicação do Método Escoteiro e a realização de atividades de qualidade, em consonância com o Programa de cada Ramo.

Há ainda que considerar, que o Grupo depende para seu desenvolvimento, de lidar adequadamente com os pais dos jovens, isso sem tomar em conta, o enorme valor que pode ser agregado, se houver um investimento em estratégias para um bom relacionamento com os adultos que dirigem outras instituições na comunidade em torno.

Para estas pessoas, poderíamos resumir que o trabalho é realizado, por intermédio de reuniões, formais e informais e contatos eventuais.

Mas supondo que aplicamos todo o conhecimento adquirido pela leitura e estudo de documentos, frequência a cursos e seminários promovidos pela UEB, bem como outros meios de formação e informação, mesmo assim, ainda

assim, cabe destacar que a chave para o sucesso, quando se trata da gestão de pessoas, independente da faixa etária, é a habilidade de relacionamento.

No quesito Habilidades de Relacionamento, não é exagero dizer, enfatizar, que especialmente numa organização de trabalho voluntário, é elemento essencial para agregar, manter unidas e motivadas, as pessoas de cujo desempenho depende o propósito do Grupo Escoteiro: proporcionar Escotismo de qualidade ao maior número possível de jovens.

A liderança do Grupo, ou seja os Escotistas e Dirigentes, precisa cultivar como característica de sua atitude pessoal, as seguintes qualidades ou virtudes:

- **Paciência**

É impossível trabalhar em equipe com outros adultos, bem como manter o foco em metas e objetivos e organizar e conduzir os processos para alcançá-los, sem exercitar a calma, a compreensão e a tolerância com as características e peculiaridades das personalidades das pessoas envolvidas no projeto. Só o autocontrole, nos permite lidar com pessoas e situações, extraindo os elementos positivos que criam as condições para possibilitar a realização de um propósito ou projeto.

A paciência, é a qualidade que nos permite lidar com as tentativas dos jovens – muitas vezes equivocadas - para assumir seu próprio desenvolvimento. É mais do que tudo a paciência, que nos permite renovar sempre a fé em cada um deles, enquanto os auxiliamos em sua jornada para se transformarem em adultos.

- **Bondade**

Ser bom, dizia Baden Powell, é muito diferente de ser “bonzinho”. Ser bom, fazer da bondade uma característica de sua personalidade, quer dizer estar sempre pronto a servir ao próximo, a agir para a prática do bem, do benefício de alguém.

Ser “bonzinho” é a atitude passiva de apenas evitar fazer o mal. Como prova disso é muito pertinente citar o poeta inglês Edmund Burke: “Para que o mal se propague, basta que os homens de bem, cruzem os braços”.

O comportamento que demonstra bondade, no convívio com outras pessoas, adultos ou jovens, é concretizado por: dar atenção, mostrar as pessoas que as aprecia, que as acolhe, que as aceita como são. E mais, incentivá-las pelos meios ao seu alcance, para que progridam, se desenvolvam, se tornem pessoas melhores.

- **Humildade**

Ser livre de pretensão ou de arrogância é fundamental para atrair, agregar e manter, trabalhando junto, equipes de pessoas.

Também é primordial quando se trata de lidar com crianças e jovens. Uma pessoa jovial, que age com simplicidade, sem se dar “ares de importância”, mas que demonstra ser coerente no que diz e eficácia no que faz, possui comprovadamente boas condições para que sua liderança seja aceita, por jovens ou por adultos.

- **Respeito**

É a qualidade necessária para valorizar, dar importância as pessoas. Sem esta atitude, é impossível o sucesso na gestão de pessoas, pois o que o ser humano mais necessita, para sentir-se satisfeito e integrado é ser aceito e tratado como alguém que tem valor, que pode ser útil apreciado, tal qual é.

- **Ser**

É antes de tudo ser percebido. Só quando a liderança respeita cada pessoa e que possibilita sua aproximação e convívio, pode identificar em que ela pode contribuir para servir aos demais, servir ao propósito do Grupo.

Só quando se respeita as pessoas é possível, não só compartilhar os esforços em busca das realizações necessárias ao Grupo, mas demonstrar reconhecimento e apreciação.



No que tange às relações com os jovens, todo o trabalho educacional, depende do respeito mútuo entre adultos e jovens. O respeito, traz consigo a admiração e os laços afetivos, que são um fator muito importante para o sucesso do processo educacional, tal como proposto pelo Escotismo.

- **Abnegação**

É a atitude de renunciar aos próprios propósitos para servir aos propósitos de uma comunidade, servir ao próximo.

Só a prática da abnegação leva o indivíduo a servir, sem o objetivo de envidar-se com os resultados. A alegria, a satisfação, advém do fato de ver realizações que transformam a realidade em algo maior e melhor para outras pessoas, para uma coletividade.

A abnegação, é a ambição de servir aos demais para a realização de todos, para concretizar objetivos comuns.

O propósito da liderança é sempre servir. E o nosso propósito enquanto Dirigentes e Escotistas é servir ao jovem, possibilitando ao Grupo a oferta de Escotismo de qualidade.

- **Honestidade**

Liderar implica em ser verdadeiro. Impossível ser digno de confiança, servir a outras pessoas se estamos apoiados em fatos ou numa conduta que não esteja alicerçada na honestidade. Só a tranquilidade trazida pela confiança entre intenção e gesto pode assegurar ao líder a força interior, a continuidade de propósito necessária ao cumprimento da tarefa.

Dizer sempre a verdade, sabendo buscar a oportunidade, sabendo dosar firmeza e cortesia, é atitude essencial para exercer a liderança. Atividade que é sempre alicerçada na confiança dos demais.

É ser coerente com os valores da Lei e da Promessa.

- **Compromisso**

O comprometimento é qualidade que nos impulsiona a sustentar nossas escolhas - a tocar para a frente, com disposição e coragem, para solucionar os problemas, vencer os obstáculos.

Quando o líder demonstra pelas suas atitudes, o comprometimento com os propósitos do Grupo, funciona como um catalizador da força, do conhecimento das habilidades e mais, das vontades dos outros membros da equipe, potencializando sua capacidade de realizar.

Para o Escotista, que lida com o jovem, é fator fundamental, do exemplo pessoal do educador, frente a crianças e jovens em desenvolvimento.

- **Perdão**

Para quem exerce a liderança, perdoar significa: não guardar ressentimentos. Não guardar ressentimentos significa, estar aberto e disponível a prosseguir o relacionamento.

Quando pessoas convivem, e convivendo resolvem as questões ligadas à administrar uma instituição, no caso o Grupo Escoteiro, é natural que surjam discordâncias e até conflitos. Lidar com estas situações é bem mais fácil com isenção e autocontrole, possíveis a quem não guarda ressentimentos.

Cabe aqui a ressalva, de que não guardar ressentimentos não deve ser confundido com absoluta transigência. A atitude de não guardar ressentimentos, nos possibilita agir com isenção e sabedoria, quando houver a necessidade de agir com firmeza ou tomar qualquer medida disciplinar necessária a preservação dos valores que sustentam o nosso Movimento.

Para lidar com crianças e jovens é fundamental a prática constante do perdão. O fato primordial, é que são pessoas em desenvolvimento, lidando com transformações de toda ordem: físicas, espirituais, sociais e afetivas que de toda forma repercutem sobre seus pensamentos, palavras e ações. Esta crise, pois desenvolvimento é crise, muitas vezes origina atitudes pouco convenientes, que precisam da compreensão e do apoio do adulto.

O Método Escoteiro, em seu quinto ponto nos lembra como agir: Desenvolvimento pessoal, com orientação individual.

Para agir como educador, é preciso isenção. Para liderar é preciso não guardar ressentimentos.

Incorporar ou desenvolver estas qualidades, que todos nós possuímos será de grande auxílio no nosso trabalho como líderes ao gerir pessoas.