

MANUAL DO CHEFE SERVIDOR

LIDERANÇA SERVIDORA EM UMA ESTRUTURA PIRAMIDAL:
UMA PROPOSTA DE CHEFIA EM TROPA ESCOTEIRA.



GILBERTO ABELHA LISBOA

GILBERTO ABELHA LISBOA

Escotista Ramo Escoteiro

MANUAL DO CHEFE SERVIDOR

Liderança Servidora em uma estrutura piramidal: Uma proposta de Chefia em Tropa Escoteira.

1ª Edição

Londrina, Paraná

2018

Conteúdo fornecido pelo autor e imagens
fotográficas cedidas por Ricardo Nakamá,
Ana Andrade, Adilson Idalgo e Gilberto
Abelha Lisboa. Diagramação e artes:
Cássia Lisboa.

ÍNDICE

Apresentação	07
Capítulo 1 - O Chefe Servidor	08
Capítulo 2 - O Chefe de Seção	13
Capítulo 3 - O Chefe Assistente	16
Capítulo 4 – A equipe da Chefia	19
Capítulo 5 – Investidura de Chefe	22
Capítulo 6 – Comunicação é fundamental	26
Capítulo 7 – Os Pais	28
Capítulo 8 – As Patrulhas	30
Capítulo 9 – 18 meses depois	32
Grito de guerra da Chefia Tropa Mafeking	34
Grito de guerra da Tropa Mafeking	34
Capítulo 10 – Seja o Líder Servidor	35
Fale com o Chefe Abelha	36
Referencias bibliográficas	37

APRESENTAÇÃO

Em 2017, assumi uma Tropa desmotivada, indisciplinada e perdida. Seus escoteiros não demonstravam vontade de conquistar especialidades, nem de progredir na vida escoteira. Em resumo, faziam o que queriam como queriam e quando queriam.

Com a implantação da estrutura de padrinhos e madrinhas de patrulha, sistema de pontuação e forma de trabalho da nova chefia em três meses o panorama mudou e os bons resultados começaram a aparecer: os jovens ficaram motivados, animados, alegres e querendo conquistar mais e mais progressos.

A proposta desse pequeno manual não é a de apresentar uma fórmula mágica de soluções de problemas, mas uma coleção de informações e formas de trabalho que já existem em várias tropas escoteiras e que recolhi e apliquei na tropa em que atuo. São pequenas atitudes que fazem o jovem sentir segurança e constrói um sentimento de pertencimento perante a sua patrulha e sua tropa.

Com estas pequenas ações em prática já é possível perceber os jovens com a autoestima elevada, com orgulho de sua Patrulha e Tropa, a ponto de defendê-la com toda a força e vontade.

CAPÍTULO 1

O CHEFE SERVIDOR

Muitas vezes surge a pergunta: O que é necessário para ser um bom Chefe?

Em minha compreensão, a resposta é: ser comprometido.

Há uma grande diferença entre estar envolvido e comprometer-se com algo. Da próxima vez que estiver comendo bacon com ovos, pense nisso: a galinha se envolveu, mas o porco comprometeu-se com o prato.

Para fazer um bom trabalho é necessário estar engajado, focado e comprometido. Sem esse comprometimento as coisas não andam e não evoluem.

Da mesma forma que desejamos que os jovens progridam, cresçam, aceitem novos desafios e conquistem novas metas, é exatamente isso que os Jovens esperam de nós, Chefes.

O Chefe Servidor é o líder que está à disposição para servir. Algumas qualidades devem estar presentes em seu caráter e fazer parte de seu trabalho.

O Chefe Servidor não manda fazer, faz junto para instruir, demonstra como deve ser feito. A chefia servidora trabalha junto com seu jovem para que o conhecimento seja transmitido de forma clara e participativa. Quando o chefe faz a tarefa junto com o jovem, sem perceber, o chefe está sendo integrado à tropa.

O Chefe Servidor deve estar pronto para ouvir, ser o ombro amigo disposto, ser bom ouvinte, ser paciente e, muitas vezes, buscar a solução dos problemas de quem está angustiada.

“A tropa é o espelho de seu comandante”. Esse ditado não se restringe somente à maneira que você se veste, ele vai muito além. Seu comportamento, atos, tomadas de decisões, tudo será absorvido pelos seus jovens e chefia.

Ser organizado: a organização é fundamental, pois desocupa a mente e abre espaços para pensar no que a tropa necessita. Manter os registros dos jovens atualizados e construir planilhas para inserir dados da seção traz segurança para desenvolver o trabalho. Todas as informações da seção servem para ter um panorama de como ela anda e também para planejar e traçar metas e ações.

Boa comunicação com a chefia, diretoria, jovem e pais. A comunicação é um elemento que faz diferença. A transmissão da informação deve ser clara, sem ruídos, direta e, principalmente, deve ser precisa para não criar decisões erradas. Muitas vezes a correção de uma informação demanda muito mais esforço, mais trabalho e nem sempre é eficaz a informação equivocada se prevalece e o que se planejava pode não dar certo. Ou seja, uma boa comunicação transmite segurança assim como transparência.

A transparência no trabalho é o elemento que traz confiança e segurança. Quando se trabalha com crianças e adolescentes, todos os envolvidos devem saber o que se passa em sua seção.

Com a transparência junto com a comunicação, os pais ficam tranquilos, pois sabem onde, como e o que os filhos estão fazendo. Com os pais seguros e confiantes, chefia também confiante, os jovens ficam igualmente confiantes.

O Chefe Escoteiro é uma pessoa pública. Não adianta ser o chefe responsável nas atividades escoteiras e desrespeitar as leis no dia a dia. Ele é observado sempre, em todos os lugares, e não só pela sua tropa, na rua de sua cidade, no clube, em qualquer lugar poderá ser visto por Lobinhos, Sêniores e Guias, Pioneiros e pais que conhece ou não conhece, mas tenha certeza que todas essas pessoas o reconhecerão. Quando você se torna um Chefe Escoteiro, é investido de uma autoridade que o acompanha com ou sem o uniforme e em qualquer lugar, por isso pense bem quando estiver parando seu carro em um lugar proibido (vou só ali e já volto), jogando aquele papel de bala na calçada (Ah! É só um papelzinho), e mesmo que ninguém o veja, a sua consciência vai ser o seu carrasco, pois você prometeu "... fazer o melhor possível para: cumprir os meus deveres para com Deus e minha pátria; ajudar o próximo em qualquer ocasião...".

O trabalho do chefe é compensador e proporciona muitas alegrias, e esse é o pagamento pelo trabalho executado: alegria, felicidade, sensação de bem-estar. Ser chefe é ser voluntário. O trabalho voluntário é como qualquer trabalho deve-se cumprir horários, estar à disposição, ter dedicação, comprometimento. A diferença entre o trabalho convencional e o voluntário é justamente o salário, que não é pago em dinheiro, é pago com a sensação de estar feliz e ser útil.

O que é preciso então para saber se este trabalho, o de tornar o jovem em um cidadão melhor, tem a ver comigo? Veja se você sente que o trabalho dá trabalho, porém é

prazeroso; se os sábados e dias de acampamento te fazem bem; se as atividades, mesmo que cansativas, fazem querer fazer tudo de novo; se nos acampamentos com chuva, que inundam a barraca e você tem que ficar acordado à noite com uma canequinha retirando a água para te manter menos molhado, você retornaria na mesma condição. Então, se a resposta é SIM, você serve para ser um Chefe Escoteiro, um trabalhador voluntário, que vai ter no sorriso estampado em seu jovem o pagamento de um trabalho bem feito.

Seja bem-vindo ao Movimento Escoteiro.

Qualidades de um Chefe Servidor:

- Comprometer-se
- Saber ouvir
- Saber delegar
- Fazer junto com o jovem
- Ser duro quando precisar

- Ser organizado
- Ser justo
- Estar pronto para ajudar
- Estar disponível
- Ser acessível



CAPÍTULO 2

O CHEFE DE SEÇÃO

O Chefe da Seção é o referencial. Sua maneira de ser, comportar, caráter, organização, disciplina, entre outros aspectos, influencia diretamente na Tropa. “Mostre-me uma tropa mal uniformizada, e eu te mostrarei um líder mal uniformizado (Baden Powell)”. O Chefe da Seção é o espelho da Tropa.

Ele deve estar sempre presente. Eu disse: sempre presente. Por que o reforço em estar sempre presente? Porque o Chefe de Seção é a referência da Tropa. Se o Chefe de Seção estiver desanimado, sua tropa (e quando falo tropa, incluo adultos e jovens) ficará desanimada; se estiver mal uniformizado, a tropa estará mal uniformizada; se estiver supercomprometido, a tropa estará supercomprometida. A tropa terá a resposta imediata ao seu estado de espírito. Seja presente e sua tropa terá poucas faltas; o inverso também acontece.

Mas aí você pensa: “Eu tenho mais 6 Chefes Assistentes, não preciso ser tão presente assim”. Ledo engano: você verá que logo jovens começam a faltar, chefes começam a faltar, jovens começam a sair, chefes começam a procurar outras atividades, e o resultado não demora a aparecer:

sua tropa logo terá indisciplina, desinteresse, desânimo, tudo ao contrário do que o movimento prega.

Tenha em mente que tudo o que acontece em sua tropa tem sua responsabilidade. Se sua tropa vai bem, o mérito é seu e de sua equipe. Se sua tropa vai mal, a culpa é toda sua.

Cuide de sua tropa como se você fosse o único chefe. Não descuide dela porque fazê-la crescer e ter uma boa qualidade dá trabalho e é necessário dedicação, mas mantê-la em boa qualidade dispense mais trabalho e dedicação ainda. Não se engane sua tropa não caminha com as próprias pernas. O Chefe de Seção assume a função de um supervisor. Ele observa a tropa e analisa de forma macro, porém não deve perder de vista os jovens e os adultos. Manter a comunicação com todos os integrantes é essencial. Tendo um olhar particular, pois cada indivíduo tem uma forma de se comunicar, além de ser importante conhecer as peculiaridades de cada um para atingir um canal eficiente com todos. Essa comunicação e contato mantem a interação e percepção sobre os anseios, problemas e divergências que possam estar presentes no ambiente da tropa. A raiz do mal-estar que possa afligir a tropa, em grande parte, vem da falta ou de problemas na comunicação.

O Chefe é responsável por manter o Ciclo de Programa traçado pelos jovens, também deve pensar e planejar o caminho da tropa em relação à estrutura, captação de recursos, manutenção e alimentação do sistema Paxtu, embora esta tarefa possa ser delegada a outro chefe.

A descentralização da autoridade e das responsabilidades, para muitos, é um exercício difícil, porém é saudável. O Chefe Servidor tem a tarefa de manter o moral alto da tropa, tanto dos Jovens quanto da Chefia.

Ter uma equipe coesa, que fala a mesma língua e comprometida, é importante. É na equipe de chefia que o Chefe de Seção encontra amigos que vão trabalhar juntos na conquista do mesmo objetivo.

A Equipe de Chefia é a Patrulha do Chefe. Ter um bom relacionamento com a Equipe de Chefia é primordial. Eles devem ter em você um amigo que podem contar, assim como você pode contar com eles. Estar atento com o bem-estar dos chefes, ser colegas é fundamental, e estar pronto para ouvir seus problemas e ajudar nas soluções faz parte do trabalho. Uma forma muito legal de manter o moral da chefia é fazer confraternizações ocasionais. Um churrasco com a Equipe de Chefia e seus familiares, por exemplo, faz estreitar os laços dos chefes e da família.

Não monopolize as ações, pense sempre como equipe. Distribua as atividades na programação de forma que todos os chefes de sua equipe tenham oportunidade de aplicar atividades. Porém, tenha equilíbrio, sem privilégios e ou favoritismos. Distribua as atividades, mas lembre-se que você faz parte da equipe, você também deve trabalhar.



CAPÍTULO 3

O CHEFE ASSISTENTE

O Chefe Assistente é o seu amigo, o cara que você convidaria para acampar e passar momentos legais e, às vezes, não tão legais. É por que “convidaria para acampar”? Porque no acampamento é onde se mostra o verdadeiro eu de cada um. O Chefe Assistente, assim chamado por uma formalidade, na verdade é o seu amigo, o Chefe Amigo. Na verdade, o Chefe Assistente, o Chefe Amigo, somente se difere do Chefe de Seção na nomenclatura, porque o mesmo comprometimento e mesmo empenho são exigidos nos cargos.

O Chefe Amigo acompanha mais de perto os jovens. Ele também assume outros nomes, como Chefe de Patrulha, Padrinho ou Madrinha de Patrulha, entre outros, e cabe à tropa escolher o nome que mais agrada a todos. O Padrinho ou Madrinha de Patrulha funciona como um orientador, um Assessor Pessoal de Formação; é um chefe que vai trabalhar com uma quantidade menor de jovens, tendo uma visão mais próxima, um relacionamento mais íntimo com eles. Esse relacionamento traz uma confiança no jovem muitas vezes maior que o chefe de seção, e esse é realmente o objetivo; o APF da Patrulha é o cara que vai defender sua patrulha, vai torcer por ela, mas também vai dar aquele puxão de orelha quando necessário.

É o cara que quando vir um jovem de sua patrulha cabisbaixo vai se aproximar e ouvir suas lamentações e carências. O APF, Padrinho ou Madrinha, é o amigo da patrulha.

Motivação é um tempero muito importante, motive seu jovem para que ele continue sua progressão, conquiste especialidades e trabalhe em grupo.

Muitas vezes, o Chefe de Seção vai ser o cara chato que cobra, que dá as broncas, e o Chefe Assistente vai ser o cara legal, que vai defender o Jovem de sua patrulha.

O perigo nessa relação, e que toda a equipe de chefia deve estar atenta e se policiando, é que o Chefe Assistente continua sendo chefe e não, Jovem, e essa relação pode iludir o chefe menos atento.

O Chefe Assistente deve ter os jovens da Patrulha como foco, estar apto para conversar, saber como cada jovem de sua patrulha pensa, sente, almeja, fica frustrado e age. Resumindo, o Chefe de Patrulha conhece o jovem da patrulha, e é ele quem vai alertar a equipe de algum problema ou algo que o jovem possa estar passando. O Chefe de Patrulha deve ter uma proximidade com o jovem e também com os pais ou responsáveis do jovem. Manter conversas com os pais para saber como o jovem se comporta em casa, na escola e com os amigos é importante para entender o que o jovem passa seus conflitos, decepções, angústias, e também o que o deixa feliz.



CAPÍTULO 4

A EQUIPE DA CHEFIA

A Equipe da Chefia funciona como uma Patrulha, que vai explorar novos territórios com um grupo de amigos (Marco Simbólico Escoteiro). Essa forma de organizar a chefia é muito legal, porque faz a união ficar mais fortalecida e cria uma identidade para a chefia. Essa prática permite que os chefes entendam mais o que se passa em uma patrulha, e cria uma identidade também para a equipe. Essa identidade faz os jovens verem na chefia outra patrulha a “Patrulha dos Chefes”, e pelo exemplo são passados valores, organização, respeito, que por similaridade eles tentem imitar.

Alguns sinais podem ser usados pela chefia, ajudando assim na identificação com os jovens.

Ter um Grito de Guerra da chefia, para ser usado nos IBOAS, acampamentos quando se termina o preparo das refeições, traz identificação com a tropa, aquele sentimento de “eles fazem como a gente”.

Uma boa equipe de chefia é composta por, no mínimo, 5 chefes, se bem que quantos mais chefes melhor: um chefe por patrulha e um chefe de seção para organizar a tropa.

A valorização é um elemento fundamental para que o trabalho seja bem desenvolvido. A pessoa que se dispõe a trabalhar voluntariamente, assumindo responsabilidades, cuidando de jovens, deve ser muito valorizada.

É esse reconhecimento que vai alimentar e motivar o voluntário a ser amigo e seu companheiro de trabalho. Conheça-o, faça confraternizações. Considere seus companheiros como uma família, uma comunidade, promova relações entre os chefes e seus familiares. Fazendo parte dessa comunidade, as famílias dos chefes se fortalecem e não se sentem tão distantes desse mundo chamado Escotismo.

A equipe de Chefia é formada por homens e mulheres que têm origens diferentes, têm convicções diferentes e modos de vida diferentes, e isso é muito bom. Geralmente em nosso trabalho e em grupos que participamos não escolhemos nossos companheiros. Nessa perspectiva, façamos como B-P, há que se encontrar as qualidades de cada um, valorizar as habilidades e distribuir as atividades que serão executadas na atividade de sede ou em acampamentos de acordo com o que cada um domina. Essa ação traz tranquilidade e segurança para a chefia e as atividades ficarão mais atrativas.

Em atividades mais complexas e de longa duração, como acampamentos longos, jornadas, acampamentos volantes, entre outros, discuta, planeje, faça reuniões, e tenha muita conversa com sua equipe. Tomar decisões sem ouvir seus companheiros de trabalho pode soar como egoísmo, e quando várias cabeças pensam, muito melhor será a atividade e a previsibilidade de problemas e a estratégia para se chegar as soluções aumentam.

- Motive sua equipe! Uma equipe sem motivação tende a ficar apática e contamina toda a tropa.

- Trate com respeito seu chefe amigo, afinal, ele é um membro de sua patrulha.
- Seja grato por sua equipe, pois sem eles seu trabalho seria mais difícil.
- Seja grato por confiarem em você e por trabalharem com você.
- Elogie em público, chame a atenção em particular (adultos e jovens).



CAPÍTULO 5

INVESTIDURA DO CHEFE

A Investidura do Chefe é uma Cerimônia de acolhimento e consentimento de autoridade ao chefe que chega. A tropa recebe o escotista e lhe outorga a autoridade de chefe. Essa cerimônia de caráter formal não faz parte do método escoteiro, mas quando executada faz que tanto o escotista que está sendo integrado, quanto a tropa, equipe de chefia e jovens, sintam a aura de responsabilidade e acolhimento que paira no ar.

PERÍODO INTRODUTÓRIO

Assim como o jovem, o chefe novato passa por um Período Introdutório. Nesse período, o neófito conhece a equipe de chefia que vai passar a integrar, como se organizam e como trabalham, conhece os jovens da tropa e como funciona a tropa, toma conhecimento do Ciclo de Programas, participa das atividades de sede e externas, faz leituras de documentos importantes como:

- Estatuto da UEB, POR – Princípio, Organização e Regras, Manual do Escotista Ramo Escoteiro, Manual do Chefe Servidor.
- Estuda a Lei e Promessa Escoteira.
- Estuda os Gritos do Grupo, de Tropa, das Patrulhas, e da Equipe de Chefia.

Durante esse período, o chefe aplica atividades, e vai se ambientando e ganhando a confiança em si e a dos jovens.

Com o término do Período Introdutório, o chefe faz a escolha da Patrulha que passa a ser Padrinho ou Madrinha (essa é a única oportunidade que escolhe a Patrulha que vai orientar, depois entra no processo normal de sorteio de revezamento anual) e participa da Cerimônia de Investidura.

A CERIMÔNIA DE INVESTIDURA DE CHEFE

A Cerimônia de Investidura é simples como tudo no Escotismo, porém tem caráter formal. Deve ser reservada à Tropa, tem um simbolismo e é um momento especial, deve transmitir a seriedade do ato.

- A tropa em formação de ferradura, que pode ser em um IBOA, ou outro momento, é conduzida pelo Chefe da Seção, ou outro chefe indicado pelo titular.
- O Chefe da Seção convida o chefe que será investido a se colocar no centro da ferradura, de frente para a bandeira, como na cerimônia de Promessa Escoteira.

- O Chefe da Seção profere algumas palavras sobre o candidato, podendo ser um histórico de quando o chefe foi recebido na tropa até àquele momento, elogios, coisas boas.

- É feita a Promessa Escoteira do Chefe, conduzida pelo Chefe de Seção. Caso o Chefe tenha Promessa, é feita a renovação da Promessa.

- O Chefe da Seção convida os monitores das quatro patrulhas a se posicionarem atrás do chefe que receberá a investidura.

- O Chefe da Seção apresenta ao chefe o apito, explica o significado do cordão e do apito propriamente dito.

- O Chefe se vira para os quatro monitores.

- O Chefe da Seção passa o apito para o Monitor da patrulha que o chefe vai apadrinhar que o reveste colocando o cordão em seu pescoço. E, se quiser, pode dizer algumas palavras ao chefe.

- Os monitores cumprimentam e parabenizam o chefe e retornam aos seus lugares na ferradura.

- O chefe faz o seu pronunciamento, se quiser, e dá o seu melhor Sempre Alerta!

Caso o chefe faça a promessa em um IBOA de Grupo, a Cerimônia de Investidura é feita após o término do IBOA e em local apropriado, guardando o caráter reservado e o espírito da cerimônia.

A Cerimônia de Investidura passa o peso e a responsabilidade que o chefe assume naquele momento perante o Movimento Escoteiro e perante a tropa e o acolhimento da Tropa ao novo membro. O Chefe é revestido com o apito pelo monitor, que será apadrinhado pelo novo chefe, tendo

os monitores como representantes das quatro patrulhas e a tropa como testemunha do compromisso assumido.

O APITO E CORDÃO

O apito ao ser apresentado e revestido pelo chefe ganha caráter especial, ele representa a autoridade e responsabilidade concedida pela tropa e entregue pelo monitor da patrulha que será orientada por ele.

Os apitos dos chefes da tropa devem ser iguais (marca, modelo, cor, timbre), assim como os cordões (comprimento, cor, nós, adereços). Eles têm caráter simbólico mantendo a mística que foi introduzida na Tropa.

Durante o Período Introdutório, o Chefe recebe um apito (de maneira informal), mas tanto o apito quanto o cordão são diferentes do apito e cordão da tropa.



CAPÍTULO 6

COMUNICAÇÃO É FUNDAMENTAL

Criar canais de comunicação é o elemento que vai manter saudável a tropa com todos os envolvidos. Os canais podem ser por WhatsApp, e-mail, telefone, etc. Não importa o meio, mas é imprescindível que se tenha um canal de comunicação com a equipe de chefia, com os jovens, com os pais e com a diretoria.

Os canais de comunicação devem ser separados por grupos de interesse, utilizando linguagem própria e informações diferentes para cada grupo.

Para os jovens, pode-se utilizar uma linguagem mais coloquial e com informações para as atividades ou avisos. Para os pais, uma linguagem mais formal e, muitas vezes, dando mais informações que para os jovens; isso faz com que os pais saibam exatamente o que vai acontecer, sem “estragar” a surpresa dos jovens.

Qualquer aviso, comunicado ou informação devem estar corretos. Revise quantas vezes for preciso para que a informação seja passada de forma clara, sucinta e precisa. Todo esse cuidado é necessário, porque a correção de uma informação ou a transmissão de uma informação equivocada faz cair em descrédito todo o trabalho.

TRANSPARÊNCIA

Seja transparente na maneira de se comportar. Transparência com o jovem, com os chefes, com a diretoria, com os pais, enfim, com todos. Ser autêntico é uma das regras a ser respeitada para se ter bons resultados.

Ser Chefe Escoteiro é algo que foge ao seu controle, a sua imagem de Chefe não se apresenta apenas quando está vestindo seu uniforme. Não é somente aos sábados que você é chefe. Deve-se ter consciência de que Chefe não é apenas um cargo, mas uma investidura de autoridade dentro e fora do Grupo Escoteiro. Imagine quantos pais, jovens de sua ou outra seção o encontram no dia a dia, na internet, nas redes sociais, na rua ou em locais que você nem percebe e que muitas vezes o veem de longe e não vêm te cumprimentar. Se você fizer algo errado, é o chefe que está fazendo algo errado.

ORGANIZAÇÃO

Seja organizado em tudo em que se propuser a fazer. Organização é o elemento que traz tranquilidade para você e todos os que o rodeiam. Tenha a preocupação de manter os prazos em dia, mantenha as informações dos jovens e da tropa em ordem. A organização, a transparência e a comunicação são os elementos que, se trabalhados bem, trazem segurança.

CAPÍTULO 7

OS PAIS

Pais são peças chave para o seu trabalho. São eles que trazem os jovens para o escotismo, são eles que autorizam a participação de seu escoteiro. Trate os pais com respeito e converse com eles. Tenha paciência para atender os pais, tenha tempo para eles, tenha atenção, ouça o pai, a mãe, os avós, os responsáveis de seu escoteiro. Seja claro e não tente enrolar os pais, quem vai ficar enrolado é você. A melhor maneira de tratar os pais e responsáveis é ser transparente e dizer o que os pais querem saber.

Seja um bom ouvinte. Os pais se preocupam com seus filhos, contam as histórias de seus filhos, que são as pessoas mais importantes na vida dos pais. Ouça com atenção o que eles falam. Os pais querem saber o que acontece na vida de seu filho e o que acontece na vida dos que os rodeiam.

Indispensável ter um canal de comunicação com os pais, seja por telefone, WhatsApp ou e-mail; mas tenha um canal, e total atenção a esse canal.

Comunique-os sempre sobre o que está acontecendo com a tropa, com os jovens, e o que vai acontecer. Deixe-os sempre bem informados, isso traz segurança.

Seja disponível. Um chefe que se esconde não transmite confiança. Você é o chefe e deve responder por isso. Seja claro e tenha atenção tanto pessoalmente quanto em um canal de comunicação.

Em atividades externas, sempre deixe informados os pais do que está acontecendo. Mande fotos, grave vídeos, dê informações. Essa atitude deixa os pais mais tranquilos, traz confiança no trabalho e diminui a saudade e ansiedade. Caso não seja possível ter essa comunicação no local, informe os pais que não será possível o contato.

Seja grato aos pais pela confiança que eles têm em você por cuidar dos filhos, o maior tesouro deles.

Relação com os Pais:

- Ter uma comunicação limpa e assertiva
- Ser bom ouvinte
- Ser atencioso
- Ser disponível
- Ser organizado
- Ser grato

CAPÍTULO 8

AS PATRULHAS

“O Sistema de Patrulhas é o eixo central do Método no Ramo Escoteiro”. A patrulha é o grupo de amigos dos jovens, e o chefe atua como um orientador. O chefe acompanha os jovens de uma maneira mais próxima, tirando dúvidas, explicando atividades, sendo o examinador na apresentação de especialidades, faz o acompanhamento da evolução do jovem e comunica o Chefe da Seção ou o encarregado de lançar as informações dos jovens no sistema e ou prontuário da vida escoteira.

No sistema piramidal, o chefe assistente, que pode ser escolhido por sorteio ou outro método imparcial, pode assumir um nome como Chefe de Patrulha, Padrinho ou Madrinha de Patrulha, entre outros.

Também é saudável que o chefe Padrinho de Patrulha não participe da Patrulha que seu filho ou filha faça parte. Isso evita desconfianças por parte dos jovens de outras patrulhas ou até mesmo da própria patrulha.

A atuação do chefe na patrulha é somente de orientação e acompanhamento, tendo a consciência de que ele não faz parte da patrulha. Sua participação no movimento escoteiro é como adulto voluntário e não como jovem.

PATRULHA OURO

É uma forma de incentivar e motivar os jovens a trabalhar em patrulha e fazer nascer o sentimento de grupo. Uma competição saudável entre as patrulhas por meio de pontuação. Tudo é pontuado: cuidados com o uniforme, presença em atividades de sede, presença em atividades externas, disciplina, pontualidade etc. A competição entre as patrulhas faz fortalecer a amizade e os jovens começam a se organizar e trabalhar em conjunto, dividindo tarefas e otimizando o tempo.

Toda atividade se torna um desafio e os jovens vão dar o sangue pela sua patrulha.

A premiação pode ser feita de variadas formas: troféus passados a cada vencedor, prêmios a serem entregues à patrulha, flâmula da Patrulha Ouro para ser carregada junto com a bandeirola da Patrulha, etc.

A competição deve ser saudável, e deve-se ficar alerta quanto ao acirramento e possíveis destrato entre os jovens. Uma boa conversa pode solucionar o problema.

CAPÍTULO 9

18 MESES DEPOIS

Nesses 18 meses, a Tropa Mafeking passou de uma seção desmotivada, indisciplinada e desorganizada para a melhor tropa que um chefe possa querer dirigir. Hoje ela está, forte, unida, consolidada e estruturada. E tudo isso não foi mero acaso. O apoio do Grupo Escoteiro foi muito importante nessa caminhada e também não se pode deixar de mencionar os Pais da Tropa Mafeking que em primeiro lugar confiaram no trabalho da Chefia, e também apoiaram em tudo o que precisávamos, pais de apoio executando tarefas que eram propostas, até trabalhando na venda de pães de queijo para angariar fundos para compra de barracas para a tropa. Sim, nesses 18 meses conseguimos comprar 8 barracas para a tropa, pois as barracas que a tropa tinha já estavam sem condições de uso.

Um ano e meio depois, que a nova chefia assumiu o desafio de orientar, cuidar, planejar, e conduzir a Tropa Mafeking, posso dizer que nossa meta foi atingida. E essa meta só foi alcançada graças a seis loucos que eu chamo de amigos a quem agradeço muito: Astrid Magalhães, Cássia Lisboa, Adilson Idalgo, Ana Paula Andrade, Edwilson Elias e Ricardo Nakamá. Longos dias e longas noites foram necessárias para que pudéssemos vencer os desafios que não foram poucos.

A esses irmãos agradeço de coração a coragem e o empenho. Agradeço também a minha família, minha companheira que esteve ao meu lado, dentro e fora da tropa e aos meus filhos Pedro Augusto e Luiza que tiveram a paciência e a compreensão de entender os motivos de minha ausência, nos momentos de acampamentos e momentos em que a tropa necessitava. Aos meus pais Valter e Elisabete Lisboa que sempre estiveram prontos para que pudessem me apoiar nessa empreitada que é uma verdadeira missão. Ser chefe escoteiro é uma vocação. Agradeço também ao meu amigo e irmão Ivan Lineu do Nascimento Junior, meu Assessor Pessoal de Formação (APF), que sempre foi meu apoio e que me deu Luz para que pudesse desenvolver um bom trabalho. E é claro, aos meus jovens, que são o verdadeiro objetivo do Movimento Escoteiro, e sempre tiveram o empenho e a vontade de serem melhores.

Sou grato a Tropa Pantera, tropa que me acolheu, e onde comecei minha caminhada como chefe escoteiro, agradeço aos chefes Alex Gonçalves, Junior Santos, Maria Izabel Peruci e Astrid Magalhães (que atendeu meu pedido e aceitou o desafio de fazer parte da equipe de chefia Mafeking. Perdão Pantera por ter surrupiado o chimichurri da tropa).

Nesse tempo que a Chefia Mafeking esteve à frente, e continua o bom trabalho, posso garantir que ser líder servidor é uma boa forma de condução dos trabalhos.

“Não pergunte o que o Escotismo pode fazer por mim. Pergunte o que devo fazer pelo escotismo”.

GRITO DE GUERRA DA CHEFIA TROPA MAFEKING

Somos escotistas sempre prontos para servir, com
exemplo e coragem nossa tropa conduzir!

Raposa, Morcego, Naja e Cão!

Lealdade, honra e garra fortalecem a missão!

Chefia Mafeking! Sempre Alerta!

GRITO DE GUERRA DA TROPA MAFEKING

Nossa tropa é fortaleza, difícil de dominar!

Somos fortes, somos bravos, não transpõem quem
atacar!

Lutamos com galhardia, nosso lema é assim! Não
importa o inimigo combatemos até o fim!

Tropa Mafeking! Sempre Alerta!



CAPÍTULO 10

SEJA O LÍDER SERVIDOR

Este trabalho é um compilado de informações que foram aplicados na Tropa Mafeking e que continua sendo aplicado e que está em constante evolução. Funcionou e continua funcionando e se você estiver interessado em aplicar em sua seção, fico na torcida para que dê certo também. Coloco-me à disposição para auxiliá-lo, tirar dúvidas, conversar, trocar ideias e experiências.

Mas tenha sempre em mente uma coisa: aplicando esse método ou não, você é o líder, e sua Tropa terá muito de você. Por isso, seja comprometido. Respire Escotismo, respire sua tropa, viva o Método Escoteiro.

Sempre Alerta para Servir o Melhor Possível!!!

Chefe Abelha

FALE COM O CHEFE ABELHA

WhatsApp: (43) 9995-9498

Celular: (43) 99995-9498

e-mail: gilbertoabelha@yahoo.com

Facebook:

<https://www.facebook.com/gilberto.abelha.7>



REFERÊNCIAS

HUNTER, James C. De volta ao mosteiro: O monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe / James Hunter; tradução de Vera Ribeiro; Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

BRASIL, Escoteiros do. POR – Princípios, Organização e Regras; Curitiba: Escoteiros do Brasil, 2013.

BRASIL, Escoteiros do. Manual do Escotista Ramo Escoteiro; Curitiba: Escoteiros do Brasil, 2001.





SOBRE O AUTOR:

GILBERTO ABELHA LISBOA, BRASILEIRO, LONDRINENSE INICIOU SEUS PASSOS NO MOVIMENTO ESCOTEIRO DESDE LOBINHO NO GRUPO ESCOTEIRO VERDE VALE 03 – PR. EM 2013 RETORNOU AO MOVIMENTO COM O OBJETIVO DE LEVAR O FILHO PARA ADQUIRIR AS MESMAS EXPERIENCIAS QUE TIVERA QUANDO CRIANÇA. PARA SUA SURPRESA FOI ACOLHIDO COMO ESCOTISTA E ASSIM PROGREDIU ATÉ CHEGAR HOJE COMO CHEFE TITULAR DA TROPA MAFEKING.