

UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL REGIÃO DO PARANÁ

C A Dirigentes 2015

NILTON ARNALDO BERWIG

PLANO DE IMPLANTAÇÃO DE UMA TROPA SÊNIOR

Um ditado:

“Se tiver o hábito de fazer as coisas com alegria não sentirás dificuldade” B.P.

PREFÁCIO

Quando se pensa em abrir um grupo escoteiro as pessoas normalmente te chamam de louco ou meio fora do juízo, mas nesta vida aprendemos que tem gente que escuta e ouve esses indivíduos.

Muitos tem esse desejo em mente, pois em algumas oportunidades nós nos pegamos pensando de como seria um grupo escoteiro de excelência e se isso era possível. Pasmem em 2007 em um curso avançado lobinho em que lá estava um chefe como “camelo” o mesmo perguntou aos sábios DCIM’s, DCB’s e IM’s se isso era possível um grupo de excelência. Todos começaram a debater a questão sobre essa definição, pois é claro é muito relativo se discutir tamanho sacrilégio, mas eis que esse chefe ao dobrar um pedaço de papel com um nome escrito nele resolveu desafiar aquelas mentes brilhantes a lhe dizer que se um grupo com aquele nome poderia sim representar e ser embaixador de um grupo de excelência. Quando foi mostrando a cada um ao pé da orelha o nome no papel todos sem exceção balançaram a cabeça e disseram que sim com esse nome isso seria possível e até alguns disseram que se ele promovesse esse sonho eles o ajudariam. Doce ilusão se abateu depois daquela noite de muitos homens de boa fé, alguns meses depois esse chefe foi procurado por seu compadre o qual tinha uma indagação a me fazer e veio logo a pergunta: O que você precisa para “abrir um escoteiro” na associação AABB/PR e ele lhe respondeu: Somente 40 m2 de grama já dá para começar. E o mesmo respondeu: Ok, estou em uma chapa para eleição da direção e se vencermos vou te procurar.

Assim começou a saga de se montar um grupo escoteiro de excelência, pois dois meses depois ele procurou esse chefe e disse: Então, vamos lá conversar com o presidente eleito, ganhamos.

Depois do “martelo batido” com a celebração do contrato de parceria iniciou-se as 05 (cinco) etapas de fundação do grupo e exatamente na data do aniversário do homenageado 24/11/2012 fundaram o grupo. A história desses 8 meses de preparação eu conto em outra oportunidade. Pois a ideia aqui é compartilhar o fato que depois de dois anos nós precisaríamos abrir a Tropa Sênior Mista diante de fatores e tentativas já sem sucesso anterior. Imaginamos que muitos dos desafios que eles enfrentaram nos acertos e erros nos ajudaram a aprimorar nossos desafios nos dando animo para a realização desta etapa.

Agora como dirigente de um grupo os desafios já foram enormes para esse chefe em principalmente se cercar de pessoas com o mesmo ideal e princípios e principalmente somar com as famílias que desejam que seus filhos tenham a oportunidade no movimento escoteiro. O grupo quando já com a composição na direção mais confiante e efetiva conseguiram elaborar um plano de implantação de uma tropa sênior para o grupo, onde conseguiram agregar pessoas com experiência no ramo junto com técnicas atuais de gestão com as ferramentas de planejamento e plano de ação. Tudo isso também aliado a um time de chefes voluntários que acreditaram na proposta e firmaram fileira em colocarem tudo em marcha.

O PLANO aqui descreve a forma e o jeito para se implantar uma tropa sênior.

A ajuda fundamental veio da equipe de chefes novos na sessão e do assessor pessoal deste chefe.

Todos os princípios regulamentares internos do grupo, POR e o Estatuto da UEB foram respeitados.

Prezado chefe desejamos que encontre aqui um estímulo ao seu trabalho, pois a certeza sempre foi que a perseverança atinge o que desejamos quando sabemos o que estamos fazendo e neste caso o bem com a retribuição com a satisfação de jovens mais participativos, preparados e plenos para um mundo melhor.

Missão do Escotismo Mundial

“A missão do Escotismo é contribuir para a educação dos jovens, por meio de um sistema de valores baseado na Promessa e na Lei Escoteiras, para ajudar a construir um mundo melhor onde as pessoas se realizem como indivíduos e desempenhem um papel construtivo na sociedade”.

35ª Conferência Mundial Escoteira
Durban, África do Sul - Julho, 1999

Revisado em 31 de Julho de 2000
World Organization of the Scout Movement
Organização Mundial do Movimento Escoteiro

Missão da UEB

“Contribuir para o desenvolvimento integral de crianças e jovens por meio do Método Escoteiro, para a vivência da cidadania e construção de um mundo melhor”.

Texto Aprovado na Reunião do Conselho de Administração Nacional – Abril de 2011

OBJETIVO GERAL DO PLANO

- Fidelidade aos Fundamentos do Escotismo Brasileiro;
- Iniciar a formação da Tropa Sênior no Grupo;
- Viabilidade de Aplicação;
- Filosofia de Qualidade nas diversas etapas;
(planejamento, Implementação, Avaliação e retro-alimentação);
- Praticar o escotismo de excelência;
- Identificar e selecionar voluntários para exercer juntamente com os chefes novos na Tropa a chefia da mesma.

AÇÕES ESTRATÉGICAS:

- Divulgação da necessidade;
- Deixar claro a todos o perfil dos candidatos desejados;
- Promover ambiente para exercícios práticos de liderança e saber ser dirigido;
- Encaminhar candidatos pré-selecionados para o curso preliminar;
- Acompanhar a execução dos fluxos de trabalho na condução da tropa;
- Envolver os candidatos a chefes nas ações de angariação de jovens na tropa e fora dela;
- Empossar os mesmos em suas funções na Chefia da Tropa Sênior;
- Avaliar, corrigir e dar continuidade ao programa escoteiro sênior e avaliações necessárias pontuais e nas reuniões do conselho diretor nos INDABAS.

VISÃO DE FUTURO em 01 ANO

Área Estratégica – Crescimento

O efetivo para as UELs deve ser compatível com a idade do grupo, atender boa parcela da comunidade vizinha e as expectativas da sua sede e deve iniciar as atividades no Ramo Sênior.

PLANO DE AÇÃO:

OBJETIVO 1 - Divulgação da necessidade.			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
1.1 – Ter 04 quatro chefes sendo 02 femininas e 02 masculinos até final de um ano;	- Divulgação da necessidade verbal e canais de divulgação dirigido.	03 meses	Chefes atuais de Seção e um Dirigente.
1.2 – 06 jovens inscritos até final do ano.	- Reunião com chefia da Tropa Escoteira para agendamento dos escoteiros para passagem; - Panfletagem de locais estratégicos; - Palestras demonstrativas.	Um mês	Chefes atuais de Seção e um Dirigente.

OBJETIVO 2 – Deixar claro a todos o perfil dos candidatos desejados.			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
2.1 – Comunicar aos Chefes e pais do grupo da necessidade.	- Enviar um comunicado da necessidade (e-mail e cartaz na secretaria)	15 dias	01 Dirigente

OBJETIVO 3 – Viabilidade de Aplicação.			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
3.1 – Elaborar orçamento de possíveis investimentos.	- Levantar os gastos necessários: Panfletos, anúncios e afins, cursos.	Mensal	01 Dirigente

OBJETIVO 4 – Encaminhar candidatos pré-selecionados para o curso preliminar			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
4.1 – Encaminhar os 02 candidatos para curso preliminar ou de reciclagem (CB e CA).	<ul style="list-style-type: none"> - Treinar os Adultos atuais em técnicas de captação; - Identificar nas famílias associadas, adultos de ambos os sexos dentro do nosso perfil; - Convidar novos adultos e integrar com Acordo de Trabalho Voluntário; - Nomear os Assessores Pessoais de Formação (APF) caso ainda não possuam; 	06 meses	01 Dirigente + 01 Assessor

OBJETIVO 5 – Acompanhar a execução dos fluxos de trabalho na condução da tropa.			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
5.1 – Formar os Voluntários no nível Preliminar ou reciclar no CB e CA;	<ul style="list-style-type: none"> - Formular o PPF e Iniciar a formação dos cursos seqüenciais; - Acompanhamento Individual e Orientação. 	Semanal Semanal	01 Dirigente / 01 Assessor 01 Dirigente
5.2 – Realizar um Curso de Primeiros Socorros.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar especialista que possa ministrar o Curso de Primeiros Socorros; - Marcar a data e realizar o curso. 	06 meses Pode ser executado no Indaba	01 Assessor 01 Assessor/ ver oferta em sua região
5.5 – Participação em atividades com tropas de grupos já experientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Contatar chefes de outros grupos para a parceria; - Incentivar a participação nos eventos da UEB/PR; - Manter o calendário atualizado e fixado no quadro mural. 	Permanente Permanente Permanente	01 Dirigente 01 Dirigente 01 Dirigente

OBJETIVO 6 – Empossar os mesmos em suas funções na Chefia da Tropa Sênior.			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
6.1 – Ocupar o canto Sênior e promover sua decoração.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar com os jovens essa identidade do canto. - Elaborar Orçamentos, 	8 meses	Chefes
6.2 – Promover a nomeação	Necessidades documentais		

dos 04 chefes que conduziram a direção da sessão e diretoria do ramo Sênior.	da tropa e aplicação sistema de progressão sênior.	Até 8 meses	Chefes
--	--	-------------	--------

OBJETIVO 7 - Avaliar, corrigir e dar continuidade ao programa escoteiro sênior			
METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL
7.1 – Sistematizar o Controle de Frequência dos Jovens e progressão.	- Receber as informações das Seções; - Atualizar as planilhas.	Mensal	Chefes de Sessão
7.2 – Participação nas reuniões do conselho diretor.	- Atualizar Etapas de Progressão, Competências, Especialidades e vida escoteira semanalmente e participação dos chefes nos cursos de progressão da UEB.	Periódico	Chefes de Seção

Objetivo Final ao final de um ano.

A Tropa Sênior deve estar com no mínimo de 06 jovens e quatro chefes sendo dois masculinos e duas femininas.

A progressão dos jovens e dos chefes devem estar em andamento.

Cenário esperado como parâmetro:

A tropa está em formação e neste momento ela deve se compor de elementos advindos da Tropa Escoteira e de angariação de diversos canais de esforços sendo o mais efetivo o da indicação de membros do grupo já escotistas e escoteiros. A chefia deve estar em desenvolvimento da administração da sessão onde devam conseguir definir seus papéis na Tropa.

A composição da Tropa deve ser:

01 Chefe de Tropa Masculino;
01 Chefe de Tropa Feminina;
02 Chefes Assistentes (M/F)
Chefe Assistente Aspirante (pai)
Chefe Assistente Aspirante (mãe)

Elementos : 01 Monitor
01 Sub Monitora (a)
04 Elementos

Operação:

A programação deve ser conduzida pela chefia e durante a semana os mesmos se reunindo pessoalmente.

No sábado o chefe da tropa chega mais cedo e começa a preparar seus jogos, a chefe em seguida e os assistentes devem acompanhar esse horário, não deixar tudo para em cima da hora.

Em um sentido de oportunidade convida-se pais para ajudarem no apoio a atividades sendo que se for casal procurar deixar cada um com cada chefe ou assistente.

As programações devem contemplar o revezamento de jogos ativos, variados e intelectuais, com os desafios oportunos. A progressão básica deve iniciar-se com as fases para se renovar promessa e fazer a promessa.

O Dirigente no início do semestre deve participar de algumas programações e depois somente observar e orientar os chefes na semana e no sábado.

No quesito divulgação é importante aos sábados e principalmente antes na semana enviando e-mails convite ao público alvo em que se esteja atuando (comunidade/escola/associação/igreja) para que a propaganda chegue na faixa de idade correta. Elabore um folder padrão para ter na sede para quando receber alguém tenha um instrumento de “vínculo” com fones e contatos. Também recomenda-se distribuir nas entidades citadas. Isso para reunir um maior índice de acerto deve-se ter a participação maior dos chefes da tropa o que você pode encontrar um pouco de resistência razoável sendo um motivo de se trabalhar muito de perto com esses chefes. Somos sabedores que nem todo mundo tem uma disposição de se expor para determinados desafios.

A reunião com pais deve ser praticada regularmente no início e ser em três em três meses para que a chefia possa explicar sobre o movimento e seu funcionamento. O Dirigente deve participar do início da reunião dando boas vindas e apresentando os chefes aos pais.

É fundamental para o moral da chefia a parceria com a Tropa Sênior com outros grupos escoteiros com atividades de estágio dos chefes e depois com a atividade em conjunto na sede de cada grupo em revezamento.

Acreditamos que o ponta pé inicial é dado com essas ações, a expectativa para o início de um outro ano com mais escoteiros que vão passar e novos aspirantes fora do movimento aos poucos a comunidade começa a perceber que atendemos essa idade com seus canais de divulgação, revista, murais, informativos e Sites e ao natural nosso boca a boca vai fazendo seu papel.

Os chefes da tropa devem continuar suas etapas de prática supervisionada de seus respectivos cursos onde complementando muitas vezes a falta de maturidade, pois o ramo exige alta maturidade e isso acreditamos que em um ano os mesmos adquiram na prática efetiva dos ciclos educacionais.

Por fim meu companheiro Dirigente mais uma vez a oportunidade de exercitar a paciência, perseverança e o altruísmo lhe foi apresentado, pois saber como é e fazer acontecer com terceiros tornam o nosso desafio singular.

O apoio e assessoramento de nossos assessores pessoais são preponderante para o sucesso dos encaminhamentos, pois sem eles alguns momentos de exame de consciência não seriam tão assertivos, temos que agradecer a eles em arrumar tempo para isso.

Por fim estamos muito gratificados com os resultados que temos assim temos a certeza que você conseguirá, pois sabemos os desafios com a continuidade que você enfrentará, esperamos sinceramente que nossos assessorados aprendam como nós aprendemos e se isso for verídico você poderá dizer que concluiu essa etapa com um êxito e você tem uma Tropa Sênior implantada.

Nilton Arnaldo Berwig
IM Ramo Sênior
CB Dirigente

IMPLANTAÇÃO DE UMA TROPA SÊNIOR

RELATÓRIO

Ao final do período de 08 meses com a aplicação deste plano e sua manutenção observasse o seguinte cenário de resultados:

- Nomeados chefes:

Caio Ribeiro - Chefe de Sessão

Daniel Gaspar - Assistente

Ana Bassler - Assistente

- Jovens:

08 jovens (5 meninas e 3 rapazes)

01 menina em passagem para a tropa.

Os esforços de divulgação deram certo quanto a dois elementos de fora do movimento, três jovens vieram de transferência pela proximidade do grupo de suas residências e três de passagem da tropa escoteira.

A chefia está com sua progressão em curso chefe Caio com CB , Chefe Daniel com CB e Chefe Ana com IM.

As atividades tiveram êxito com a execução do calendário do primeiro semestre e com ajustes autorizados pela direção do grupo em seu segundo semestre devido a encaixe do ciclo de programa.

Nota-se os jovens motivados e felizes.

Nota-se a chefia engajada, motivada e persistente.

Nota-se que o futuro reserva a naturalidade das passagens de elementos da tropa escoteira.

Nota-se pais, os presentes e frequentadores do grupo, confiando no grupo.

Por fim, a aplicação deste plano com a sua manutenção constante respeitando as peculiaridades exigidas dos jovens nesta fase da vida aliada com o método escoteiro tem a chance de edificar uma durabilidade do ramo, salvo as peculiaridades dos voluntários em estarem também vigilantes a estarem felizes e realizados.

Nilton Arnaldo Berwig

IM Ramo Sênior

CB Dirigente