

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
PUC-SP

Sandra Joyce Silva de Souza

A contribuição do Movimento Escoteiro na formação do Profissional do Ano 2020

Mestrado em Administração

São Paulo

2021

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

PUC-SP

Sandra Joyce Silva de Souza

A contribuição do Movimento Escoteiro na formação do Profissional do Ano 2020

Mestrado em Administração

Dissertação apresentada à Banca  
Examinadora da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, como exigência  
parcial para obtenção do título de  
MESTRE em Administração na área de  
Gestão Integrada das Organizações, sob a  
orientação do Professor Doutor Belmiro  
do Nascimento João

São Paulo

2021

S718 de Souza, Sandra Joyce Silva  
A CONTRIBUIÇÃO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO NA FORMAÇÃO  
DO PROFISSIONAL DO ANO 2020. / Sandra Joyce Silva  
de Souza. -- São Paulo: [s.n.], 2021.  
113p. il. ; 30 cm.

Orientador: Belmiro do Nascimento João.  
Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós  
Graduados em Administração.

1. Movimento Escoteiro. 2. Conhecimento. 3.  
Competências. 4. Competências Profissionais do Ano  
2020. I. João, Belmiro do Nascimento. II. Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, Programa de  
Estudos Pós-Graduados em Administração. III. Título.

CDD

Banca Examinadora

---

---

---

## **DEDICATÓRIAS**

Dedico à minha mãe, meu maior exemplo de  
superação e força.

Ao André, nossos filhos Lucas e Mariana,  
pelo carinho, parceria e paciência.

Ao Movimento Escoteiro, que desde o ano de 2012,  
alicerça e edifica minha concepção sobre Humanidade.

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código do Financiamento 001 – Número 88887.319151/2019-00 CAPES – Prossuc – modalidade 2 e da Fundação São Paulo – FUNDASP.

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001 – Number 88887.319151/2019-00 CAPES – Prossuc – modality 2 and the Fundação São Paulo – FUNDASP.

## AGRADECIMENTOS

Aos queridos colegas de Mestrado, Sandra Silva, Paula Del Priore, Paula Suda, Camila Ananias, Diego Motta, Valmir Santos. Em especial aos amigos Mauro Torrente e Mayra Rocha, pela convivência, amizade, alegria e espírito de tolerância e acolhimento.

Aos funcionários da secretaria do Mestrado, representado por Rita Sorrentino, pela eficiência e presteza.

Um especial agradecimento à Prof. Dr. Belmiro do Nascimento João, meu orientador, que depois de problemas de saúde do querido Prof. Dr. Luciano Antônio Prates Junqueira, pude contar com sua experiência, profissionalismo, disponibilidade, competência e amizade, o que tornou possível a realização dessa dissertação, um antigo sonho.

Ao Prof. Dr. Luciano Antônio Prates Junqueira, minha profunda gratidão, pelos conselhos, amizade e incentivo.

A todos os Escotistas, Dirigentes e Escoteiros que contribuíram para a realização desta pesquisa.

A todos aqueles que possibilitaram a realização desse trabalho, o meu:

**Grata! Gratíssima!**

“... encontrei por toda parte muita bondade para com minha pessoa, não só por parte de meus amigos, mas também, por parte de estranhos. Tive a sorte de viver duas vidas distintas, uma de soldado e solteiro e a outra de pacifista e pai de família, ambas tendo em comum o Escotismo e ambas intensamente felizes”.

**Baden-Powell**

## RESUMO

Souza, Sandra Joyce Silva de. (2021). A Contribuição do Movimento Escoteiro na Formação do Profissional do Ano 2020 (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo, SP, Brasil.

O Movimento Escoteiro, embora pouco conhecido, movimenta mais de 54 milhões de Escoteiros em 171 países; no Brasil, alcança mais de 111 mil integrantes distribuídos em todo o território nacional e presente em 745 cidades. Nascido na Inglaterra em 1907, o Movimento Escoteiro ou Escotismo foi fundado pelo militar Robert Stephenson Smith Baden-Powell, é um movimento de educação não-formal mundial, voluntariado, apartidário e sem fins lucrativos. A proposta visa o desenvolvimento do jovem, por meio de um sistema de valores que prioriza o aprender fazendo. Esse sistema tem por base a Promessa e a Lei Escoteiras, o trabalho em equipe e a vida ao ar livre. Pretende-se com este estudo, compreender se o ambiente do escotismo contribui para que os seus membros jovens desenvolvam potencialidades profissionais em consonância com as requeridas no ano 2020, descritas através de publicação do Fórum Econômico Mundial. Para encontrar a fundamentação teórica desta pesquisa, necessitou-se qualificar os conceitos por meio de pesquisa bibliográfica e bibliométrica, explorando as indicações teóricas de Movimento Escoteiro, Conhecimento, Competências e Competências Profissionais do Ano 2020. Realizou-se uma pesquisa de campo com a aplicação de um questionário. A análise dos dados foi realizada pelo Método Análise Quantitativa de Conteúdo. Ao final, são feitos alguns apontamentos a respeito do cenário estudado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Movimento Escoteiro. Conhecimento. Competências. Competências Profissionais do Ano 2020.

## ABSTRACT

Souza, Sandra Joyce Silva de. (2021). *The Contribution of the Scout Movement in Professional Training of the Year 2020* (Master's Dissertation). Pontifical Catholic University of São Paulo – PUC, São Paulo, SP, Brazil.

Although little known, the Scout Movement moves more than 54 million Scouts in 171 countries; in Brazil, it reaches more than 111,000 members distributed throughout the national territory and is present in 745 cities. The Scout Movement or Scouting is a worldwide non-formal education movement, voluntary, non-partisan, and non-profit, founded in 1907 by military man Robert Stephenson Smith Baden-Powell. The purpose of the Scout Movement is to commit the development of young people through a system of values that prioritize learning by doing. This system is based on the Scout Promise and Law, teamwork, and outdoor living. This study aimed to understand whether the Scouting environment contributes to its young members to develop professional potentials in line with those required in the year 2020, described through a publication by the World Economic Forum. In order to base the theoretical foundation of this research, it was necessary to qualify the concepts through bibliographical and bibliometric research, exploring the theoretical indications of the Scout Movement, Knowledge, Skills, and Professional Competencies of the Year 2020. The field research on which this study is based was carried out with the application of a questionnaire. The data analysis was performed using the Quantitative Content Analysis Method. In the end, some notes are made about the scenario studied.

**KEYWORDS:** Scout Movement. Knowledge. Skills. Professional Competences of the Year 2020.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo SECI (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização) .....	22
Figura 2 – Conceito de Competência .....	23
Figura 3 – Medidas padrão do lenço escoteiro .....	30
Figura 4 – Lenço da União dos Escoteiros do Brasil .....	31
Figura 5 – Modalidades Escoteiras .....	32
Figura 6 – Distintivos das modalidades escoteiras .....	33
Figura 7 – Distintivos de progressão pessoal Ramo Lobinho .....	36
Figura 8 – Distintivos de progressão pessoal Ramo Escoteiro .....	39
Figura 9 – Distintivos de progressão pessoal Ramo Sênior .....	44
Figura 10 – Distintivos de progressão pessoal Ramo Pioneiro .....	47
Figura 11 – Gráfico com volume de publicações referentes ao Movimento Escoteiro .....	60
Figura 12 – Gráfico de busca sobre o termo “Movimento Escoteiro” no Google <i>Trends</i> .....	62
Figura 13 – Nuvem de Palavras referente a Questão 3 .....	69
Figura 14 – Gráfico de rede a partir da palavra Competência .....	70
Figura 15 – Gráfico de rede a partir da palavra Pandemia.....	74
Figura 16 – Nuvem de Palavras referente a Questão 8 .....	76
Figura 17 – Gráfico de rede de coocorrência de palavras .....	77

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo das competências profissionais requeridas em 2015 e 2020 .....	26
Tabela 2 – Distribuição do Movimento Escoteiro em Ramos .....	34
Tabela 3 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Lobinho, 1ª. fase .....	37
Tabela 4 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Lobinho, 2ª. fase .....	38
Tabela 5 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Escoteiro, 1ª. fase .....	40
Tabela 6 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Escoteiro, 2ª. fase .....	41
Tabela 7 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Sênior .....	45
Tabela 8 - Competências e atividades propostas para a o Ramo Pioneiro .....	48
Tabela 9 – Competências trabalhadas no Movimento Escoteiro .....	52
Tabela 10 - Cruzamento dos temas do questionário com o modelo SECI .....	56
Tabela 11 - Relação de publicações sobre Movimento Escoteiro, estratificada por países ....	60
Tabela 12 - Artigos mais citados sobre o Movimento Escoteiro .....	61
Tabela 13 - As habilidades do Escotismo e as requeridas para 2020 .....	63
Tabela 14a – Perfil dos sujeitos da pesquisa Pré-Teste .....	64
Tabela 14b – Perfil dos sujeitos da pesquisa Amostra .....	65

## LISTA DE ABREVIACOES/SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
HO-HO	Home Hospitality
OMME	Organização Mundial do Movimento Escoteiro
PCE	Processo de Conquista de Especialidades
POR	Princípio, Organização e Regras
SECI	Socialização, Externalização, Combinação e Internalização
UEB	Uno dos Escoteiros do Brasil
WOSM	World Organization of the Scout Movement

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>1.1 Problema de Pesquisa</b> .....	17
<b>1.2 Objetivos</b> .....	17
<b>1.3 Justificativa</b> .....	18
<b>1.4 Estrutura da Pesquisa</b> .....	19
<b>2 CONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS</b> .....	20
<b>2.1 Conhecimento</b> .....	20
<b>2.2 Competências</b> .....	22
<b>2.3 Competências Profissionais do Ano 2020</b> .....	24
<b>3 MOVIMENTO ESCOTEIRO</b> .....	27
<b>3.1 Origem do Movimento Escoteiro e seu Fundador</b> .....	27
<b>3.2 Movimento Escoteiro no Mundo</b> .....	29
<b>3.3 Movimento Escoteiro no Brasil</b> .....	31
<b>3.3.1 Ramos do Escotismo no Brasil</b> .....	35
3.3.1.1 <i>Lobinho</i> .....	35
3.3.1.2 <i>Escoteiro</i> .....	38
3.3.1.3 <i>Sênior</i> .....	43
3.3.1.4 <i>Pioneiro</i> .....	46
<b>3.4 Método Escoteiro</b> .....	49
<b>3.5 Competências Essenciais no Movimento Escoteiro</b> .....	51
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	54
<b>4.1 Pesquisa bibliométrica</b> .....	54
<b>4.2 Pesquisa de campo</b> .....	55
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	59
<b>5.1 Pesquisa bibliométrica</b> .....	59
<b>5.2 Pesquisa de campo</b> .....	63
<b>5.2.1 Análise das respostas do questionário dos escotistas e dirigentes</b> .....	66
5.2.1.1 <i>Pergunta 1</i> .....	66

5.2.1.2 Pergunta 2 .....	67
5.2.1.3 Pergunta 3 .....	69
5.2.1.4 Pergunta 4 .....	70
5.2.1.5 Pergunta 5 .....	72
5.2.1.6 Pergunta 6 .....	72
5.2.1.7 Pergunta 7 .....	73
5.2.1.8 Pergunta 8 .....	75
5.2.1.9 Coocorrências das palavras das respostas das perguntas 1 a 8.....	77
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>81</b>
<b>GLOSSÁRIO .....</b>	<b>87</b>
<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO A .....</b>	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em 1907, na Inglaterra, nasceu o Movimento Escoteiro ou Escotismo a partir das ideias de um condecorado militar da época chamado Robert Stephenson Smith Baden-Powell.

Pouco mais de um século depois, de acordo com a OMME - Organização Mundial do Movimento Escoteiro (2021), Escotismo envolve 54 milhões de Escoteiros em 171 países, apresentando-se como um dos maiores movimentos de jovens do mundo. Em 1910, inicia suas atividades em território nacional na cidade do Rio de Janeiro, mediante o estímulo de oficiais da Marinha que haviam mantido contato com os ideais de Baden-Powell durante o período em que estavam em missão na Europa. Atualmente, a União dos Escoteiros do Brasil (UEB) abrange mais de 111 mil participantes difundido em todo o território nacional e presente em 745 cidades, disponibilizando um programa educativo direcionado para jovens de 6,5 a 21 anos de idade, de acordo com a União dos Escoteiros do Brasil (2021).

O Movimento Escoteiro movimenta um número considerável de pessoas no Brasil e no mundo, apesar de ainda não ser conhecido por boa parte da população. Conta com o apoio estrutural de um programa educativo, que complementa a função da religião, da escola e da família ampliando para o jovem o desenvolvimento da personalidade, da boa cidadania e do caráter, formando o que os autores Pinto e Junqueira (2009), denominam capital social, como um ativo que gera ganhos sociais e materiais, tanto para o indivíduo quanto para o grupo ao qual pertence.

Para Vygotsky (1991), o conhecimento não é construído através de um processo linear. Tal construção ocorre na proporção em que os significados novos se inserem ao pensamento do aprendiz e lhe permitem rever, redefinir e reorganizar os conhecimentos previamente adquiridos. O princípio adotado pelo Movimento Escoteiro é de que as opiniões dos jovens são importantes e ele é instigado a educar a si próprio, em vez de ser “ensinado ou instruído”. (Baden Powell, 1982, p.30). Corroborando com Vygotsky (1991), Ausubel (1968) traz o conceito de aprendizagem significativa que parte do pressuposto que o indivíduo já vem com algum saber, e que vai sendo construído um aprendizado através de conexões que faz com o que já sabe.

Diante desse contexto espera-se com este trabalho verificar se o Movimento Escoteiro possibilita o membro jovem desenvolver competências que são requeridas ao Profissional do

Ano 2020. Ainda que façamos uma leitura superficial, conforme orienta Bardin (2016), pode-se compreender que aos jovens são fornecidas variadas oportunidades de estabelecerem contato e exercitarem conhecimentos, relacionados a sua futura vivência profissional e até identificar nas atividades, habilidades e preferências que não conhecia (tipo um teste vocacional na prática).

Diante das atividades propostas e variadas possibilidades, compreender essa questão apresenta-se como relevante tanto no papel social quanto no científico. No papel pessoal e social, para analisar como o Movimento Escoteiro e suas práticas seriam capazes de colaborar para a formação profissional dos membros jovens, entendendo o sistema de progressão dentro do escotismo de forma mais ampla. No papel científico, para contribuir às discussões contemporâneas com elementos relativos às vivências escoteiras, apresentando para reflexões as diversas possibilidades encontradas (Freitas & Melo, 2017).

### **1.1 Problema de Pesquisa**

O tema de interesse da pesquisadora e motivador para a elaboração deste trabalho, procura responder à seguinte questão: Como o ambiente do Movimento Escoteiro contribui para que seu membro jovem desenvolva competências requeridas ao Profissional do ano 2020?

### **1.2 Objetivos**

O objetivo geral deste estudo é compreender como o ambiente do escotismo contribui para que os seus membros jovens desenvolvam competências profissionais em consonância com as requeridas no ano 2020.

Os objetivos específicos são:

- i. Verificar como acontece o processo de desenvolvimento de competências dos membros jovens dentro do Movimento Escoteiro;
- ii. Investigar como um movimento de ensino não formal pode contribuir para a construção da vida profissional dos seus membros, e
- iii. Apresentar uma análise sistemática da literatura relacionada ao Movimento Escoteiro.

### 1.3 Justificativa

A escolha do tema perpassa pela construção de um arcabouço teórico sobre Movimento Escoteiro, Conhecimento, Competências e Competências Profissionais do Ano 2020 em consonância com a vivência da autora através da atuação como adulta voluntária no Movimento Escoteiro, a partir do ano de 2012, participando do Grupo Escoteiro Ebenézer 44 no bairro da Vila Mariana zona sul da cidade de São Paulo. Tal convívio despertou a necessidade de compreender, além do campo empírico, se o Escotismo contribui na construção de valores, gerando influências positivas na convivência familiar, nas interações sociais inseridas no cotidiano, tais como os ambientes escolares e os organizacionais (no formato de profissão) que, inclusive, é objeto de estudo dessa pesquisa.

Para João (2005, p. 6), “é necessário desenvolver o potencial de aprendizagem *escondido* [grifo ao autor] que existe nos indivíduos”. A criação do conhecimento só é possível à partir dos indivíduos, de forma que, uma organização não consegue criar conhecimento sem indivíduos, isto é, a organização deve apoiar indivíduos criativos ou lhes propiciar contextos para a criação do conhecimento (Nonaka & Takeuchi, 1997).

Corroborando à necessidade de desenvolvimento de potencialidades, os autores Júnior e Vaz (2012) dizem que o Movimento Escoteiro representa uma alternativa de fomentar virtudes que, tanto as relações entabuladas na escola, quanto as relações sociais cotidianas, seriam incapazes de resolver.

Tais relações resultam em organização social que se caracteriza por normas de reciprocidade e conforme o pensamento de Elias (1994), os indivíduos modelam seus pensamentos com base em todas as experiências vividas, e especialmente, nas experiências vivenciadas no interior dos grupos que estão inseridas. Além da possibilidade de ser dividido através de quatro categorias: cognitivas (percepções e expectativas referentes ao senso de comunidade e comportamento social); estrutural (relacionado aos aspectos políticos e cívicos); informal (inter-relação voluntária com membros da comunidade, parentes, colegas e/ou amigos) e formal (organizações e/ou processos) (Loch et al. 2015).

De acordo com Lévy (1998, p.29), inteligência coletiva representa “uma inteligência distribuída por toda parte, incessantemente valorizada, coordenada em tempo real, que resulta em uma mobilização efetiva de competências”, tendo como estrutura central a valorização e o enriquecimento mútuo entre as pessoas.

Apesar da relevância científica dessas teorias e dos importantes valores sociais observados no Movimento Escoteiro, são escassas as pesquisas que correlacionam esses temas.

Nesse sentido, muito mais do que o interesse e as percepções da autora pelos grupos sociais e seus desdobramentos, justifica-se esta pesquisa para preencher essa lacuna e contribuir para o avanço da ciência, a partir da compreensão e divulgação de experiências que podem colaborar positivamente para transformações sociais.

#### **1.4 Estrutura da Pesquisa**

A presente dissertação de Mestrado em Administração está construída em oito seções. A seção um abrange a Introdução que descreve a evolução histórica do Movimento Escoteiro, o problema de pesquisa, os objetivos, geral e específicos, justificativa e estrutura da pesquisa.

A seção dois aborda sobre o conceito de conhecimento, competência e as competências profissionais requeridas nos anos de 2015 e 2020, com base nos relatórios do Fórum Econômico Mundial.

A seção três, aborda uma apresentação sobre o Movimento Escoteiro, que se divide em cinco partes. A primeira, discorre, brevemente, sobre a história do seu fundador Baden-Powell e o nascimento do Escotismo. A segunda parte, apresenta como o Movimento Escoteiro se estrutura a nível mundial. A parte três, apresenta uma contextualização do Escotismo no Brasil, abordando como o movimento chegou, como ocorre a divisão dos jovens por Ramos e como acontece a vivência e o desenvolvimento em cada um dos Ramos. A parte quatro abrange o Método Escoteiro, que é o projeto educativo do movimento e tem como ponto de partida a adesão à Promessa e à Lei Escoteira que contém os princípios norteiam o movimento. A parte cinco refere-se às competências vivenciadas no Movimento Escoteiro.

Na seção quatro são apresentados os procedimentos metodológicos abrangendo o método de pesquisa, a escolha da amostra e a descrição do instrumento de pesquisa. A seção cinco contempla as análises e discussão dos resultados. Na seção seis são apresentadas as considerações finais, contribuições, limitações e sugestões para futuras pesquisas. As seções seguintes apresentam o referencial aplicado na pesquisa, glossário e Apêndice A. Na parte final é abordado o Anexo A que embasa o trabalho.

## 2 CONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS

A gestão do conhecimento, cumpre o propósito de criar um ambiente de aprendizagem contínuo para que a gestão das competências seja uma realidade (Vieira & Garcia, 2004). Neste capítulo serão abordados os temas Conhecimento, Competências e Competências Profissionais do Ano 2020.

### 2.1 Conhecimento

Ausubel (1968) conceituou aprendizagem significativa com um processo de aquisição de novos significados em que uma informação nova se relaciona a estrutura do conhecimento absorvida e armazenada pelo indivíduo no passado montando assim mais e mais conhecimento como uma espiral. Das linhas de estudo ligadas ao conhecimento organizacional e a aprendizagem, a gestão do conhecimento foi a última a emergir, no fim dos anos 90, a partir dos estudos de Davenport e Prusak (1998). Entretanto, Nonaka (1994) e Nonaka e Takeuchi (1997) foram pesquisadores fundamentais na popularização do movimento do conhecimento organizacional, implantando indiretamente, os conceitos referentes à gestão do conhecimento em suas pesquisas (Herek, Colla & Pirani, 2008).

De acordo com Takeuchi e Nonaka (2008), o conhecimento pode ser explícito ou tácito e se desenvolve por meio de um processo de espiral. O conhecimento explícito é aquele que pode ser articulado através de palavras, sons ou números, e compartilhado através de dados, recursos visuais, ou fórmulas científicas. Já o conhecimento tácito, não é fácil de ser formalizado ou explicável a outra pessoa, pois trata-se de algo subjetivo e intrínseco às habilidades de cada indivíduo. O conhecimento tácito está profundamente atrelado na experiência corporal e nas ações do indivíduo, tanto quanto nos valores, emoções ou ideais que ele incorpora.

Os autores mais importantes na abordagem de teorias da criação do conhecimento e, assim, da conceituação e uso dos formatos tácito e explícito, Takeuchi e Nonaka (2008), consideram que um exercício efetivo com o conhecimento apenas é possível em um ambiente que propicie a constante conversão entre esses dois formatos. Tais autores identificaram que a construção do conhecimento está sob o domínio de quatro processos: socialização, externalização, combinação e internalização, os quais seguem descritos a seguir.

O processo de socialização, segundo Silva (2004), representa a mudança de parte do conhecimento tácito de um indivíduo no conhecimento tácito de outro indivíduo. Esse tipo de

mudança também é apresentado pelas teorias ligadas à cultura organizacional e ao trabalho em equipe. Em geral, esse conhecimento compartilhado ocorre quando:

- i. *Insights*, intuições e *brainstorming* são disseminados, analisados e valorizados (abordados) sob variadas perspectivas (por grupos heterogêneos);
- ii. Ocorrem compartilhamentos de conhecimentos e modelos mentais por meio do trabalho em equipe, e;
- iii. Acontece a valorização do trabalho no modelo “mestre-aprendiz”: imitação, observação e prática assistida por um tutor.

De acordo com Silva (2004, p. 145), a frase “troca de conhecimentos face a face entre pessoas”, representa a síntese deste modelo de conversão.

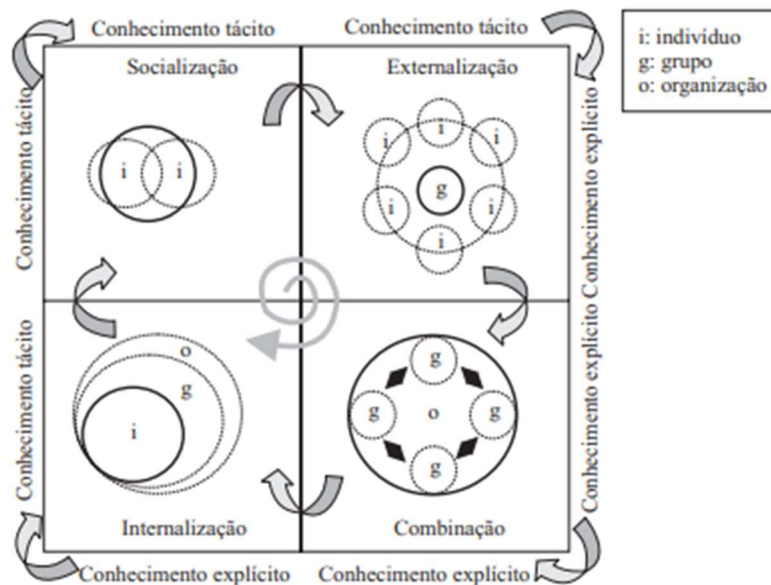
O processo de externalização, para João (2005), significa o processo de articulação do conceito tácito em conhecimento explícito, os conceitos internalizados começam a ser estruturados, de forma a propiciar seu compartilhamento. Representa a essência do processo de criação do conhecimento, a partir do qual o conhecimento se torna explícito, assumindo a forma de metáfora, hipóteses, conceitos ou modelos. O processo de externalização da conversão do conhecimento é especialmente percebida no processo de criação do conceito e seu início acontece através do diálogo ou reflexão coletiva (João, 2005).

O processo de combinação, conforme os autores Teixeira e Toda (2020), representa a interação de conhecimento explícito em conhecimento explícito, de forma que esse processo abrange a sistematização de conceitos em um sistema de conhecimento. Envolve a combinação de grupos diferentes de conhecimento explícito, de modo que os indivíduos combinam e trocam conhecimentos por meio de reuniões, documentos, rede de comunicação computadorizada ou em conversas ao telefone (Teixeira & Toda, 2020).

Durante o processo de internalização, conforme Scatolin (2015), acontece a sistematização da incorporação do conhecimento explícito em tácito e é intrinsecamente correlata ao aprender fazendo. No ciclo da internalização (do conhecimento explícito em conhecimento tácito) acontece a incorporação do conhecimento durante as atividades operacionais da organização com o objetivo de alcançar um resultado prático. Para Scatolin (2015), o acúmulo de conhecimento obtido durante os processos anteriores de socialização, externalização, combinação e internalização tornam-se essenciais quando são internalizados nas bases do conhecimento tácito dos indivíduos. Assim, o aprender fazendo é fundamental para o processo de internalização.

O processo de internalização, de acordo com Oliveira et al. (2010, p.157), perpassa com o intuito de “converter o conhecimento explícito em tácito. Nesse modo, o conhecimento passa da organização para o indivíduo”.

Os processos acima resultaram no modelo de criação de conhecimento denominado modelo SECI – Socialização, Externalização, Combinação e Internalização, conforme apresentado na Figura 1 (Nonaka & Takeuchi, 1997).



**Figura 1.** Modelo SECI

Fonte: João (2005)

Takeuchi e Nonaka (2008), afirmam que o modelo SECI representa uma espiral contínua de aprendizagem, por meio da interação entre o conhecimento tácito (interno) e o conhecimento explícito (externo). Contextualizando um processo contínuo, ininterrupto, do indivíduo para o grupo e, então, para o nível organizacional.

## 2.2 Competências

A definição de competência começou a ser evidenciada por McClelland (1973), que foi pioneiro em estudos e pesquisas de avaliação de competência. Iniciou a utilização do conceito de competência na área de Psicologia e Administração, isso porque, na época, prestava serviços ao governo dos Estados Unidos e integrava um processo de seleção de pessoal para o Departamento de Estado, de acordo com Soares e Andrade (2005).

Os estudos de McClelland (1973) defendem que os métodos de avaliações tradicionais, com abordagem através de inteligência e conhecimento, são insuficientes para determinar se um indivíduo teria sucesso em sua vida pessoal ou profissional. Para o autor, não deveriam ser consideradas apenas as competências técnicas, mas também as comportamentais, tais como: trabalhar em equipe, relações interpessoais e tolerância.

Para Fleury e Fleury (2001, p.188) o termo competência é definido como “um estoque de recursos, que o indivíduo detém”. Ou ainda “uma palavra de senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa”. A Figura 2 representa a definição de Fleury e Fleury (2001, p.188): “competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”



**Figura 2** – Conceito de Competência

Fonte: Fleury e Fleury (2001)

De acordo com Fleury e Fleury (2001) o termo competência é refletido na forma de um grupo de conhecimentos, habilidades e atitudes (ou seja, a união de capacidades humanas) que representam um alto desempenho, considerando-se que os melhores desempenhos estão baseados na personalidade e inteligência das pessoas.

Giordani e Mendes (2011) destacam que todo ser humano tem como cerne a busca para responder questões ontológicas (de onde vim, quem sou, qual o propósito da existência?), e compreender a própria existência como parte da natureza humana. Tendo em vista a forma como cada indivíduo percebe, absorve e aplica as informações recebidas através da faculdade da inteligência, é fundamental encontrar e construir a existência com base na própria identidade (Giordani & Mendes, 2011).

Ao investigar a formação significativa de jovens sob a perspectiva ontopsicológica (análise do valor positivo e criativo presente em cada ser humano), Wazlawick (2016) retrata as dimensões do ser, saber e fazer. A primeira dimensão é a pessoa (ser), no sentido ontológico, ou seja, a percepção de natureza do indivíduo que viabiliza a sua realização. A segunda é o saber, relacionada ao processo de busca pela aprendizagem técnica, histórica e cultural. Por fim, a terceira é o fazer, que permite ao indivíduo realizar-se por meio da prática operativa, obtendo gratificação e ampliação de si mesmo naquilo que realiza. Nassif, Hanashiro e Torres (2010) ressaltam que o ser educador precisa de flexibilidade para acompanhar as transformações na sociedade, na ciência e na educação, de forma que promova uma aprendizagem significativa para o “saber fazer”, o “saber pensar”, o “saber ser”.

### 2.3 Competências Profissionais do Ano 2020

O ambiente competitivo que surge na era pós-industrial, representado por meio dos mercados instáveis e da velocidade das mudanças tecnológicas, requer das pessoas flexibilidade e habilidades de aprendizagem em consonância às demandas do mercado. (Schwab, 2019). De acordo com Ritter *et al.* (2018), os empregadores atuais exigem uma reserva de mão de obra que seja capaz de exercer, de forma eficaz, habilidades sociais para trabalhar com outras pessoas individualmente ou em grupos.

Conforme pontuam Gonçalves *et al* (2020) e Pati (2016), o Fórum Econômico Mundial apresenta em seu relatório as dez competências requeridas no mercado no ano de 2020, conforme definidas:

- i. Resolução de problemas complexos: representa a capacidade para resolver problemas identificados por complexos;
- ii. Pensamento crítico: significa fazer uso da lógica e da racionalização para compreender forças e fraquezas de soluções facultativas;
- iii. Criatividade: compreende a capacidade de prosseguir com ideias inteligentes dentro de um determinado contexto, ou desenvolver maneiras criativas para resolução de um problema;
- iv. Gestão de pessoas: corresponde a capacidade de desenvolver e motivar pessoas e de identificar talentos;
- v. Coordenação: retrata a capacidade de coordenar as próprias ações em consonância com as ações de outras pessoas, para simplificar alguns processos;

- vi. Inteligência emocional: reflete estar ciente das reações dos outros e compreender por que elas lidam dessa forma e como reagir com isso;
- vii. Capacidade de julgamentos e de tomada de decisões: traduz saber observar dados e o ambiente para a tomada de decisões assertivas a partir disso, e;
- viii. Orientação de serviço: configura a busca de formas de orientar as pessoas;
- ix. Negociação: consiste em saber relacionar com os outros e tentar reconciliar as diferenças;
- x. Flexibilidade cognitiva: constitui a capacidade de criar ou usar diversos conjuntos de regras para combinar ou agrupar as coisas de diferentes formas.

De acordo com Caruso e Guberovic (2018), dentre as habilidades profissionais apontadas pelo Fórum Econômico Mundial, a capacidade de resolução de problemas complexos representa a competência apontada como imprescindível às atividades profissionais para as próximas décadas, independente da atividade exercida. Conforme Gonçalves *et al.* (2020), no ambiente organizacional, competência abrange habilidades técnicas e comportamentais presentes nos integrantes de uma equipe que colaboram para que os objetivos das organizações sejam atingidos. A Tabela 1 apresenta o comparativo dos anos 2015 e 2020, representando a evolução das competências requeridas ao longo desse período.

Tabela 1.  
**Comparativo das competências profissionais requeridas em 2015 e 2020**

	2015	2020
i.	Resolução de Problemas Complexos	Resolução de Problemas Complexos
ii.	Trabalhar em Equipe	Pensamento Crítico
iii.	Gestão de Pessoas	Criatividade
iv.	Pensamento Crítico	Gestão de Pessoas
v.	Negociação	Trabalhar em Equipe
vi.	Controle de Qualidade	Inteligência Emocional
vii.	Orientação de Serviço	Julgamento e Tomada de Decisão
viii.	Julgamento e Tomada de Decisão	Orientação de Serviço
ix.	Escuta Ativa	Negociação
x.	Criatividade	Flexibilidade Cognitiva

Fonte: Elaborada pela autora baseado no Fórum Econômico Mundial (2019)

De acordo com Pereira e Kanaane (2020), a partir das inovações tecnológicas que propagaram a produção do conhecimento a benefício das organizações e da sociedade, emerge a necessidade de um profissional capaz de enfrentar as barreiras da competitividade. Um estudo realizado por Del Priore, Souza e Santos Júnior (2021), pontua o Movimento Escoteiro como uma comunidade de educação não formal, voltada a jovens de 6,5 a 21 anos de idade, em que seus membros vão construindo os saberes por meio da conquista de competências com base nas experiências vivenciadas.

### 3 MOVIMENTO ESCOTEIRO

Neste capítulo iremos contextualizar o Movimento Escoteiro. Iniciando por sua origem e conhecendo seu fundador, depois um panorama do Escotismo no Mundo, no Brasil, os Ramos do Escotismo no Brasil, o Método Escoteiro e encerramos o capítulo abordando as Competências essenciais no Movimento Escoteiro.

#### 3.1 Origem do Movimento Escoteiro e seu Fundador

Robert Stephenson Smyth Baden-Powell nasceu no dia 22 de fevereiro de 1857, em Londres, Inglaterra. Seu pai, professor em Oxford, era o reverendo H.G. Baden-Powell. Sua mãe era W.T. Smyth, filha de um almirante inglês (Nagy, 1987).

Conforme o autor Nagy (1987), Baden-Powell ficou órfão de pai quando tinha aproximadamente três anos, ficando com a sua mãe e sete irmãos, dos quais o mais velho não tinha ainda 14 anos. Havia, com frequência, momentos difíceis para uma família tão numerosa, entretanto o companheirismo entre mãe e filhos ajudava-os a seguir em frente. Baden-Powell tinha o costume de excursionar e acampar com seus irmãos, em várias regiões da Inglaterra. Em 1870, com uma bolsa de estudos, ele ingressou na Escola Charterhouse, em Londres.

Baden-Powell colou grau, aos 19 anos, na Escola Charterhouse e imediatamente recebeu uma oportunidade de ir à Índia na função de subtenente do regimento que formara a ala direita da cavalaria, chamada “Carga da Cavalaria Ligeira” da Guerra da Criméia (Nagy, 1987).

Tornou-se capitão aos vinte e seis anos e em 1899 foi promovido a Coronel. Integrou campanhas militares em diversas regiões do mundo, o que representou uma época de grande experiência para Baden-Powell, não somente do ponto de vista militar, mas para o escotismo de forma geral, pois muitas de suas ideias a respeito do movimento cristalizaram em contato com lugares e povos diferentes (Santos & Feldens, 2014).

Logo depois, Baden-Powell recebeu uma promoção ao posto de major-general, tornando-se um herói aos olhos de seus compatriotas (Júnior & Vaz, 2012). Em 1901, ao retornar da África do Sul para a Inglaterra, descobriu, surpreso, que o livro que escrevera para militares: *Aides to Scouting* (Ajudas à Exploração Militar) estava sendo utilizado como um manual nas escolas masculinas. Com isso, Baden-Powell percebeu, que estava diante da oportunidade de contribuir com a juventude: se um livro para adultos sobre as atividades dos exploradores podia exercer tal atração sobre os rapazes e servir-lhes de inspiração, outro livro, escrito especialmente para eles, poderia despertar muito mais interesse. Dessa forma, ele começou a trabalhar, aproveitando e adaptando sua experiência adquirida na África e na Índia.

Constituiu uma biblioteca especial e estudou nestes livros os métodos usados em todas as épocas para Educação e formação dos rapazes. Baden-Powell foi desenvolvendo a ideia do que mais tarde se chamaria escotismo, um meio de “fomentar virtudes que, tanto as relações sociais cotidianas, quanto aquelas entabuladas na escola, não conseguiriam desenvolver” (Junior & Vaz, 2012, p. 178). Assim, com o intuito de testificar suas ideias, Baden-Powell levou 20 rapazes para um acampamento na ilha de *Brownsea* no Canal da Mancha que, conforme Nagy (1987, p. 52) em “9 de agosto de 1907” ficaria estabelecido como o primeiro acampamento escoteiro que o mundo presenciou.

No início de 1908, conforme os autores Júnior e Vaz (2012), Baden-Powell fez uso dos recursos de impressão então disponíveis e lançou através de seis fascículos quinzenais um manual de orientação para os Escoteiros, chamado “escotismo para rapazes”, sem imaginar que este livro iria ser o início de um movimento que afetaria a juventude do mundo inteiro a partir dali.

De acordo com os autores DeLima Silva e Imbernon (2015), na medida que os fascículos surgiam nas livrarias e nas bancas de jornais já iniciavam patrulhas e tropas escoteiras, não apenas na Inglaterra, mas em muitos outros países. O movimento expandiu de tal forma que em 1910, Baden-Powell acabou entendendo que o escotismo seria a obra a que dedicaria sua vida. Pediu demissão do Exército onde havia chegado a tenente-general e ingressou na sua “segunda vida”, como costumava chamá-la, sua vida de serviço ao mundo, por meio do escotismo e dois anos depois fez uma viagem ao redor do mundo para entrar em contato com os escoteiros de outros países, sendo esse o primeiro passo para fazer do escotismo uma fraternidade mundial, segundo DeLima Silva e Imbernon, (2015).

Conforme Nagy (1987), a natureza era o conceito-chave que, como um fio condutor, se expandia por toda a filosofia escoteira, em um universo no qual as aspirações e os sonhos dos adolescentes podiam ser realizados por eles mesmos. Compreende-se que Baden-Powell nunca imaginou os desdobramentos de suas ideias simples de ampliar o sistema educacional, no intuito de incluir recreação ao ar livre. Ele acabou, dessa forma, tornando-se o fundador do maior movimento voluntário jovem do mundo (Baden-Powell, 1982).

Conforme as autoras DeLima Silva e Imbernon (2015), nem mesmo as duas grandes guerras mundiais conseguiram enfraquecer o Movimento Escoteiro, e em 1920, escoteiros de todas as partes do mundo se concentraram em Londres para a primeira reunião internacional de escoteiros: o Primeiro Jamboree Mundial, na qual Baden-Powell recebeu a nomeação de “Chefe Escoteiro Mundial”. (DeLima Silva & Imbernon, 2015, p.426)

Desde o primeiro acampamento, mais de 250 milhões de pessoas passaram pelo universo do Movimento Escoteiro, Nagy (1987). Alguns se tornaram Chefes de Estado, Ministros, ganhadores do Prêmio Nobel, astronautas, artistas, acadêmicos, líderes religiosos, dentre outros personagens, de acordo com as autoras Freitas e Melo (2017) isso evidencia que o Escotismo contribui na construção de valores, estabelecendo influências positivas na convivência familiar, no ambiente escolar e nas interações sociais que estão inseridas no cotidiano.

### **3.2 Movimento Escoteiro no Mundo**

Em nível mundial, o Movimento Escoteiro é regido através da Organização Mundial do Movimento Escoteiro (OMME) ou *World Organization of the Scout Movement (WOSM)*, organização independente, apolítica e não governamental. Em 2019, conforme dados da OMME, o escotismo movimentou mais de 54 milhões de membros em 171 países.

Conforme os autores DeLima Silva e Imbernon (2015), enquanto organização mundial, as razões que podem levar ao cancelamento do reconhecimento de uma associação escoteira são: falta de independência, partidarismo, controle governamental, obrigação e discriminação.

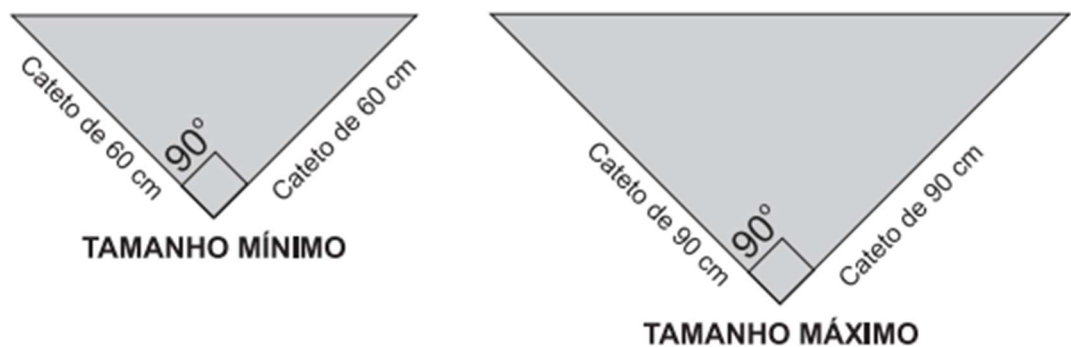
Os adultos voluntários apoiam as atividades locais – assim, através da liderança direta, em um processo apoiado por adultos, cada grupo escoteiro do mundo abraça o mesmo conjunto de valores ilustrados na Promessa e Lei Escoteira. De acordo com DeLima e Imbernon (2015), cada um dos milhares grupos escoteiros locais segue um sistema similar de educação não-formal, adequado para os aspectos únicos da sua comunidade.

Educação não formal segundo Smith (1996) é qualquer atividade organizada fora do sistema formal de educação que se destina a servir uma determinada classe de pessoa que buscam certos tipos de educação com objetivos educacionais definidos. De acordo com o documento da Unesco (2011) educação não formal representa a educação que é institucionalizada, intencional e articulada por um provedor de educação. E a “característica definidora da educação não formal é que ela é uma adição, alternativa e/ou complemento da educação formal no processo de aprendizagem ao longo da vida dos indivíduos.” (Unesco, 2011, p.11).

O objetivo da Organização Mundial é promover a unidade e a compreensão do propósito e princípios do Escotismo, facilitando a sua expansão e desenvolvimento. Os órgãos da OMME são a Conferência Mundial, o Comitê Escoteiro Mundial e o Bureau Mundial.

Os autores Paolillo e Imbernon (2009) ressaltam que o Escotismo, por envolver os princípios de ética, formação do cidadão, e a vida em observação e respeito à natureza, representa uma forma de envolvimento a crianças e jovens pela Educação Científica, através da observação dos processos da construção profissional. Hintz e Thomson (2012) destacam que o Movimento Escoteiro, nos Estados Unidos da América, representa um dos maiores espaços de educação científica informal.

O vestuário utilizado no Movimento Escoteiro, tem o propósito de permitir a identificação entre seus pares, além de proporcionar conforto na realização das atividades, assim como evitar que a roupa signifique diferença entre os meninos e as meninas (Santos & Feldens, 2014). Entre as peças mais relevantes do vestuário está o Lenço Escoteiro, representado na Figura 3, um pedaço triangular de tecido com cores e inscrições que especificam o Grupo Escoteiro ao qual o jovem faz parte e permite identificação dos escoteiros em todas as épocas e em toda parte do mundo. Conforme UEB (2019a) ele é utilizado enrolado e preso com um anel de couro ao redor do pescoço,



**Figura 3.** Medidas padrão do lenço escoteiro  
Fonte UEB (2019a)

No Brasil, todos os órgãos escoteiros podem escolher pelo uso do Lenço da União dos Escoteiros do Brasil, ao invés de utilizar lenço com cores e desenhos próprios, conforme Figura 4.



**Figura 4.** Lenço da União dos Escoteiros do Brasil  
Fonte UEB (2019a)

Além disso, o lenço da União dos Escoteiros do Brasil precisa ser utilizado pelos adultos que estão em serviço a nível nacional e pelos jovens e adultos que fazem parte de delegações brasileiras em eventos internacionais (UEB, 2019a).

### 3.3 Movimento Escoteiro no Brasil

No ano de 1910 o Escotismo chegou ao Brasil, através de um grupo de oficiais da Marinha Brasileira, vindo da Europa, que trouxeram consigo uniformes, acessórios escoteiros e, de acordo com Thomé (2006, p. 176) “o interesse de semear o movimento no Brasil”, após perceber o grande sucesso que o Movimento Escoteiro fazia na Inglaterra. Rapidamente o grupo se programou para criar a primeira associação escoteira, chamada de Centro de *Boys Scouts* do Brasil, no Rio de Janeiro.

A definição de Escotismo, conforme o estatuto da UEB - União dos Escoteiros do Brasil (2011, p.8), é:

“Art. 5º: o Escotismo é um movimento educacional de jovens, sem vínculo a partidos políticos, voluntário, que conta com a colaboração de adultos, e valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, raças e crenças, de acordo com seu Propósito, seus Princípios e o Método Escoteiro concebidos pelo Fundador Baden-Powell e adotados pela UEB”.

A UEB é a única associação reconhecida, filiada e autorizada, pela Organização Mundial do Movimento Escoteiro (*World Organization of the Scout Movement – WOSM*), a praticar o Escotismo no Brasil, uma organização do terceiro setor sem fins lucrativos que atende crianças, adolescentes e jovens por meio de um programa educativo próprio, UEB (2018). Ferramenta de educação não formal, para o autor Nascimento (2004), o Escotismo ultrapassa

as barreiras e se firma como um movimento educacional por proporcionar a formação de uma juventude desenvolvida, física e moralmente, através de novas práticas pedagógicas, de forma sempre contemporânea e variada.

No Brasil, o Escotismo é praticado em três modalidades diferentes (básica, do ar e do mar) conforme o interesse dos membros atuantes nas unidades escoteiras (UEB, 2014b). Cada modalidade é representada com um tipo de uniforme conforme representado na Figura 5.



**Figura 5.** Modalidades escoteiras  
Fonte UEB (2014b)

Para os autores Freitas e Melo (2017), o que diferencia as modalidades é apenas o foco das atividades realizadas, pois preservam os valores do Escotismo. A mais conhecida é a Modalidade Básica com as atividades voltadas ao aprendizado da arte mateira, que representam técnicas de sobrevivência na natureza em condições adversas; a Modalidade do Ar que busca aproximar os jovens às práticas e atividades ligadas a aeronáutica; e a Modalidade do Mar que tem por característica realizar atividades em ambientes aquáticos (preferencialmente), seja um lago, lagoa, rio, pantanal ou mar (Freitas & Melo, 2017). Conforme apresentado na Figura 6, cada modalidade é representada por um distintivo específico.



**Figura 6.** Distintivo das modalidades escoteiras  
 Fonte UEB (2014b)

Conforme a UEB (2018), nacionalmente o órgão é administrado em três níveis. Nacional: com autoridade em todo o território brasileiro, é dirigido pela Diretoria Executiva Nacional, que comanda a equipe de profissionais do Escritório Nacional, com sede em Curitiba (PR); Regional: denominado Região Escoteira, abrange um estado da federação, e atua como uma filial de nível nacional, sendo formado por Diretorias eleitas localmente e Local: constituído pelos grupos escoteiros e seções escoteiras autônomas, locais onde acontece a prática do Escotismo e o contato direto com os jovens.

Para melhor planejamento das atividades, o Movimento Escoteiro é dividido em quatro ramos, conforme a faixa etária dos jovens. Como demonstrado na Tabela 2 a seguir:

Tabela 2.  
**Distribuição do Movimento Escoteiro em Ramos**

<b>Ramo</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>Ênfase educativa</b>
Lobinho	6,5 a 10 anos	Processo de socialização da criança
Escoteiro	11 a 14 anos	Processo de criação e ampliação da autonomia
Sênior	15 a 17 anos	Processo de autoconhecimento, aceitação e aprimoramento das características pessoais, auxiliando o jovem na formação de sua identidade e a superar os principais desafios com que se depara nessa etapa da vida.
Pioneiro	18 a 21 anos	Processo de integração do jovem à sociedade, privilegiando a expressão da cidadania, auxiliando o jovem a colocar em prática os valores da Promessa e da Lei Escoteiras no mundo mais amplo em que passa a viver.

Fonte: Elaborada pela autora conforme dados da UEB.

A mudança de um Ramo para o próximo acontecerá quando:

- a) O Lobinho ou a Lobinha apresentarem idade entre os 10 e 11 anos;
- b) O Escoteiro ou a Escoteira apresentarem idade entre os 14 e 15 anos;
- c) O Sênior ou a Guia apresentarem idade entre os 17 e 18 anos.

Após completar 21 anos a vida escoteira continua podendo atuar como: voluntário, escotista ou dirigente. O escotista é o elo entre a teoria e a prática, pois é o voluntário que atua diretamente com os jovens. A denominação do termo escotista, de acordo com os autores DeMarchi e Rodrigues (2017), significa o responsável por incentivar e acompanhar o desenvolvimento de cada criança, adolescente e jovem e quem desenvolve as atividades, de modo que sejam úteis, desafiantes, atraentes e recompensantes.

A definição de Escotista conforme o Artigo 42, Parágrafo 2º do Estatuto da União dos Escoteiros do Brasil (2011, p.30):

“§2º - São Escotistas, todos aqueles que, possuindo capacitação preestabelecida, para o fim a que se propõem, forem nomeados para o cargo ou função cujo beneficiário direto são os membros juvenis, (dependentes ou contribuintes), tais como: chefes de seção, assistentes, instrutores e outros auxiliares.”

A participação de jovens e adultos no Escotismo acontece de forma voluntária, conforme definido, sem vinculação a uma orientação político-partidária e aberta para pessoas de quaisquer raças, credos e origens. O parágrafo inicial do Artigo 5 apresenta a definição do propósito do Movimento Escoteiro (2011, p .8):

“§1º - O Propósito do Movimento Escoteiro é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, como cidadãos responsáveis, participante e úteis em suas comunidades, conforme definido pelo seu projeto educativo.”

Inicialmente Baden Powell não havia estipulado um limite de idade mínima, nem máxima para o ingresso de jovens no Movimento Escoteiro. Em decorrência disso, as tropas tinham jovens cujas idades variavam entre 9 a 18 anos. Assim, Thomé (2006, p.179) “a primeira tropa desestruturou-se, os mais velhos não desejavam misturar-se com os pequenos e estes não conseguiram acompanhar as vigorosas atividades realizadas pelos escoteiros”.

### **3.3.1 Ramos do Escotismo no Brasil**

Nesta seção iremos abordar os ramos que estratificam o Movimento Escoteiro no Brasil.

#### **3.3.1.1 Lobinho**

Conforme UEB (1998), o Ramo Lobinho é composto por meninos e meninas na faixa etária de 6,5 (desde que alfabetizados) a 11 anos incompletos. São denominados, Lobinhos (meninos) ou Lobinhas (meninas), que representam os filhotes de lobos. O grupo representado por todos, recebe o nome de Alcateia: uma sociedade de crianças que, assim como lobos, decidiu viver diante de uma mesma lei onde cada um é importante. As Alcateias são formadas por duas a quatro matilhas que, por sua parte, possuem de quatro a seis crianças. Dentro de cada uma dessas matilhas, duas crianças são eleitas para desempenhar o papel de liderança, a orientação dos manuais é de que para cada matilha, exista um escotista responsável, o lema do ramo é “Sempre Alerta”.

A vivência das crianças do Ramo Lobinho é análoga a história de um menino-lobo chamado *Mowgli*, retratada na obra de Kipling e Haddad (1954) *O Livro da Jângal*, um dos *best sellers* do início do século XX, que Baden-Powell escolheu e utilizou, com a autorização do autor, para dar vida ao Ramo Lobinho, e que de acordo com Nagy (1987) se conserva atual, mesmo nos dias de hoje.

As metáforas representam uma forma para que os indivíduos, pautados em contextos diferentes e outras experiências, assimilem algo intuitivamente por intermédio do uso dos símbolos e da imaginação. Para Takeuchi e Nonaka (2008), as analogias contemplam como dois objetos ou ideias são semelhantes ou não-semelhantes e, assim, significam um passo intermediário entre o raciocínio lógico e a imaginação pura.

As crianças do Ramo Lobinho não acreditam que são animais, nem se portam como tal, entretanto brincam de sê-lo como integrantes de um grupo que possuem determinadas características de organização e que distingue com seus próprios sinais e símbolos. Corroborando com a importância das atividades recreativas, o Referencial Curricular Nacional para a Educação Infantil (1998, p.27), apresenta a brincadeira como uma linguagem:

“A brincadeira é uma linguagem infantil que mantém um vínculo essencial com aquilo que é o “não-brincar”. Se a brincadeira é uma ação que ocorre no plano da imaginação isto implica que aquele que brinca tenha o domínio da linguagem simbólica. Isto quer dizer que é preciso haver consciência da diferença existente entre a brincadeira e a realidade imediata que lhe forneceu conteúdo para realizar-se (...). No ato de brincar, os sinais, os gestos, os objetos e os espaços valem e significam outra coisa daquilo que aparentam ser. Ao brincar as crianças recriam e repensam os acontecimentos que lhes deram origem, sabendo que estão brincando.”

A Figura 7 apresenta os distintivos que representam a progressão pessoal no Ramo Lobinho.



**Figura 7:** Distintivos de progressão pessoal do Ramo Lobinho  
Fonte UEB (2019a)

As competências são relacionadas a idade de cada criança e à cada momento dessas fases. As crianças com idades entre 6,5 anos a 9 anos de idade, são apresentadas as competências e atividades referentes à primeira fase e, as crianças com idades entre 9 e 10 anos, as da 2ª. fase (UEB, 2016). A Tabela 3 apresenta exemplos de atividades e competências propostas para a primeira fase.

Tabela 3.  
**Competências e atividades propostas para a o Ramo Lobinho, 1ª. fase**

6 anos e meio até 9 anos

Competências	Atividades Propostas
<p>(Área - Desenvolvimento Intelectual)</p> <p>Lê livros que eles são recomendados por seus pais professores e os cotistas.</p>	<p>Ler no “1º. Guia do Caminho da Jângal” a história das Caçadas de Kaa.</p> <hr/> <p>Contar resumidamente para alcateia um livro que tenha lido por recomendação de seus pais ou professores.</p>
<p>(Área - Desenvolvimento Social)</p> <p>Sabe como acionar os bombeiros a polícia e o serviço de ambulância.</p>	<p>Ter uma lista com telefones úteis e dos serviços de atendimento a emergências</p>

Fonte: UEB (2016)

No caso da Tabelas 4 são abordados exemplos de atividades e competências propostas para a segunda fase do desenvolvimento da criança (UEB, 2016).

Tabela 4.  
**Competências e atividades propostas para a o Ramo Lobinho, 2ª. fase**

9 e 10 anos

Competências	Atividades Propostas
<p>(Área - Desenvolvimento Intelectual)</p> <p>Escolhe leituras apropriadas para a sua idade. Sabe tirar conclusões próprias do que lê, do que presencia e do que vive e relaciona adequadamente a situações da fantasia com os fatos da realidade.</p>	<p>Ler ou ouvir um dos episódios do livro de Jângal: “Os Cães Vermelhos”, “O aguilhão do rei” ou “Como apareceu o medo” e expressar suas conclusões.</p>
	<p>Conhecer os personagens da Jângal e suas características, relacionando suas qualidades com as das pessoas com as quais convive.</p>
	<p>Participar de uma roda de conversa da alcateia sobre um fato ocorrido ou sobre um filme/livro e emitir sua opinião.</p>
	<p>Possuir uma pequena biblioteca de livros infantis tendo lido a maioria deles.</p>
<p>(Área - Desenvolvimento Social)</p> <p>Conhece os seus direitos como criança. Desenvolve capacidade para criticar construtivamente as normas que o (a) regem.</p>	<p>Fazer com sua matilha um cartaz ilustrado com os Direitos Universais da Criança (ONU – 1959).</p>

Fonte: UEB (2016)

Depois de completar 10 anos e antes dos 11, o jovem passa por uma fase de transição, que finaliza com sua cerimônia de passagem para o Ramo Escoteiro.

### 3.3.1.2 Escoteiro

O Ramo Escoteiro é composto por rapazes e moças de 11 a 14 anos, denominados Escoteiros (rapazes) e Escoteiras (moças). De acordo com dados da UEB (2019a), ao contrário do que ocorreu com o Ramo Lobinho, que teve início somente após a procura dos jovens por

atividades que atendessem a crianças mais novas, o comprometimento com jovens dentro dessa faixa etária sempre esteve entre os propósitos de Baden-Powell.

A UEB (2010) define como marco simbólico do Ramo Escoteiro a expressão “Explorar novos territórios com um grupo de amigos”. Em cada um dos ramos o marco simbólico apresenta-se como uma breve descrição dos principais objetivos educacionais que se almeja desenvolver com especificidade a cada faixa etária. Para os autores De-Marchi e Rodrigues (2017), durante a permanência no Ramo Escoteiro, os jovens têm interesse em conquistar um espaço próprio e conhecer coisas novas, integrando uma comunidade de amigos e colegas que fazem parte da sua rotina. Assim como no Ramo Lobinho, para o Ramo Escoteiro foram desenvolvidos quatro distintivos que amparam o escotista no monitoramento do desenvolvimento pessoal de cada um dos jovens, de acordo com a Figura 8.



**Figura 8.** Distintivos de progressão pessoal do Ramo Escoteiro  
Fonte UEB (2019a)

Compreende-se que cada um dos distintivos simboliza uma fase de maturidade individual no universo das competências sugeridas para o Ramo, levando-se em conta aspectos afetivos, de caráter, físicos, intelectuais, sociais e espirituais (De-Marchi & Rodrigues, 2017). Mais uma vez, as competências são segmentadas em dois grandes grupos: Pistas & Trilha e Rumo & Travessia, em conformidade não unicamente com a idade de cada um dos jovens, assim como com a maturidade e aprendizados desenvolvidos em cada uma das atividades propostas (UEB, 2010). Na Tabela 5, demonstram-se exemplos de competências e atividades propostas para a primeira fase.

Tabela 5.

**Competências e atividades propostas para a o Ramo Escoteiro, 1ª. fase****Pistas e Trilhas**

Competências	Atividades Propostas
<p>(Área - Desenvolvimento Intelectual)</p> <p>Sei buscar informações que me ajudam a analisar problemas e encontrar soluções, procurando minhas próprias leituras e relacionando com as coisas que me acontecem.</p>	Explorar com sua patrulha ou Tropa a comunidade onde vive, identificando problemas e buscando soluções
	Estimar altura e distâncias utilizando distintos métodos
	Ler um livro e após a leitura apresentar um resumo a patrulha
<p>(Área - Desenvolvimento Social)</p> <p>Participo da definição das metas e decisões nas diferentes equipes que participo, assumindo as responsabilidades que me cabem</p>	Assumir distintas responsabilidades nas atividades de sua patrulha e sua Tropa
	Assumir e desempenhar satisfatoriamente um cargo na patrulha
	Participar das decisões que toma seu Conselho de Patrulha, contribuindo com ideias, votando e assumindo responsabilidades em distintas tarefas, atividades e projetos.

Fonte: UEB (2010)

No caso da Tabela 6, conforme UEB (2010) são apresentados exemplos de competências e atividades propostas para a segunda fase.

Tabela 6.  
**Competências e atividades propostas para a o Ramo Escoteiro, 2ª. fase**

**Rumo e Travessia**

<b>Competências</b>	<b>Atividades Propostas</b>
(Área - Desenvolvimento Intelectual)  Posso analisar uma situação a partir de diferentes pontos de vista estimulando meus amigos para que façam o mesmo.	Participar da avaliação de uma atividade Regional
	Explorar algum tema de seu interesse e compartilhar com sua Patrulha ou Tropa
	Aplicar técnicas de medição de distância ou altura em uma atividade de patrulha ou tropa
(Área - Desenvolvimento Social)  Sei como funcionam os processos de tomada de decisão no meu país, e manifesto com respeito minha opinião sobre as pessoas que exercem autoridades.	Saber o que é a Constituição Brasileira, conhecer os Símbolos Nacionais e saber cantar o Hino Nacional
	Visitar a Câmara de Vereadores de seu município
	Saber as diferenças entre o poder Legislativo, Executivo e Judiciário

Fonte: UEB (2010)

Vale destacar que aqui apontamos apenas alguns modelos de competências das áreas de desenvolvimento físico e intelectual. Às outras áreas também são associadas competências e propostas de atividades, de forma que o escotista disponha de elementos que o assessorem na atividade com o jovem.

Para os autores Paolillo e Imbernon (2009), no decorrer das atividades, os escoteiros são divididos em patrulhas, terminologia recebida diretamente de Baden-Powell e que representa as equipes que os jovens se associam. Cada um dos escoteiros desenvolverá suas atividades com a patrulha, experimentando a chance de conhecer novas pessoas, trabalhar de forma cooperativa e assumir diferentes responsabilidades (Paolillo & Imbernon, 2009).

Conforme a UEB (2010), as patrulhas são compostas por cinco a oito jovens, possuindo autonomia para a realização de atividades, manter sua própria identidade e criar símbolos, distinto das demais patrulhas. Com o intuito de funcionar de forma satisfatória, os membros da patrulha nomeiam uma liderança, o monitor, ao qual é atribuído um papel importante

administração e animação da equipe. Aos demais também são atribuídos responsabilidades e cargos, como por exemplo: manter atualizado o livro-caixa, ter o registro das atividades, cuidar dos materiais da patrulha etc.

Tropa escoteira é o conjunto constituído de duas a cinco patrulhas. Há uma equipe de escotistas para cada tropa, encarregada pela aplicação das atividades e programação, assim como pela coordenação do desenvolvimento das competências e da progressão pessoal (UEB, 2010).

A realização de uma atividade típica começa com o hasteamento da bandeira e com uma oração, os quais podem ser realizados com o acompanhamento unicamente da tropa ou de todo o grupo escoteiro (Nascimento, 2004). Logo depois, são realizadas atividades variadas, que podem ser constituídas por jogos, jogos democráticos, canções, desafios intelectuais, desenvolvimento de projetos, atividades mateiras etc. De acordo com os autores De-Marchi e Rodrigues (2017), no decorrer dessas atividades os escotistas podem aplicar e avaliar o progresso das competências praticadas. As tropas escoteiras, além da realização das atividades semanais também realizam acampamentos, excursões e quaisquer atividades outras que sejam relevantes e, de algum modo, interajam com o programa educativo.

Conforme UEB (2010), visando que o desenvolvimento das atividades aconteçam com organização e equilíbrio, compete aos escotistas a estruturação do ciclo de programa, ou seja, de uma programação de médio prazo (três a quatro meses) que leva em consideração o desenvolvimento de cada um dos escoteiros, as competências que serão abordadas com mais ênfase, as sugestões de atividades apresentadas pelas patrulhas e, caso aconteça, a participação em eventos como atividades comunitárias, grandes acampamentos, aniversário do Grupo Escoteiro, etc.

A estrutura organizacional aqui retratada de forma resumida nos parágrafos anteriores apresenta-se de forma similar em todos os Ramos. Algumas variações acontecem em decorrência às distintas demandas de cada faixa etária, ou seja, Escotismo é uma proposta educacional que tem como aspecto essencial o respeito às especificidades de cada faixa etária e a pedagogia do aprender fazendo (Freitas & Melo, 2017). Tendo como exemplo: no Ramo Lobinho as equipes são denominadas matilhas e são formadas por uma quantidade menor de crianças do que do Ramo Escoteiro. Por outro lado, no Ramo Pioneiro as equipes não são constantes como as patrulhas, todavia são desenvolvidas de acordo com o interesse dos jovens em associar-se, ou não, na implementação de um projeto ou ação.

Em quaisquer Ramos, os jovens dispõem de um grupo de escotistas para acompanhar seu desenvolvimento e a quantidade de adultos que formam essas equipes pode variar conforme

as necessidades de cada faixa etária e seção. Por exemplo: no caso de uma seção que é formada unicamente por meninas não precisa necessariamente do acompanhamento de um escotista do sexo masculino, em contrapartida aquelas que atuam com meninos e meninas precisam de escotistas de ambos os gêneros. Além do mais, o número de escotistas pode variar de acordo com as peculiaridades de cada faixa etária: nas alcateias, por exemplo, a quantidade de escotistas é geralmente maior que a do clã pioneiro (Freitas & Melo, 2017).

Além dos distintivos referentes à progressão pessoal, os jovens são igualmente estimulados a conquistarem especialidades e insígnias de interesse especial, distintivos correlatos a uma temática específica que será abordada mais à frente. Este conceito de medir os saberes de uma sociedade em um mesmo local ou com objetivos comuns e permitir visualização, foi desenvolvido por Lévy e Authier (1995) e se chama árvore de conhecimento.

Depois de completar 14 anos e antes de atingir os 15, o jovem desliga-se do Ramo Escoteiro através de uma cerimônia planejada para marcar a passagem a uma fase nova de sua vida escoteira. Para tanto, podem ser convidados igualmente seus familiares e amigos.

### *3.3.1.3 Sênior*

O Ramo Sênior é composto por rapazes e moças de 15 a 17 anos, denominado Seniores (rapazes) e Guias (moças). Conforme o autor Nagy (1987), assim como ocorreu com o Ramo Lobinho, o Ramo Sênior surgiu a partir de uma demanda percebida no decorrer dos anos. O Ramo Escoteiro, inicialmente, abrangia jovens com até 18 anos de idade, tornando muito abrangente a faixa etária que participava das atividades. Tal cenário acarretava diversas discrepâncias ao desenvolvimento dos jovens, analisadas de forma particular pelo escotista João Ribeiro dos Santos, que considerava que jovens das idades entre os 15 e 18 anos apresentavam singulares necessidades educacionais, divergindo das idades dos mais jovens (UEB, 2015a). Dessa forma, gerou-se um processo institucional que resultou, no Brasil em 1945, no surgimento do Ramo Sênior. Vale ressaltar que a distribuição de acordo com a faixa etária dos Ramos são diferentes nos países membros da WOSM, de forma que a seção do Ramo Sênior não é difundida em todos eles.

A temática central para a promoção das atividades educativas voltadas para essa faixa etária é a ultrapassar as dificuldades. Abordando como marco simbólico “Superar seus próprios desafios”, recomendando aos jovens a busca do autoconhecimento, experimentando seus limites e procurando desafiar-se continuamente no desenvolvimento de construção de sua

identidade (Sabino, Mendes & Lobato, 2014). Busca-se, desse modo, a compreensão do desafio como superar os próprios limites, não como a concorrência contra os outros.

No que se refere à organização da seção, a composição apresenta bastante similaridade àquela praticada no Ramo Escoteiro: a organização das patrulhas acontece em tropas, para as quais são nomeados escotistas responsáveis.

Para Berger e Luckmann (1966) o conceito de grupo de interesse é pensado como o grupo de pessoas que interagem, inseridas em um determinado contexto social e histórico, compartilham conhecimentos a partir dos quais constroem o conhecimento social como uma realidade que, por sua vez, influencia seu comportamento, atitude e discernimento.

De acordo com UEB (2015a), grupos de interesse podem ser criados, além das patrulhas: equipes de jovens que se empenham em uma atividade ou determinado projeto. Ao contrário das patrulhas, não apresentam caráter permanente, uma vez que surgem de acordo com a necessidade de desenvolvimento de algum projeto. Concluindo a atividade, finaliza-se igualmente a equipe.

A progressão pessoal é subdividida em três etapas: escalada, conquista e azimute, cada uma delas representada por um distintivo singular, conforme apresentado na Figura 9.



**Figura 9.** Distintivos de progressão pessoal o Ramo Sênior  
Fonte UEB (2019b)

Do mesmo modo que nos Ramos anteriores, são apresentadas diversas competências que se almeja que o jovem alcance no período de permanência no Ramo. No Ramo Sênior, conforme UEB (2015a) diferente dos Ramos Lobinho e Escoteiro, a divisão das competências não acontece mais através de fases. Em seguida apresentam-se exemplos de competências e atividades relativas às áreas de desenvolvimento intelectual e social, de acordo com a Tabela 7.

Tabela 7.  
**Competências e atividades propostas para a o Ramo Sênior**

Competências	Atividades Propostas
<p>(Área - Desenvolvimento Intelectual)</p> <p>Demonstro capacidade de sintetizar, criticar e propor alternativas a serem analisadas pelos meus amigos.</p>	<p>Participar ativamente do planejamento e organização de uma atividade de patrulha ou seção, sendo posteriormente bem avaliado pelos companheiros e pela chefia.</p>
<p>(Área - Desenvolvimento Social)</p> <p>Valorizo a democracia respeitando a autoridade legitimamente constituída, aceito e compreendo a importância das normas, sem renunciar ao direito de lutar para modificá-las, bem como respeito as ideias opostas às minhas e exerço minha autoridade sem abusos.</p>	<p>Acolher as decisões de seus pais/responsáveis, manifestando respeitosamente seus pontos de vista em contrário.</p>
	<p>Participar ativamente e de forma respeitosa das discussões e decisões dos Conselhos de patrulha, de tropa e das eleições de monitores.</p>
	<p>Participar de forma respeitosa e contributiva de pelo menos 1 das seguintes atividades realizadas na sua Seção: debates, estudos de caso ou “júri simulado”.</p>

Fonte: UEB (2015a)

Uma ponto relevante quanto a avaliação dentro no Movimento Escoteiro é que a mesma não se dá unicamente com base em uma observação ou diagnóstico do educador que acompanha o desenvolvimento do jovem, como também a partir das percepções de si próprio e dos seus pares, de tal forma que “a opinião do escotista é importante para o jovem, mas em nenhum caso deve prevalecer somente a sua” UEB (2015a, p.69), as conclusões do jovem sobre seu processo de auto avaliação são fundamentais em seu desenvolvimento.

Essas técnicas de avaliação equiparam-se à compreensão de que as competências propostas vão além das atividades abordadas no guia, uma vez que muitas delas podem se apresentar em momentos diferentes da vida do jovem, como no seu cotidiano social, escolar ou familiar.

Depois de completar 17 anos e antes dos 18, o jovem passa por uma fase de transição, que finaliza com sua cerimônia de passagem para o Ramo Pioneiro.

#### 3.3.1.4 Pioneiro

O Ramo Pioneiro é direcionado para rapazes e moças de 18 a 21 anos (incompletos), denominado Pioneiros (rapazes) e Pioneiras (moças), (Santos & Feldens, 2014). O início das atividades do Ramo Pioneiro no Brasil, teve como ponto de partida a tradução para o português da obra *“Rovering to success”*, por parte de Bonifácio Antônio Borba no ano de 1939. Isso porque no ano de 1914 surgiu a demanda de criar uma proposta educativa que assistisse aos jovens mais velhos. Contudo, Baden-Powell iniciou a proposta de atividades para jovens com mais de 18 anos apenas em 1917. Utilizando como base a perspectiva de elaborar uma “alegre fraternidade ao ar livre”, no ano de 1922 publicou a obra *“Rovering to success”*, para a UEB (2015b) essencial para a propagação da ideia para as associações escoteiras de todo o mundo.

Conforme a UEB (2015b), os jovens na faixa etária entre os 18 e os 21 anos, vivenciam processos que ampliam sua interação com outros agentes sociais e a sua autonomia, nos variados âmbitos de sua vida e os jovens não mais vivem aventuras imaginárias. Assim como os demais Ramos, o marco simbólico é a expressão que concentra os objetivos educativos, sendo empregado na forma de elemento norteador da construção do programa educativo. No Ramo Pioneiro, o marco simbólico é a frase “Tenho um projeto para a minha vida” (Sabino, Mendes & Lobato, 2014). Assim, torna-se essencial que este jovem passe a refletir sobre seus planos futuros e seu próprio amadurecimento. Nesse sentido, é convidado para a construção de projetos pontuais, assim como para elaborar um projeto para a sua vida.

No Ramo Pioneiro o programa educativo engloba 22 competências, correlacionadas a uma ou mais propostas de atividades. Colaborar para que o jovem possa interagir de forma relevante e positiva na comunidade que o rodeia é um dos objetivos fundamentais das atividades deste ramo (UEB, 2015b). Assim como nos Ramos anteriores, o jovem também pode desenvolver atividades referentes às insígnias de interesse pessoal, porém não trabalha mais com as especialidades. Para UEB (2014b), a progressão pessoal é definida através dos dois distintivos, abordados na Figura 10.



*Insígnia da Cidadania*



*Insígnia do Comprometimento*

**Figura 10.** Distintivos de progressão pessoal o Ramo Pioneiro  
Fonte UEB (2019a)

Em seguida, são abordados exemplos de competências e atividades sugeridas aos jovens do Ramo Pioneiro, conforme Tabela 8.

Tabela 8.  
**Competências e atividades propostas para a o Ramo Pioneiro**

Competências	Atividades Propostas
<p>(Área - Desenvolvimento Intelectual)</p> <p>Preparar-se adequadamente para o desempenho de atividade profissional - considerando suas aptidões possibilidades e interesses - qualificando se para o mercado de trabalho.</p>	<p>realizar uma das atividades propostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participar de uma palestra sobre orientação vocacional, planejamento e gerenciamento de carreira, marketing pessoal etc., apresentando ao clã um relatório sobre a atividade</li> <li>• Elaborar um Curriculum Vitae e apresentá-lo para a apreciação do Clã.</li> <li>• Individualmente ou em equipe, estudar sobre as perspectivas atuais do mercado de trabalho e apresentar para o Clã o relatório das descobertas, buscando abranger as atividades profissionais escolhidas pela equipe ou que sejam preferidas pelo Clã.</li> <li>• Participar (e/ou organizar) de uma oficina de capacitação de elaboração e execução de projetos.</li> <li>• Escolher um tema de sua preferência (Artes, Tecnologias, Publicidade, Ciências Sociais, Filosofia, Sustentabilidade, Economia, Saúde, entre outros), participar de um curso ou seminário sobre o assunto, e apresentar ao Clã em resumo de seu aprendizado ou algum tipo de produção que tenha realizado durante esse período de estudo</li> </ul>
<p>(Área - Desenvolvimento Social)</p> <p>Colaborar com a manutenção de uma fraternidade mundial baseada na compreensão e paz universais, respeitando a diversidade cultural.</p>	<p>Realizar uma das atividades propostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar ou participar de um programa de <i>HO-HO (Home Hospitality)</i>.</li> <li>• Participar de uma atividade Regional, Nacional, Internacional ou em Grupos de outras Regiões Escoteiras.</li> </ul>

Fonte: UEB (2014b)

No Ramo Pioneiro as seções são chamadas de clãs e não apresentam subdivisões permanentes e internas como as patrulhas e matilhas. As atividades são coordenadas por uma comissão administrativa, formada por pioneiros que são eleitos por seus pares. A exemplo dos demais Ramos, os jovens são assistidos por escotistas que são encarregados por orientar seu desenvolvimento durante sua permanência no Movimento Escoteiro (UEB, 2015b).

Uma vez que já possuem maturidade e maior autonomia, a responsabilidade pela organização de suas atividades pertence aos próprios pioneiros, permanecendo orientados e acompanhados pelos escotistas. Além do que, o clã pioneiro tem a possibilidade de organizar e

desenvolver equipes de interesse: equipes de pioneiros interessados em elaborar determinada atividade ou projeto.

Ao completar 21 anos, o jovem não finaliza unicamente a sua vivência no Ramo Pioneiro, mas também sua fase como membro juvenil do Movimento Escoteiro. Dessa forma, de acordo com UEB (2015b) para a representação deste momento, é preparada uma cerimônia chamada “Partida”, na qual o jovem se despede e recebe o chamado “Símbolo da partida”, um pin que simboliza sua passagem pela fraternidade pioneira. A Cerimônia de Partida marca essa etapa, que pode ser seguida pela vida escoteira no papel de voluntário, como escotista ou dirigente.

### 3.4 Método Escoteiro

O Escotismo acontece através da interação dos jovens com o escotista, terminologia usada no Brasil para designar os educadores que atuam no Movimento Escoteiro. O diferencial do Escotismo, é o chamado Método Escoteiro, que é o projeto educativo do movimento, conforme nos indica Santos e Feldens (2014, p.19) “permeando toda a vida, todas as capacidades que nos compõem, conhecidas ou não”. Ele é pautado por fundamentos definido por seu fundador, Baden-Powell, de desenvolvimento integral e educação para vida complementando o esforço da família, da escola e de outras instituições. Tendo a missão de educação para as pessoas que contribuirão para a transformação para o mundo por meio de um sistema de autoeducação progressivo.

Desse modo, havia no Movimento Escoteiro a preocupação em desenvolver um pensamento educacional que levasse em conta o desenvolvimento da aprendizagem para além do mundo escolar. De forma que Baden-Powell, em seu livro *Rovering to success: a book of life-sport for young men* (Rumo ao sucesso: um livro de esportes para a vida para jovens - tradução livre) Baden-Powell (1922, p.79) afirma que:

“Educação é uma grande garantia. Por educação eu não quero dizer grande cultura, mas educação da mente e da alma. Aquela que capacita você a passar pelo perigo; a educação da alma empurra você acima dele. Se você expande sua mente dando para você mesmo um conhecimento mais amplo por meio de viagens e leituras, por meio do aprendizado que se tem da experiência com os outros, e do estudo da natureza, você estará a salvo da estupidez, se você expandir sua alma dando-se ideais superiores e aos outros sua solidariedade por meio da boa vontade e de sua solicitude, você nunca será nem um tolo, nem um erudito, mas se perceberá como um homem melhor e mais feliz”.

Sobre este tipo de aprendizagem, Takeuchi e Nonaka (2008) dizem que “aprender-fazendo é equivalente à internalização, que é a conversão do conhecimento explícito em conhecimento tácito” a aquisição de conhecimento acontece através de vivências puras ou diretas. Proporcionando que o indivíduo obtenha “insights subjetivos, intuições e palpites a partir da experiência corporal” (Takeuchi & Nonaka, 2008, p. 25).

No Movimento Escoteiro, de acordo com UEB (2019a) o projeto educativo é composto por cinco elementos.

O primeiro dos elementos é a aceitação da promessa e da lei escoteira, onde o membro da UEB aceita os valores apresentados nos textos da lei e da promessa; o segundo elemento é o de aprender fazendo; o elemento seguinte aborda o tópico vida em equipe, as atividades são realizadas em equipes, durante a vivência dos jovens no Escotismo, que tem por objetivo promover a aceitação progressiva das responsabilidades, a disciplina quanto aos afazeres assumidos voluntariamente e as capacidades de cooperação e liderança; o quarto elemento refere-se às atividades progressivas, atraentes e variadas, incentivadas pelo sistema de distintivos que, conforme o pensamento de Lévy e Authier (1995), as ações educativas devem ser estendidas para além de diplomas e títulos, ampliando o horizonte. Estas atividades dentro do Movimento Escoteiro, podem assumir várias formas, seja através de jogos que podem ser direcionados a uma série de objetivos diferentes, dentre os quais a interação com a comunidade e a vivência ao ar livre são partes componentes; o quinto e último elemento refere-se ao desenvolvimento pessoal com orientação individual, de modo que cada jovem deve ser visto por seu educador com individualidade, interesses e necessidades particulares.

O ponto de partida do método educativo é a adesão à promessa e à Lei Escoteira que é um instrumento educativo que contém os princípios que guiam o movimento escoteiro portanto devem ser comuns a todos os membros do movimento. De acordo com a UEB (2019a, p.13) a “Lei Escoteira, é composta por 10 artigos:

- i. O escoteiro é honrado e digno de confiança;
- ii. O Escoteiro é leal;
- iii. O Escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação;
- iv. O Escoteiro é amigo de todos e irmão dos demais escoteiros;
- v. O Escoteiro é cortês
- vi. O Escoteiro é bom para os animais e as plantas
- vii. O Escoteiro é obediente e disciplinado

- viii. O Escoteiro é alegre e sorri nas dificuldades
- ix. O Escoteiro é econômico e respeita o bem alheio
- x. O Escoteiro é limpo de corpo e alma.”

A aceitação da promessa firma o compromisso do escoteiro com o movimento sendo que cada ramo do movimento escoteiro possui uma promessa específica. O foco do nosso trabalho é o Ramo Lobinho, assim conforme a UEB (2019a, p.12) a promessa do Ramo Lobinho é: “Prometo fazer o melhor possível para: cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria; obedecer à Lei do Lobinho e fazer todos os dias uma boa ação.”

Conforme os autores Paolillo e Imbernon (2009), a aprendizagem no método educativo escoteiro se desenvolve pelo serviço, pela ação e pelo jogo. A aprendizagem pelo serviço é realizada através da atitude solidária com ações pertinentes que ajudam a comunidade para que o jovem se desenvolva em várias dimensões aprendendo a se respeitar e respeitar os demais contribuindo para a comunidade.

A aprendizagem pela ação é reflexo da educação ativa sugerida pelo movimento com autodesenvolvimento por meio de observação, descobrimento, elaboração, inovação, experimentação, desenvolvendo e consolidando conhecimentos, habilidades e atitudes. A aprendizagem através de jogos é uma “oportunidade para experimentar, aventurar, imaginar, sonhar, projetar, construir, criar e recriar a realidade” conforme UEB (2018, p.23), sendo uma aprendizagem significativa onde o jovem é protagonista dos diferentes papéis que terá no jogo.

A organização das oportunidades de aprendizagem no movimento escoteiro, ocorrem como um processo progressivo de autoeducação, que conforme o pensamento de Thomé (2006) são concretizadas através da realização de atividades que geram experiências educativas, oportunizam a aquisição de competências e impulsionam o aprimoramento da personalidade, tanto no campo individual, quanto no campo coletivo.

### **3.5 Competências essenciais no Movimento Escoteiro**

Utilizando por base os conceitos da psicologia social, a UEB (2015a) adota a definição de competência como a representação da união de conhecimento, habilidade e atitude referente a algum tema específico. O aspecto de aprendizagem da competência baseia-se em que ela represente não apenas “saber” algo (conhecimento), mas também o “saber fazer” (habilidade) para a utilização do conhecimento e, ainda mais, “saber ser” (atitude) em relação ao que sabe e faz.

Para que o objetivo do Escotismo seja atingido, os jovens devem ser preparados com as competências necessárias para vivência da cidadania ativa, hoje e no futuro. Com isso, o Programa Educativo do Movimento Escoteiro, de acordo com UEB (2018), considera o desenvolvimento das competências inseridas na Tabela 9.

Tabela 9.

**Competências trabalhadas no Movimento Escoteiro**

<b>Competência</b>	<b>Definição</b>
Autonomia	Capacidade de fazer escolhas e de conduzir a sua vida pessoal e social como um indivíduo e como membro da sociedade.
Tomada de decisão	Capacidade de avaliar uma determinada situação e definir uma posição diante das alternativas apresentadas.
Solidariedade	Capacidade de demonstrar preocupação com os outros, de agir com eles e para eles, de se colocar no lugar da outra pessoa (empatia).
Responsabilidade	Capacidade de assumir a responsabilidade por suas atitudes, manter compromissos e realizar aquilo que se comprometeu. Capacidade de afirmar-se em relação aos valores, causa ou ideal, e agir em conformidade.
Comprometimento	Capacidade de se afirmar em relação aos seus valores, uma causa ou um ideal e agir em conformidade.
Sensibilidade	Capacidade de demonstrar afeto, tais como ternura e compaixão.
Pensamento Crítico	Capacidade de usar a lógica e raciocínio para avaliar situações.
Resolução de problemas	Capacidade de analisar e tomar decisões diante de situações complexas.
Criatividade	Criar e inovar, tendo a capacidade de buscar alternativas e soluções.
Inteligência emocional	Capacidade de reconhecer e avaliar seus próprios sentimentos, bem como o de outras pessoas, sabendo lidar com eles.

Negociação	Capacidade de conciliar a diferença entre as pessoas e chegar em consenso.
Flexibilidade cognitiva	Capacidade de articular diferentes conjuntos de ideias, sistemas e processos para chegar aos resultados desejados.
Diversidade	Capacidade de convívio de múltiplos aspectos que se diferenciam entre si, tais como: diversidade cultural, diversidade biológica, diversidade étnica, diversidades de gênero e de orientação sexual, linguística, religiosa, etc.
Inclusão	Capacidade de permitir, favorecer ou facilitar o acesso ao meio comum, indistintamente.

Fonte: Elaborada pela autora com base em UEB (2018)

Para os autores Armstrong e Taylor (2020) as competências são definidas como um conjunto de conhecimento, habilidades, aptidão e motivações sobre a necessidade individual de lidar com tarefas e desafios relativos às suas vivências de forma eficaz.

A UEB (2015b) considera que a competência é adquirida a partir de uma conduta que expresse a incorporação de tais valores. Com essa construção progressiva de conhecimentos, habilidades e atitudes as comunidades e o indivíduo podem se organizar no sentido de desenvolver suas competências, mapeando sua posição de saberes e compreendendo qual direção querem seguir.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foram adotados os referenciais da pesquisa qualitativa com base em Creswell (2020, p. 43) que retrata a abordagem qualitativa como representando “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. Para Creswell (2020), os principais procedimentos qualitativos, incluem, coleta de dados aberto, amostragem intencional, interpretação pessoal dos achados e análise de imagens ou de textos.

Para encontrar a fundamentação teórica desta pesquisa, necessitou-se qualificar os conceitos por meio de pesquisa bibliográfica e bibliométrica, explorando as indicações teóricas de Conhecimento, Competências, Competências do Profissional do Ano 2020 e Movimento Escoteiro (Cooper & Schindler, 2014). A pesquisa bibliográfica e bibliométrica propiciam sustentação e validação para o desejo de elucidar o que se espera com a pesquisa de campo.

### 4.1 Pesquisa bibliométrica

Pesquisa bibliométrica, segundo Soares *et al* (2016), propicia que seja observado o estado da tecnologia e da ciência através de toda a produção científica armazenada em um repositório de dados. Por meio deste método é possível posicionar uma instituição com relação a um país, um país com relação ao mundo, assim como, cientistas individuais com relação às próprias comunidades científicas.

A literatura inicial utilizada para embasar este trabalho foi extraída de uma pesquisa bibliográfica na *Web of Science* em 12 de julho de 2020 numa consulta exclusiva de artigos cujos termos “*scout movement*” ou “*scouting*” foram identificados título, resumo e palavras-chave. Após essa data outras consultas foram realizadas na mesma base com os mesmos critérios para buscar artigos recém-publicados.

Para avaliar o interesse de pesquisa pelo tema, foi utilizado o *Google Trends* para verificar a quantidade de buscas realizadas na internet do termo “Movimento Escoteiro” nos últimos cinco anos.

Essa busca por literatura foi embasada em Severino (2010), que alega que o referencial teórico tem como premissa contextualizar as várias categorias explicativas de que se precisa para análise dos fenômenos que são objeto da pesquisa. Para Richardson (2010), a revisão do conhecimento acumulado permite compreender o que tem sido feito em relação ao fenômeno em estudo. Ferreira (2015) orienta que a revisão de literatura deve ser construída abordando os

estudos mais relevantes a respeito do tema, citando os autores e o ano do estudo, através de uma apresentação lógica e estruturada.

## 4.2 Pesquisa de campo

A pesquisa de campo ocorrerá através da aplicação de um questionário, aprovado pelo Comitê de Ética conforme registro CAAE 49049121.0.0000.5482, simples e com linguagem acessível, que possa abranger a diversidade dos sujeitos pesquisados.

Serão realizados pré-testes com cinco pessoas, que posteriormente serão excluídos da base principal.

O recorte selecionado para aplicação da pesquisa abrange escotistas e dirigentes da Regional de São Paulo, a técnica de amostragem se deu por conveniência, ou seja, participarão aqueles que fazem parte da região onde a pesquisadora convive e tem acesso, região sul-centro da cidade de São Paulo. O universo pesquisado foi composto por chefes escoteiros, integrantes do movimento entre dirigentes institucionais e escotistas dos diversos ramos: Lobinhos, Escoteiros, Seniores e Pioneiros, maiores de 18 anos e ativos no Movimento Escoteiro.

Para analisar os dados desta pesquisa será aplicado o Método Análise Quantitativa de Conteúdo, que de acordo com (Bardin, 2016) é conceituado como o agrupamento de técnicas de análise das comunicações, e tem a possibilidade de comprovar que as experiências da nossa vida cotidiana representam um tipo de linguagem. A análise quantitativa de conteúdo pode ser categorizada em conceitual ou relacional, conforme os autores Rossi, Serralvo e João (2014), sendo que para o contexto desta pesquisa se aplica a relacional. Segundo os autores, a análise relacional inicia através do reconhecimento de conceitos presentes em um ou vários textos, procurando ir além da presença de conceitos por meio da exploração da relação com os conceitos apresentados.

Para analisar os dados da pesquisa, será utilizado o software KH Coder versão 3.0 (<http://kncoder.net/en/>, recuperado em 18 de julho de 2021), permitindo a elaboração de análise de conteúdo quantitativo por meio de ferramentas de mineração de dados com estatísticas como: Redes de coocorrência, ou seja, princípio distribucional que diz respeito à possibilidade de unidades linguísticas distintas ocorrerem uma em combinação com outra; análise hierárquica de clusters; análise de correspondência; mapa auto-organizado (*Self Organizing Map*) de modo a representar visualmente os dados obtidos na pesquisa. Nesse tipo de análise é utilizado um conjunto de *packages* da linguagem estatística R para sua execução, e as palavras chaves são transformadas em ilustrações que possibilitam a análise.

O KH Coder trata-se de um software gratuito, que possibilita analisar textos em catalão, chinês (simplificado), holandês, inglês, francês, alemão, italiano, japonês, coreano, português, russo, esloveno e espanhol. Para tanto, o arquivo com a transcrição das entrevistas foi armazenado em um documento de texto(.txt), para o KH Coder conseguir interpretar.

A construção do instrumento de pesquisa utilizou por base o modelo SECI (Takeuchi e Nonaka, 2008). As dimensões deste modelo foram subdivididas em oito perguntas, na qual procura-se atender aos objetivos da pesquisa, conforme Tabela 10.

Tabela 10.

**Cruzamento dos temas do questionário com o modelo SECI**

<b>Temática da Questão</b>	<b>Processos</b>
Comunicação e diálogos frequentes “frente a frente”; trabalhos acompanhados pelo escotista; trabalho em equipe e compartilhamento de experiências.	Socialização
Interpretação através de símbolos do conhecimento tácito por meio de conceitos, hipóteses ou modelos, utilizando da riqueza da linguagem figurada com o intuito de externalizar o máximo possível do conhecimento tácito.	Externalização
Transformação de algum tipo de conhecimento explícito concebido por um indivíduo para integrar ao conhecimento explícito da organização.	Combinação
Visualização/leitura e estudo particular de documentos com variados tipos/formatos (por exemplo: imagens, textos); práticas individuais; reexperimentar/reinterpretar, de forma individual, práticas e vivências.	Internalização

Fonte: Elaborada pela autora

As restrições que se apresentam, em virtude da pandemia Covid-19, para a realização de entrevistas em profundidade, recurso presente na pesquisa apresentada neste trabalho, foram superadas por meio de uso dos aplicativos *WhatsApp* e *Zoom*, propiciando a aplicação do questionário sem o contato direto e pessoal (Pastore, 2020). A utilização do aplicativo *WhatsApp* ocorreu através do envio de perguntas, propiciando aos participantes responderem no local e horário de sua conveniência. As respostas foram solicitadas em áudio, com o propósito de se avaliar a emoção na voz dos participantes. A utilização do aplicativo *Zoom* ocorreu através de reunião virtual, de forma que no final da reunião o aplicativo possibilita salvar o conteúdo em áudio e em vídeo. Os arquivos em áudio foram convertidos em texto e passa a ser um dado (João, 2017), com a utilização do recurso Digitação por Voz do processador

de texto do Google e em seguida, salvo em ambiente protegido (nuvem) e de acordo com a LGPD.

A pesquisa de campo ocorreu entre os meses de maio e junho do ano de 2021, por meio da aplicação de um questionário simples e com linguagem acessível, que pudesse dar conta da diversidade de sujeitos pesquisados. Este questionário aplicado aos escotistas e dirigentes, teve como propósito pesquisar a presença do desenvolvimento de Competências nas reuniões rotineiras dos escoteiros. Foram realizadas quinze entrevistas em profundidade em duas etapas, a primeira com cinco participantes de uma amostra de conveniência, respondendo questionário com oito perguntas. A segunda etapa contou com cinco participantes definidos através dos critérios de chefes escoteiros, integrantes do movimento entre dirigentes institucionais e escotistas dos diversos ramos: Lobinhos, Escoteiros, Seniores e Pioneiros, maiores de 18 anos e com seus registros ativos no Movimento Escoteiro. Os respondentes foram estratificados por tempo de Escotismo, idade, gênero, profissão e função do Movimento Escoteiro.

### **Questionário a ser respondido pelos escotistas e dirigentes**

Ítems para conhecer o perfil dos participantes: Nome, gênero, idade, cidade de residência, grau de escolaridade, ocupação, quanto tempo de Escotismo, função no movimento escoteiro, qual unidade escoteira está vinculado

1 - Dentre as competências do requeridas do Profissional do Ano 2020, (trata-se do Anexo que será apresentado para os pesquisados) quais você entende que são vivenciadas no Escotismo?

Resolução de Problemas Complexos; Pensamento Crítico; Criatividade; Gestão de Pessoas; Trabalhar em Equipe; Inteligência Emocional; Julgamento e Tomada de Decisão; Orientação de Serviço; Negociação; Flexibilidade Cognitiva.

2 - Descreva alguns fatos que justifiquem a sua resposta da questão anterior.

3 - De que maneira você entende que o Escotismo tem sido efetivo na formação do Profissional do Ano de 2020 dos jovens?

4 - Quais as atividades escoteiras ligadas à formação do Profissional do Ano de 2020 você utiliza com maior frequência?

5 – Descreva as atividades mencionadas na questão anterior, indicando quais aspectos você acredita mais contribuir para o desenvolvimento dessa formação profissional.

6 - Com que frequência você aborda tópicos de competências profissionais em suas atividades Escoteiras?

7 - Descreva como a vivência no período de pandemia da COVID-19 pode ter afetado as atividades no Movimento Escoteiro que contribuem ao desenvolvimento da formação Profissional dos jovens para o Século XXI.

8 – Descreva, com base nos temas abordados, considerações que entender necessárias.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

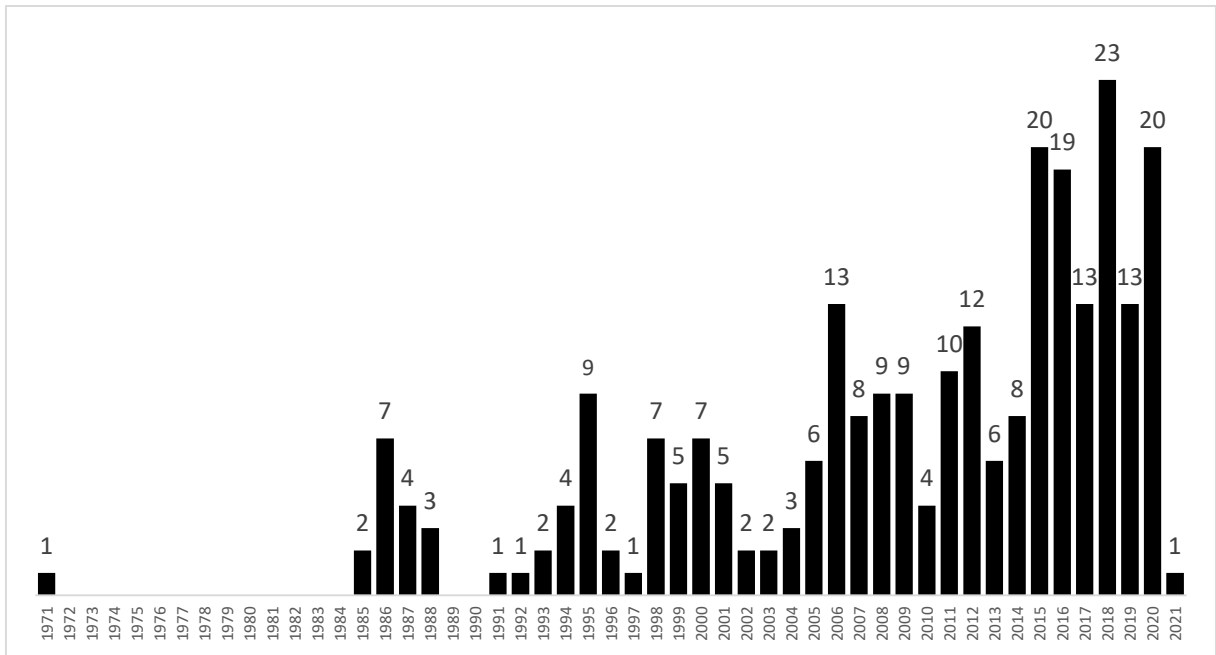
Nesta seção, primeiramente serão apresentados os resultados da pesquisa bibliométrica e na sequência da pesquisa de campo. Tendo em mente a questão de pesquisa ‘Como o ambiente do Movimento Escoteiro contribui para que seu membro jovem desenvolva competências requeridas ao Profissional do ano 2020?’.

### 5.1 Pesquisa bibliométrica

Considerando o que foi apresentado nos objetivos do trabalho, primeiramente apresentaremos nessa seção um breve panorama sobre as literaturas sobre a temática Movimento Escoteiro, atualizada em 03 de abril de 2021 conforme os critérios informados na seção Procedimentos Metodológicos.

Ao procurar pelos tópicos “*scout movement*” ou “*scouting*”, foram encontradas 586 publicações disponíveis nas categorias de Administração (*management e business*), Sociologia (*behavioral sciences, social sciences interdisciplinar, sociology, humanities multidisciplinary*), Educação (*education educational research, education scientific disciplines*) e Economia, campos estes selecionados pelo contexto do desenvolvimento da pesquisa. São 112 artigos em administração (70 em *management* e 42 em *business*), 180 em sociologia (92 em *behavioral sciences*, 34 em *social sciences interdisciplinar*, 23 em *sociology*, 31 em *humanities multidisciplinary*), 51 em educação (40 em *education educational research*, 11 em *education scientific disciplines*) e 20 em economia. Referente aos idiomas, a concentração está no inglês, com 393 artigos registrados, seguido de português com cinco registros, francês e russo com três registros em cada, espanhol com dois registros, croata, alemão, norueguês e polonês com um em cada.

O primeiro artigo identificado no Web of Science sobre o tema é de 1971, que discute a inclusão do Escotismo na história da sociedade britânica antes da Primeira Guerra Mundial, Springhall (1971). Na Figura 11 são apresentadas as quantidades de publicações por ano. Observa-se nela a quantidade de publicações sobre o tema, que tem se elevado sensivelmente, especialmente na última década, o que demonstra o aumento do interesse dos pesquisadores a respeito do tema.



**Figura 11. Gráfico com volume de publicações referentes ao Movimento Escoteiro**

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados extraídos do *Web of Science* (2021).

Através do recorte dos vinte países, conforme Tabela 11 onde o assunto foi mais abordado ao longo do tempo, destaca-se os Estados Unidos, representando 43% das pesquisas. O Brasil se destaca em 9º, sendo responsável por 3,41% dos artigos publicados sobre o tema.

Tabela 11.

**Relação de publicações sobre Movimento Escoteiro, estratificada por países**

Nº.	País	Qtd.	%	Nº.	País	Qtd.	%
1	Estados Unidos	177	43,17%	11	Dinamarca	11	2,68%
2	Inglaterra	48	11,71%	12	Países Baixos	10	2,44%
3	Alemanha	36	8,78%	13	Espanha	10	2,44%
4	Austrália	24	5,58%	14	Suíça	10	2,44%
5	França	24	5,85%	15	Índia	6	1,46%
6	Canadá	22	5,36%	16	Malásia	6	1,46%
7	Bélgica	19	4,63%	17	Rússia	6	1,46%
8	Itália	16	3,9%	18	Coréia do Sul	6	1,46%
9	Brasil	14	3,41%	19	Suécia	6	1,46%
10	China	12	2,93%	20	Israel	5	1,22%

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados extraídos do *Web of Science* (2021).

Percebe-se com isso, que independente da história de Baden-Powell estar pessoalmente ligada à Inglaterra, não se deve colocar o Escotismo como um sistema nacional inglês para a formação de jovens britânicos, mas um programa educativo direcionado a todos os povos.

Considerando-se que a quantidade de citações tende a indicar os artigos mais relevantes sobre o tema, são apresentados na Tabela 12 apresenta os dez artigos mais citados.

Tabela 12.  
**Artigos mais citados sobre o Movimento Escoteiro**

Artigo	Autor (es)	Ano	Citações*
<i>Picking winners or building them? Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups</i>	Baum, JAC; Silverman, BS	2004	544
<i>Inbound Open Innovation Activities in High-Tech SMEs: The Impact on Innovation Performance</i>	Parida, Vinit; Westerberg, Mats; Frishammar, Johan	2012	292
<i>COD SPAWNING ON A MIGRATION HIGHWAY IN THE NORTH-WEST ATLANTIC</i>	ROSE, GA	1993	274
<i>The innovation value chain</i>	Hansen, Morten T.; Birkinshaw, Julian	2007	272
<i>Nanomole-scale high-throughput chemistry for the synthesis of complex molecules</i>	Santanilla, Alexander Buitrago; Regalado, Erik L.; Pereira, Tony; et al.	2015	228
<i>Managing from the boundary: The effective leadership of self-managing work teams</i>	Druskat, VU; Wheeler, JV	2003	211
<i>On growth drivers of high-tech start-ups: Exploring the role of founders' human capital and venture capital</i>	Colombo, Massimo G.; Grilli, Luca	2010	206
<i>Group decision making in swarms of honey bees</i>	Seeley, TD; Buhrman, SC	1999	206
<i>The contested space of multinationals: Varieties of institutionalism, varieties of capitalism</i>	Morgan, Glenn; Hull Kristensen, Peer	2006	186
<i>Stop Signals Provide Cross Inhibition in Collective Decision-Making by Honeybee Swarms</i>	Seeley, Thomas D.; Visscher, P. Kirk; Schlegel, Thomas; et al.	2012	183

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados extraídos do *Web of Science* (2021).  
Legenda: \* Citações em Principal Coleção *Web of Science*

Na Figura 12 é apresentado o resultado da pesquisa realizada na ferramenta *Google Trends*, onde percebe-se ao longo dos últimos 5 anos é um tema recorrente.



**Figura 12.** Gráfico de busca sobre o termo “Movimento Escoteiro” no *Google Trends* Fonte: *Google Trends*. Acesso: 02 abril 21. Recuperado de: <https://trends.google.com.br/trends/explore?date=today%205-y&geo=BR&q=movimento%20escoteiro>

## 5.2 Pesquisa de campo

Para nortear os resultados e as discussões, segue apresentação da compilação das competências trabalhadas no Movimento Escoteiro e as competências requeridas aos Profissionais do Ano 2020, conforme Tabela 13.

Tabela 13.

### As habilidades do Escotismo e as requeridas para 2020

<b>Movimento Escoteiro</b>	<b>Competências profissionais para 2020</b>
Autonomia	Resolução de Problemas Complexos
Tomada de Decisão	Pensamento Crítico
Solidariedade	Criatividade
Responsabilidade	Gestão de Pessoas
Comprometimento	Trabalhar em Equipe
Sensibilidade	Inteligência Emocional
Pensamento Crítico	Julgamento e Tomada de Decisão
Resolução de Problemas	Orientação de Serviço
Criatividade	Negociação
Inteligência Emocional	Flexibilidade Cognitiva
Negociação	
Flexibilidade Cognitiva	
Diversidade	
Inclusão	

Fonte: adaptado pela autora a partir de UEB (2019) e Fórum Econômico Mundial (2019)

Na Tabela 14 consta a estratificação dos dados dos respondentes: tempo de Escotismo, idade, gênero, profissão, função no Movimento Escoteiro e unidade escoteira ao qual é vinculado. Para preservar a identidade dos participantes da pesquisa utilizou-se a técnica de anonimização, os respondentes estão identificados na coluna N°. através da letra E seguida de numeração.

Tabela 14a.

**Perfil dos sujeitos da pesquisa – Pré-teste**

N°.	Tempo (anos)	Idade	Gênero	Profissão	Função no Movimento Escoteiro	Unidade Escoteira
E1	4	22	Feminino	Designer Gráfica	Foi Pioneira	GE Quarupe 241
E2	6	47	Feminino	Empresária do Ramo Imobiliário	Mãe de Lobinho, Escoteiro e Sênior	Ebenézer 44
E3	6	50	Feminino	Auxiliar de Almoarifado	Mãe de Escoteira e Guia	Ebenézer 44
E4	9	62	Masculino	Empresário da Indústria	Chefe da tropa Sênior	Ebenézer 44
E5	9	23	Masculino	Projetista	Foi Escoteiro, Sênior e Pioneiro	GE Quarupe 241

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 14a corresponde aos respondentes que fizeram parte do pré-teste, estratificada por pessoas que passaram pelo Movimento e que atualmente não estão registrados no Movimento Escoteiro, seja por nunca terem tido registro oficial ou pela não renovação do registro.

As respondentes E2 e E3 nunca foram registradas oficialmente no Movimento Escoteiro. Porém, participavam de forma indireta através de jovens próximo que integravam o movimento como: filhos, sobrinhos ou outro parente jovem.

Os respondentes E1 e E5 foram membros jovens do Movimento Escoteiro, mas atualmente não estão com seus registros renovados para se dedicarem às suas vidas acadêmicas e profissionais.

O respondente E4 não renovou seu registro por conta de problemas de saúde. O respondente em questão, sofreu um acidente que resultou em uma deficiência física, atualmente está em tratamentos de saúde e pretende retornar ao Escotismo logo que sua saúde estabilize.

Os dados da Tabela 14a foram excluídos na análise do questionário.

Tabela 14b.

**Perfil dos sujeitos da pesquisa - Amostra**

Nº.	Tempo (anos)	Idade	Gênero	Profissão	Função no Movimento Escoteiro	Unidade Escoteira
E1	11	23	Masculino	Publicitário	Chefe da tropa Escoteira	GE Quarupe 241
E2	12	49	Feminino	Farmacêutica Bioquímica	Diretora Administrativa	Ebenézer 44
E3	11	54	Feminino	Fonoaudióloga e Psicopedagoga	Vice Diretora-Presidente	Ebenézer 44
E4	33	48	Masculino	Gerente de Projetos TI	Mestre Pioneiro	Ebenézer 44
E5	8	45	Feminino	Design Gráfico	Chefe Assistente da Tropa Escoteira	Ebenézer 44

Fonte: Dados da pesquisa

O perfil dos sujeitos apresentados na tabela 14b representa sujeitos que tiveram participação/vivência no movimento escoteiro e permanecem com seus registros ativos.

O respondente E1 ingressou no Movimento Escoteiro aos 12 anos de idade como jovem escoteiro e após uma trajetória como escoteiro, sênior e pioneiro. Aos 21 anos de idade e completando seu caminho como membro jovem no Movimento, atualmente atua como chefe assistente da Tropa Escoteira.

As respondentes E2, E3 e E5 ingressaram no Movimento Escoteiro através dos seus filhos. Entretanto, desenvolveram laços com o Escotismo e resolveram fazer parte do movimento como escotistas, conforme o desenvolver das atividades algumas resolveram adentrar no caminho de dirigentes, como as respondentes E2 e E3.

No caso do respondente E4, é interessante observar que é o respondente com mais tempo de vivência no Movimento Escoteiro. De modo que sua vivência no Movimento representa quase 70% de seu tempo de vida. Sua história dentro do Movimento Escoteiro iniciou quando

seu pai resolveu levar seus quatro filhos (três meninos e uma menina) para conhecerem o Escotismo.

### **5.2.1 Análise das respostas do questionário dos escotistas e dirigentes**

As análises foram realizadas com a utilização de *stopwords*, estando estas no Apêndice A. As *stopwords* são palavras que estão presentes nos textos, mas que não contém qualquer informação e conteúdo para a análise dos textos.

O corpus de análise foi construído a partir das respostas do questionário, por sua vez, foram tabuladas individualmente, facilitando uma melhor compreensão sobre a visão que os respondentes tinham acerca das competências vivenciadas no Escotismo.

Conforme Tognini-Bonelli (2001), corpus é uma coleção de textos presumidamente representativa de uma determinada língua que é convertida para que possa ser utilizada na análise linguística.

#### **5.2.1.1 Pergunta 1**

A primeira pergunta feita aos sujeitos da pesquisa foi: “Dentre as competências requeridas do Profissional do Ano 2020, quais você entende que são vivenciadas no Escotismo?”

Todos os respondentes informaram que as competências apontadas pelo questionário são vivenciadas pelo Escotismo e estão de acordo com as pontuadas pelo relatório do WEF/WEM Fórum Econômico Mundial (2019). Segundo esse documento, as dez competências profissionais requisitadas no mercado no ano de 2020, são definidas como:

- i. Resolução de problemas complexos: representa a capacidade para resolver problemas identificados por complexos;
- ii. Pensamento crítico: significa fazer uso da lógica e da racionalização para compreender forças e fraquezas de soluções facultativas;
- iii. Criatividade: compreende a capacidade de prosseguir com ideias inteligentes dentro de um determinado contexto, ou desenvolver maneiras criativas para resolução de um problema;
- iv. Gestão de pessoas: corresponde a capacidade de desenvolver e motivar pessoas e de identificar talentos;
- v. Coordenação: retrata a capacidade de coordenar as próprias ações em consonância com as ações de outras pessoas, para simplificar alguns processos;
- vi. Inteligência emocional: reflete estar ciente das reações dos outros e compreender por que elas lidam dessa forma e como reagir com isso;

- vii. Capacidade de julgamentos e de tomada de decisões: traduz saber observar dados e o ambiente para a tomada de decisões assertivas a partir disso;
- viii. Orientação de serviço: configura a busca de formas de orientar as pessoas;
- ix. Negociação: consiste em saber relacionar com os outros e tentar reconciliar as diferenças;
- x. Flexibilidade cognitiva: constitui a capacidade de criar ou usar diversos conjuntos de regras para combinar ou agrupar as coisas de diferentes formas.

Assim, conforme apresentado na Figura 17, as habilidades vivenciadas no Escotismo contribuem para o desenvolvimento profissional dos seus membros, pois a todo momento ao menos uma das competências requeridas ao profissional do Ano 2020 é trabalhada com os jovens.

#### *5.2.1.2 Pergunta 2*

A pergunta 2 foi: “Descreva alguns fatos que justifiquem a sua resposta da questão anterior.”

Todos os respondentes mencionaram que as competências são exercidas a todo momento nas atividades escoteiras. Cada um apresentou exemplos práticos de suas vivências no Movimento e que demonstram o exercício das Competências mencionadas na Questão 1, como:

- i. Jantar cultural – a realização dessa atividade significa que os jovens precisam desenvolver uma atividade que envolve escolher a região que irão apresentar, estudar sobre aquela cultura, saber o que eles comem, qual dança típica da região, a ambientação. Porque os jovens vão participar de um concurso e precisam apresentar algo agradável ao paladar dos outros. Tal atividade exige gestão de pessoas, resolução de problemas complexos, criatividade, trabalhar em equipe, inteligência emocional, negociação e flexibilidade cognitiva. Corroborando ao apresentado na Figura 17, a respondente E3 complementou: “um dos nossos jovens está terminando a faculdade de gastronomia e ele mesmo fala que o interesse pela gastronomia surgiu a partir da elaboração de um jantar cultural no movimento escoteiro.”

- ii. Votações – Desde pequenos os jovens são instigados a escolher. Na alcateia aprendem quem vai ser a liderança deles. Quando chega na fase dos 10 aos 14 eles passam a ter o poder de voto, de escolher quem será o monitor, sob orientação, mas precisam escolher. No clã, os jovens têm total autonomia de escolher, inclusive escolhem o mestre e vão distribuindo cargos e funções de acordo com as habilidades de cada integrante. Tal vivência no Escotismo foi apresentada como exercícios de competências como pensamento crítico, gestão de pessoas, julgamento e tomada de decisão. A respondente E2 falou: “No clã pioneiro não existem mais as patrulhas, mas aqueles que vieram de uma tropa sênior e de patrulhas diferentes, às vezes, se unem em um único grupo coeso. Então, isso está sendo trabalhado o tempo todo no Escotismo e contribuiu muito na minha formação profissional.”
  
- iii. Acampamento – Todos os respondentes abordaram situações referentes a vivências em acampamentos, que representam a prática de toda aprendizagem exercida no dia a dia do Escotismo, além do exercício prático de todas as habilidades apresentadas na questão anterior. Representando tal afirmativa e em consonância com a Figura 17, o respondente E4 apresentou a seguinte fala: “quando eu era sênior, tinha uma prova que se chamava sênior em ação. Você recebia um envelope com uma carta e você tinha que fazer coisas totalmente criativas no meio do mato, no meio da floresta. Então por exemplo, cozinhar um ovo em cima de uma árvore ... Então você pensa como eu vou cozinhar esse ovo? Fazer a fogueira e ainda cozinhar um ovo em cima de uma árvore? Ou então fazer uma pioneiria usando apenas 4 amarras ... As amarras são o que segura as madeiras ... Então no Escotismo a gente é instigado aos exercícios das competências o tempo todo, sejam os jovens com as atividades, sejam os adultos que têm que proporcionar atividades envolventes.”
  
- iv. Matilhas – O líder da matilha é o primo, o segundo é o que vai ajudar esse primo, principalmente para os mais novos que ficam no meio. Geralmente o mais novo é o que chegou agora no movimento escoteiro, vai ficar atrás do primo que vai dar orientações aos novatos e o segundo que fica lá atrás, ele vai orientar sua matilha, para ver se a sua matilha está seguindo o primo corretamente. De forma, mesmo as crianças de 6,5 anos trabalham competências relacionadas a orientação de serviço, trabalho em equipe e gestão de pessoas. Uma das falas do respondente E1 foi: “no ramo Lobinho eles têm as matilhas, escoteiro para sênior eles têm as Patrulhas, de modo que em todas as sessões do Escotismo, os jovens precisam eleger quem tem potencial para estar assumindo algumas responsabilidades.”

As respostas apresentadas estão em consonância com o sistema de aprendizagem chamado de internalização do conhecimento. Que representa a aprendizagem como a constante conversão entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito e que está intrinsecamente correlato ao aprender fazendo (Scatoli, 2015). Corroborando a esse conceito e de acordo com a

Figura 17, a respondente E5 falou que “toda a dinâmica do Escotismo do aprender fazendo possibilita a vivência de todas as competências mencionadas. Você não tem aulinhas teóricas e uma prova no final, você vai aprender na medida que você vai fazendo e resolvendo os problemas que te são impostos.”

### 5.2.1.3 Pergunta 3

A terceira pergunta foi: “De que maneira você entende que o Escotismo tem sido efetivo na formação do Profissional do Ano de 2020 dos jovens?”.

A figura 13 representa uma estratificação das respostas apresentadas para essa questão.



**Figura 13** – Nuvem de Palavras referente a Questão 3.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a questão três, os respondentes foram unânimes em falar que o Escotismo tem sido efetivo na construção das competências apontadas como necessárias ao Profissional de 2020. A forma que o Movimento Escoteiro desenvolve e aplica seu método de aprendizagem propicia que o aprendizado aconteça por meio de um processo de socialização. Que conforme Silva

(2004), acontece através do compartilhamento de conhecimentos e modelos mentais, por meio do trabalho em equipe.

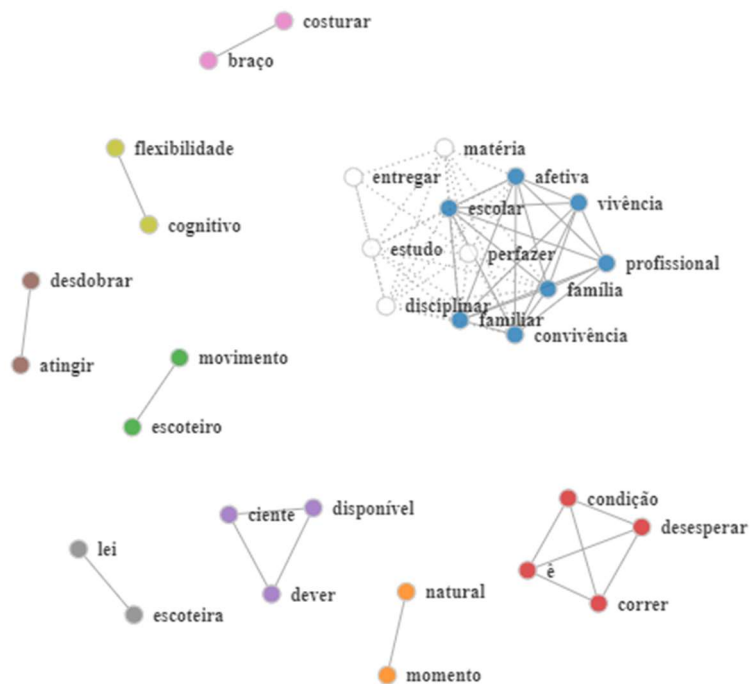
A respondente E2 disse: “Acho que tem várias atividades dentro do Movimento Escoteiro ajudam a formar esse profissional. Para que o grupo consiga chegar no resultado satisfatório, é fundamental que cada elemento dentro da sua área trabalhe satisfatoriamente, eu acho que isso trabalha muito a questão da equipe, porque se um falhar a equipe toda vai falhar, então todos têm que se ajudar. “

A respondente E3 pontuou essa questão com a seguinte fala: “em diferentes momentos os membros do Escotismo precisam exercer diversas de suas competências. Como no caso de acampamentos muito grandes onde eles vão ter contato com grupos de outras cidades, ou de outros estados ou até de países diferentes.”

#### 5.2.1.4 Pergunta 4

A questão 4 foi: “Quais as atividades escoteiras ligadas à formação do Profissional do Ano de 2020 você utiliza com maior frequência?”

A Figura 14 apresenta um gráfico de rede, a partir da estratificação da palavra Competência.



**Figura 14** – Gráfico de rede a partir da palavra Competência.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado na Figura 14 podemos perceber a estratificação de 9 clusters:

- i. costurar, braço;
- ii. flexibilidade, cognitivo;
- iii. desdobrar, atingir;
- iv. movimento, escoteiro;
- v. lei, escoteira;
- vi. natural, movimento;
- vii. ciente, disponível, dever;
- viii. condição, é, despertar, correr, e;
- ix. matéria, afetiva, vivência, escolar, entregar, estudo, perfazer, profissional, família, disciplinar, familiar, convivência.

Análise hierárquica de cluster representa uma ferramenta de exploração de dados (mineração) para segmentar um conjunto de dados multivariados em clusters "naturais" (grupos) (João & Pastore, 2017). Em resposta à Questão 4, e de acordo com o retratado na Figura 14, os escotistas mencionaram que todas as atividades no Movimento Escoteiro exigem o exercício de flexibilidade cognitiva, bem como todas as práticas e vivências são sempre alicerçadas na lei escoteira, permitindo que o jovem esteja ciente que precisa estar disponível e disposto a se desdobrar para atingir suas metas e cumprir com seu dever.

De forma que, o exercício efetivo com a aprendizagem apenas é possível em um ambiente que propicie a constante conversão entre o conhecimento tácito (interno) e o conhecimento explícito (externo), resultando no processo de socialização, externalização, combinação e internalização (Takeuchi & Nonaka, 2008).

O respondente E4 trouxe a seguinte fala: “o sistema de patrulhas representa o momento constante e natural do exercício das competências ... então, quando a gente fala de sistemas de patrulha ... Baden Powell ele dizia que ele conseguiria cuidar de quatro pessoas, então definiu que ele teria quatro monitores que liderariam cada um uma patrulha. Só que ele pensou que é possível que tenham pessoas que consigam liderar mais que quatro pessoas e aí ele fez dentro das sessões jovens cuidando de até oito, ele mais sete jovens, na tropa escoteira, na tropa sênior o monitor mais cinco ou seis elementos. Então o monitor é apoiado por um sub monitor, é um processo de exercício democrático porque o monitor não pode ser um tirano, assim como o chefe não pode ser um tirano.”

Em consonância com a Figura 14, o ambiente de convivência afetiva entre as famílias, propiciada pelo Movimento Escoteiro, contribui para o jovem não apenas em matéria de vivência familiar, mas perfazendo a vida escolar por disciplinar esse membro jovem com relação ao estudo e conseqüentemente auxiliando na sua construção profissional.

#### *5.2.1.5 Pergunta 5*

A questão 5 foi: “Descreva as atividades mencionadas na questão anterior, indicando quais aspectos você acredita mais contribuir para o desenvolvimento dessa formação profissional.”

Em resposta à pergunta 5 os escotistas disseram o Movimento Escoteiro busca ensinar os jovens a pensar como contribuir para a construção de um mundo melhor, como parte inerente do Movimento, conforme apresentado na Figura 17. De tal forma que o aprendizado ocorre por meio de um processo de combinação no desenvolvimento da aprendizagem, definido como a interação de conhecimento explícito em conhecimento explícito, de forma que esse processo abrange a sistematização de conceitos em um sistema de conhecimento (Teixeira & Toda, 2020).

A última respondente E5 falou: “Tenho o hábito de comentar com os pais que, de repente, o seu filho se formou em engenharia. E aí tem uma vaga numa empresa e dez concorrentes, quando o gestor lá vai perguntar quem tem MBA e inglês fluente, e vai receber como resposta de que todos têm, A escolha desse profissional para esse cargo será por aquele que sabe lidar com as diferenças, que sabe mandar e ser comandado e sabe fazer resolução de problemas. Então isso tudo não é apreendido na educação formal, isso tudo é apreendido no Escotismo.”

#### *5.2.1.6 Pergunta 6*

A questão 6 foi: “Com que frequência você aborda tópicos de competências profissionais em suas atividades Escoteiras?”

Ao serem questionados com a pergunta seis, todos os escotistas responderam que as competências mencionadas no questionário são abordadas em todos os momentos da vivência escoteira, ainda que apenas uma ou outra competência seja trabalhada e o seu início acontece através do diálogo ou reflexão coletiva, conforme a atividade e a faixa etária dos jovens envolvidos. Atrelado ao processo de externalização na construção do conhecimento a partir do

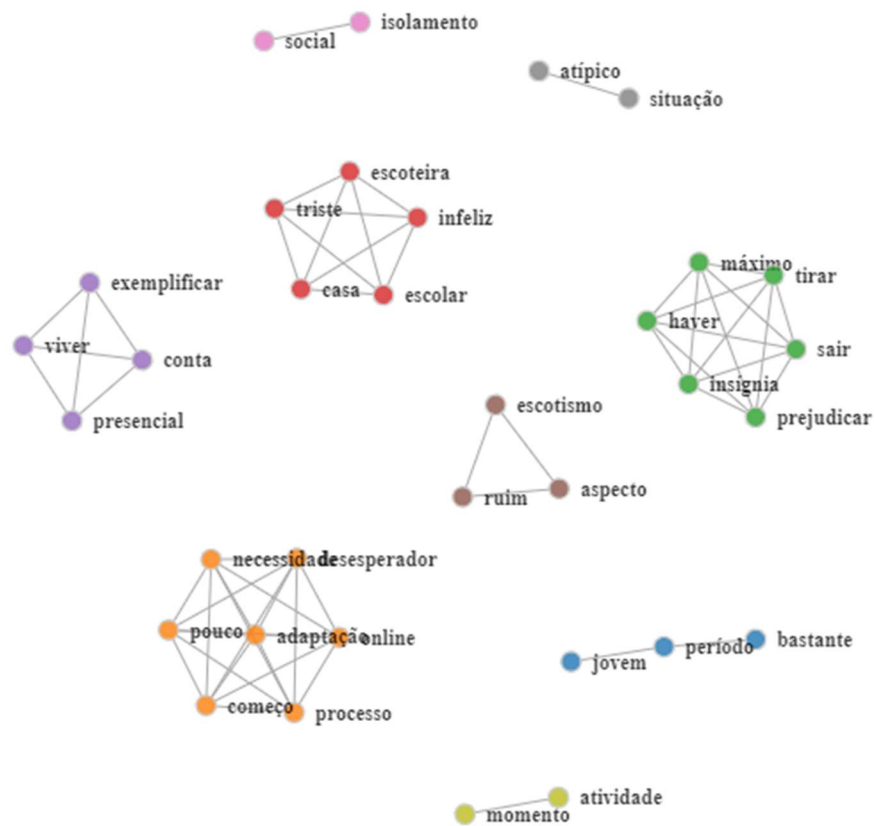
qual o conhecimento se torna explícito, assumindo a forma de hipóteses ou metáfora (João, 2005).

Corroborando ao mencionado acima, O respondente E1 afirma: “O exercício das competências é vivenciado no Escotismo no nosso dia a dia das atividades. Principalmente em atividades externas, onde temos que lidar com outros jovens, com outros grupos e cada um tem uma maneira de ver e de vivenciar. Com isso, a gente trabalha muito essas competências, até mesmo para os escotistas melhorarem.” Em consonância com a fala do primeiro respondente f: “Eles começam com atividades lúdicas usando a criatividade para criar um brinquedo a partir do lixo. Eles fazem muitas atividades manuais, os jogos mesmo e ao longo do tempo na medida que vão ficando maiores eles vão aprendendo coisas relativas à criatividade artística.”

#### *5.2.1.7 Pergunta 7*

A questão 7 teve por objetivo verificar os impactos da pandemia COVID-19 para o Escotismo: “Descreva como a vivência no período de pandemia da COVID-19 pode ter afetado as atividades no Movimento Escoteiro que contribuem ao desenvolvimento da formação Profissional dos jovens para o Século XXI.”

A Figura 15 apresenta um gráfico de rede, a partir da estratificação da palavra Pandemia.



**Figura 15** – Gráfico de rede a partir da palavra Pandemia.

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 15 podemos identificar a estratificação de 9 clusters:

- i. isolamento, social;
- ii. atípico, situação;
- iii. momento, atividade;
- iv. escotismo, aspecto, ruim;
- v. jovem, período, bastante;
- vi. viver, exemplificar, conta, presencial;
- vii. casa, escolar, triste, infeliz, escoteira;
- viii. prejudicar, sair, insígnia, haver, máximo, tirar, e;
- ix. adaptação, online, desesperador, necessidade, pouco, começo, processo.

Respondendo a essa pergunta e em consonância com a Figura 15, os escotistas foram unânimes em responder que a situação atípica representada pelo isolamento social em decorrência da COVID-19 trouxe aspectos ruins ao Escotismo, por tratar-se de um método em que a vida ao ar livre e o contato são quase que imprescindíveis. por tratar-se de um método

em que a vida ao ar livre e o contato são quase que imprescindíveis. O começo do isolamento social representou um processo quase que desesperador, que trouxe a necessidade de reaprender a fazer Escotismo com a adaptação às atividades online e em pouco tempo.

Com isso, a exemplo de outras áreas da sociedade, o Escotismo também precisou se reinventar, fazer uso das ferramentas tecnológicas e adaptar suas atividades para vivências online, conforme percebemos na Figura 15. Entretanto, apesar do máximo de esforços, por parte dos escotistas e dos jovens, para não prejudicar o Movimento e tornar atrativas as atividades escoteiras online, o Movimento Escoteiro tem enfrentado um número grande de evasão de membros.

Por outro lado, aqueles que resolveram permanecer no movimento estão vivenciando o 3º. Artigo da lei escoteira: “O Escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação” UEB (2019a, p.13). Conforme apresentado na Figura 15, ainda que a vida escolar possa ter apresentado momentos tristes e infelizes, por ficar limitado ao ambiente de casa, esse período representou na vida do jovem escoteiro a oportunidade de exemplificar e vivenciar as leis escoteiras.

Para essa questão, o respondente E4 diz: “O Escotismo não é para cuidar de mim é para cuidar da comunidade. Eu vi jovens se expondo, com segurança, claro. Fazendo marmitas e arrecadação de mantimentos e se propondo a ir entregar. Então o Escotismo não pode ser apenas um clube para os jovens se divertir, tem momentos que você jovem precisa exemplificar, se colocar na frente e viver o que é ser um Escoteiro de verdade, que é ajudar o próximo. Acho que esse foi um aspecto positivo dos jovens que ficaram. Sem dúvida, engrandeceu muito tanto no sentido de caráter quanto de aprendizado no sentido de entender o que é a vida e ver que nem todos têm a mesma sorte. Foi difícil, mas tudo tem seu lado bom seu lado positivo.”

#### *5.2.1.8 Pergunta 8*

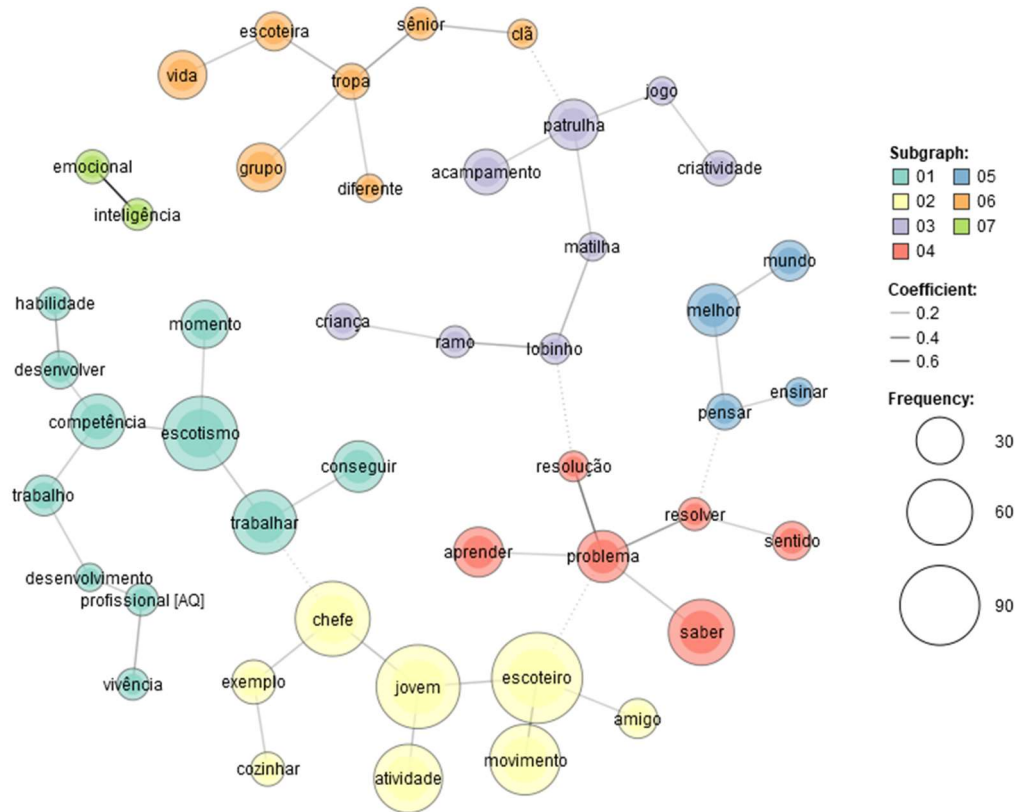
A última questão foi: “Descreva, com base nos temas abordados, considerações que entender necessárias.”

A Figura 16 representa uma estratificação das respostas apresentadas para essa questão.



### 5.2.1.9 Coocorrências das palavras das respostas das perguntas 1 a 8

A Figura 17 apresenta um gráfico de rede com todas as coocorrências de palavras-chave, a partir da estratificação das respostas de um a oito.



**Figura 17** – Gráfico de rede de coocorrência de palavras.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 17, é possível visualizar os sete clusters criados por esta análise:

- i. Conseguir, trabalhar, escotismo, competência, desenvolver, habilidade, momento, trabalho, desenvolvimento, profissional, vivência;
- ii. Cozinhar, exemplo, chefe, jovem, atividade, Escoteiro, movimento, amigo;
- iii. Criatividade, jogo, patrulha, acampamento, matilha, lobinho, ramo, criança;
- iv. Aprender, problema, saber, resolução, resolver, sentido;
- v. Ensinar, pensar, melhor, mundo;
- vi. Grupo, diferente, tropa, escoteira, vida, sênior, clã, e;
- vii. Inteligência, emocional.

Esta análise permitiu visualizar as relações existentes entre os termos das respostas. Isto é, quando existem ligações entre os termos, isto significa que essa relação está presente nas vivências do Movimento Escoteiro e as Competências requeridas ao Profissional do Ano de 2020. Percebeu-se uma constância histórica em correspondência às orientações apresentadas sobre a postura dos escotistas: a metáfora do “irmão mais velho”, muito utilizada no Escotismo e que significa aprender pelo exemplo do irmão mais velho, foi e é ainda hoje um elemento norteador na estruturação das relações entre jovens e adultos.

Conforme podemos perceber na Figura 17, durante a realização dos acampamentos, para desenvolver os jogos que serão aplicados, os adultos precisam utilizar muita criatividade e inteligência emocional. Pois precisam levar em conta a idade das crianças e os ramos ao qual fazem parte, além de estarem de acordo com as competências que estão sendo trabalhadas pelas matilhas e patrulhas.

O corpus de análise utilizado nesta pesquisa, conforme Figura 17, teve por base respondentes adultos do Escotismo e pertencentes a grupos situados na cidade de São Paulo, o que se apresenta como limitações do estudo. Assim, sugere-se que futuras pesquisas possam ser aplicadas em outras cidades do estado de São Paulo, bem como em outras regiões do Brasil.

Com isso, através desta pesquisa buscou-se contribuir para maior compreensão acerca das vivências e práticas do Movimento Escoteiro. Um tema ainda pouco discutido, apesar de existir desde o ano de 1907, tanto no meio social quanto no universo acadêmico, e que propicia diferentes vieses e possibilidades de abordagens.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta inicial para realização deste Mestrado, teve como cerne procurar compreender como o Movimento Escoteiro poderia contribuir na formação profissional dos seus membros jovens. A questão que norteou este estudo foi ‘Como o ambiente do Movimento Escoteiro contribui para que seu membro jovem desenvolva competências requeridas ao Profissional do ano 2020?’.

Conforme confirmado no desenvolvimento desta pesquisa, entende-se que o Movimento Escoteiro contribui para o membro jovem desenvolver tais competências, pois todas elas são trabalhadas no Escotismo. Por exemplo, a realização de um acampamento propicia, no mínimo, o exercício das competências resolução de problemas complexos, pensamento crítico e criatividade.

O Escotismo se apresenta como alternativa de Educação não formal, que propicia ao seu membro jovem possibilidades de desenvolver determinadas competências na vida ao ar livre, em contato com diversos tipos de comunidades e que permitem o exercício das competências de flexibilidade cognitiva e negociação. Assim, sendo um movimento de educação não formal, complementa o trabalho da escola, da família e proporciona o desenvolvimento de competências, por meio de um sistema de educar para a vida, e contribuir para formar cidadãos preocupados com todas as esferas da sociedade que o envolve.

Desenvolver as competências em consonância com as requeridas ao Profissional de 2020 é uma necessidade de quem atua, ou pretende atuar no mercado de trabalho, que diante da complexidade das mudanças, exige o aumento do conjunto de competências individuais. As principais mudanças estão relacionadas ao avanço da tecnologia, à capacidade de atuar sobre o conhecimento tácito e explícito de uma forma que a aprendizagem seja significativa e represente o desenvolvimento de uma competência, conforme pode ser observada no Movimento Escoteiro.

Diante de todas as análises efetuadas nesta pesquisa, compreende-se que o Movimento Escoteiro possui um programa educativo que contempla diversos temas relacionados à construção de competências que contribuem para o desenvolvimento profissional dos seus membros jovens. Assim, as contribuições gerenciais percebidas é que o Escotismo favorece ao membro jovem chegar ao mercado de trabalho como um profissional que sabe trabalhar em equipe e consegue se relacionar com todos os públicos, interno e externo, além de possuir habilidades para a resolução de problemas complexos.

Entende-se que a contribuição para a academia se deu pelo contato com o Movimento Escoteiro e suas práticas, que deve ser acompanhado pela teoria. O desenvolvimento de competências profissionais e a educação não formal, suas motivações, explicações e contexto diante dos âmbitos econômicos, culturais, sociais e emocionais são pontos de constante e evolutivas discussões no universo acadêmico, devendo estarem sempre sendo acompanhados e estudados.

Como limitação da pesquisa, compreende-se a não realização de entrevistas com os membros jovens do Escotismo. Essa abordagem pode permitir extravasar em alguns aspectos a perspectiva do desenvolvimento das competências sob o olhar dos jovens.

Para pesquisas futuras sugere-se compreender as vivências praticadas internamente no Escotismo e que podem ser replicadas na sociedade como um todo, por exemplo, o exercício de inteligência emocional, gestão de pessoas, trabalhar em equipe, orientação de serviço, julgamento e tomada de decisão, praticados pelas matilhas desde os 6,5 anos da criança.

A escrita desta dissertação iniciou-se com uma frase do fundador do Movimento Escoteiro e não poderia encerrar-se de maneira diferente, uma vez que a alegria de sua construção e os resultados achados foram mais importantes e muito mais fortes que qualquer adversidade encontrada pelo caminho.

“Se você acha que é possível ter uma vida perfeita, viverá em eterna frustração. Altos e baixos, alegria e tristeza, entusiasmo e decepção são partes integrantes da nossa existência. Lute sempre para melhorar e alegre-se com suas conquistas. "Muitas pessoas devem a grandeza de suas vidas aos problemas que tiveram de vencer.”

Baden-Powell

## REFERÊNCIAS

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15HT Edition
- Ausubel, D.P. (1968). *Education psychology: A cognitive view..* New York, Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Baden-Powell, Robert. (1922). *Rovering to success: a book o life-sport for young men*. London: J. Jenkis.
- Baden-Powell, R. S. S. (1982). *Guia do Chefe Escoteiro*. Editora Escoteira: União dos Escoteiros do Brasil.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor.
- Brasil. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Fundamental. (1998). *Referencial curricular nacional para a educação infantil*. Brasília: MEC/SEF.
- Caruso, V. G., & Guberovic, S. R. (2018). A prática de metodologias ativas, em especial aprendizagem baseada em projetos que possibilita a vivência de competências. *Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura*, 8(1). Recuperado de <http://fatecbauru.edu.br/ojs/index.php/rehutec/article/view/350/261>
- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (s.d.). CAPES. Fonte: CAPES: <https://www.capes.gov.br/>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods. 12th*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W. W. (2020). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Davenport T.H., & Prusak, L. (1998). *Conhecimento Empresarial: Como as Organizações Gerenciam o seu Capital Intelectual*. Rio de Janeiro: Campus.
- DeLima Silva, C. M., & Imbernon, R. A. L. (2015). Aspectos do projeto político pedagógico do movimento escoteiro no Brasil e reflexos na educação ambiental. *Terrae Didática*. doi: 10.20396/td.v10i3.8637360. Recuperado de <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/118525>
- De-Marchi, M.O., & Rodrigues, A. (2017, janeiro). Especialidades escoteiras e ensino de física: alternativas para o desenvolvimento de competências para o ENEM. *Anais do XXII Simpósio Nacional USP de Ensino de Física – SNEF*, São Carlos, SP, Brasil.
- Del Priore, P., Souza, S. J. S. de, & Santos Junior, V. D. S. (2021). Competências e habilidades do Movimento Escoteiro, no ramo lobinho, retratados nas árvores de conhecimento de

- Pierre Lévy e Michel Authier. *Revista ENIAC Pesquisa*, 10(1), 83–104. Doi 10.22567/rep.v10i1.754. Recuperado de <http://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/754>
- Elias, N. (1994). *A Sociedade dos Indiv' duos*. Zahar.
- Ferreira, M. P. (2015). *Pesquisa em administração e ciências sociais aplicadas*. Grupo Gen-LTC.
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de administração contemporânea*, 5(SPE), 183-196. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/?lang=pt&format=pdf>
- Fórum Econômico Mundial (2019). Relatórios sobre o encontro anual 2018-2019 – Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/skills-jobs-investing-in-people-inclusive-growth/>
- Freitas, C. M. M., & Melo, G. M. L. S. (2017). Escotismo e educação: contribuições do movimento escoteiro na aprendizagem e desenvolvimento humano. *EDUCADI*, 2(1).
- Giordani, E. M., & Mendes, A. (2011). Pedagogia ontopsicológica na orientação do estágio dos anos iniciais do ensino fundamental. *Nuances: estudos sobre Educação*, 20(21), 44-62. doi: 10.14572/nuances.v20i21.1091
- Goncalves, L. C. C., de Oliveira, S. A. A., Pacheco, J. D. C. A., & Salume, P. K. (2020). Competências requeridas em equipes de projetos ágeis: um estudo de caso em uma Edtech. *Revista de Gestão e Projetos*, 11(3), 72-93. doi: 10.5585/gep.v11i3.18476. Recuperado de <https://periodicos.uninove.br/gep/article/view/18476>
- Herek, M., Colla, J. E., & Pirani, S. L. (2008). Criação do conhecimento por meio do modelo de Nonaka para a pequena empresa: estudo de caso da Empresa Jumoser. *Encontro de Estudos Organizacionais*.
- Hintz R., Thomson B. 2012. Geoscience education in the Boy Scouts of America. *J. Geosc. Educ.*, 60:159-167. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.5408/09-192.1>
- João, B. N. (2005). Estratexias de valor para a creación de coñecemento em osorganizaci3ns intensivas en coñecemento: *Revista Galega de Economía*, vol. 14, núm. 1-2, 1-19.
- João, B. N. (2017). Análise de conteúdo com técnicas quantitativas. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 57(6), 636-636. Recuperado de <https://www.proquest.com/openview/81016b91db4caced5a26f8b711216e08/1?pq-origsite=gscholar&cbl=105789>
- João, B. N., & Pastore, R. (2017, October). Pesquisa em varejo omnichannel: uma revisão sistemática e análise de conteúdo quantitativo. In *CLAV 2017*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ocs/index.php/clav/clav2017/paper/viewPaper/6012>

- Junior, C. H., & Vaz, A. F. (2012). A educação corporal em Baden-Powell: o movimento escoteiro contra o intelectualismo escolar. *Revista HISTEDBR on-line*, 12(47), 166-184. doi: 10.20396/rho.v12i47.8640046
- Kipling, R., & Haddad, J. A. (1954). *O livro da Jângal*. Companhia Editora Nacional.
- Lévy, P. (1998). A inteligência coletiva por uma antropologia do ciberespaço. São Paulo: Edições Loyola.
- Lévy, P. & Authier, M. (1995). As árvores de conhecimento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Loch, Mathias Roberto, Souza, Regina Kazue Tanno de, Mesas, Arthur Eumann, Martinez-Gómez, David, & Rodríguez-Artalejo, Fernando. (2015). Relationship between social capital indicators and lifestyle in Brazilian adults. *Cadernos de Saúde Pública*, 31(8), 1636-1647. doi 10.1590/0102-311X00132614
- Mcclelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, n. 28, p. 1-4.
- Nagy, L. (1987). 250 milhões de escoteiros; Trad. Jairo Antunes da Costa Rio Grande do Sul: Editado pela União dos Escoteiros do Brasil.
- Nascimento, A. O. (2004). Educação e civismo: movimento escoteiro em Minas Gerais (1926-1930). *Revista Brasileira de História da Educação*, 4(1 [7]), 43-73. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rbhe/article/view/38670>
- Nassif, V. M. J, Hanashiro, D. M. M. & Torres, R. R. (2010). Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. *Revista Brasileira de Educação*, 15(44), 364-379. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/MCRzBc3PjKhCFkX7BCNxbGM/?lang=pt&format=pdf>
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, n. 5, p. 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). Criação de conhecimento na empresa. Elsevier Brasil.
- Oliveira, M., Becker, G. V., & Pedron, C. D. (2010). Espiral do conhecimento em frameworks de gestão do conhecimento: o caso de duas organizações em Portugal. *Perspectivas em Ciência da informação*, 15(3), 155-175.
- Organização Mundial do Movimento Escoteiro. (2021). National Scout Organizations. Scouts. Recuperado de: <https://www.scout.org/worldwide>. Acesso em 15.03.2021
- Paolillo, C., & Imbernon, R. A. L. (2009). Educação Ambiental e educação científica no contexto do Movimento Escoteiro (Environmental and scientific education in the context of Boy Scouts Movement). Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo. *Revista Experiências em Ensino de Ciências*, 4, 93-105. Recuperado de [https://if.ufmt.br/eenci/artigos/Artigo\\_ID84/v4\\_n2\\_a2009.pdf](https://if.ufmt.br/eenci/artigos/Artigo_ID84/v4_n2_a2009.pdf)
- Pati, C. (2016). competências que todo profissional vai precisar até 2020. *Revista Você S/A*. São Paulo. Recuperado de <https://exame.com/carreira/10-competencias-que-todo-profissional-vai-precisar-ate-2020/>

- Pastore, R. (2020, October). Inovação nos procedimentos científicos em estudos qualitativos: um modelo conceitual sobre a experiência do omnishopper em tempos de pandemia da Covid-19. In *CLAV* 2020. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ocs/index.php/clav/clav2020/paper/viewPaper/7429>
- Pereira, S. P., & Kanaane, R. (2020). Educação profissional e as contribuições para a formação de empreendedores do ensino técnico. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, 1(18), 8841. Recuperado de <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/8841>
- Pinto, Á. M. G., & Junqueira, L. A. P. (2009). Relações de poder em uma rede do terceiro setor: um estudo de caso. *Revista de Administração Pública*, 43(5), 1090-1116.
- Richardson, R. J., & Peres, J. A. (2010). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas. 3ª. edição
- Ritter, B. A., Small, E. E., Mortimer, J. W., & Doll, J. L. (2018). Designing management curriculum for workplace readiness: Developing students' soft skills. *Journal of Management Education*, 42(1), 80-103. doi: 10.1177/1052562917703679
- Rossi, G. B., Serralvo, F. A., & Joao, B. N. (2014). Análise de conteúdo. *Revista brasileira de marketing*, 13(4), 39-48. Recuperado de <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12049>
- Sabino, C. V. S., Mendes, B., & Lobato, W. (2014). O papel do escotismo na formação ecológica de jovens. *Revista ENCITEC*, 4(2), 58-68. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/322641833.pdf>
- Santos, A. C., & Feldens, D.G. (2014). O “*Scouting for Boys*” abre para mulheres: a implantação da co-educação no escotismo brasileiro. *Cadernos De História Da Educação*, 12(2). Recuperado de <http://www.seer.ufu.br/index.php/che/article/view/25012>
- Scatolin, H. G. (2015). A gestão do conhecimento nas organizações: o legado de Nonaka e Takeuchi. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 5(2), 4-13.
- Schwab, K. (2019). *A quarta revolução industrial*. Edipro.
- Severino, A. J. (2010). *Metodologia do trabalho científico*. Cortez editora. 23ª.edição
- Silva, S. L. D. (2004). Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. *Ciência da informação*, 33(2), 143-151.
- Smith, M. K. *What is non-formal education?* (1996). Recuperado de <https://infed.org/what-is-non-formal-education/#idea>.
- Soares, A. V., & Andrade, G. (2005). Gestão por competências: uma questão de sobrevivência em um ambiente empresarial incerto. II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGET. Recuperado de: [https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/251\\_Gestao%20por%20Competencias.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/251_Gestao%20por%20Competencias.pdf)
- Soares, P. B., Carneiro, T. C. J., Calmon, J. L., & Castro, L. O. D. C. D. O. (2016). Análise bibliométrica da produção científica brasileira sobre Tecnologia de Construção e

Edificações na base de dados Web of Science. *Ambiente Construído*, 16(1), 175-185. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ac/a/7CmZ3n8FT8R5g93DkW5kzMJ/abstract/?lang=pt>

- Springhall, J. O. (1971). The Boy Scouts, class and militarism in relation to British youth movements 1908–1930. *International Review of Social History*, 16(2), 125-158. Recuperado de <https://www.cambridge.org/core/journals/international-review-of-social-history/article/boy-scouts-class-and-militarism-in-relation-to-british-youth-movements-19081930/64113C4AF631954C13A547AADDDB0F447>
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2008). *Gestão do conhecimento*. Tradução de Ana Thorell. Bookman Editora. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/kupdf.net\\_gestatildeo-do-conhecimento-takeuchi-e-nonaka.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/kupdf.net_gestatildeo-do-conhecimento-takeuchi-e-nonaka.pdf)
- Teixeira, A. G., & Toda, F. A. (2020). O Caso da Biblioteca Universitária Virtual: Descrição de sua Criação à Luz da Teoria de Nonaka e Takeuchi. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 7(2), 119-142. doi: 10.18226/23190639.v7n2.06
- Thomé, N. (2006). Movimento escoteiro: projeto educativo extra-escolar. *Revista HISTEDBR On-line*, 23, 171. Recuperado de <https://www.fe.unicamp.br/search/node?keys=movimento+escoteiro>
- Tognini-Bonelli, E. (2001). *Corpus linguistics at work* (Vol. 6). John Benjamins Publishing.
- Unesco (2011) *International Standard Classification of Education - ISCED*. Montreal; Quebec: Unesco: Institute for Statistics.
- União dos Escoteiros do Brasil. (1998). Manual do escotista : ramo lobinho : um método de educação não formal para meninos e meninas de 7 a 11 anos. Curitiba: Autor. ISBN 85-87050-01-X
- União dos Escoteiros do Brasil. (2010). *Escotistas em Ação! – Ramo Escoteiro* (1ª ed.). Curitiba: Autor.
- União dos Escoteiros do Brasil. (2011). Estatuto da União dos Escoteiros do Brasil. Recuperado de [https://www.escoteiros.org.br/arquivos/documentos\\_oficiais/estatuto\\_UEB\\_2011.pdf](https://www.escoteiros.org.br/arquivos/documentos_oficiais/estatuto_UEB_2011.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil (2014a). *Ramo Sênior em Ação!* 2ª. ed. Curitiba: Autor. Recuperado de [https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/ramo\\_senior\\_em\\_acao\\_2010.pdf](https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/ramo_senior_em_acao_2010.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil. (2014b). *Clã Pioneiro em ação*. (2ª ed.). Curitiba: Autor. Recuperado de [https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/cla\\_pioneiro\\_em\\_acao.pdf](https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/cla_pioneiro_em_acao.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil (2015a). *Escotistas em Ação – Ramo Sênior*, 2ª. ed. Curitiba: Autor. Recuperado de [https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/04/escotistas\\_em\\_acao\\_senior.pdf](https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/04/escotistas_em_acao_senior.pdf)

- União dos Escoteiros do Brasil (2015b). Escotistas em Ação – Ramo Pioneiro, 2ª. ed. Curitiba: Autor. Recuperado de [https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/04/escotistas\\_em\\_acao\\_ramo\\_pioneiro-1.pdf](https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/04/escotistas_em_acao_ramo_pioneiro-1.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil. (2016). Escotistas em ação! - Ramo Lobinho. (2ª ed.). Curitiba: Autor. Recuperado de [https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/Escotistas\\_em\\_acao\\_ramo\\_lobinho.pdf](https://escoteiros.org.br/arquivos/programa/Escotistas_em_acao_ramo_lobinho.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil. (2018). Política Nacional do programa Educativo: vivendo aventuras, transformando pessoas. Curitiba: Autor. Recuperado de [https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2018/02/politica\\_nacional\\_de\\_programa\\_educativo.pdf](https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2018/02/politica_nacional_de_programa_educativo.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil (2019a). POR – Princípios Organização e Regras. (10ª ed.). Curitiba: Autor. Recuperado de <https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/01/por.pdf>
- União dos Escoteiros do Brasil (2019b). Competências e Rotas de Aprendizagem: Ramo Sênior. Curitiba: Autor. Recuperado de [https://www.escoteirospr.org.br/uploads/arg\\_downloads/competencias-ramo-senior.pdf](https://www.escoteirospr.org.br/uploads/arg_downloads/competencias-ramo-senior.pdf)
- União dos Escoteiros do Brasil (2021). Acesso em 15.03.2021 Recuperado de <https://www.escoteiros.org.br/sobre-nos/brasil/>
- Vieira, A., & Garcia, F. C. (2004). Gestão do conhecimento e das competências gerenciais: um estudo de caso na indústria automobilística. *RAE eletrônica*, 3.
- Vigotski, L. S. (1991). A formação social da mente São Paulo: Editora Martins Fontes. Recuperado de [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3317710/mod\\_resource/content/2/A%20formacao%20social%20da%20mente.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3317710/mod_resource/content/2/A%20formacao%20social%20da%20mente.pdf)
- Wazlawick, P. (2016). Pensiero filosofico della Cultura Umanistica come presupposto alla Pedagogia Ontopsicologica: risultati del percorso formativo dei giovani nell'educazione universitaria. *Saber Humano*, 6(8), 29-71. doi: 10.18815/sh.2016v6n8.133
- Web of Science. (2021). Web of Science. Fonte: Web of Science. Recuperado de [http://appswebofknowledge.ez95.periodicos.capes.gov.br/Search.do?product=WOS&SID=6A9pXwSWIHgn8x65n16&search\\_mode=GeneralSearch&prID=0dc4c10b-763f-4b3b-883f-1b9d1e4b8e4e](http://appswebofknowledge.ez95.periodicos.capes.gov.br/Search.do?product=WOS&SID=6A9pXwSWIHgn8x65n16&search_mode=GeneralSearch&prID=0dc4c10b-763f-4b3b-883f-1b9d1e4b8e4e)

## GLOSSÁRIO

**Akelá:** O chefe da Alcateia é chamado(a) de Akelá, e é reconhecido(a) pelos lobinhos como o lobo mais velho, a quem todos os outros lobos devem respeito.

**Arte Mateira:** a arte de viver junto à natureza, com ou sem ferramentas modernas, retirando recursos necessários ao seu bem-estar e sustento, incluindo habilidades de fazer fogo, rastreamento, caça, pesca, construção de abrigos, uso de ferramentas como facas e machados, artesanato de utensílios com materiais naturais como cordas e tantas outras técnicas de sobrevivência no meio natural.

**Atividades Mateiras:** relaciona-se a algumas práticas de sobrevivência e acampamentos utilizadas pelos escoteiros. Vão desde o preparo de uma refeição em uma fogueira, até a construção de pontes e embarcações utilizado apenas os recursos naturais disponíveis.

**Escoteiro:** jovens com idades entre 11 e 14 anos

**Escotista:** é o voluntário que atua diretamente com os jovens, representa o elo entre a teoria e a prática.

**Lobinho:** jovens com idades entre 6,5 e 10 anos

**Pioneiro:** jovens com idades entre 18 e 21 anos

**Sênior:** jovens com idades entre 15 e 17 anos

**Pioneiria:** é como se chamam estruturas construídas geralmente de bambu e sisal com o uso de amarras e nós e com a finalidade de trazer conforto ao acampamento escoteiro além de desenvolver a coordenação motora e a segurança no uso de ferramentas de corte.

## APÊNDICE A

### STOPWORDS

Profissional [AQ], [N], acabar, achar, acontecer, agora, aí, ainda, ajudar, ano, aqui, assim, até, bem, bom, cara, chegar, coisa, colocar, começar, como, dá, dar, dentro, depois, dia, difícil, dizer, então, então, entender, entrar, equipar, estar, falar, fazer, ficar, filho, forma, gente, gostar, grande, hoje, importante, ir, já, lá, levar, lidar, mãe, mais, mesmo, muito, não, novo, onde, parte, participar, passar, pessoa, poder, precisar, principal, próprio, próximo, quando, querer, questão, saber, sempre, ser, só, também, tanto, tão, tempo, ter, tomar, ver, vez, vir, voltar.

## ANEXO A

POLÍTICA NACIONAL DE  
PROGRAMA EDUCATIVO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL  
Vivendo aventuras, transformando pessoas.

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>05</b>
<b>2.</b>	<b>Antecedentes Históricos .....</b>	<b>06</b>
<b>3.</b>	<b>Propósito da Política Nacional de Programa Educativo .....</b>	<b>07</b>
<b>4.</b>	<b>Definição de Programa Educativo .....</b>	<b>08</b>
<b>5.</b>	<b>Importância do Programa Educativo .....</b>	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>Princípios Essenciais do Programa Educativo .....</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Elementos do Programa Educativo .....</b>	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>Conteúdo do Programa Educativo .....</b>	<b>13</b>
<b>9.</b>	<b>Análise de Tendências .....</b>	<b>15</b>
<b>10.</b>	<b>Sujeitos da Política .....</b>	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b>Operação da Política de Programa Educativo .....</b>	<b>15</b>
<b>12.</b>	<b>Programa Educativo e Gestão de Adultos .....</b>	<b>18</b>
<b>13.</b>	<b>Publicações e Outros Recursos Educativos .....</b>	<b>19</b>
<b>14.</b>	<b>Cursos de Gestão do Programa Educativo .....</b>	<b>19</b>
<b>15.</b>	<b>Revisão do Programa Educativo .....</b>	<b>19</b>

<b>16. Proteção Infantojuvenil .....</b>	<b>20</b>
<b>17. Generalidades .....</b>	<b>20</b>
<b>18. Outras Disposições .....</b>	<b>24</b>
<b>19. Apêndice .....</b>	<b>24</b>
<b>20. Leituras Complementares que Apoiam essa Política .....</b>	<b>25</b>

*Documento aprovado pelo Conselho de Administração Nacional (CAN) em Fevereiro de 2018.*

## **POLÍTICA NACIONAL DE PROGRAMA EDUCATIVO**

*“Vivendo aventuras, transformando pessoas.”*

### **1. INTRODUÇÃO**

O Movimento Escoteiro é um movimento de educação não-formal, que se propõe a contribuir com a educação integral e com o permanente desenvolvimento dos jovens<sup>1</sup>, complementando o esforço da família, da escola e de outras instituições. O seu projeto de educação é implementado por meio de um Programa Educativo.

Ao publicar o livro “Escotismo para Rapazes”, em 1908, Baden-Powell estabeleceu os primeiros parâmetros e elementos do que seria um “programa educativo”. Logo após, em 1920, escreveu o livro “Guia do Chefe Escoteiro, discorrendo sobre a sua proposta educativa. Nele podemos encontrar a origem e uma explicação do que, como e porque estamos fazendo tudo o que fazemos hoje em dia no Escotismo.

Ao estruturar a proposta educacional do Movimento Escoteiro, Baden-Powell empregou alguns conceitos que a ciência cognitiva utilizava sobre o processo de aprendizagem e sobre as competências fundamentais para aprender e ter sucesso na vida. Ou seja, desde o início o Movimento Escoteiro tem seu propósito educativo focado em contribuir na “educação para a vida”, por meio da aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Passados mais de cem anos, o propósito e as características essenciais do Escotismo permanecem, porém as pessoas, suas necessidades e as circunstâncias mudaram. Faz-se necessária constante reflexão e ação, para manter o Movimento Escoteiro atualizado em relação

às diferentes culturas e condições, para que siga relevante com o passar do tempo.

<sup>1</sup> Para efeitos dessa política, utilizaremos a expressão “jovem” para nos

referir as crianças, adolescentes e jovens de maneira geral. Com esse objetivo, os Escoteiros do Brasil definem a Política Nacional de Programa Educativo e **Reconhecem:**

- Que o Programa Educativo é o principal meio para se atingir o propósito do Movimento Escoteiro, bem como importante instrumento para atrair e reter jovens;
- O valor do Programa Educativo como ferramenta que fomenta e propõe aos jovens processos e espaços de tomada de decisão, elementos chave para se atingir o propósito do Movimento Escoteiro;

#### **Resolvem:**

- Adotar integralmente, nos termos dessa política, os conceitos estabelecidos na Política Mundial de Programa de Jovens (The World Scout Youth Programme Policy), aprovada na 40ª Conferência Escoteira Mundial, realizada na Eslovênia, em 2014; e Política Interamericana de Programa de Jovens, aprovada na 25ª Conferência Escoteira Interamericana, realizada em Buenos Aires, em 2013.
- Solicitar que a Regiões Escoteiras, bem como as unidades escoteiras locais, tomem todas as medidas necessárias para adoção integral dessa política, dedicando tempo e recursos necessários para sua integral implementação.

## **2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

O Propósito do Movimento Escoteiro sempre foi alcançado por meio do Método Escoteiro, se utilizando dos instrumentos do Programa Educativo. A Formação de Adultos, por exemplo, foi estabelecida com o objetivo de preparar os adultos para a aplicação do programa junto aos jovens.

O conceito de Programa Educativo, tal como o conhecemos hoje, é relativamente recente e fruto de um processo de amplo diálogo e reflexão. Originalmente o programa apresentado por Baden-Powell, no livro Escotismo para Rapazes, apresentava um conjunto fixo de atividades. Com o passar dos anos o programa amadureceu e foi se aperfeiçoando, mas sempre mantendo a unidade conceitual ao redor do mundo.

No ano de 1990, durante a 32ª Conferência Escoteira Mundial, realizada em Paris, foi lançada a primeira versão da Política Mundial de Programa de Jovens, destacando que não se tratava de uma versão definitiva, mas sim de um documento que deveria ser adaptado de tempos em tempos, levando em consideração as necessidades e aspirações dos jovens de cada país.

Em sintonia com a Política Mundial, em novembro de 1990, a 22ª Conferência Escoteira

Interamericana realizada em Montevideu, Uruguai, concordou em colocar em prática a denominada “Estratégia 2002”, aprovada na 32ª Conferência Escoteira Mundial. Entre os anos de 1990 e 1993 a estratégia se concentrou na elaboração e aplicação de instrumentos de planejamento participativo. O resultado desta primeira fase colocou em evidência, entre outras carências, um programa que não respondia às necessidades dos jovens, sendo insuficiente em diversos aspectos.

Em julho de 1993 foi publicado o Plano da Região Interamericana 1993-1996, denominado “Un Salto Adelante”, que trazia um profundo diagnóstico sobre o Programa Escoteiro praticado na maioria das Associações Escoteiras da Região Interamericana. O documento também destacava diversas ações para dar respostas às necessidades existentes, tanto para o Programa de Jovens, como na área de recursos humanos e gestão institucional. Em setembro de 1995, a Conferência Escoteira Interamericana, reunida em Cartagena de Índias, Colômbia, aprovou por unanimidade “ratificar a Política Regional de Programa de Jovens aprovada pelo Comitê Escoteiro Interamericano”. Desde essa época foi utilizado como sinônimo da Política Interamericana a terminologia “Método de Atualização e Criação Permanente do Programa de Jovens (MACPRO)”.

Instalada a partir do ano de 1994, a Diretoria Nacional da UEB logo constituiu um Comitê Nacional de Programa de Jovens que, após examinar, traduzir e adaptar todo o material disponível, recomendou à UEB que adotasse o MACPRO como modelo de desenvolvimento para a área estratégica de Programa de Jovens. Desde então, deu-se início à produção dos materiais educativos, iniciando-se com o Manual do Escotista e guias de progressão do Ramo Lobinho, em 1998, e dos demais Ramos nos anos subsequentes. No ano de 2013 foi inserido no POR – Princípios, Organização e Regras um capítulo específico sobre o Programa Educativo, trazendo seus princípios, elementos e informações referentes às atualizações.

No ano de 2014, durante a 40ª Conferência Escoteira Mundial, realizada na Eslovênia, foi aprovada a segunda versão da Política Mundial de Programa de Jovens, cujo principal objetivo é de estabelecer elementos comuns que correspondam às diversas culturas e necessidades do Escotismo ao redor do Mundo.

### **3. PROPÓSITO DA POLÍTICA NACIONAL DE PROGRAMA EDUCATIVO**

A Política Nacional de Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil, alinhada com as Políticas Mundial e Interamericana, tem como principal objetivo estabelecer elementos comuns à prática educativa do Movimento Escoteiro, para que cada Unidade Escoteira Local possa implementá-la de acordo com suas próprias condições, mantendo o conceito de Escotismo como movimento de Educação para a Vida.

Também apresenta os princípios fundamentais, elementos e demais orientações do Programa Educativo do Brasil, visando atender essencialmente o Propósito, os Princípios e o Método Escoteiro, considerando a complexa e rica diversidade étnica, social, geográfica e cultural de nosso país. O propósito da Política Nacional de Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil

é:

- Apresentar, de maneira integral, todos os elementos e conceitos centrais que sustentam o Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil;
- Adequar à Política Mundial de Programa de Jovens, bem como a Política Interamericana de Programa de Jovens a realidade dos jovens brasileiros, de modo a assegurar a plena aplicação de seus conceitos em todo território nacional;
- Servir como marco referencial e suporte para o desenvolvimento, inovação, implementação e avaliação do Programa Educativo, em nível nacional.

Esta política fomenta uma definição ampla do conceito de Programa Educativo, abrangendo a totalidade de experiências vividas pelo jovem, durante sua permanência dentro do Movimento Escoteiro, ao mesmo tempo em que reforça a “Unidade na Diversidade” na aplicação do Programa Educativo: unidade mediante o Propósito e Método Escoteiro e diversidade na maneira de implementá-lo e nas diversas formas de apresentar a proposta educativa do Escotismo aos jovens.

#### 4. DEFINIÇÃO DE PROGRAMA EDUCATIVO

Definimos Programa Educativo como o **conjunto de oportunidades** de aprendizagem das quais os jovens podem se beneficiar (**o que**), criado para atingir o propósito do escotismo (**por que**) e vivenciado por meio do Método Escoteiro (**como**).

Essas oportunidades estão organizadas como um processo progressivo de autoeducação, que se concretiza pela realização de atividades que geram experiências educativas e impulsionam o desenvolvimento pessoal.

**Conjunto de oportunidades:** O Programa Educativo se refere ao conjunto de experiências vivenciadas pelos jovens durante sua permanência no Movimento Escoteiro. É um processo progressivo de autoeducação e desenvolvimento pessoal, mediante a realização de atividades que oportunizam a aquisição de competências.

**O que:** O Programa Educativo é materializado por meio de atividades atraentes, progressivas e variadas, adequadas às diversas fases de desenvolvimento do indivíduo, conforme os objetivos educativos definidos em cada ramo dentro do Escotismo, tais como: acampamentos, caminhadas e outras atividades ao ar livre, boas ações e serviços na comunidade, jogos, atividades culturais, especialidades, cerimônias, etc.

**Como:** O Programa Educativo é aplicado por meio do Método Escoteiro, um sistema de educação progressiva, que determina como o Programa Educativo deve ser aplicado. O Método Escoteiro é fundamental no Escotismo e se baseia na interação de vários elementos,

que trabalham articulados entre si.

**Por que:** O Programa Educativo se baseia nos Princípios do Escotismo, e se constitui no meio para alcançar seu Propósito.

Em atendimento ao Método Escoteiro, o Programa Educativo deve propiciar aos jovens: a vivência dos valores do Escotismo e da fraternidade escoteira, a descoberta de si próprio, conhecer pessoas e desenvolver relacionamentos sociais e afetivos, o aprendizado pela ação, oportunidades para fazer escolhas, assumir responsabilidades e tomar decisões, trabalhar em equipe, liderar e cooperar, exercitar a democracia, realizar ações comunitárias, tendo como exemplo a conduta pessoal dos adultos com os quais convive.

<b>Método Escoteiro</b>	<b>Programa Educativo</b>
<p>O Escotismo acontece quando os jovens, com a colaboração de adultos, vivenciam os pontos do Método Escoteiro de maneira articulada:</p>	<p>Isto significa que o Programa deve oferecer diversas oportunidades educativas, garantindo que os jovens vivenciem as seguintes situações:</p>
<p>Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivenciem os valores do Escotismo, assumidos de forma voluntária;</li> <li>• Reflitam sobre a espiritualidade;</li> <li>• Descubram mais sobre si mesmos;</li> <li>• Conheçam novas pessoas, façam amigos e desenvolvam relacionamentos;</li> </ul>
<p>Aprender fazendo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendam pela prática!</li> <li>• Assumam responsabilidades e façam escolhas. Tomem decisões!</li> <li>• Desenvolvam autonomia, autoconfiança e iniciativa;</li> <li>• Procurem conhecer coisas novas, aprendam novas habilidades;</li> <li>• Desenvolvam habilidades de observação, indução e dedução.</li> </ul>

<p>Vida em equipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderem e trabalhem em equipe.</li> <li>• Vivenciem atividades em pequenos grupos, especialmente as patrulhas;</li> <li>• Deem ideias e expressem opiniões;</li> <li>• Descubram e aceitem progressivamente a responsabilidade;</li> <li>• Assumam a disciplina voluntariamente.</li> </ul>
<p>Atividades atraentes, progressivas e variadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizem preponderantemente atividades ao ar livre, desafios e aventuras, tais como acampamentos, escaladas, trilhas, atividades aquáticas, entre outras.</li> <li>• Vivenciem a mística e ambiente fraterno do Escotismo;</li> <li>• Participem de grandes atividades, incluindo atividades internacionais, nacionais, regionais, distritais que reforcem os laços da fraternidade escoteira.</li> <li>• Participem de atividades comunitárias.</li> <li>• Participem de atividades novas, divertidas e desafiadoras.</li> <li>• Vivenciem experiências junto a natureza.</li> </ul>
<p>Desenvolvimento pessoal com orientação individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenham como referência o exemplo pessoal e a intervenção educativa dos adultos;</li> <li>• Vivenciem um sistema estimulante de progressão pessoal;</li> <li>• Desfrutem de um ambiente de confiança e estímulo para desenvolver suas potencialidades;</li> <li>• Participem de seções com número limitado de jovens.</li> </ul>

## 5. IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA EDUCATIVO

O Escotismo é um movimento educacional de jovens, que possui por fundamentos, um Propósito, um conjunto de Princípios e um Método, cujo principal objetivo é educar para a vida.

O Programa Educativo assume o papel de orientar a prática das vivências e experiências que possibilitam o alcance desse objetivo, e para isso conta com o suporte da estrutura da União dos Escoteiros do Brasil. Assim, todas as demais áreas da instituição, tais como Gestão de Adultos, Comunicação, Gestão Institucional, Finanças, etc. devem trabalhar de maneira articulada, de modo que garantam a implementação e aplicação de um Programa Educativo eficaz.

## 6. PRINCÍPIOS ESSENCIAIS DO PROGRAMA EDUCATIVO

O Programa Educativo dos Escoteiros do Brasil, visando atender aos fundamentos do escotismo na prática escoteira, adotam por princípios:

**a) O jovem no centro do processo:** coloca o jovem como sujeito central do processo educativo. É um programa “de” jovens e não “para” os jovens. Isso significa que a implementação do programa se realiza a partir das necessidades e interesses dos jovens em geral (não somente os jovens integrantes do Movimento Escoteiro) e conta com sua participação ativa, por considerar que eles são os principais agentes de seu próprio desenvolvimento. Os elementos do Programa Educativo possibilitam o empoderamento dos jovens, provendo um ambiente seguro onde eles podem tomar iniciativa, assumir riscos com segurança e responsabilidade, se tornando protagonistas de sua própria história;

**b) Educação para vida:** O Programa Educativo deve propiciar, de forma progressiva, oportunidades para que os jovens cresçam como pessoas, desenvolvendo-se como indivíduos responsáveis, solidários, autônomos e comprometidos, de acordo com os valores da Lei e Promessa Escoteiras. Deve colaborar para aquisição de competências para a vida, tais como autonomia, autoconfiança, determinação, liderança, respeito pela diversidade, habilidade para lidar com a complexidade, entre outros;

**c) Cidadania Ativa:** deve oferecer oportunidades de aprendizagem para que os jovens se tornem cidadãos responsáveis que se integrem em suas comunidades, e líderes comprometidos; pessoas úteis que saibam tanto liderar como cooperar;

**d) Unidade na diversidade:** apesar das diferentes adaptações para as realidades locais, o Programa Educativo mantém a sua unidade. Enquanto a unidade se expressa na fidelidade da aplicação do Propósito, Princípios e Método Escoteiro, a diversidade se expressa nas distintas realidades onde o Programa Educativo Escoteiro é aplicado nas suas diferentes formas;

**e) Relevante e Atualizado:** o Programa Educativo deve ser produto de uma reflexão

constante sobre as práticas educativas indicadas no Projeto Educativo dos Escoteiros do Brasil e no Método Escoteiro. Deve sempre considerar as características culturais, sociais, políticas e econômicas da sociedade e refletir as necessidades e interesses dos jovens, tanto hoje como no futuro;

**f) Vinculado com a realidade:** o Programa Educativo deve ser uma ferramenta conectada com as frequentes mudanças da sociedade, que cria espaços para que os jovens vivam e descubram a realidade, que experimentem coisas novas de acordo com suas próprias necessidades, e que assim se descubram e se desenvolvam;

**g) Para todos:** deve atender as necessidades dos jovens de todos os segmentos da sociedade, devendo ter a flexibilidade necessária para que possa adaptar-se e assegurar oportunidades de aprendizagem significativa para todos: coeducação, jovens com deficiência, jovens vivendo em situações de risco, jovens de todas as comunidades, culturas, classes, identidades de gênero, orientações sexuais, etnias, religiões, áreas geográficas ou de qualquer outra natureza;

**h) Atrativo, Desafiador e Significativo:** O Programa Educativo deve ser divertido, com um propósito. Deve atender os interesses dos jovens e desafiar suas habilidades para estimular o seu desenvolvimento. O Escotismo deve oferecer oportunidades para que os jovens vivam experiências educativas, em um processo que conta com a contribuição educativa dos adultos. As oportunidades de aprendizagem não devem ser atividades aleatórias, mas sim conduzirem os jovens para um processo significativo de experiências educativas, devem estimular uma abordagem ativa para a vida, incentivando-os a se envolverem em tudo o que os afeta, ajudando-os a descobrirem capacidades e o uso construtivo delas, estimulando a serem protagonistas de seu próprio processo de aprendizagem, de modo a serem protagonistas de sua própria vida e em sua comunidade;

**i) Autonomia progressiva:** deve dar a oportunidade para que os jovens desenvolvam competências que os tornem gradativamente autônomos e sejam envolvidos nos processos de tomada de decisão, nos diversos espaços da instituição e, também, de sua comunidade, fazendo com que sejam protagonistas das decisões que afetam suas vidas;

**j) Simples, fácil e acessível:** deve estar acessível de forma igual e justa aos jovens da maioria da população brasileira. O Programa Educativo Escoteiro deve ter suas atividades, vestimentas e desafios, orientados pela simplicidade e baixo custo, de forma a estar alcançável por todos os potenciais participantes. A qualquer jovem deve parecer “fácil” participar e se beneficiar de nosso método educativo escoteiro.

## 7. ELEMENTOS DO PROGRAMA EDUCATIVO

Os elementos que integram o Programa Educativo são os seguintes:

**a) Organização em Ramos:** Os Ramos Lobinho, Escoteiro, Sênior e Pioneiro são definidos a partir das características das diferentes fases do desenvolvimento humano e das correspondentes faixa etárias. Por consequência, o programa atende às necessidades específicas de cada Ramo. Na União dos Escoteiros do Brasil temos:

- **Ramo Lobinho:** para meninos e meninas de 6 anos e meio a 10 anos;
- **Ramo Escoteiro:** para rapazes e moças de 11 a 14 anos;
- **Ramo Sênior:** para rapazes e moças de 15 a 17 anos;
- **Ramo Pioneiro:** para rapazes e moças de 18 a 21 anos.

**b) Áreas de desenvolvimento:** O Movimento Escoteiro considera que o desenvolvimento do ser humano ocorre nas diferentes dimensões de sua personalidade. Assim, seus objetivos educativos estão didaticamente organizados em seis áreas de desenvolvimento: *físico, intelectual, social, afetivo, espiritual e caráter, para que trabalhadas como partes de um todo indivisível, possibilitem o desenvolvimento integral e equilibrado.*

**c) Objetivos Educativos e Competências:** O Movimento Escoteiro possui uma proposta educativa bastante clara: contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, desenvolvam suas potencialidades como indivíduos, para que se tornem cidadãos responsáveis e úteis em suas comunidades. Os Objetivos Educativos<sup>2</sup> são uma expressão mais concreta e precisa dessa proposta, conferem coerência, continuidade e complexidade crescente ao processo educativo. Definem claramente, para cada uma das Áreas de Desenvolvimento, os resultados que devem ser alcançados em cada faixa etária. Para efeitos de aplicação e avaliação desse processo, os objetivos educativos se apresentam sob a forma de competências<sup>3</sup>. Por *competência* define-se a união de *conhecimento, habilidade* e *atitude* em torno de algum tema específico. O aspecto educativo da competência é que ela reúne não só o SABER (conhecimento), mas também o SABER FAZER (habilidade) para aplicação do conhecimento e o SABER SER (atitude) em relação ao que sabe e faz, ou seja, uma conduta que revela a incorporação de valores

**d) Atividades educativas:** No Movimento Escoteiro os jovens são sempre os protagonistas e aprendem por meio das experiências pessoais que vivem nas atividades. As atividades educativas são aquelas que oferecem aos jovens a possibilidade de adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes correspondentes aos objetivos educativos. As atividades devem ser atrativas, desafiantes e significativas, sempre baseadas na aprendizagem pela ação, permitindo uma aprendizagem por descobertas, que faz com que conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos se fixem de maneira profunda e permanente.

**e) Sistema de progressão pessoal:** Organizado com base na aquisição de competências, o sistema de progressão oferece aos jovens referências sobre o seu desenvolvimento e aos adultos os indicadores para avaliar o crescimento de cada jovem. Os indicadores revelam não só o impacto das atividades escoteiras, mas também os pontos fortes e fracos de cada jovem, permitindo aos escotistas o acompanhamento e as orientações necessárias. No

Movimento Escoteiro os jovens são os protagonistas e eles devem ser motivados para assumirem gradativamente a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento.

<sup>2</sup> Os Objetivos Educativos são apresentados no documento “Programa de Jovens: Objetivos Finais e Intermediários”, da União dos Escoteiros do Brasil. <sup>3</sup> As competências estão apresentadas no Manual do Escotista dos Ramos Lobinho, Escoteiro, Sênior e Pioneiro.

**f) Instâncias democráticas de tomada de decisão:** Objetiva dar possibilidades reais para que os jovens participem nos processos de tomada de decisão em cada ramo, considerando o crescente grau de desenvolvimento da autonomia. Essa participação possibilita que os jovens tomem decisões e também assumam as responsabilidades decorrentes dessas decisões.

**g) Planejamento participativo de atividades:** Por meio do qual os jovens participam junto com os adultos educadores<sup>4</sup>, do processo de planejamento, execução e avaliação da vida em grupo de suas equipes, patrulhas e seções.

## 8. CONTEÚDO DO PROGRAMA EDUCATIVO

O Programa Educativo engloba todas as oportunidades de aprendizagem das quais os jovens podem se beneficiar. Atividades ao ar livre, de serviço e desenvolvimento comunitário, projetos, cerimônias, distintivos, atividades em equipe, jogos, etc. são oportunidades em que os jovens podem desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que auxiliarão no seu desenvolvimento.

Adultos e jovens devem trabalhar em parceria para criar estas oportunidades de aprendizagem. Cabe aos jovens transformarem essas oportunidades em experiências significativas para si próprios (aprender é uma escolha). O adulto, nesse processo, dá suporte ao jovem e age como facilitador. Assim, o principal papel do adulto no Escotismo não é simplesmente planejar ou executar atividades, mas sim oferecer oportunidades de aprendizado aos jovens, dentro de um ambiente de segurança, onde seja possível acertar e errar.

A educação escoteira tem caráter personalizado, por isso atende a cada jovem de acordo com sua capacidade de aprendizagem, estágio de desenvolvimento, interesses e necessidades. O Programa Educativo deve oferecer todas as oportunidades possíveis para progressão dos jovens nas áreas de desenvolvimento.

O conteúdo do Programa Educativo deve contribuir para a formação de cidadãos ativos e agentes de melhorias em suas comunidades, bem como para serem cidadãos globais, que

compreendem e interagem com o mundo em toda a sua diversidade.

- <sup>4</sup> Este é o aspecto mais conhecido, central e evidente do papel que desempenha um adulto no Movimento Escoteiro, tanto escotistas quanto dirigentes. O adulto age como educador, como culminância do seu papel de projetista, guardião da missão, administrador de uma visão, motivador e gerador de compromissos.

Um cidadão ativo é aquele que se esforça para construir um mundo melhor, que agente de paz, que respeita as opiniões e as diferenças dos outros. Um cidadão ativo é uma pessoa comprometida e responsável, dotada de pensamento crítico e postura democrática.

Para que o objetivo do Escotismo seja alcançado, os jovens devem ser preparados com as competências necessárias para vivência da cidadania ativa, agora e no futuro. Dessa forma o Programa Educativo deve considerar o desenvolvimento de competências relacionadas com os seguintes temas:

- **Autonomia:** capacidade de fazer escolhas e de conduzir a sua vida pessoal e social como um indivíduo e como membro da sociedade.
  - **Tomada de decisão:** capacidade de avaliar uma determinada situação e definir uma posição diante das alternativas apresentadas;
  - **Solidariedade:** capacidade de demonstrar preocupação com os outros, de agir com eles e para eles, de se colocar no lugar da outra pessoa (empatia).
  - **Responsabilidade:** capacidade de assumir a responsabilidade por suas atitudes, manter compromissos e realizar aquilo que se comprometeu. Capacidade de afirmar-se em relação aos valores, causa ou ideal, e agir em conformidade.
  - **Comprometimento:** capacidade de se afirmar em relação aos seus valores, uma causa ou um ideal e agir em conformidade.
  - **Sensibilidade:** capacidade de demonstrar afeto, tais como ternura e compaixão. •
- Pensamento Crítico:** capacidade de usar a lógica e raciocínio para avaliar situações; •
- Resolução de problemas:** capacidade de analisar e tomar decisões diante de situações complexas; • **Criatividade:** criar e inovar, tendo a capacidade de buscar alternativas e soluções;

- **Inteligência emocional:** capacidade de reconhecer e avaliar seus próprios sentimentos, bem como o de outras pessoas, sabendo lidar com eles.
- **Negociação:** capacidade de conciliar a diferença entre as pessoas e chegar em consenso.
- **Flexibilidade cognitiva:** capacidade de articular diferentes conjuntos de ideias, sistemas e processos para chegar aos resultados desejados.
- **Diversidade:** capacidade de convívio de múltiplos aspectos que se diferenciam entre si, tais como: diversidade cultural, diversidade biológica, diversidade étnica, diversidades de gênero e de orientação sexual, linguística, religiosa, etc.
- **Inclusão:** capacidade de permitir, favorecer ou facilitar o acesso ao meio comum, indistintamente.

Além das competências destacadas acima, outro aspecto fundamental é que os jovens recebam informações, tenham experiências e desenvolvam habilidades de liderança, para que sejam verdadeiramente cidadãos ativos e colaborem na construção de um mundo melhor. No Escotismo a liderança é entendida como o processo de elaboração de uma visão, envolvendo e capacitando outras pessoas, de forma colaborativa, a fim de construir um propósito comum.

Liderança não se refere à realização formal de posições de liderança, no Escotismo ou na sociedade, mas sim a capacidade de contribuir na promoção de melhorias na comunidade. É uma ferramenta envolvente e fundamental para a cidadania ativa.

## 9. ANÁLISE DE TENDÊNCIAS

O mundo está mudando exponencialmente. Cada vez mais temos que considerar a variedade de perspectivas, a multiplicidade de culturas e das comunidades. Em parte, isto é resultado da globalização, por meio da qual as pessoas e países tornaram-se cada vez mais interconectados tecnológica, social, cultural, política e economicamente. Isso eleva a importância do Programa Educativo que considera essas novas tendências da sociedade.

As tendências podem ser globais, nacionais ou locais e referem-se a fatores que devem ser observados no Programa Educativo. Invenções que transformam o modo de viver, descobertas que levam ao rompimento de paradigmas e à revisão de conceitos, mudanças nas relações interpessoais decorrentes de novas visões de mundo, entre outros, implicam em atualizações constantes do Programa Educativo para garantir que permaneça relevante.

## 10. SUJEITOS DA POLÍTICA

A presente política está dirigida à todas as Regiões Escoteiras e Unidades Escoteiras Locais

(grupos escoteiros e seções escoteiras autônomas), reconhecidas pela União dos Escoteiros do Brasil. Também envolve os diferentes organismos de nível nacional, tais como diretorias, comissões, equipes de trabalho e todos os adultos da instituição.

## **11. OPERAÇÃO DA POLÍTICA DE PROGRAMA**

### **EDUCATIVO NÍVEL NACIONAL**

De forma não limitativa, é responsabilidade do Nível Nacional:

- Desenvolver e implementar a Política Nacional de Programa Educativo, que garanta o cumprimento do Propósito do Movimento Escoteiro;
- Avaliar, analisar e projetar o Programa Educativo de acordo com as necessidades dos jovens;
- Monitorar a aplicação do Programa Educativo nos níveis regional e local;
- Contar com infraestrutura necessária com objetivo de implementar, avaliar e atualizar permanentemente o Programa Educativo em nível nacional;
- Designar um responsável nacional de Programa Educativo (diretor, coordenador ou equivalente), bem como uma Equipe Nacional de Programa Educativo com autossuficiência necessária para desempenhar sua função;
- Contar com profissionais específicos para área de Programa Educativo;
- Estabelecer a Rede Nacional de Programa Educativo, com objetivo de promover espaços para compartilhar atividades educativas, gerar novas possibilidades e projetos, bem como colaborar no processo de apoio e atualização permanente do Programa Educativo;
- Produzir e assegurar a disponibilidade de materiais educativos necessários para a implementação do Programa Educativo, estimulando e promovendo seu uso, bem como ferramentas de gestão e tecnologia que favoreçam a disseminação do Programa Educativo e sua facilitação dentro da estrutura da instituição.
- Assegurar que os responsáveis pelo Programa Educativo e pela Gestão de Adultos tenham estreita relação em todos os níveis da estrutura e atuem em colaboração mútua;

- Estabelecer sistemas de avaliação permanente quanto à qualidade, relevância e impacto do Programa Educativo;
- Promover seminários, oficinas, módulos, etc. com objetivo de facilitar a gestão, o intercâmbio de ideias, compartilhamento de experiências, avaliação e atualização do Programa Educativo;
- Garantir que no planejamento e implementação dos eventos nacionais, tais como Jamboree Nacional, Mutirão Nacional Pioneiro, Aventura Nacional Sênior, entre outras sejam observados os princípios contidos nessa política;
- Orientar e acompanhar a participação de jovens em atividades educativas internacionais.

## **NÍVEL REGIONAL**

As Regiões Escoteiras, por meio de suas diretorias e coordenações, tem as seguintes atribuições com relação ao Programa Educativo:

- Promover, orientar e acompanhar a correta aplicação do Programa Educativo no nível local, para todos os ramos, conforme definido no P.O.R e outros documentos oficiais;
- Designar um responsável regional de Programa Educativo (diretor, coordenador ou equivalente), bem como uma Equipe Regional de Programa Educativo com autossuficiência necessária para desempenhar sua função;
- Assegurar que os materiais produzidos pelo nível nacional, necessários para a implementação do Programa Educativo, sejam distribuídos, buscando estimular e promover seu uso;
- Estabelecer uma apropriada animação territorial que assegure a adequada implementação do Programa Educativo nas unidades escoteiras locais;
- Assegurar que os responsáveis pelo Programa Educativo e pela Gestão de Adultos na Região Escoteira tenham estreita relação em todos os níveis da estrutura e atuem em colaboração mútua;
- Promover seminários, oficinas, módulos, etc. com objetivo de facilitar o intercâmbio de ideias, compartilhar experiências, avaliar e atualizar o Programa Educativo;
- Garantir que no planejamento e implementação dos eventos regionais e distritais, tais como acampamentos regionais, distritais, etc., sejam observados os princípios contidos nessa política.

## **NÍVEL LOCAL - GRUPOS ESCOTEIROS E SEÇÕES ESCOTEIRAS AUTÔNOMAS**

Em nível de implementação do Programa Educativo, as unidades escoteiras locais possuem as seguintes atribuições:

- Compartilhar suas iniciativas de sucesso e suas dificuldades com outras unidades escoteiras e com os níveis regional e nacional, proporcionando um ambiente de construção e aperfeiçoamento colaborativos;
- Aplicar corretamente o Programa Educativo em todos os ramos, conforme definido no P.O.R, promovendo atividades educativas, conforme orientações previstas no POR, manuais e guias da União dos Escoteiros do Brasil;
- Contar com o número de escotistas necessários para correta aplicação do Programa Educativo em todos os ramos;
- Estimular a existência da função do “Diretor de Programa Educativo” ou similar na estrutura da diretoria do grupo escoteiro;
- Estimular a frequente participação dos escotistas em cursos e outras iniciativas de formação.

## **12. PROGRAMA EDUCATIVO E GESTÃO DE ADULTOS**

O Programa Educativo é praticado em parceria entre os jovens e os adultos, com base nos interesses, necessidades e habilidades dos jovens. Quando o Programa Educativo é bem aplicado, torna-se atraente para os jovens e é percebido como relevante pela sociedade, atraindo assim adultos para auxiliar em sua implementação.

É impossível desenvolver um Programa Educativo sem prever as consequências na Gestão de Adultos (recrutamento, apoio, formação e supervisão dos adultos voluntários), sendo igualmente impossível realizar a Gestão de Adultos de forma independente ao Programa Educativo. Dessa maneira, a estrutura organizacional da instituição deve permitir que os responsáveis pelo Programa Educativo e pela Gestão de Adultos, em todos os níveis, trabalhem de maneira articulada. Ambas as áreas devem com frequência verificar os seguintes aspectos:

- Analisar as competências que os adultos necessitam para desempenhar sua função, em especial as que se referem ao Programa Educativo;
- Identificar as necessidades de treinamento e desenvolvimento pessoal, bem como desenvolver ações que atendam essas necessidades.
- Avaliar a eficácia da formação dos adultos e seu impacto na aplicação do Programa Educativo nas unidades escoteiras locais.

A União dos Escoteiros do Brasil deve proporcionar a todos os adultos um sistema de formação que possibilite uma profunda compreensão do Programa Educativo e que enfatize a correta aplicação do Método Escoteiro. Nos eventos de formação deve ser demonstrado como funcionam os pontos do Método Escoteiro, bem como as ferramentas do Programa Educativo a fim de capacitar os adultos e assegurar que os jovens sejam beneficiados ao máximo.

### **13. PUBLICAÇÕES E OUTROS RECURSOS EDUCATIVOS**

O material educativo tem importância fundamental na aplicação do programa, se convertendo em uma ferramenta valiosa de apoio à prática escoteira, tanto para os jovens quanto para os adultos.

A União dos Escoteiros do Brasil deve garantir múltiplas formas de entrega do Programa Educativo, disponibilizando materiais didáticos por diversos meios: materiais impressos (guias, manuais, cartilhas, etc.), digitais, audiovisuais e outros recursos (jogos, mapas, etc.).

Os conceitos fundamentais e orientações operacionais sobre a aplicação do Programa Educativo estão previstas nas publicações oficiais da União dos Escoteiros do Brasil, que garantem integridade de conteúdo, unidade em sua linguagem e qualidade. É de competência exclusiva da Diretoria Executiva Nacional produzir e assegurar a disponibilidade de materiais educativos minimamente necessários para a implementação do Programa Educativo, tais como: guias, manuais, aplicativos, vídeos, entre outros.

A edição e publicação de manuais, guias, desenvolvimento de aplicativos, vídeos técnicos, criação de insígnias específicas produzidos em caráter oficial pelas regiões escoteiras e unidades escoteiras locais, devem ser enviadas para a aprovação da Diretoria Executiva Nacional, de modo a assegurar a qualidade de conteúdo e integridade dos conceitos previstos nessa política e demais regulamentos oficiais da instituição.

Nenhuma publicação, incluindo suas imagens e ilustrações, pode ser traduzida ou adaptada, reproduzida, armazenada ou transmitida, sob qualquer forma ou meio, sem a prévia autorização expressa da Diretoria Executiva Nacional da União dos Escoteiros do Brasil.

A tradução, edição e publicação de documentos oficiais da Organização Mundial do Movimento Escoteiro é de competência exclusiva da Diretoria Executiva Nacional.

### **14. CURSOS DE GESTÃO DO PROGRAMA EDUCATIVO E OUTRAS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO**

A União dos Escoteiros do Brasil, por meio da Diretoria Executiva Nacional, oferecerá Cursos Nacionais de Gestão de Programa Educativo, com o objetivo de capacitar dirigentes regionais e nacionais, equipes regionais e nacionais de ramos, grupos de trabalho e outras estruturas relacionadas com a área de programa, a desempenharem adequadamente suas funções, de modo a garantir com qualidade a implementação dos pontos estabelecidos nesta política.

Também deve ser estimulada, em todos os níveis, a realização de outras atividades formativas, tais como seminários, congressos, oficinas, módulos, etc., visando facilitar o intercâmbio de ideias, compartilhar experiências, avaliar e atualizar o Programa Educativo, conforme os parâmetros definidos nesta política e nos demais documentos oficiais da União dos Escoteiros do Brasil.

## **15. REVISÃO DO PROGRAMA EDUCATIVO**

O Programa Educativo deve ser objeto de avaliação permanente, levando em consideração que as necessidades e aspirações dos jovens sejam atendidas, para que as modificações e ajustes necessários sejam efetuados. Recomenda-se que a revisão profunda e sistemática seja realizada em um período não maior que 10 anos, para assegurar que permaneça atualizado e se mantenha fiel aos Fundamentos do Escotismo, que são atemporais e universais. Revisões regulares, a cada 3-5 anos também são recomendadas, para efetuar ajustes. Visando manter sua qualidade, o processo de avaliação do Programa Educativo deve considerar:

- Anseios e necessidades provenientes dos jovens, com base em pesquisas e estudos orientados pelo nível nacional;
- A fidelidade ao Propósito, Princípios e Método Escoteiro;
- Análise da tendência das necessidades e interesses dos jovens, bem como da sociedade em que vivem; • Objetivos do Planejamento Estratégico dos Escoteiros do Brasil;
- Avaliação pautada na experiência prática do Programa Educativo vigente;
- Assegurar capacitação dos adultos necessários para sua implementação.

## **16. PROTEÇÃO INFANTOJUVENIL**

Os Escoteiros do Brasil fortalecem e renovam seu compromisso com a sociedade em assegurar um ambiente seguro para as práticas de suas atividades educativas. As orientações contidas na Política de Proteção Infantojuvenil estão integralmente alinhadas com as Políticas Mundial e Interamericana da Organização Mundial do Movimento Escoteiro, bem como com a legislação vigente.

O Programa Educativo deve oferecer todas as orientações necessárias sobre o tema, incluindo informações nas publicações e outros materiais educativos destinados aos membros juvenis e adultos, bem como orientando procedimentos de segurança e bem estar nas atividades escoteiras.

A proteção é uma responsabilidade de todo e qualquer adulto no Movimento Escoteiro, e é fundamental que todos estejam preparados, não apenas para evitar, mas também reconhecer e agir de forma apropriada, firme e imediata diante de situações de abusos e maus tratos envolvendo crianças, adolescentes e jovens.

## **17. GENERALIDADES**

### **DISTINTIVOS ESPECIAIS - CONCEITO, APROVAÇÃO,**

#### **HOMOLOGAÇÃO E CERTIFICAÇÃO Conceito de Distintivos**

##### **Especiais**

Os distintivos de Cruzeiro do Sul, Lis de Ouro, Escoteiro da Pátria e Insígnia de B-P são considerados Distintivos Especiais nos Ramos Lobinho, Escoteiro, Sênior e Pioneiro, respectivamente.

Por especial, entende-se que a conquista de tais distintivos deve valorizar o esforço individual de cada criança, adolescente ou jovem, em realizar as atividades e demais requisitos dentro de seu ramo. Trata-se de um esforço e interesse adicional, que ultrapassa a simples participação nas atividades da seção e avança na aquisição de outros conhecimentos, habilidades e atitudes, conquista de especialidades e insígnias específicas, realização de projetos e vivência dos valores escoteiros. Todos os jovens devem ser encorajados e terem a oportunidade de conquistar os Distintivos Especiais.

Como a progressão pessoal é resultado de um caminho natural, por meio da aquisição das competências, compreendendo todos os aspectos da personalidade ao longo da permanência do jovem dentro do Movimento Escoteiro, não devemos considerar tais distintivos como sendo o “grau máximo”, mas sim como distintivos especiais, já que seu alcance é consequência natural do crescimento pessoal, e a aquisição de novas competências continuará no ramo seguinte, sob a forma de novos desafios e atividades e levará, como processo educativo, a conquista de outros distintivos.

Esses distintivos somente têm sentido se conquistados e entregues dentro de seu respectivo ramo. Ou seja, o real significado de um distintivo de Cruzeiro do Sul se dá dentro do Ramo Lobinho, tendo menor significado no Ramo Escoteiro, por exemplo. Dessa forma, os requisitos devem ser necessariamente realizados dentro do ramo, antes de completada a idade limite. É altamente recomendável que a entrega do distintivo também seja realizada dentro do próprio ramo. De nenhuma maneira o jovem deve completar requisitos de um determinado distintivo no ramo seguinte.

##### **Unidade Escoteira Local - Aprovação**

A aprovação dos distintivos especiais se dará sempre pela Diretoria de Nível Local, por ser a

estrutura mais próxima do jovem e do escotista que acompanha sua progressão. Nesse processo, após a auto avaliação do jovem, a avaliação do escotista deve ser determinante, pois é o principal responsável por acompanhar a progressão dos jovens em todos os aspectos de sua personalidade e possui relacionamento com outros agentes educativos (pais, professores, demais jovens da seção, etc.).

As instâncias de tomada de decisão, tais como a Roca de Conselho, a Corte de Honra e o Conselho de Clã também cumprem um papel importante nesse processo. Seu papel é o de recomendar a concessão dos distintivos especiais, tomando conhecimento do distintivo que será entregue, indicando como favorável sua concessão, advertindo ou aconselhando, conforme cada caso. Não se pode, de forma nenhuma, transformar esse momento numa espécie de “tribunal”, colocando jovens em situação de exposição perante os demais. Reforçamos que nesse processo a intervenção educativa do escotista é muito importante, já que muitas vezes os jovens não têm maturidade para analisar o conjunto de determinadas situações e muitas vezes agem impulsivamente. É fundamental que o escotista compreenda este momento como sendo uma oportunidade educativa, onde os jovens aprendem a analisar situações, ver as coisas por outro ângulo, buscar outras alternativas, etc. Sempre que uma determinada decisão se mostrar equivocada, o escotista deve intervir, explicando as razões pelas quais não se pode tomar determinada decisão.

É importante analisar a concessão dos Distintivos Especiais como algo mais amplo, como sendo uma oportunidade de impulsionar os jovens a crescer como pessoas, mesmo quando se sabe que o jovem possui dificuldades em determinados aspectos. Não se pode enxergar a concessão de Distintivos Especiais como sendo algo puramente meritório.

### **Região Escoteira - Homologação**

Cada Região Escoteira deverá seguir os procedimentos administrativos previstos pelo Nível Nacional para a análise de pedidos de concessão de distintivos especiais. Seu principal papel é orientar os grupos e checar se os requisitos estão sendo atendidos, por meio de documentação comprobatória (devidamente registradas no Sistema PAXTU), e se o jovem encontra-se dentro da faixa etária estabelecida para receber o distintivo solicitado, observando-se os casos especiais que merecem análise diferenciada. A checagem deverá ser feita por meio do registro das informações no PAXTU.

Em caso de falta de documentação comprobatória, a Região Escoteira deverá contatar a Unidade Escoteira Local, fazendo as orientações necessárias, sempre com o intuito de apoiar e orientar. Sob nenhuma hipótese a Região Escoteira poderá solicitar atividades adicionais ou não previstas nos documentos oficiais dos Escoteiros do Brasil.

A não homologação somente se dará em último caso, quando o jovem tenha completado a idade limite no ramo, ou caso o jovem não tenha realizado algum de seus requisitos e não seja mais possível realiza-lo. Para esses casos, a Região Escoteira deverá justificar formalmente os

motivos pelos quais não estará homologando o pedido. Casos excepcionais, relacionados a dificuldades cognitivas ou em razão de deficiências, devem ser tratados de maneira especial.

### **Diretoria Executiva Nacional - Certificação**

A Diretoria Executiva Nacional, por meio do Escritório Nacional, fará a emissão do certificado, conforme solicitação da Região Escoteira. O certificado e distintivo será enviado para a Região Escoteira, que fará o devido encaminhamento à Unidade Escoteira Local.

## **MODALIDADES - BÁSICA, DO AR E DO MAR**

O Escotismo Brasileiro se organiza em Modalidades, que são as seguintes:

### **Modalidade Básica**

Oferece a prática habitual e básica do Escotismo, enfatizando e desenvolvendo nos jovens o gosto pelo excursionismo, pelas artes mateiras, pelo campismo e montanhismo, pelas viagens, expedições e explorações de regiões desconhecidas, pelo estudo da fauna, da flora, entre outros correlatos.

### **Modalidade do Ar**

Enfatiza as atividades com temas voltados para a aviação, procurando desenvolver nos jovens o gosto pelo aerodelismo, pelos planadores, pelos helicópteros e aviões, pelos problemas dos aeroportos, aeronavegação, aero propulsão, foguetes espaciais, satélites artificiais, esportes aéreos, estudo da meteorologia, astronomia, engenharia aeronáutica, entre outros correlatos.

### **Modalidade do Mar**

Caracterizada pela ênfase na realização de atividades aquáticas, procura desenvolver nos jovens o gosto pela vida náutica, pelas artes e técnicas marinheiras, pela navegação à vela e a motor, pelas viagens e transportes náuticos, pela pesca, pelo estudo da oceanografia, pela realização de esportes náuticos e submarinos, entre outros correlatos.

### **Modalidades do Ar e do Mar - Conceito e definições gerais**

Adicionalmente à prática habitual e básica do Escotismo, as Modalidades do Ar e do Mar oferecem especial ênfase as práticas voltadas para o desenvolvimento de atividades náuticas ou aeronáuticas e se desenvolvem por meio da realização de atividades, inseridas exclusivamente nos Ramos Escoteiro e Sênior. Isso significa que tais atividades devem estar presentes na programação desses ramos, caso as Unidades Escoteiras Locais optem por adotá-las.

Como forma de apoiar a aplicação do Programa Educativo nessas modalidades, também são oferecidos um conjunto de elementos simbólicos, tais como os uniformes, distintivos específicos e outros componentes. O uso de tais elementos simbólicos é recomendável, porém não é obrigatório, podendo a unidade escoteira local optar pela utilização de elementos convencionais (vestuário, etc.).

As Modalidades do Ar e do Mar se distinguem por um conjunto de atividades e elementos que agregam conhecimentos e habilidades específicas ao Programa Educativo, mantendo os mesmos Princípios, Propósito e Método Escoteiro. Não se deve, sob nenhuma hipótese, considerar tais modalidades como organizações separadas da União dos Escoteiros do Brasil ou como esquema de treinamento prévio para Marinha ou Aeronáutica, muito embora suas atividades possam ser úteis nessas carreiras.

O ambiente e o contexto em que as Modalidades do Ar e do Mar se desenvolvem é de extrema importância. Recomenda-se que uma unidade escoteira local, que opte por adotar uma dessas modalidades, esteja inserida no ambiente náutico ou aeronáutico, conforme o caso, fazendo amplo uso desses ambientes e elementos para o desenvolvimento de suas atividades.

Cabe a Unidade Escoteira Local, por meio de sua Assembleia, decidir quanto a adoção da prática das Modalidades do Ar e do Mar. Também é de responsabilidade da Unidade Escoteira Local buscar a qualificação de seus adultos e todos os meios e recursos necessários para implementação de tais atividades.

### **Atividades Educativas das Modalidades do Ar e do Mar**

As modalidades do Ar e do Mar se desenvolvem exclusivamente nos Ramos Escoteiro e Sênior, pois possuem conceito e conteúdo diretamente convergentes com a proposta educativa desses ramos, seu marco simbólico, estrutura, objetivos educativos e atividades, estando diretamente ligadas ao contexto de exploração, desafio e aventura, próprios e característicos dessas faixas etárias.

Devido a sua ênfase educativa, bem como das características de cada faixa etária, os Ramos Lobinho e Pioneiro não desenvolvem as Modalidades do Ar e do Mar. Isso não proíbe ambos os ramos de realizarem, ocasionalmente e de acordo com o interesse dos jovens, atividades que remetam ao ambiente náutico ou aeronáutico, sem que sejam designados como sendo de uma determinada modalidade.

## **18. OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Fica o Nível Regional incumbido de estudar e encaminhar ao Nível Nacional, o pedido de adaptações locais necessárias para a aplicação do Programa Educativo. Sem autorização do Nível Nacional, fica vedada a criação de políticas ou resoluções regionais, que sobreponham, incrementem ou conflitem com as disposições previstas nesse documento.

## 19. APÊNDICE

### DEFINIÇÃO DE ESCOTISMO

O Escotismo é um movimento educacional de jovens, sem vínculo a partidos políticos, voluntário, que conta com a colaboração de adultos, e valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, etnias e credos, de acordo com seu Propósito, seus Princípios e o Método Escoteiro, concebidos pelo Fundador Baden Powell e adotados pelos Escoteiros do Brasil.

### PROPÓSITO DO ESCOTISMO

O propósito do Movimento Escoteiro é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades, conforme definido pelo seu Projeto Educativo.

### PRINCÍPIOS DO ESCOTISMO

Os princípios do Escotismo são definidos na sua Promessa e Lei Escoteira, base moral que ajusta-se aos progressivos graus de maturidade do indivíduo. São eles: a) Deveres para com Deus – adesão a princípios espirituais e vivência ou busca da religião que os expresse, respeitando as demais; b) Deveres para com o próximo – lealdade ao nosso País, em harmonia com a promoção da paz, compreensão e cooperação local, nacional e internacional, exercitadas pela Fraternidade Escoteira. Participação no desenvolvimento da sociedade com reconhecimento e respeito à dignidade do ser humano e ao equilíbrio do meio ambiente; c) Deveres para consigo mesmo – responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento.

### MÉTODO ESCOTEIRO

O Método Escoteiro, com aplicação planejada e avaliada sistematicamente nos diversos níveis do Movimento, caracteriza-se pelo conjunto dos seguintes pontos:

**a) Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira** - todos os membros assumem, voluntariamente, um compromisso de vivência da Promessa e da Lei Escoteira.

**b) Aprender fazendo** - educando pela ação, o Escotismo valoriza:

- O aprendizado pela prática;
- O desenvolvimento da autonomia, baseado na autoconfiança e iniciativa;
- Os hábitos de observação, indução e dedução.

**c) Vida em equipe** - denominada nas Tropas de “Sistema de Patrulhas”, incluindo:

- A descoberta e a aceitação progressiva de responsabilidade;
- A disciplina assumida voluntariamente;
- A capacidade tanto para cooperar como para liderar.

**d) Atividades progressivas, atraentes e variadas compreendendo:**

- Jogos;
- Habilidades e técnicas úteis, estimuladas por um sistema de distintivos;
- Vida ao ar livre e em contato com a natureza;
- Interação com a comunidade;
- Mística e ambiente fraterno.

**e) Desenvolvimento pessoal com orientação individual, considerando:**

- A realidade e o ponto de vista de cada criança, adolescente ou jovem;
- A confiança nas potencialidades dos educandos;
- O exemplo pessoal do adulto;
- Seções com número limitado de jovens e faixa etária própria.

## **20. LEITURAS COMPLEMENTARES QUE APOIAM ESSA**

### **POLÍTICA** Leituras complementares que apoiam os conceitos estabelecidos

por esta política:

- World Scout Youth Policy - 2014
- Política Interamericana de Programa de Jóvenes - 2013
- Princípios, Organização e Regras - POR - Edição 2013
- Programa de Jovens: Objetivos Finais e Intermediários
- Projeto Educativo do Movimento Escoteiro
- Manual do Escotista - Ramo Lobinho - Edição 2011
- Manual do Escotista – Ramo Escoteiro - Edição 2013
- Manual do Escotista - Ramo Sênior - Edição 2011
- Manual do Escotista - Ramo Pioneiro - Edição 2012

Bairro Água Verde CEP 80250 100 -