Ficha Técnica 18

COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE ADULTOS
RECURSOS EDUCACIONAIS

EscoteirosdoBrasil
Rio de Janeiro

CAPTAÇÃO DE ADULTOS E JOVENS PARA O GRUPO ESCOTEIRO

INTRODUÇÃO

Infelizmente, não são poucos os Grupos Escoteiros que sofrem uma grande penúria de capital humano, e tendo poucos líderes adultos, para gerir o Grupo e planejar e conduzir ou coordenar as atividades dos jovens, não conseguem aumentar o seu efetivo juvenil.

O efetivo das Seções sempre minado pela evasão decorrente de atividades que deixam muito a desejar, acaba perdendo os jovens, que deixam o Escotismo, seduzidos pelas inúmeras opções que na atualidade, desfilam pela passarela do universo juvenil.

Em contraponto a este cenário, sabemos de Grupos, que possuem efetivos consideráveis, Seções completas, filas de espera e até planos para abrir mais Seções de cada Ramo.

Para descobrir o porquê desse sucesso basta refletir sobre o seguinte: Se queremos um bolo tão gostoso quanto o que comemos na casa de nossa querida avó, basta seguirmos rigorosamente a receita que ela tão carinhosamente nos deu. É preciso ser absolutamente fiel a cada ingrediente a cada etapa da preparação. Então, fazendo e tornando a fazer, obteremos após um pouco de perseverança o delicioso, o saboroso, o inesquecível bolo que comemos quando visitamos a querida velhinha.

O SEGREDO DO SUCESSO

Estes Grupos só conseguiram efetivos expressivos como resultado de um trabalho focado em metas definidas e sintonizado com a realidade que queriam transformar.

Um dia já foram pequenos e só conseguiram a situação atual porque trataram de fazer muito mais do que atividades escoteiras direcionadas aos jovens.

Se um grupo investir direto na captação e manutenção de um efetivo de jovens, proporcionando atividades de tal qualidade que os mantenha interessados o suficiente para que sua frequência as atividades seja regular, terá mesmo assim, um sucesso limitado.

Se as atividades são tão boas que os jovens trazem amigos para as Seções, logo os efetivos estarão completos e teremos filas de espera. Mas o sucesso continua limitado, pois só estamos captando jovens.

O MODELO PARA O SUCESSO

- **Capacitação contínua de Dirigentes e Escotistas**

É o que garante o embasamento para uma boa gestão do Grupo e a oferta de Escotismo com qualidade para os jovens.

- **Escotismo com qualidade**

É a chave para conquistar a fidelidade e o crescimento do efetivo de jovens

- **Trabalho contínuo e sistemático junto aos pais e familiares**

A conscientização dos pais do valor do Escotismo, como instrumento de educação para o jovem, alémde integrar ainda mais o jovem e a família ao Grupo, cria oportunidades crescentes de captação de adultos com perfil adequado para trabalhar no Grupo..

Além dos pais há outros familiares que podem e devem ser integrados ao Grupo e, que representam potenciais lideranças para o Grupo.

- **Antigos Escoteiros**

Adultos que já foram membros juvenis e outros que exerceram cargos de Escotistas e Dirigentes são uma fonte importante de captação de futuros líderes para a Diretoria ou para chefiar Seções.

- **Criação de parcerias com a comunidade**

É outro fator decisivo para o sucesso. Esta iniciativa não só amplia o universo de desenvolvimento de cada jovem, como tambémoportuniza um outro espaço para divulgação do Escotismo e o aporte de capital humano, na forma de novos Dirigentes e Escotistas e também para a atração de mais jovens para o Grupo.

Se o Grupo tem como meta o crescimento do efetivo juvenil, é essencial primeiro tratar do aumento do número de pessoas aptas para o desempenho da tarefa de Escotista e a ampliaçãodo número de Dirigentes, colocando Diretores Adjuntos para dividir com eles as tarefas e funções da Diretoria.

CAPTAÇÃO DE ADULTOS

Não vamos reproduzir aqui, os procedimentos descritos no documento Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos,

que discorre sobre métodos de captação com detalhe e propriedade, o que o torna leitura indispensável para quem quer ampliar o quadro de adultos.

Vamos enfocardois processos de captação de adultos, cujo sucesso é comprovado por muitos anos de uso. Naturalmente a chave está na reprodução fiel de cada passo, sem saltar ou substituir nenhuma das etapas.

MÉTODO DOS 6 PASSOS (Boy ScoutsofAmerica)

1º PASSO

Reunir os responsáveis pela captação e outras pessoas que possam auxiliar o processo.

Convocar por telefone e por e-mail, enfatizando a importância do assunto para o sucesso do Grupo Escoteiro.

É muito importante que os convidados sejam um grupo de pessoas, comprometidas com o Escotismo. Possíveis membros:

- Diretoria de Grupo
- Grupo de pais
- Antigos Escoteiros
- Pessoas interessadas no Escotismo
- Membros da entidade mantenedora
- Líderes comunitários ligados ao Grupo

2º PASSO

Na reunião, analise primeiro as funções do cargo que se quer preencher. Depois as qualidades ou características ideais que deve ter a pessoa para ideal para o cargo.

Todos devem fazer parte da discussão, e a analise deve ser feita com profundidade, dando ênfaseas qualidades de moral e de caráter.

3º PASSO

Produzir uma lista que contenha todos os nomes lembrados pelos presentes que sejam julgados em condições para desempenho do cargo.

Desta lista podem inicialmente constar os nomes de toas as pessoas que podem ser alvo de interesse:

- Pais e familiares dos jovens
- Antigos Escoteiros, agora adultos, antigos Dirigentes e Escotistas, conhecidos dos presentes,professores , sacerdotes e outros membros da comunidade.

Elaborar uma nova lista, em que se selecione da primeira lista, aquelas pessoasque pareçam reunir todas ou a maioria das qualidades da pessoa ideal para o cargo.

Fazer uma nova análise, discussão e avaliação desses nomes, produzindo uma nova lista, colocando as pessoas em ordem de preferência.

É importante frisar: pela ordem de preferência, não pela possibilidade de aceitar o cargo.

Ninguém pode antecipar o “sim”ou o “não” de qualquer dos membros da lista.

4º PASSO

Quem preside a reunião, indica uma comissão de no mínimo 3 e no máximo 5 membros entre os mais comprometidos, para entrevistar os escolhidos exatamente na ordem em que estão na lista. Os designados para esta importante tarefa devem ser pessoas que possam de alguma forma exercer uma influência positiva seja pela sua posição na comunidade, seja pela habilidade de impressionar o entrevistado, com argumentos convincentes

Sobre a importância do Escotismo para a formação do caráter dos jovens.

É importante também ressaltar que o exercício do cargo lhe trará a oportunidade de prestar um grande serviço à comunidade.

5º PASSO

Reunião da comissão para discutir e selecionar os argumentos que vão usar,fixando 10 ou mais razões convincentes para que a pessoa ocupe o cargo, entre elas as seguintes: porque é uma pessoa de caráter; porque nos reunimos e

escolhemos o seu nome entre muitos outros, como a pessoa mais indicada; porque sabemos que você se preocupa e gostaria de ter a oportunidade de trabalhar pela juventude, etc.

6º PASSO

Por telefone, marcar com o primeiro nome da lista dizendo, que é um assunto importante e de seu interesse, um assunto em que le poderia dar uma grande ajuda a comunidade, sem contudo, entrar em detalhes. Marca-se então dia e hora, para o encontro em local que seja conveniente para a pessoa escolhida.

Em nenhuma hipótese deve ser explicado o motivo do encontro. A entrevista tem que ser pessoal;apenas a comissão e o entrevistado.

Nesta entrevista devem estar presentes pelo menos 3 dos 5 membros da comissão. Durante a entrevista os membros da comissão fazem o convite e expõem as razões previamente estudadas para convencer o entrevistado.

Se o entrevistado não aceitar, pedir-lhe que indique outros nomes e que ele próprio ajude a entrevista-los.

Voltar ao 5º PASSO marcando entrevista com próximo nome da lista. Raramente se chegará ao quinto nome.

Este processo de captação tem uma margem de sucesso de 75%quando usado de forma apropriada.

É preciso, seguir as etapas ordenadamente e como em qualquer outro empreendimento, acreditarno sucesso e ser perseverante.

O PROCESSO BAYVIEW (Scout Association of Australia)

É um processo de captação muito simples que acredita, baseado nos sucessos alcançados, que é mais fácil captar três pessoas do que uma.

A outra ideia é que os Lideres adultos, têm que ser captados entre os pais dos jovens.

O processo é apresentado de tal forma ao público alvo que sempre é apresentado para captar Assistentes nunca para conseguir Chefes. A ideia é que ser Assistente pressupõe a orientação de um Chefe, de alguém mais experiente, que terá um quinhão maior de responsabilidade.

Uma vez que as pessoas ingressem são encaminhadas para a formação e ficam como Assistentes até que possam estejam habilitadas para o cargo de Chefe de Seção.

1º PASSO

Formar uma Comissão de Recrutamento – que pode ser composta por 3 ou 5 pessoas ligadas ao Grupo: pais, Escotistas ou Dirigentes.

De comum acordo com a Diretoria e Escotistas toma as seguintes providências:

- Marca uma Reunião de Pais de todas as Seções, informando a necessidade de discutir um assunto de grande importância para a vida e continuidade do Grupo Escoteiro.
- Redige uma carta convite;
- Envia pelo Correio e Internet;
- Distribui também aos jovens dasSeções com a solicitação expressa que entreguem a carta a seus responsáveis, tão logo estejam com eles.

2º PASSO -REUNIÃO DE PAIS

(Início com atraso de no máximo 15 minutos).

- Cada responsável ao chegar, assinauma lista de presença e recebe um crachá feito na hora;
- Os membros da Comissão da Comissão de Recrutamento devem conversar com muitas pessoas antes do início, falando do motivo da reunião: a necessidade de novos líderes adultos;

3º PASSO–APLICAÇÃO DA REUNIÃO

- O Presidente da Comissão de Captação dá boas vindas apresenta e passa a palavra ao palestrante;
- É apresentado o problema da necessidade de mais adultos para trabalhar no Grupo (como Assistente ou Diretor Adjunto);
- O palestrante explica que o novo Escotista ou Dirigente, será todo o tempo assistido por um titular mais

experiente a quem cabe a maior parcela de responsabilidade nas decisões, até que ele consiga um nível de formação que lhe dê maior autonomia. (as explicações devem ser rápidas e objetivas, sem entrar em detalhes para que a reunião não se torne enfadonha);

- O palestrante faz uma explanação sobre os benefícios que o Escotismo proporciona aosos jovens;
- Os outros membros da Comissão são convidados a darseus testemunhos, de como os cursos são interessantes e divertidos e de como seu trabalho é gratificado pela alegria e desenvolvimento dos jovens;
- Convidar osque se mostrarem mais interessados mais interessados;
- Dar explicações adicionais, enfatizando o apoio que será dado pelo Grupo, as oportunidades para fazer novas amizades, a aquisição de novos conhecimentose habilidades, o contato com a natureza etc.
- Marcar uma reunião com os interessados para conversar mais detalhadamente e convencê-los a aderir a equipe dirigente do Grupo.

Princípios básicos da Captação de Adultos:

- As pessoas querem se unir a iniciativas de sucesso. Assim mesmo que o seu Grupo seja pequeno, trate primeiro de organizá-lo e fazê-lo funcionar, mesmo que só seja possível com uma Seção;
- Há muitas pessoas querem ajudar, mas hesitam em se oferecer, achando que lhes falta conhecimentos e habilidades que os tornem capazes de cumprir o papel do Escotista ou do Dirigente;
- Transmita entusiasmo em cada contato que fizer ao divulgar ou representar o Movimento;
- Não aceite o improviso. Ponha qualidade em tudo que fizer.
- A recepção adequada e aintegração das pessoascaptadas,são estratégias fundamentais para que elas se sintam bem vindas e aceitas no âmbito do Grupo.

Após a análise desses fatores, devemos estar convencidos deos processos de captação, quando utilizados com fidelidade e sistemática, são instrumentos eficazes, conseguindo ampliar o capital humano adulto da Unidade Local.

CAPTAÇÃO DE JOVENS

O meio mais eficaz de atrair jovens e conseguir não só a fidelidade, mas torna-los espontaneamente, vendedores ativos do Escotismo, resume-se em duas palavras: Escotismo com Qualidade!

Escotismo com Qualidade tem como resultado: BOAS ATIVIDADES!!!

Para o público jovem, não existe opinião mais impactante do que a dos seus pares.

Se o Grupo é pequeno, tem pouca visibilidade devido a sua localização e quer dar um salto no crescimento e mais, quer um crescimento sustentado e não um efeito sanfona, é preciso que a Chefia esteja preparada o suficiente para oferecer boas reuniões e atividades a altura das expectativas e necessidades dos jovens, que variam de acordo com sua idade e desenvolvimento.

Há vários meios para atrair novos membros juvenis. Vamos examinar trêsestratégias para realizar este intento:

PROJETO + 1

1º PASSO

A Chefia propõe à Corte de honra que no dia X cada membro de cada Patrulha, trará um amigo ou amiga, se a Seção for mista, para assistir a uma Reunião da Tropa;

2º PASSO

Aceita a ideia, os Monitores dialogam nos Conselhos de Patrulha, “vendendo” a ideia para os membros;

3º PASSO

Apresentação do projeto à Assembleia da Tropa, que enriquece com sugestões para o programa;

4º PASSO

Chefia e Corte de Honra, montam o programa.

5º PASSO – Aplicação da Reunião

Embora seja uma Reunião Especial, terá todas as características de uma reunião da Seção. É preciso ter o cuidado de lidar com técnicas muito simples que possam ser ensinadas e aprendidas rapidamente pelos convidados, ou se sentirão frustrados e diminuídos e a reunião será um fracasso.

Pode-se também criar tarefas em que os Graduados assumam a parte técnica eos convidados lidem com tarefas que possam ser realizadas

Mesmo que com algum esforço por qualquer jovem da mesma faixa etária.

Três fatores são fundamentais: Movimento – integração e alegria.

Nada disso impede que haja um debate, uma decifração de enigma, um estudo de caso. Em qualquer reunião o equilíbrio do programa é fundamental.

PROJETO CAPTAÇÃO NA COMUNIDADE

1º PASSO

Apresentação à Corte de Honra do projeto, que nada mais é do que selecionar uma instituição; escola; igreja, etc. da comunidade do entorno do Grupo, em que haja concentração de jovens e apresentar uma palestra sobre Escotismo, direcionada ao público juvenil.

2º PASSO

Contatar o responsável pela instituição e obter autorização para a palestra, e fixação de material de divulgação nos quadros de aviso. Perguntar sobre a possibilidade de exibição na sala onde será feita a palestra de material de camping e de aventura.

Convencer o responsável, para que avise e incentive pessoalmente ao público alvo,sobre o evento.

3º PASSO

A preparação e apresentação da palestra, requer alguns cuidados:

- O Escotistae os jovens que vão participar deverão estar no local, devidamente uniformizados 60' antes da hora marcada para a palestra.

Deverão instalare testar os equipamentos eletrônicos para a projeção – não esquecer um amplificador para a trilha sonora.

Caso esse equipamento já exista no local, peça para instalaro vídeo e testar a projeção e o volume do som.

Além do Escotista, palestra terá a participação de 5 jovens com habilidade de comunicação verbal que dirão rapidamente, o porquê de pertencer ao Movimento Escoteiro.

ATIVIDADE	DURAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Apresentação do palestrante Boas vindas pelo palestrante e um comentário breve sobre o motivo da reunião.	5'	Apresentação pelo responsável da instituição Apresentação pelo responsável da instituição
Projeção de vídeo promocional	5'	Solicitar ao Escritório Regional
Breves palavras sobre o Escotismo	5'	Enfatizar os 30 milhões de membros. Alegria-Aventura – muitos amigos – responsabilidades.
Espaço para perguntas	5 a 10'	As respostas devem ser breves e objetivas
Fala dos jovens Convite para Reunião Especial Autorização dos pais	5'	Depoimentos curtos e objetivos. Convite com detalhes no quadro de avisos.
Agradecimento – ensinar palma escoteira.		Explicar necessidade da autorização.

4ºPASSO

Fixar no quadro de avisos da instituição o convite detalhado com localização do Grupo, mapa de acesso, horário da reunião e telefones e endereços eletrônicos para contato e confirmação de presença, até o dia x.

- No convite deve ser enfatizado que os jovens que quiserem participar deverão trazer uma autorização dos pais, que lhes será enviada por meio eletrônico ou retirada na secretaria da instituição,
- Entregar um ofício de agradecimento e uma lembrança do Grupo ao responsável;
- Entregar 15 a 20 cópias de autorizações de comparecimento a Reunião Especial no Grupo Escoteiro, para serem entregues aos jovens, que solicitarem.

5º PASSO

Realizar a Reunião Especial que deve ter um lanche após o final.

Embora seja uma Reunião Especial, terá todas as características de uma reunião da Seção. É preciso ter o cuidado de lidar com técnicas muito simples que possam ser ensinadas e aprendidas rapidamente pelos convidados, ou se sentirão frustrados e diminuídos e a reunião será um fracasso.

Pode-se também criar tarefas em que os Graduados assumam a parte técnica eos convidados lidem com tarefas que possam ser realizadas

Mesmo que com algum esforço por qualquer jovem da mesma faixa etária.

Três fatores são fundamentais: Movimento – integração e alegria.

Nada disso impede que haja um debate, uma decifração de enigma, um estudo de caso. Em qualquer reunião o equilíbrio do programa é fundamental.

Não esqueça os ingredientes principais: Movimento – integração e alegria.

Em qualquer processo de captação de jovens, e faz-se necessário explicar que aqueles que desejarem continuar a frequentar as reuniões, deverão comparecer ao Grupo, com os pais ou responsáveis.

É importante que o Grupo tenha a capacidade de manter ou superar a qualidade das reuniões utilizadas para a captação, se não, teremos o efeito inverso: os jovens insatisfeitos se afastarão do Grupo e farão propaganda negativa do Escotismo.

COMENTÁRIOS FINAIS

É inegável, depois de tantos anos, o valor do Movimento Escoteiro como contribuição para a educação dos jovens, único meio de ter pessoas melhores e com isso melhorar o mundo.

É inegável também que ser voluntário, no Movimento Escoteiro exige uma parcela considerável de tempo e dedicação. Também é impossível ignorar a enorme recompensa nos níveis afetivo, social e espiritual, proporcionados pelo serviço a juventude.

Infelizmente a maioria dos Grupos Escoteiros vê com ceticismo a ideia da captação de adultos para compartilhar as muitas tarefas dos Escotistas e Dirigentes. Esta postura tem um efeito perverso, pois sobrecarrega poucas pessoas, que as vezes acumulam diversos cargos, sem evidentemente dar conta de tantas tarefas. O resultado é que sua permanência no Escotismo torna-se reduzida, pois exige sacrifícios em outras áreas de suas vidas.

Precisamos vencer esta cultura, empreendendo seriamente a tarefa de captar outros colaboradores. Só assim realizaremos o princípio: uma pessoa, uma tarefa.

Para saber mais leia: Motivando e captando adultos para o Movimento Escoteiro- Antônio Boulanger Uchôa Ribeiro