

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Desenvolvimento de Competências no Corpo Nacional de Escutas: o ponto de vista dos educadores**

Márcia Rodrigues Garcia

Mestrado em Educação e Sociedade

Orientadora:

Doutora Teresa Seabra, Professora Associada  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021





SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

**Desenvolvimento de Competências no Corpo Nacional de Escutas:  
o ponto de vista dos educadores**

Márcia Rodrigues Garcia

Mestrado em Educação e Sociedade

Orientadora:

Doutora Teresa Seabra, Professora Associada  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

*“Deus permitiu-nos nascer num mundo repleto de beleza e maravilhas; Ele deu-nos não apenas os olhos para ver, mas também inteligência para o compreender.”*

Robert Baden-Powell





## **Agradecimentos**

É com muito orgulho que me vejo a chegar ao fim de mais uma etapa da minha vida. Muitas das vezes não fiz este caminho sozinha e, por isso, quero agradecer a todos aqueles que tornaram a sua conclusão possível.

Em primeiro lugar, um grande e sincero agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Teresa Seabra. Obrigada pela sua disponibilidade constante, por todas as críticas construtivas, conselhos e conhecimentos preciosos, pela sua orientação exímia.

A todos os dirigentes do CNE que aceitaram participar nesta pesquisa e que contribuíram, em grande escala, para o seu desenvolvimento, obrigada pela partilha dos vossos saberes e percursos de vida.

A todos os meus amigos estou-lhes grata por todo o apoio e carinho constante.

A todos os meus colegas de mestrado agradeço a boa disposição e companheirismo, todavia, um agradecimento muito especial à Sofia Oliveira por todo o apoio e amizade.

À minha família, agradeço a força transmitida ao longo destes anos, em especial aos meus pais e irmã, pelo vosso apoio e amor muito obrigada. Agradeço-vos todos os valores que permitiram tornar-me na pessoa que sou hoje, o apoio constante em fazer mais e melhor e o incentivo em ir sempre mais além nos meus sonhos.

Ao Sandro Coelho agradeço, do fundo do meu coração, a forma compreensiva e carinhosa com que sempre acompanhou as minhas dúvidas, a minha ansiedade, o meu entusiasmo, o meu progresso, e agradeço-lhe, sobretudo, a sua serenidade.

Obrigada, sem vocês nada disto seria possível!









## Resumo

A presença de um programa educativo no escutismo português do Corpo Nacional de Escutas (CNE), um contexto de educação não-formal, e a sua aplicação baseada no método escutista, regido por objetivos educativos, foi o principal ponto de partida para o presente trabalho de investigação. Tendo como base a articulação de referências teóricas, o principal objetivo prende-se com a análise das competências resultantes da vivência em meio escutista para os jovens de uma das quatro secções, a IIIª secção, designados de pioneiros, segundo a perspetiva dos seus educadores, os dirigentes. Neste sentido procedeu-se à aplicação de entrevistas semiestruturadas a dirigentes da IIIª secção em quatro agrupamentos de escuteiros existentes na localidade do Barreiro, cobrindo-se assim um total de oito entrevistados. Através da análise global dos dados, constatou-se uma relação entre as competências desenvolvidas pelos jovens pioneiros, especificamente o trabalho em equipa, a autonomia, a criatividade e a comunicação, e as áreas de desenvolvimento pessoal, nas quais constam os objetivos educativos, concretamente a área de desenvolvimento social e a área de desenvolvimento físico como as mais desenvolvidas e a área de desenvolvimento espiritual como a menos desenvolvida. Deste modo, procurou-se contribuir para o conhecimento sobre uma temática pouco estudada até ao momento, o desenvolvimento de competências num ambiente demarcado pela educação não formal, o Corpo Nacional de Escutas, CNE.

**Palavras-Chave:** Corpo Nacional de Escutas, Educação Não Formal, Pioneiros, Competências.



## **Abstract**

The presence of an educational program in the Portuguese scout by Corpo Nacional de Escutas (CNE), a context of non-formal education, and its application based on the scout method, governed by educational objectives, was the main starting point for this research work. Based on the articulation of theoretical references, the main objective is an analysis of the skills gain of living in a scout environment for young people from one of the four sections, the III<sup>rd</sup> section, designated as pioneers, according to the perspective of their educators, the scout leaders. In this sense, proceeded the application of semi-structured interviews to the scout leaders of the III<sup>rd</sup> section was carried out in four troops of scouts existing in the locality of Barreiro, thus covering a total of eight interviewees. Through the global analysis of the data, a relation was found between the skills developed by young pioneers, specifically teamwork, independence creativity and communication, and the areas of self-development, which contain the educational objectives, specifically the area of social development and the area of physical development as the most developed and the area of spiritual development as the least developed. In this way, we searched to contribute to the knowledge on a topic that has been little studied so far, the development of skills in an environment demarcated by non-formal education, the Corpo Nacional de Escutas, CNE.

**Keywords:** Corpo Nacional de Escutas, Non-Formal Education, Pioneers, Skills.









## Índice

Introdução .....	1
1. Enquadramento Teórico-Empírico da Pesquisa .....	3
1.1 O Desenvolvimento de Competências em Educação Não Formal .....	3
1.2 – O Corpo Nacional de Escutas (CNE): O Papel do Educador.....	8
2. Metodologia .....	17
3. Competências Desenvolvidas no Corpo Nacional de Escutas .....	19
3.1 As Principais Competências: o Trabalho em Equipa, a Autonomia, a Criatividade e a Comunicação.....	19
3.2 O meio Escolar e o meio Escutista: O Professor e o Irmão Mais velho .....	24
Considerações Finais .....	29
Referências Bibliográficas .....	31
Anexos .....	33







## **Índice de Figuras**

<b>Figura I</b> - Áreas de Desenvolvimento Pessoal, Trilhos e Objetivos Educativos. ....	11
<b>Figura II</b> - Etapas do Sistema de Progresso da IIIª Secção. ....	14
<b>Figura III</b> - Perfil dos Entrevistados .....	18









## **Lista de Abreviaturas**

**CNE** – Corpo Nacional de Escutas.

**OMME** - Organização Mundial do Movimento Escutista.



## Introdução

A existência de um conjunto de saberes e aptidões, que são visíveis em inúmeros aspetos da vida de um ator social, desde a esfera pessoal à esfera profissional, são um grande mecanismo de integração de um indivíduo na sociedade. Um ator social terá mais sucesso em todos os níveis da sua vida quanto maior for o seu conjunto de saberes e aptidões, no fundo as suas competências. Na sociedade atual é cada vez mais urgente que o ator social adquira um conjunto vasto de competências fundamentais para uma vida plena em sociedade.

Deste modo, a instituição escolar, detentora de educação formal, é reconhecida como o motor para o desenvolvimento de competências nas crianças e jovens ao longo dos anos. Todavia, será a única instituição na sociedade capaz de tal feito? O Corpo Nacional de Escutas (CNE), movimento de escutismo católico português, que é dotado de um programa educativo, reconhecendo-lhe, deste modo, a posição que assume na educação não formal, será igualmente capaz de transmitir competências às crianças e jovens através do seu método escutista? Pois bem, esta dissertação possui como finalidade reforçar a relevância das práticas educativas em meio não escolar, especificamente no CNE, e, desta forma, a sua importância para o desenvolvimento de competências nas crianças e jovens. Posto isto, qual o ponto de vista dos educadores sobre as competências adquiridas no Corpo Nacional de Escutas?

A presente pesquisa resulta, em grande parte, de entrevistas semiestruturadas, da partilha de saberes e de percursos de vida de oito dirigentes dos jovens pioneiros, jovens de uma das quatro secções, a IIIª secção, grupo em análise, da localidade do Barreiro.

A estrutura da dissertação está dividida em três grandes blocos temáticos: (i) fundamentação teórica na qual constam conceitos e noções pertinentes para um melhor entendimento da dissertação; (ii) explicitação da metodologia manuseada; (iii) análise e discussão dos dados recolhidos, com base nos testemunhos dos dirigentes, recorrendo a excertos dos entrevistados como evidência para o descrito.



## 1. Enquadramento Teórico-Empírico da Pesquisa

### 1.1 O Desenvolvimento de Competências em Educação Não Formal

Como sugere Rui Pinto “*A escola é, com certeza, a instituição pedagógica mais importante de entre aquelas que até hoje a sociedade foi capaz de oferecer. (...)*” (Pinto, 2007, pp.106). Reconhece-se, assim, a escola como a instituição especializada em educação. Ora, desde o ensino primário até ao ensino superior, a escola constrói o conhecimento do aluno com base na aprendizagem de módulos pré-estabelecidos de conteúdos, sendo possível, posteriormente, avaliar o resultado a nível global. No fundo, trata-se de uma modalidade de ensino metódica, dividida por idades, e agrupada por conjuntos de conhecimentos, sendo, segundo Ivan Illich, “*(...) uma instituição baseada no axioma de que a aprendizagem é o resultado do ensino.*” (Illich, 1985, pp.43). Estamos perante uma prática educativa do sistema educativo, a educação formal.

Todavia, a instituição escolar ocupa apenas uma parte do sistema educativo, uma vez que poderão ocorrer distintos modos de aprendizagem consoante o contexto em que se desenvolvem, ou seja, a aprendizagem também advém de práticas educativas exteriores ao sistema formal de ensino. Posto isto, recorrendo novamente a Ivan Illich, considero que a aprendizagem “*É, antes, resultado de participação aberta em situações significativas.*” (Illich, 1985, pp.52) que podem observar-se nos mecanismos de carácter pedagógico que ultrapassam os tradicionais limites do mundo escolar. Tratando-se de uma aprendizagem por via não escolar é possível observar outra prática do sistema educativo, a educação não formal. Assim tem sido crescentemente essencial afirmar a necessidade de ir além da instituição escolar enquanto a única capaz de transmitir conhecimento e competências, procurando valorizar as práticas educativas que ocorrem fora deste contexto.

Para um melhor entendimento do conceito de educação não formal é necessário depreender alguns dos principais aspetos que se lhe encontram associados para que seja possível, com maior facilidade, conseguir comparativamente demarcar a modalidade da educação formal da modalidade de educação não formal. A educação não formal é dotada de princípios pedagógicos reconhecidos que se encontram refletidos sob a forma de objetivos claros de aprendizagem tratando-se deste modo de uma estratégia educativa estruturada e orientada. A modalidade de educação não formal é assim encarada como uma estratégia de educação intencional que para fazer

cumprir os objetivos a que se propõe apoia-se num conjunto de atividades pedagógicas que contribuem para a promoção de novas aprendizagens e de novas competências, pessoais e sociais, por parte dos atores sociais, facilmente conseguidas devido ao contexto onde se desenvolve a educação não formal. A noção de que os atores sociais aprendem com e através da experiência, a experiência e o saber fazer como fator de aprendizagem, tornam-se parte fundamental da aprendizagem desenvolvida em educação não formal. Especificamente, como evoca Luís Pinto, “*Os seus saberes e saberes-fazer, as suas competências, [(...)] são trazidos para a arena educativa como fonte valiosa de aprendizagem conjunta, de forma positiva e construtiva [(...)]*” (Pinto, 2007, pp.90).

Outro aspeto relativo à presente modalidade educacional prende-se com a avaliação dos atores sociais que se encontra muito distante da atribuição de uma nota quantitativa como ocorre num contexto de educação formal. Tal como enuncia Luís Pinto, “*Ao contrário, trata-se de uma avaliação essencialmente qualitativa, sem lugar à atribuição de juízos ou de escalas de valor.*” (Pinto, 2007, pp.95). Posto isto, a educação não formal é uma modalidade de ensino que não possui como objetivo a obtenção de um diploma ou certificado, contrariamente à educação formal escolar, apesar de se tratar, tal como descrito e segundo Amancio Rego, de “*[(...)] um tipo de educação organizado, intencional, deliberado e sistematizado nos seus objectivos, conteúdos e programas.*” (Rego, 2018, pp.45). O descrito torna-se crucial uma vez que considero que os diplomas escolares conseguidos através da escolarização, educação formal, apostam maioritariamente na separação dos atores sociais, os detentores de um diploma e os que não detém qualquer diploma de escolaridade concluída. Tal como exposto, para resolver um problema, exemplificando em meio laboral, os conhecimentos e saberes de um ator social são necessários, todavia, não são os únicos mecanismos imprescindíveis para o sucesso profissional, sendo deste modo crucial a existência de outros comportamentos que instiguem resultados práticos favoráveis, podendo designá-los como competências (Barrosa, 2020, pp.12). Ora então, no meu entender, e como declara José Palhares, os atores sociais podem ser detentores de diplomas escolares que lhes concedem elevados graus de conhecimento e não ser dotados de competências necessárias, ilustrando, para um bom desempenho em contexto laboral, aspeto que poderá ser desenvolvido com maior facilidade através de competências facilitadas pela educação não formal (Palhares, 2004, pp.52).

Posto isto, o conceito de *educação não formal* manuseando um conjunto de características; sucintamente os princípios pedagógicos e as atividades que se lhe encontram associadas, a promoção das competências e a valorização da experiência,

e, o modo de avaliação; designa frequentemente uma prática pedagógica suplementar ao sistema formal de sistema. Com isto não quer dizer que se apoie uma prática educacional em detrimento da outra, ou a educação formal ou a educação não formal, pelo contrário, constata-se uma articulação entre ambas. Recorrendo novamente a Luís Pinto é possível constatar que a educação formal e a educação não formal devem suportar-se e conjugar-se de forma complementar entre si, “(...) *a educação não-formal tem hoje o necessário papel de complementar a educação formal escolar, a qual, logicamente, não pode atender a todas as dimensões da complexa educação actual*” (Pinto, 2007, pp.32). Reforçando igualmente Rui Canário diz ser possível constatar que a “(...) *educação escolar e não escolar, educação formal e não formal não são mutuamente exclusivas, nem estão separadas por fronteiras estanques.*” (Canário, 2006, pp.242).

Retomando Luís Pinto é necessário ter em conta, apesar do supramencionado, que o conceito de educação não formal é “(...) *objecto de um intenso e prolongado debate sobre as suas origens, os seus contornos, a sua aplicabilidade e, sobretudo, a sua utilidade ou pertinência nos diferentes contextos (...).*” (Pinto, 2007, pp.46). No fundo, a educação não formal, como parte do sistema educativo, é dotada de “(...) *práticas educativas que, não obedecendo às condicionantes do sistema formal de ensino, são no entanto estruturadas, organizadas e orientadas, (...)*” (Pinto, 2007, pp.49).

Como indica Ana Pinto, as competências podem ser encaradas como um conjunto de características pessoais, desde conhecimentos, habilidades e atitudes, que influenciam as capacidades práticas do ator social, tornando-o capaz de solucionar problemas de forma eficaz (Pinto, 2016, pp.15). “*O conhecimento diz respeito às informações compreendidas e organizadas pelos indivíduos que lhes possibilitam ter uma perceção mais clara daquilo que os rodeia. A habilidade corresponde à capacidade de recolher esclarecimentos, de forma a proporcionar o pensamento e visões estratégicas. Por último, a atitude revela-se nos aspetos afetivos e sociais relativos com o trabalho, ou seja, é associar a identidade do individuo aos valores da organização, oferecendo um maior desempenho.*” (Barrosa, 2020, pp.12). Em suma, encarando o conceito de competências como um conjunto de recursos pessoais, permite ao ator social um elevado desempenho na realização de uma tarefa específica numa dada situação. Vejamos o que se entende por conjunto de recursos pessoais tendo como base a analogia do iceberg. Ana Pinto (2016, pp.16) refere que “*A dimensão visível diz respeito à performance do indivíduo, nomeadamente os conhecimentos que são postos em prática (...)*”, por contraste, “*A dimensão submersa corresponde às características individuais, como as atitudes, os valores, os traços*

*peçoais, a satisfação e a motivação.*”, o que torna o conceito de competência interligado com os recursos pessoais de cada ator social, influenciando o desempenho do mesmo (Pinto, 2016, pp.16).

Complementando a perspectiva de Ana Pinto também Patrícia Sá e Fátima Paixão abordam características essenciais do conceito em análise. Vejamos, uma das características essenciais do conceito de competência é que é inseparável da ação, tal como descrito depende de uma situação, podendo ser desta forma o resultado de uma ação podendo, igualmente, ser transferidas de uma situação para a outra, tratando-se de um conjunto de “(...) *saberes mobilizáveis num dado contexto, de forma crítica e reflexiva, e não saberes simplesmente teóricos (...)*” (Sá & Paixão, 2015, pp.247). É crucial desde já salientar que “(...) *a maioria das competências mobiliza certos saberes, ou seja, desenvolver competências não implica virar as costas aos saberes, (...)*” (Perrenoud, s.d., pp.1). Assim, é importante notar que o reconhecimento do conceito de competência não implica uma desvalorização de outros conceitos como é o caso do conceito de qualificações, conjunto de conhecimentos adquiridos por determinado ator social que se podem ver reconhecidos pelo sistema formal de ensino sob a forma de diplomas ou certificados. Aliás, de forma sucinta, Isabel Dias afirma que o conceito de competência pode ser encarado como a “(...) *capacidade de agir eficazmente perante um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem se limitar a eles.*” (Dias, 2010, pp.74). Posto isto, é possível denotar o conceito de competência “(...) *como a “capacidade de responder a exigências complexas num determinado contexto através da mobilização de pré-requisitos psicossociais (incluindo aspectos cognitivos e não cognitivos)”* (Ávila, 2005, pp.128).

Verifica-se a existência de um conjunto de saberes básicos entendidos como competências essenciais para a vida “(...) *que se deseja que todos os cidadãos na sociedade da informação e do conhecimento possuam, harmoniosamente articuladas, para aprender ao longo da vida e sem as quais a sua realização pessoal, social e profissional se torna problemática.*” (Sá & Paixão, 2015, pp.247). Especificamente, como refere Rychen (Rychen, 2003, pp.86) competências de carácter relacional, cruciais na interação entre atores sociais, isto é, competências sociais ou designadas igualmente como soft skills, fazendo parte destas competências “*A capacidade de relacionamento com os outros, de cooperação, ou de resolução de conflitos (...)*” (citado in Ávila, 2005, pp.129); de seguida, “*Agir autonomamente constitui um dado essencial na relação estabelecida com os outros, uma vez que daí decorre a capacidade de os indivíduos defenderem os seus interesses, direitos e necessidades, ou ainda a definição de planos e projectos de vida.*” (citado in Ávila, 2005, pp.129-130); por fim, “(...) *encontram-se reunidas as competências de tipo operativo. Destas fazem*



*parte os instrumentos, ou ferramentas, que possibilitam a utilização da linguagem, de símbolos e de textos, o acesso ao conhecimento e à informação, e ainda o domínio de competências tecnológicas.”* (citado in Ávila, 2005, pp.130). *“Desta forma, a tomada de decisão (expressar conflitos, oposições), a mobilização de recursos (afectivos e cognitivos) e o saber agir (saber dizer, saber fazer, saber explicar, saber compreender) são as características principais da competência.”* (Dias, 2010, pp.75). Portanto, no meu entender, e recorrendo a Maria Fleury e Afonso Fleury, um ator social competente é aquele dotado de uma solução eficaz para um problema ou situação inesperada recorrendo às características supramencionadas para o efeito, podendo encarar assim o conceito de competência como *“(…) a inteligência prática para situações que se apóiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações.”* (Fleury & Fleury, 2001, pp.187).

Deste modo, as competências essenciais para a vida, designadas igualmente por competências-chave, *“(…) permitem que os indivíduos participem eficazmente em múltiplos contextos ou domínios sociais e que, por seu lado, contribuem para o sucesso global da vida de cada indivíduo, bem como para o bom funcionamento da sociedade.”* (Sá & Paixão, 2015, pp.246). É visível a necessidade de uma aprendizagem que facilite ao ator social a construção dos seus próprios conhecimentos possibilitando, neste ponto de vista, o aprender a fazer, ora então, o próprio ator social como a figura central no seu processo de aprendizagem, aspeto que considero que o sistema formal de ensino não consegue proporcionar com tanta facilidade quando comparado com a educação não formal. Aliás a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) defende quatro pilares fundamentais da educação cuja componente aprender a fazer é uma delas, *“Aprender a fazer, a fim de adquirir, não somente, uma qualificação profissional mas, numa maneira mais ampla, competências que tornem a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipa. (...)”* (Granja, 2007, pp.61).

Assim sendo, *“Pode falar-se de educação não-formal sempre que a organização de uma actividade social [(…)] tem em conta uma intenção educativa facilitadora de aprendizagem de conhecimentos e competências identificáveis”* (Pinto, 2007, pp.56). Assim, a educação não formal é cada vez mais percecionada como uma proposta educativa na qual se desenvolvem competências socialmente reconhecidas e valorizadas através de oportunidades de aprendizagem.

## 1.2 – O Corpo Nacional de Escutas (CNE): O Papel do Educador

A World Organization of the Scout Movement (WOSM), ou reconhecida igualmente em Portugal como Organização Mundial do Movimento Escutista (OMME), fundada em 1920, “(...) *tem como missão “contribuir para a educação dos jovens através de um sistema de valores baseado na Promessa e na Lei Escutista, para ajudar a construir um mundo melhor onde as pessoas se sintam realizadas como indivíduos e desempenhem um papel construtivo na sociedade.”* (Barrosa, 2020, pp.22). A OMME, que engloba mais de 50 milhões de associados espalhados por cerca de 220 países e territórios, é uma organização independente e não governamental que contribui para um dos maiores movimentos de juventude do mundo (CNE – Dirigentes, 2020). A OMME é responsável por vários movimentos escutistas existentes em Portugal, como o caso da Associação de Escoteiros de Portugal, da Associação de Guias de Portugal, da Fraternidade de Nuno Álvares Pereira e do Corpo Nacional de Escutas - Escutismo Católico Português (CNE) (Barrosa, 2020, pp.22).

Subsiste, a meu ver, tal como supramencionado, uma necessidade de desenvolver e reconhecer outros contextos educacionais, especificamente contextos educacionais que derivem da educação não formal, sendo o Corpo Nacional de Escutas vulgarmente designado como Escutismo, e os atores sociais que dele fazem parte como escuteiros, um bom exemplo.

O Corpo Nacional de Escutas, uma associação ligada ao Movimento Mundial Escutista, diz respeito a “(...) *uma associação de educação não-formal, cuja finalidade é a educação integral de crianças e jovens de ambos os géneros, com base em voluntariado adulto, em conformidade com as finalidades, princípios e métodos concebidos pelo Fundador do Escutismo – Lord Baden-Powell of Gilwell – e vigentes na Organização Mundial do Movimento Escutista, e à luz do Evangelho de Jesus Cristo, segundo a doutrina da Igreja Católica Romana, que professa, assume e difunde.*” (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.2). Todos os grupos de escuteiros que pertencem ao Corpo Nacional de Escutas, mais de um milhão, “(...) *seguem um sistema semelhante de educação não formal devidamente adaptado às características da comunidade local em que [o ator social] está inserido.*” (CNE – Dirigentes, 2020). Os escuteiros encontram-se organizados em grupos segmentados consoante as faixas etárias, designadas como secções. Ora então, a I<sup>a</sup> secção com idades compreendidas entre os seis anos e os 10 anos, denominada de lobitos, reconhecidos pelo lenço amarelo debruado a branco; a II<sup>a</sup> secção desde os 10 anos aos 14 anos, reconhecidos pelo lenço verde debruado a branco, os exploradores; de seguida, designados de pioneiros, a III<sup>a</sup> secção com

idades entre os 14 anos e os 18 anos, o grupo em estudo; e, por fim, dos 18 anos aos 22 anos a IVª secção, reconhecidos pelo lenço vermelho debruado a branco, os caminheiros.

Tratando-se de uma associação que segue uma modalidade de educação não formal, é dotada de um programa educativo que se rege por uma estratégia educativa intencional, tal como se expressa nas características supramencionadas. O programa educativo do Corpo Nacional de Escutas é o conjunto daquilo que as crianças e os jovens escuteiros fazem no Escutismo Católico Português, ora as atividades; como o fazem, no fundo, qual o método manuseado para o efeito; e a razão por que o fazem, esclarecendo, a sua finalidade (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.2).

### *Método Escutista*

O movimento escutista consegue alcançar o seu principal objetivo através de um sistema criado por Baden-Powell reconhecido como o método escutista, que “(...) *a partir da forma natural como as crianças, os adolescentes e os jovens se relacionam, permite explorar diferentes opções educativas, realçando o que eles aprendem uns com os outros e potenciando verdadeiras experiências educativas [(...)] Um ambiente privilegiado onde as conquistas e os erros possuem igual valor pedagógico (...)*” (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.39-40). O método escutista é baseado em sete características específicas denominadas de as Sete Maravilhas do Método Escutista; enunciando, lei e promessa, mística e simbologia, vida na natureza, aprender fazendo, sistema de patrulhas, sistema de progresso pessoal e a relação educativa (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.40). Cada uma das Sete Maravilhas deverá ser modificada consoante a secção em que a criança ou jovem se insira, “(...) *de acordo com as características próprias de cada faixa etária e tendo em conta o grau de autonomia, de maturidade e de responsabilidade de cada criança, adolescente ou jovem.*” (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.40).

### *Sistema de Progresso Pessoal*

Todas as maravilhas do método escutista são cruciais para o desenvolvimento e crescimento da criança e jovem, porém, considero uma decisiva, o sistema de progresso pessoal. “*O sistema de progresso é a principal ferramenta de suporte à progressão pessoal e tem três características principais: está centrado no indivíduo; considera as capacidades de cada um; é baseado num conjunto de objetivos*

*educativos.*” (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.262). A importância do sistema de progresso pessoal, a meu ver, prende-se com o objetivo central de auxiliar cada criança e jovem a envolver-se de forma consciente e ativa no seu próprio desenvolvimento, fomentado a sua própria formação individual, podendo encará-lo como um sistema de autoeducação (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.262).

*“O Sistema de Progresso permite, pois, atingir os objectivos educativos da Secção [adquirir conhecimentos, competências e atitudes], sendo um factor de motivação para a criança ou jovem [ser e fazer melhor], sendo, portanto, um guia no seu percurso de desenvolvimento, oportunidade de aprofundamento de habilidades próprias e de valorização pessoal ou até mesmo de descoberta vocacional.”* (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.31).

### *Áreas de Desenvolvimento Pessoal*

Tal como supramencionado, o CNE é uma associação de educação não formal estando deste modo assente num programa educativo a partir do qual lhe estão associados objetivos educativos, visíveis no sistema de progresso pessoal.

A abordagem educativa defendida pelo Corpo Nacional de Escutas tem em conta o desenvolvimento de todas as dimensões da personalidade humana das crianças e jovens escuteiros, refletidos em seis áreas de desenvolvimento pessoal – área física, área afetiva, área do carácter, área espiritual, área intelectual e área social (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.5). Explicitando, o desenvolvimento físico surge associado ao corpo, o desenvolvimento afetivo das crianças e jovens escuteiros surge articulado a sentimentos e a emoções, o desenvolvimento do carácter associado às atitudes, o desenvolvimento espiritual direcionado para o sentido de Deus, o desenvolvimento intelectual relacionado com a inteligência, e, por fim, o desenvolvimento social estruturado para a integração social (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.5). Deste modo, o Escutismo oferece às crianças e jovens a oportunidade de fortalecer o carácter, se desenvolverem emocional, intelectual, física e espiritualmente como indivíduos e como cidadãos responsáveis, membros das suas comunidades locais, nacionais e internacionais (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.38).

Em cada uma das seis áreas de desenvolvimento pessoal são enunciadas prioridades educacionais sob a forma de trilhos educativos, especificamente três trilhos educativos por cada uma das áreas de desenvolvimento da personalidade da criança e jovem escuteiro, iguais para as quatro secções, realidade visível na figura I.

O trilha educativo é no fundo o eixo de crescimento a explorar em cada uma das áreas de desenvolvimento, a partir do qual cada criança e jovem escuteiro vai definir os seus próprios objetivos de desenvolvimento pessoal (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.5).

**Figura I - Áreas de Desenvolvimento Pessoal, Trilhos e Objetivos Educativos.**

<b>Áreas de Desenvolvimento</b>	<b>Trilhos Educativos</b>	<b>Os objetivos de cada trilho relacionam-se com:</b>
<b>Físico</b>	Desempenho	Rentabilizar e desenvolver as suas capacidades, destreza física; conhecer os seus limites.
	Autoconhecimento	Conhecimento e aceitação do seu corpo e do seu processo de maturação.
	Bem-Estar Físico	Manutenção e promoção: exercício; higiene; nutrição; evitar comportamentos de risco.
<b>Afetivo</b>	Relacionamento e Sensibilidade	Autoexpressão; intereducação; valorização dos laços familiares; opção de vida; sentido do belo e do estético.
	Equilíbrio Emocional	Saber lidar com as emoções “controlar/expressar”; manter um estado interior de liberdade; maturidade.
	Autoestima	Conhecer-se; aceitar-se; valorizar-se.
<b>Caráter</b>	Autonomia	Tornar-se independente; capacidade de optar; construir o seu quadro de referências.
	Responsabilidade	Ser conseqüente; perseverança e empenho; levar a bom termo um projeto assumido.
	Coerência	Viver de acordo com o seu sistema de valores; defender as suas ideias.
<b>Espiritual</b>	Descoberta	Disponibilidade interior; interiorização progressiva; busca do transcendente no específico cristão.
	Aprofundamento	Dar testemunho pelos atos do dia-a-dia; viver em comunidade; estar aberto ao diálogo inter-religioso.
	Serviço	Integração e participação ativa na Igreja; participar na construção de um mundo novo; evangelização.
<b>Intelectual</b>	Procura do Conhecimento	Desejo do saber; procura e seleção de informação; iniciativa; autoformação.
	Resolução de Problemas	Capacidade de análise e síntese; utilização de novas técnicas e métodos; seleção de estratégias de resolução; análise crítica da solução encontrada; capacidade de adaptação a novas situações.
	Criatividade e Expressão	Apresentação lógica de ideias; criatividade; discurso adequado.
<b>Social</b>	Exercer Ativamente Cidadania	Direitos e deveres; tolerância social; intervenção social.
	Solidariedade e Tolerância	Serviço; interajuda; tolerância.
	Interação e Cooperação	Assertividade; espírito de equipa; assumir o seu papel nos grupos de pertença.

### *Aprender Fazendo*

O sistema de progresso, e respetivos objetivos educativos que lhe estão associados, como descrito, não poderia ser desenvolvido claramente sem a ajuda de todas as outras maravilhas do método escutista. Porém uma delas, a meu ver, é essencial, o aprender fazendo, ainda que a relação educativa detenha igualmente um papel decisivo. *“O Aprender Fazendo tem como principal objetivo ajudar as crianças e jovens a desenvolverem plenamente as suas aptidões de modo a tornarem-se membros ativos e responsáveis na comunidade em que estão inseridos.”* (Barrosa, 2020, pp.23). É deste ponto, da criança e do jovem aprenderem a fazer por si próprios, que se entende com maior clareza o sistema de progresso pessoal. Pois bem, tal como enuncia Ana Sofia Barrosa, *“Cada escuteiro, em conjunto com um adulto, escolhe, de acordo com a sua faixa etária, quais os objetivos que pretende atingir ao longo do ano escutista, estabelecendo os seus próprios prazos.”* (Barrosa, 2020, pp.24).

Assim sendo, a formação individual é crucial, isto porque, creio ser possível *“(…) instruir qualquer número de rapazes, mil de cada vez, se tivermos voz forte e métodos atraentes para manter a disciplina. Mas isso não é educação.”* (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.262), no meu entender, o descrito trata-se de uma injeção de *“(…) conhecimentos de uma maneira estereotipada.”* (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.262). No fundo, a criança e o jovem aprendem *“(…) a comprometer-se verdadeiramente com o seu crescimento, condição essencial para a sua educação* (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.262). Deste modo, tal como refere José Palhares, a educação vai para além do ato de instruir o ator social, *“(…) o método de inculcar e martelar conhecimentos (...)”* (Palhares, 2004, pp.244) como se verifica muitas vezes, no meu entender, no sistema formal de ensino. Ao invés disso, deveria englobar *“(…) o método de 'puxar' por cada rapaz individualmente e dar-lhe a ambição e a disposição de aprender por si mesmo (...)”* (Palhares, 2004, pp.244).

### *Objetivos Educativos da IIIª Secção, Pioneiros*

A presente investigação terá como objeto de estudo a análise do sistema de progresso pessoal, especificamente os objetivos educativos que se lhe encontram associados e que competências são desenvolvidas, assente num grupo específico: a IIIª secção, os Pioneiros. Esclarecendo, os jovens pioneiros são reconhecidos pelo lenço azul debruado a branco, estão organizados em equipas, formadas entre quatro a oito

elementos, cujo nome é o de uma personalidade, Santo da Igreja, pioneiro da humanidade ou herói nacional, designado por patrono da equipa (CNE – Pioneiros e Marinheiros, 2020). Uma Equipa constitui assim um pequeno grupo dentro da Comunidade de Pioneiros, devendo esta contar no mínimo com a presença de duas equipas e no máximo com cinco equipas (CNE – Pioneiros e Marinheiros, 2020).

Após a análise das seis áreas de desenvolvimento pessoal e os três trilhos educativos correspondentes, iguais para as quatro secções, é necessário, para uma melhor compreensão dos dados, explicitar que ocorre uma pormenorização dos objetivos educativos específicos, que são distintos para cada secção<sup>1</sup>. Neste caso específico os jovens pioneiros podem orientar-se na sua caminhada e a avaliar a sua própria evolução. De forma ilustrativa atentemos na área de desenvolvimento físico nos objetivos educativos específicos do trilho educativo desempenho, associado, tal como supramencionado para todas as secções, à rentabilização e desenvolvimento de capacidades, destreza física e conhecimento dos limites. Ora, é possível observar que para a Iª secção o objetivo educativo específico é *“participo em atividades físicas que me ajudam a ser mais ágil e habilidoso”* (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.8); para a IIª secção *“pratico atividades físicas em que testo as minhas capacidades e torno-me mais ágil, flexível e desembaraçado”* (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.8); *“testo de forma responsável os limites do meu corpo e pratico atividades físicas que me permitem conseguir um desenvolvimento equilibrado”* (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.8) é o objetivo educativo específico da IIIª secção; e, por último *“praticar atividade física que promova o desenvolvimento e manutenção da agilidade, flexibilidade e destreza de forma adequada à sua idade, capacidade e limitações”* (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.8) associado à IVª secção<sup>2</sup>.

Prosseguindo, à medida que os objetivos educativos são adquiridos pelos jovens pioneiros distintas etapas são conquistadas. Ora então, a 1ª etapa conquista-se quando é alcançado até um trilho de cada área de desenvolvimento pessoal; seguindo, entre um e dois trilhos de cada área de desenvolvimento pessoal alcançado conquista-se a 2ª etapa; e, por fim, a 3ª etapa quando são conquistados entre dois e três trilhos de cada área de desenvolvimento pessoal, terminando o jovem escuteiro com o cumprimento de todos os trilhos educativos presente nas seis áreas de desenvolvimento pessoal (Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.32). Especificamente, no caso dos jovens pioneiros verifica-se a

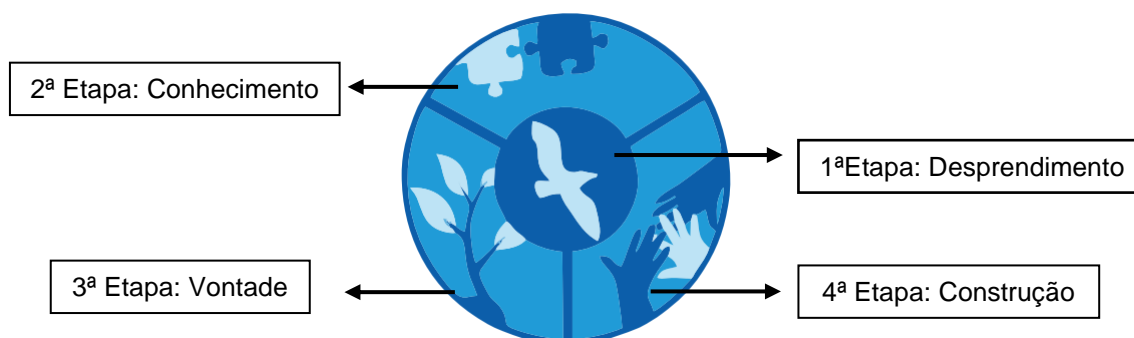
---

<sup>1</sup> Consultar anexo A, pp.33-35.

<sup>2</sup> Consultar exemplo anexo B, pp.35.

etapa do desprendimento, posteriormente a etapa do conhecimento, seguida da etapa da vontade e, por fim, a terceira e última etapa, a etapa da construção (Corpo Nacional de Escutas - Secretaria Nacional Pedagógica, s.d., pp.62).

**Figura II** - Etapas do Sistema de Progresso da IIIª Secção.



**Fonte:** Corpo Nacional de Escutas - Secretaria Nacional Pedagógica, s.d., pp.63.

A metodologia escutista, dotada de objetivos educativos específicos, que tal como supramencionado vão alterar-se ligeiramente consoante a secção em que o ator social se insira procura através de atividades e dinâmicas, que podem ser preparadas pelo dirigente ou pelas próprias crianças e jovens, promovendo deste modo a autonomia individual, concretizar uma educação pela ação. Como enuncia José Palhares, o escutismo é uma educação ativa na qual se acredita que o conhecimento surge através da experiência, encarando-o deste modo como uma metodologia educativa complementar à metodologia escolar formal (Palhares, 2009, pp.12).

#### *O Papel do Educador: O Dirigente do CNE*

A educação formal baseada no modelo escolar tradicional remete-nos para um ator social, o professor, que instruía os módulos de aprendizagem pré-definidos aos seus alunos enquanto meros espetadores, assim, é necessário, a meu ver, ir além destes limites da modalidade de ensino tradicional. É necessário que tanto a criança como o jovem sejam capazes de explorar o mundo que os rodeia, por exemplo através de trabalhos manuais e do contacto com a natureza, potenciando assim uma aprendizagem ativa, na medida em que, como considera Rui Canário, “*Num contexto rico de estímulos “as mentes enriquecem, liberta-se e treina-se a palavra, oral e escrita, crescem a confiança e a capacidade para analisar situações e problemas, tomar decisões, imaginar soluções alternativas”*” (Canário, 2006, pp.215). Para tal, é crucial encarar a criança e jovem como um ser detentor de iniciativas próprias, aliás,



indo mais longe, como enuncia Sandra Granja, valorizar a criança e jovem “(...) *como um elemento activo e preponderante na sua aprendizagem.*” (Granja, 2007, pp.96), reconhecendo-lhe o seu valor individual (Granja, 2007, pp.96).

Desta forma, para conseguir cumprir com os objetivos educativos expressos em cada uma das seis áreas de desenvolvimento pessoal, procura-se que cada criança e jovem escuteiro desenvolva o seu caminho escolhendo primeiramente uns objetivos educativos e justificando-os aos seus educadores, que são reconhecidos como dirigentes ou chefes, em detrimento de outros que poderá atingir mais tarde. Explicitando, os dirigentes, que não recebem qualquer tipo de compensação monetária pelas atividades desenvolvidas, são voluntários que tem de se identificar com os princípios da Igreja Católica e com o programa educativo do CNE, detentores de uma idade mínima de 20 anos. O propósito das crianças e jovens escuteiros é alcançarem todos os objetivos educativos, que se alteram consoante a secção na qual estejam inseridos, enunciados na proposta educativa do Corpo Nacional de Escutas que se encontram refletidos na sua própria formação individual, indo, deste modo, progredindo na sua caminhada e com isto distintas etapas são alcançadas. Para o efeito, os dirigentes são detentores da possibilidade de validação desses mesmos objetivos educativos propostos e defendidos pelos jovens, sendo muito comum fazerem-no através da observação das tarefas realizadas, contribuindo assim para a formação individual dos jovens potenciando conhecimentos, competências e atitudes (CNE - Secretaria Nacional Pedagógica, 2010, pp.25). É possível, desta forma, depreender que o desempenho do dirigente do CNE, enquanto educador, é fundamental no desenvolvimento das crianças e jovens. Segundo Ana Pinto “(...) *os educadores são o elemento chave para a construção de um trabalho coletivo, pois são eles que carregam e transmitem conhecimentos acumulados, ideologias e as suas visões do mundo.*” (Pinto, 2016, pp.11).

Posto isto, tendo em mente as sete maravilhas do método escutista, para além do sistema de progresso e do aprender fazendo explicitados anteriormente, uma das outras características merece particular interesse, a relação educativa. Aliás, sem esta característica o próprio sistema de progresso pessoal não teria condições para se desenvolver, como refere Ana Pinto, “*A Relação Educativa tem um papel essencial no CNE pelo facto de ser criada uma relação entre os jovens e os adultos.*” (Pinto, 2016, pp.12). Como tal, a relação afetiva entre o dirigente e a criança ou jovem será mais benéfica se for pautada por uma constante comunicação e interação, companheirismo e, sobretudo, por uma partilha de conhecimentos. Assim, segundo Ana Sofia Barrosa “*No Escutismo, o adulto é o garante da educação integral das crianças e jovens da sua secção, (...)*” (Barrosa, 2020, pp.24) sendo a sua ação pedagógica centrada na

criança ou jovem, fomentando o próprio autodesenvolvimento das mesmas (Barrosa, 2020, pp.24).

Deste modo, é da responsabilidade do educador contribuir para o fortalecimento do carácter e o desenvolvimento emocional, intelectual, físico e espiritual do jovem escuteiro através de atividades e dinâmicas que vão de encontro aos objetivos educativos expressos na metodologia educativa do CNE. Ora, fá-lo-á através de ambientes favoráveis ao crescimento, demarcados pela liberdade de expressão e encorajamento do diálogo, orientando e acompanhando a criança e jovem no seu percurso, sabendo ouvir, ajudando-o a fazer escolhas, apoiando o seu desempenho e necessidades, estimulando assim o desenvolvimento de competências e qualidades das crianças ou jovens enquanto cidadãos. Assim, a criança ou jovem valoriza o apoio do dirigente, enquanto educador, recorrendo ao seu auxílio quando necessário. Ora então, como sugere Sandra Granja, “*O trabalho do Chefe Escuteiro consiste em dar ao jovem, a ambição de aprender por ele próprio, sugerindo-lhe actividades atraentes que ele aprende executando-as mal ao princípio, e cada vez melhor na sucessão das experiências, (...)*” (Granja, 2007, pp.97).

## 2. Metodologia

Tendo como base as seis áreas de desenvolvimento pessoal e, com isto, dos objetivos educativos que lhe estão associados, a partir do qual os jovens constroem o seu caminho, visível no seu sistema de progresso pessoal, quais as competências que são desenvolvidas nos jovens escuteiros pioneiros através do ponto de vista dos seus educadores, os dirigentes, é o principal objetivo da presente pesquisa. Para o efeito, elegeram-se as entrevistas semiestruturadas como o principal instrumento de recolha de dados tendo como alvo os educadores dos jovens pioneiros, dirigentes da IIIª secção.

Os dirigentes foram contactados via e-mail sendo que num total de 15 contactos somente oito respostas foram obtidas, tendo procedido às suas entrevistas que foram realizadas através de uma plataforma online, Zoom, devido à pandemia. Assim, cobriu-se uma amostra com um total de oito entrevistados, especificamente, oito entrevistas em quatro dos cinco agrupamentos existentes na localidade do Barreiro, não podendo ser elaborada qualquer tipo de generalização de dados para as restantes localidades de território nacional. Ressalvar que o número de dirigentes de cada secção, especificamente neste caso a IIIª secção, pode variar consoante o agrupamento. Relativamente às idades dos dirigentes verifica-se que dois deles são mais velhos e mais experientes, com idades próximas dos 50 anos e mais de duas décadas de função enquanto dirigente, sendo os restantes entrevistados jovens, com idades entre os 25 e os 32 anos. O grupo de dirigentes entrevistados encontra-se igualmente dividido relativamente à representação de género, tendo tal aspeto ocorrido de forma aleatória com base nas respostas obtidas.

Posto isto, os grandes blocos temáticos abordados nas entrevistas envolveram as atividades que os jovens pioneiros realizam e as competências, na perspetiva dos dirigentes, que daí advêm, relacionadas com as áreas de desenvolvimento pessoal, a menos difícil e a mais difícil de desenvolver nos jovens pioneiros, em conjunto, ainda, com a importância dessas mesmas competências adquiridas no futuro dos jovens; o papel do dirigente e a sua semelhança ou dissemelhança face ao papel do professor em educação formal; um outro bloco, ainda que menos aprofundado quando comparado com os demais, uma curta apreciação do seu próprio papel de educador; notando que, a sua maioria diz apreciar mais a vivência com os jovens pioneiros, o que envolve igualmente o seu crescimento enquanto seres humanos, em contrapartida o que menos dizem apreciar é a parte burocrática que o papel de dirigente no CNE envolve, sejam reuniões, preenchimento de documentos como o próprio planeamento das atividades. Ocorreu ainda uma breve caracterização do entrevistado no qual

constam variáveis específicas, localidade do agrupamento, género, idade, habilitações literárias, e, ainda, duração no escutismo enquanto dirigente e, mais concretamente, duração no escutismo enquanto dirigente da IIIª secção.

Posteriormente, procedeu-se à observação do conteúdo das entrevistas através da análise da temática, tendo por base o diálogo dos dirigentes entrevistados, aspeto facilitado pelo programa informático MAXQDA.

**Figura III - Perfil dos Entrevistados<sup>3</sup>**

Entrevistado	Localidade do Agrupamento	Género	Idade	Habilitações Literárias	Tempo de Dirigente (anos)	
					No total	Na IIIª secção
<b>António</b>	927 – Santo André	Masculino	25	Mestrado integrado em Medicina	4	2
<b>Beatriz</b>	74 – Santa Maria	Feminino	25	Mestrado em Arquitetura de Interiores e Reabilitação	4	1
<b>Carlos</b>	74 – Santa Maria	Masculino	26	Mestrado em Engenharia do Ambiente e Qualidade	6	3
<b>Daniela</b>	74 – Santa Maria	Feminino	28	Enfermeira Especialista em Enfermagem Comunitária	6	3
<b>Eva</b>	74 – Santa Maria	Feminino	56	Licenciatura Pré-Bolonha em Engenharia Química	34	6
<b>Filipe</b>	74 – Santa Maria	Masculino	31	CET Nível 5 em Informática, Gestão e Instalação de Redes	7	5
<b>Gabriela</b>	690 - Barreiro	Feminino	48	Mestrado em Direito	24	7
<b>Henrique</b>	586 - Palhais	Masculino	32	12º Ano de Escolaridade	8	5

<sup>3</sup> Os nomes atribuídos aos entrevistados são fictícios.

### 3. Competências Desenvolvidas no Corpo Nacional de Escutas

#### 3.1 As Principais Competências: o Trabalho em Equipa, a Autonomia, a Criatividade e a Comunicação

Em primeira instância o grupo de dirigentes entrevistados faz uma distinção clara relativamente às atividades desenvolvidas com os jovens pioneiros: (i) as atividades que ocorrem dentro da sede, local de encontro habitual aos sábados, associadas a uma componente de aprendizagem teórica, como ateliês e reuniões; (ii) as atividades que ocorrem no exterior da sede, atividades ao ar livre ou de exterior, relacionadas com uma componente de aprendizagem mais prática, ora os acampamentos.

*"(...) Basicamente acaba por ser nessas duas áreas, atividades dentro de sala e depois atividades também no exterior." (Eva, 34 anos como dirigente)*

*"(...) para desenvolver sistema de progresso, para ensinar os ateliês, a parte teórica, nós, construções, orientação, numa fase mais inicial até mesmo cargos." (Daniela, 6 anos como dirigente)*

*"(...) Ou seja, conseguem desenvolver os projetos e assim a parte mais de planeamento mas depois a parte mais prática tem de ser no terreno independentemente de onde for." (António, 4 anos como dirigente)*

As atividades supramencionadas vão permitir o desenvolvimento de competências nos jovens pioneiros, deste modo, quando questionados sobre as competências que o escutismo promove nos jovens os dirigentes entrevistados aludiram o trabalho em equipa e a autonomia (7 dos 8 entrevistados); a criatividade (4 dos 8 entrevistados); e por fim, a comunicação (3 dos 8 entrevistados).

*"Nesse aspeto esta questão do trabalho em equipa isto é muito fácil eles, mesmo sem grande esforço da parte deles, é muito fácil eles adquirirem a questão do trabalho em equipa porque são no fundo, entre aspas, obrigados a trabalhar em equipa. [...] Têm de interagir e de dividir tarefas, portanto esta questão acaba mesmo sem grande intervenção nossa, mas só o facto de darmos o ambiente de eles trabalharem em equipa acaba por desenvolver essas competências. [...] Ou seja, sempre com o objetivo de eles terem autonomia de pensar por eles próprios, terem as ideias deles, e conseguirem reunir as competências e os instrumentos para as aplicar e depois no fundo chegarem a implementar um projeto. [...] és obrigada a pensar nos teus*

*projetos e a ter as tuas ideias e a desenvolver a criatividade, [...] mas tem de ser eles a fazer e puxar pela criatividade deles e desenrascarem-se para levarem os seus projetos avante."* (António, 4 anos como dirigente)

*"(...) toda a envolvente e todas as envolvências do trabalhar no coletivo, do pensar no coletivo, obviamente são mais desenvolvidas, são mais pensadas nas consequências para o grupo, no crescimento do grupo, na oportunidade do grupo, é pensar no coletivo, [...] deixo-os trabalhar sozinhos, eu não estou, eles acampam sozinhos, eu estou lá mas eu não estou acampada no meio da equipa nem no meio da comunidade, (...)"* (Gabriela, 24 anos como dirigente)

*"O que se pretende realmente neste caso no escutismo com as nossas atividades é que eles se tornem autónomos."* (Eva, 34 anos como dirigente)

*"(...) eu acho que o escuteiro tem uma facilidade de desenrascar que eu acho que as outras pessoas que não estão no escutismo não conseguem ter essa capacidade tão aberta como o escuteiro, na minha perspetiva [...] eu acho que ganhamos muito a capacidade de nos sabermos desenrascar em situações adversas, (...)"* (Carlos, 6 anos como dirigente)

*"(...) e às vezes se calhar o pensar fora da caixa, assim uma das coisas que tentamos desde pequenos no movimento é trabalhar a originalidade e a criatividade não é, e às vezes o pensar fora da caixa, a originalidade, a criatividade, existem diversas maneiras de comunicar logo as ferramentas que podem usar."* (Daniela, 6 anos como dirigente)

*"A nível de comunicação acho que é bastante desenvolvido e que é bastante importante eles perceberem como é que devem comunicar com os outros da mesma idade ou de idades diferentes, superiores ou inferiores. [...] eles vão comunicar entre eles, eles vão ter que se ajudar mutuamente, portanto vão ter de comunicar, (...)"* (Beatriz, 4 anos como dirigente)

Ocorre que umas competências são mais fáceis de desenvolver nos jovens pioneiros quando comparadas com as demais. O trabalho em equipa, ou espírito de equipa como é igualmente mencionado, foi aludido como a competência mais facilmente desenvolvida (3 dos 8 dirigentes), bem como as competências de cariz social (2 dos 8 dirigentes), na minha perspetiva dentro das quais o trabalho em equipa poderá ser inserido.

*"O espírito de equipa acho que é o principal [(...)] eu acho que a mais fácil é mesmo a questão de eles trabalharem em equipa, eu acho que eles percebem muito bem que às vezes o individualismo não os leva a nada. [(...)] Do social também acaba por ser um ponto forte deles porque eles gostam é de socializar e realmente de contactar com os outros [(...)] e uma competência muito forte, eu acho que no geral é a parte física, eu acho que eles procuram sempre o cuidado do corpo e cada vez eles falam mais nisso. Todos no geral, uns fazem desporto outros é porque querem emagrecer e correm e fazem e vem agora os PT's todos no Instagram e procuram sempre um bocadinho isso." (Carlos, 6 anos como dirigente)*

*"Ok, é assim competências sociais eles adquirem tipo é quase da idade, estão numa idade em que gostam muito de estar uns com os outros, de se relacionarem a nível social." (Beatriz, 4 anos como dirigente)*

Acontece igualmente que quando questionados pela área de desenvolvimento pessoal mais desenvolvida os entrevistados apontam a área de desenvolvimento social (4 dos 8 dirigentes) bem como a área de desenvolvimento físico (3 dos 8 dirigentes).

*"(...) que estão mais à vontade, é a mais inata, [área de desenvolvimento social] não precisam tanto de a trabalhar." (Beatriz, 4 anos como dirigente)*

*"(...) que depois escrutinando o nosso sistema de progresso o social não é só o socializar, não é, é o perceber, mas penso que eles também conseguem isso, é o eles perceberem que fazem parte de uma comunidade, de uma sociedade que tem um papel, que tem direitos e deveres e que a sua liberdade termina quando começa a do outro, (...)" (Daniela, 6 anos como dirigente)*

*"(...) muito da técnica escutista, não é, muito daquilo que a gente passa mete o físico, eles terem de fazer uma construção, fazer um raid, terem que estar a viver cinco dias num acampamento, não é, isso tudo mexe com físico é aquela que é mais desenvolvida. Área física não estou aqui a falar de desenvolverem músculos estou a falar da questão da alimentação, da questão de saberem cuidar de si, a entrar pela questão do físico. [(...)] sem dúvida a questão do bem-estar próprio, não é, o bem-estar físico ser uma pessoa mais consciente de tudo o que tem, tudo o que tem de fazer para garantir a sua saúde, o seu bem-estar, (...)" (Filipe, 7 anos como dirigente)*

Por contraste, as competências menos desenvolvidas nos jovens pioneiros segundo o presente grupo de dirigentes são as competências afetivas (2 dos 8 entrevistados) e as competências espirituais (2 dos 8 entrevistados), a par com a área

de desenvolvimento espiritual que é apontada das seis áreas como a menos desenvolvida (7 dos 8 entrevistados).

*"(...) o afetivo na minha perspectiva pode ser se calhar um ponto fraco deles, porque o afetivo neles é eles começarem a perceber o 'eu' e o 'eu' dos outros. E às vezes nesta idade não, eles não têm essa capacidade e estão a crescer nesse sentido e pode ser se calhar a competência menos desenvolvida e que eles vão desenvolvendo." (Carlos, 6 anos como dirigente)*

*"(...) pronto lá está isto sendo um movimento ligado à Igreja é sempre uma componente que é importante passar. No entanto, provavelmente por não estarem predispostos para isso ou se calhar também por nós não termos se calhar também os conhecimentos, os melhores conhecimentos para isso mas eles acabam por ter também alguma falta de interesse nessa área e aí acaba por ser a área mais difícil de nós lhes passarmos essas competências." (António, 4 anos como dirigente)*

*"(...) a nível de personalidade e de questões que surgem 'de quem é que eu sou?', 'do que é que vou fazer?' 'porque é que eu estou aqui?', 'porque é que isso me acontece?', coisas existenciais de vida e que isso é um bocado refletivo na área espiritual é onde eles têm mais dificuldade. A nível de crença e de acreditar em alguma coisa surgem uma data de questões e não sabem bem ainda definir essas crenças e em que é que não de acreditar." (Beatriz, 4 anos como dirigente)*

*"(...) a parte talvez do espiritual não tanto quando eles estão mais próximos da entrada dos pioneiros, dos 14-15 anos, mas se calhar quando começam na idade dos 16, 17, 18 anos nessa eles começam a entrar um pouco em choque com essa questão mais voltada para a parte espiritual, não é." (Eva, 34 anos como dirigente)*

*"(...) lá está acho que é muito, e é legítimo, é muito de eles estarem nesta idade e começam a duvidar de tudo que lhes foi dito, como eu já tinha dito, e acho que toda a gente nesta idade passou porque acham que começam a conhecer várias realidades e acham que não devia ser assim e eles começam a duvidar um bocadinho. E acho que começam á procura das respostas e que às vezes não são aquelas que eles querem ou que eles conseguem atingir." (Carlos, 6 anos como dirigente)*

A componente teórica da área de desenvolvimento espiritual, quando confrontada com as restantes cinco áreas de desenvolvimento pessoal, em comparação, mais práticas (2 dos 8 dirigentes), em conjunto com a perceção da catequese como o local para trabalhar esta área (2 dos 8 dirigentes) são aspetos



apontados pelos dirigentes entrevistados que poderão contribuir para a dificuldade de desenvolvimento da área espiritual nos jovens pioneiros.

*"Não gostam tanto também pela forma como o sistema de progresso nessa área está pré-definido, [(...)] os objetivos transformam-se num conhecimento que eles tem de ter e há determinados conhecimentos que eles apreenderam quando eram pequenos em catequese ou agora não é motivante estar a ler a Bíblia, ou a estudar determinados temas que depois acabam por fazê-lo por obrigação mas por norma é sempre a área que é mais difícil de trabalhar e fica sempre para trás." (Gabriela, 24 anos como dirigente)*

*"(...) acho que a área espiritual é muito mais para terem conhecimento, ajuda-os muito mais a terem conhecimento sobre coisas que não sabem, sobre a história, não é, sobre a vida de Jesus, e também perceberem que existem outras religiões, não é, e que tem os seus costumes (...)." (Filipe, 7 anos como dirigente)*

*"Ou seja, existe os escuteiros, movimento, e existe a catequese, ok, mas nós dentro do movimento do escutismo temos de encontrar formas, espaço, ferramentas de trabalhar o espiritual, [(...)] portanto se calhar os miúdos não revelam assim tanto interesse e a gente não vai por aí e depois a culpa também é nossa porque se calhar pensamos está ali a catequese é o que complementa a parte espiritual, ok, mas não chega, também temos de fazer." (Daniela, 6 anos como dirigente)*

No que diz respeito à relevância destas competências no futuro dos jovens pioneiros, os dirigentes entrevistados possuem um ponto de vista positivo sobre a temática, ou seja, o desenvolvimento da personalidade do jovem, a importância de saber trabalhar em equipa, sobretudo em meio laboral, bem como orientação vocacional.

*"Tem toda a importância porque eles não estão só a desenvolver competências dentro do escutismo mas a nível pessoal, ou seja, eles estão a desenvolverem-se a eles próprios e é tudo uma preparação, é toda ela uma preparação para a vida como adultos, certo. Tanto a nível físico, do carácter, ou mesmo afetivo, social, (...)" (Henrique, 8 anos como dirigente)*

*"É assim são essenciais para já porque assentam nos comportamentos não é enquanto fase comportamental e de atitudes é a moldagem do carácter e faz todo o sentido para o futuro deles, quer enquanto pais de família, quer enquanto trabalhadores, quer enquanto colegas." (Gabriela, 24 anos como dirigente)*

*"Mas o trabalhar em equipa é uma das mais importantes para mim a nível futuro porque nenhum deles vai trabalhar sozinho mesmo que abra uma empresa nenhum deles vai trabalhar sozinho, vão sempre depender de alguém ou para alguém, e o trabalho em equipa dentro dos escuteiros é uma mais-valia gigante para o mercado de trabalho."* (Beatriz, 4 anos como dirigente)

*"Acho que para já vão saber trabalhar em equipa, vão saber ouvir, vão saber lá está o escutar, vão dar a sua opinião, não é, pelo menos é o que nós incutimos, ok, a minha opinião não é melhor que a do outro, portanto eu penso que se acham que se a sua opinião é essa vão tentar dá-la da melhor maneira possível tendo respeito para com o outro, vão escutar, até vão ser capazes de chegar a um consenso, ok, esta tua ideia com esta minha ideia vai ser brutal e é o que a empresa está mesmo a precisar."*  
(Daniela, 6 anos como dirigente)

*"Eu acho que muitos deles pegando na parte profissional às vezes a gente tem os cargos, temos tesoureiro, secretário, há animador, há socorrista, e muitas das vezes nota-se que às vezes eles vão para aquele cargo porque acham que pode ser uma das hipóteses, ou acharem que vão para socorrista podem achar que podem ser enfermeiros, ou médicos ou por aí. Ou irem até para tesoureiro porque podem ir para contabilidade ou gestão ou finanças ou o que for. Eu acho que os pode ajudar sempre, aí está, a eles perceberem porque funcionamos com algumas coisas do base que acaba por ser um bocadinho do básico mas que pode dar as ferramentas para o futuro, pegando por aí."* (Carlos, 6 anos como dirigente)

### 3.2 O meio Escolar e o meio Escutista: O Professor e o Irmão Mais velho

Todos os dirigentes entrevistados concordam que existem competências mais facilmente adquiridas em meio escutista, comparativamente ao meio escolar, referindo, a componente prática de ensino visível em meio escutista não se verificando uma abertura para este tipo de ambiente em meio escolar (5 dos 8 entrevistados).

*"(...) eles fazem as atividades em diversão, eles estão a fazê-las para conviver uns com os outros, estão a fazê-las por gosto, e torna-se muito mais prático de eles as desenvolverem."*  
(Henrique, 8 anos como dirigente)

*"(...) o aprender fazendo, o aprender com o jogo, portanto leva-nos logo para uma componente mais prática, digamos assim."* (Daniela, 6 anos como dirigente)

*"O professor chega a aula despeja uma série de conteúdos de coisas que eles têm de aprender e pronto as coisas ficam-se por aí (...)" (Eva, 34 anos como dirigente)*

*"A escola tem esta parte técnica do português, da matemática, ou vá, melhor, sendo mais geral, da língua, dos números, [(...)] Enquanto que nos escuteiros é muito o que o miúdo quer fazer (...)" (Filipe, 7 anos como dirigente)*

A ausência do desenvolvimento da personalidade do jovem em meio escolar quando comparado com o meio escutista é um outro aspeto aludido pelos dirigentes bem como o mecanismo de avaliação dos jovens pioneiros (3 dos 8 dirigentes entrevistados).

*"Portanto, lá está na escola a parte técnica sim a parte das outras áreas todas, não é, do físico, do afetivo, do caráter, do social, etc, não é tão, não se vê tanto, (...)" (Filipe, 7 anos como dirigente)*

*"(...) lá está, a parte afetiva, a parte emocional, fica de fora, porque muitas das vezes não tem espaço para funcionar na escola, (...)" (Eva, 34 anos como dirigente)*

*"Enquanto que na escola se calhar pronto passou chumbou aquela disciplina repete para o ano ou então consegue passar na mesma e não interessa, ali não. O objetivo é que eles consigam ir crescendo (...)" (António, 4 anos como dirigente)*

Na comparação dos métodos de ensino-aprendizagem o sistema de progresso, aspeto visível em meio escutista, é mencionado pelo grupo de entrevistados (4 em 8 dirigentes) como um sistema personalizado de ensino, comparativamente à realidade existente em meio escolar.

*"(...) é um bocado do miúdo procurar aquilo que quer e desenvolver aquilo que quer, e isso acho que faz sentido e não se encontra no meio escolar." (Carlos, 6 anos como dirigente)*

*"(...) nós temos de estar em constante mutação para que eles consigam atingir os objetivos deles e tem de ser uma coisa muito personalizada." (António, 4 anos como dirigente)*

*"Nos escuteiros não há essa avaliação, não há uma avaliação nos escuteiros, não é, há um conseguiu atingir o objetivo ou não conseguiu atingir, não é, e lá está o sistema de progresso não é igual para todos não é." (Filipe, 7 anos como dirigente)*

Todavia, os dirigentes entrevistados reconhecem igualmente que estes dois meios distintos (meio escolar e o meio escutista) são demarcados por objetivos educativos distintos, não referindo a existência ou ausência de complementaridade entre os dois meios, aliás, somente um entrevistado refere a complementaridade entre os dois meios de aprendizagem.

*"Enquanto que na escola portanto há aquela educação formal na própria definição do escutismo é a educação não formal, ou seja, nós não pretendemos chegar ali e dar uma lição e que eles aprendam alguma coisa, o que nós temos é que desenvolver atividades e criar espaço para eles poderem desenvolver determinadas competências." (Eva, 34 anos como dirigente)*

*"É por isso que somos uma escola de educação de educação não formal não é para aprender o bê-á-bá que ele está lá." (Gabriela, 24 anos como dirigente)*

*"(...) uma coisa não invalida a outra, por eles precisam na mesma de estudar, porque eles até podem ter as melhores soft skills mas se não souberem aquilo que a escola lhes dá também não vão a lado nenhum. Mas pronto basicamente é isso, ou seja acho que [o escutismo] é um complemento importante neste sentido de criar estas tais soft skills e estas capacidades." (António, 4 anos como dirigente)*

Posto isto, a comparação entre o papel de professor, reconhecido em meio escolar, e o papel de dirigente, reconhecido em meio escutista, segundo a visão dos entrevistados (5 dos 8 entrevistados) não é pertinente reforçando, de novo, a existência de meios distintos que contemplam objetivos e papéis distintos. Contudo, alguns dos dirigentes entrevistados (2 dos 8 entrevistados) considera fazer sentido esta comparação entre ambos os papéis, defendendo que a relação educativa entre o dirigente e o jovem pioneiro é semelhante à do professor com o aluno.

*"(...) existe uma relação educativa que tem o professor com o aluno como tem o dirigente com o escuteiro. [...] Por isso respondendo à tua pergunta pode ser comparada sim, principalmente para quem não conhece ou não está por dentro do assunto, mas não é a mesma coisa." (Daniela, 6 anos como dirigente)*

*"Podem ser comparados em determinadas zonas, mas totalmente não, o nosso objetivo é diferente." (Eva, 34 anos como dirigente)*

A relação mais estreita, e até mesmo de amizade, entre o dirigente e o jovem pioneiro é um outro ponto apresentado pelos entrevistados, sobretudo pelos dirigentes mais jovens, realidade que na escola segundo os mesmos não é conseguida. A maioria destes autodefine-se como o “irmão mais velho” dos jovens pioneiros (5 dos 8 dirigentes).

*"Não concordo porque o dirigente que existe nos escuteiros ou o chefe dos escuteiros tem uma relação muito mais pessoal, ou seja, mais afetiva, com os miúdos do que o professor na escola." (Filipe, 7 anos como dirigente)*

*"(...) há uma linha mais distante entre o aluno e o professor entre aquela que há entre o elemento e o dirigente." (Beatriz, 4 anos como dirigente)*

*"(...) no escutismo o dirigente é encarado como o irmão mais velho, está bem, que está ao lado deles e os apoia muitas vezes em situações que eles não vai buscar noutra pessoa adulta fora. Ou seja, muitas vezes existem problemas em casa que eles vêm desabafar connosco, muitas vezes têm problemas com os amigos que vêm desabafar connosco e vêm pedir ajuda, apoio, a alguém mais velho e dentro do escutismo torna-se mais fácil, como eu disse o dirigente continua a ser sempre aquele irmão mais velho que os ajuda. Daí não ser tanto um professor, não é." (Henrique, 8 anos como dirigente)*



## Considerações Finais

Recorda-se que a questão central desta pesquisa é a de sabermos até que ponto o trabalho realizado junto das crianças e jovens no CNE desenvolve competências nestes, no ponto de vista dos educadores. Através das entrevistas realizadas junto de oito dirigentes escutistas, foi possível identificar um conjunto de competências que as crianças e jovens desenvolvem, destacando-se entre estas: o trabalho em equipa, a autonomia, a comunicação e a criatividade. Foi, ainda, possível sabermos que (i) a área de desenvolvimento social e a área de desenvolvimento físico apontadas como as áreas de desenvolvimento pessoal mais desenvolvidas; (ii) a área de desenvolvimento espiritual apontada das seis áreas de desenvolvimento pessoal como a menos desenvolvida; (iii) o desenvolvimento da personalidade do jovem, a importância de saber trabalhar em equipa, sobretudo em meio laboral, bem como a orientação vocacional, aspetos cruciais no futuro dos jovens pioneiros, apontados pelos dirigentes, resultantes das competências mencionadas; (iv) a existência de competências mais facilmente desenvolvidas em ambiente escutista, comparativamente ao meio escolar, porém o igual reconhecimento de objetivos distintos consoante o meio, abordando a complementaridade entre eles.

Este estudo procurou dar um pequeno contributo para uma temática que merece e necessita ser alvo de desenvolvimentos futuros, o desenvolvimento de competências em educação não formal, concretamente o desenvolvimento de competências no Corpo Nacional de Escutas. Todavia a presente pesquisa apresenta algumas limitações: (i) é apenas fundamentada em dirigentes do CNE pertencentes à localidade do Barreiro, não podendo ser deste modo alvo de nenhum tipo de generalização; (ii) somente foi analisada uma das quatro secções existentes, a IIIª secção, os pioneiros, não podendo ser novamente elaborado qualquer tipo de generalização para as restantes secções. A meu ver, as futuras investigações poderão passar pela supressão das limitações supramencionadas, ora então, aumento de dirigentes incluídos, em conjunto com um alargamento às restantes localidades do território português, e, ainda, para estudar a evolução das competências desenvolvidas neste meio alargar o estudo às restantes três secções do CNE: *lobitos*, *exploradores* e *caminheiros*.

Rematando, uma complementaridade entre os métodos de ensino-aprendizagem do meio escolar e do meio escutista será benéfica para o jovem pioneiro podendo desenvolver competências cruciais para o seu futuro. O método escutista oferece condições para ampliar e aprofundar competências relacionais que a educação formal não consegue desenvolver com a mesma facilidade e intensidade.





## Referências Bibliográficas

Ávila, Patrícia. (2005). *A literacia dos adultos: competências-chave na sociedade do conhecimento* (tese de doutoramento em Sociologia). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.

Barrosa, Ana Sofia Almeida. (2020). *O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais* (Dissertação de mestrado em Gestão). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Canário, Rui (2006). Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal. In Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação, *A Educação em Portugal (1986-2006). Alguns contributos de investigação* (pp.195-254). Porto: Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação.

CNE - Secretaria Nacional Pedagógica. 2010. “*Projeto Educativo – Manual do Dirigente*”. Corpo Nacional de Escutas: Escutismo Católico Português.

Corpo Nacional de Escutas - Secretaria Nacional Pedagógica. (s.d.). “*Manual do Dirigente.*”

Dias, Isabel Simões. (2010). Competências em Educação: conceito e significado pedagógico. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP*, vol.14 (1), pp.73-78.

Fleury, Maria Tereza Leme & Fleury, Afonso. (2001). Construindo o Conceito de Competência. *Revista de Administração Contemporânea*, Edição Especial, pp.183-196.

Granja, Sandra Filipa da Costa. (2007). *Pedagogia escutista como complemento à educação escolar* (Dissertação de mestrado). Universidade de Aveiro, Aveiro.

Illich, Ivan. (1985). *Sociedade sem escolas* (7ª Edição). Petrópolis: Vozes.

Palhares, José Augusto Branco. (2004). *Jovens, experiência social e escutismo - contributo para uma sociologia da educação não-escolar* (tese de doutoramento). Universidade do Minho - Instituto de Educação e Psicologia, Braga.

Palhares, José Augusto. (2009). *A experiência cidadã em contextos educativos não-escolares: representações e práticas de jovens pertencentes ao escutismo*. Universidade do Minho: Braga.

Pinto, Ana Patrícia Costa. (2016). *A Importância do Voluntariado no Desenvolvimento de Competências Profissionais* (Dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.

Pinto, Luís. (2007). *Educação não-formal - Um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal* (Dissertação de mestrado em Educação e Sociedade). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.

Rego, Amancio Mauricio Xavier. (2018). Educação: Concepções e modalidades. *Scientia cum Industria*, Volume 6 (N.1), pp.38-47.

Sá, Patrícia & Paixão, Fátima. (2015). Competências-chave para todos no séc. XXI: Orientações emergentes do contexto europeu. *Interacções*, nº39, pp.243-254.

Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas. (2010). *Programa Educativo* (2ªEdição). Lisboa: Corpo Nacional de Escutas Escutismo Católico Português.

## Anexos

### Anexo A – Áreas de Desenvolvimento Pessoal (Físico, Afetivo, Caráter, Espiritual, Intelectual e Social) com Respetivos Trilhos Educativos e Objetivos Educativos Específicos da IIIª Secção, Pioneiros.

<b>Área de Desenvolvimento Físico</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Desempenho</b> - Rentabilizar e desenvolver as suas capacidades, destreza física; conhecer os seus limites.
F1 - Testo de forma responsável os limites do meu corpo e pratico atividades físicas que me permitem conseguir um desenvolvimento equilibrado.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Autoconhecimento</b> - Conhecimento e aceitação do seu corpo e do seu processo de maturação.
F2 - Aceito as características próprias do meu corpo e respeito as diferenças físicas entre as pessoas.	
F3 - Reconheço que homens e mulheres têm características físicas diferentes e respeito os comportamentos e necessidades que vão surgindo.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Bem-Estar Físico</b> - Manutenção e promoção: exercício; higiene; nutrição; evitar comportamentos de risco.
F4 - Faço escolhas saudáveis a nível da minha alimentação, repouso e atividades físicas.	
F5 - Tomo as medidas necessárias para o meu bem-estar físico e ando apumado.	
F6 - Conheço os malefícios das substâncias e comportamentos de risco e evito-os.	
<b>Área de Desenvolvimento Afetivo</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Relacionamento e Sensibilidade</b> - Autoexpressão; intereducação; valorização dos laços familiares; opção de vida; sentido do belo e do estético.
A1 - Valorizo as minhas relações afetivas e demonstro equilíbrio na gestão de conflitos.	
A2 - Comprometo-me com o bem-estar da minha família.	
A3 - Reconheço que existem diversas sensibilidades estéticas e partilho os meus gostos.	
A4 - Encaro com naturalidade a minha sexualidade e procuro integrá-la harmoniosamente na minha vida, respeitando-me a mim e aos outros.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Equilíbrio Emocional</b> - Saber lidar com as emoções “controlar/expressar”; manter um estado interior de liberdade; maturidade.
A5 - Ajo de forma ponderada e refletida, respeitando os sentimentos dos outros.	
A6 - Reconheço quando me excedo e esforço-me por corrigir o meu comportamento.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Autoestima</b> - Conhecer-se; aceitar-se; valorizar-se.
A7 - Reconheço as características da minha personalidade.	
A8 - Reconheço que erro e comprometo-me a melhorar as minhas características menos positivas.	
A9 - Aceito as minhas próprias limitações, esforçando-me sempre por melhorar.	
A10 - Conheço bem as minhas capacidades e invisto no meu desenvolvimento.	
<b>Área de Desenvolvimento do Caráter</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Autonomia</b> - Tornar-se independente; capacidade de optar; construir o seu quadro de referências.
C1 - Escolho conscientemente as minhas referências e valores fundamentais.	
C2 - Sou capaz de fazer opções e de reconhecer as suas implicações.	
C3 - Estabeleço para mim, com regularidade, metas a atingir em várias áreas da minha vida.	
	<b>Responsabilidade</b>

<b>Trilho Educativo</b>	- Ser consequente; perseverança e empenho; levar a bom termo um projeto assumido.
C4 - Correspondo à confiança que em mim depositam.	
C5 - Reconheço a importância das minhas tarefas, estabeleço prioridades e respeito-as.	
C6 - Encaro os obstáculos sem desistir de encontrar soluções ou alternativas e reconhecendo as lições a tirar.	
C7 - Assumo as minhas ações, aceitando as consequências das mesmas para mim ou para os grupos a que pertencem.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Coerência</b> - Viver de acordo com o seu sistema de valores; defender as suas ideias.
C8 - Partilho e defendo aquilo em que acredito de forma serena e fundamentada.	
C9 - Ajo, em cada dia, de acordo com as convicções e referências que vou tomando para mim, tendo consciência do testemunho que dou aos outros.	
<b>Área de Desenvolvimento Espiritual</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Descoberta</b> - Disponibilidade interior; interiorização progressiva; busca do transcendente no específico cristão.
E1 - Conheço e compreendo a vida dos profetas.	
E2 - Conheço e percebo a vida de Jesus com os Apóstolos.	
E3 - Reconheço que cada membro da Igreja é diferente e que isso é importante e enriquece a comunidade.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Aprofundamento</b> - Dar testemunho pelos atos do dia-a-dia; viver em comunidade; estar aberto ao diálogo inter-religioso.
E4 - Vivo a oração como parte do meu quotidiano e participo nas celebrações comunitárias.	
E5 - Conheço a perspectiva da Igreja sobre os temas principais a partir da fundamentação Bíblica.	
E6 - Aprofundo as razões da minha fé no contacto com as outras religiões.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Serviço</b> - Integração e participação ativa na Igreja; participar na construção de um mundo novo; evangelização.
E7 - Defendo a vida humana como um valor absoluto.	
E8 - Sei o que é ser "Sal da Terra e Luz do Mundo" e ponho-me ao serviço dos outros.	
<b>Área de Desenvolvimento Intelectual</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Procura do Conhecimento</b> - Desejo do saber; procura e seleção de informação; iniciativa; autoformação.
I1 - Procuro sempre aumentar os meus conhecimentos, diversificando as vivências.	
I2 - Sei onde procurar a informação e seleciono-a de acordo com as necessidades.	
I3 - Conheço as minhas aptidões, sou capaz de optar por uma área profissional ou de estudo e identificar outros domínios de interesse pessoal.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Resolução de Problemas</b> - Capacidade de análise e síntese; utilização de novas técnicas e métodos; seleção de estratégias de resolução; análise crítica da solução encontrada; capacidade de adaptação a novas situações.
I4. Sei avaliar as experiências que vivo e utilizo o que aprendo de forma criativa nas novas situações que enfrento.	
I5 - Analiso problemas, proponho soluções e escolho a mais adequada.	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Criatividade e Expressão</b> - Apresentação lógica de ideias; criatividade; discurso adequado.
I6 - Assumo o desafio de criar ideias e projetos inovadores em que relaciono os meus conhecimentos e gostos.	
I7 - Apresento ideias e emoções de forma criativa, explorando diferentes técnicas e meios e adequando-as a quem me dirijo.	
<b>Área de Desenvolvimento Social</b>	
<b>Trilho Educativo</b>	<b>Exercer Ativamente Cidadania</b> - Direitos e deveres; tolerância social; intervenção social.

S1 - Conheço os meus deveres e direitos e promovo que, à minha volta, os outros os conheçam.

S2 - Participo ativamente nas comunidades em que me insiro, intervindo na promoção de causas comuns.

S3 - Quando perco uma votação, aceito a decisão e trabalho nesse sentido.

<b>Trilho Educativo</b>	<b>Solidariedade e Tolerância</b> - Serviço; interajuda; tolerância.
-------------------------	---

S4 - Identifico situações em que posso ser útil na resolução ou minimização de um problema social.

S5 - Participo, sozinho ou em equipa, na resolução ou minimização de um problema social.

S6 - Exponho as minhas ideias, respeitando e valorizando as dos outros.

<b>Trilho Educativo</b>	<b>Interação e Cooperação</b> - Assertividade; espírito de equipa; assumir o seu papel nos grupos de pertença.
-------------------------	---

S7 - Valorizo as diferentes funções no grupo e desempenho o melhor possível aquelas que me são confiadas.

S8 - Respeito as necessidades do grupo, nunca sobrepondo a minha liderança.

**Fonte:** Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.9-19.

### **Anexo B – Trilho Educativo *Desempenho* da Área de Desenvolvimento Físico e Respetivos Objetivos Educativos.**

<b>Trilho Educativo</b>	<b>Desempenho</b>		
	Rentabilizar e desenvolver as suas capacidades, destreza física; conhecer os seus limites.		
<b>Iª Secção</b>	<b>IIª Secção</b>	<b>IIIª Secção</b>	<b>Objetivo Educativo Final (IVª Secção)</b>
F1 - Participo em atividades físicas que me ajudam a ser mais ágil e habilidoso.	F1 - Pratico atividades físicas em que testo as minhas capacidades e torno-me mais ágil, flexível e desembaraçado.	F1 - Testo de forma responsável os limites do meu corpo e pratico atividades físicas que me permitem conseguir um desenvolvimento equilibrado.	F1 - Praticar atividade física que promova o desenvolvimento e manutenção da agilidade, flexibilidade e destreza de forma adequada à sua idade, capacidade e limitações.

**Fonte:** Secretaria Nacional Pedagógica - Corpo Nacional de Escutas, 2010, pp.8.

### **Anexo C – Guião de Entrevista.**

#### **Atividades e Competências**

1. Fale-me um pouco do que faz nos escuteiros, da sua rotina com os jovens pioneiros.
2. Que tipo de atividades realiza com os jovens?
3. Através dessas atividades quais são as competências que são transmitidas aos pioneiros?
4. Relativamente as áreas de desenvolvimento qual a mais desenvolvida e a menos desenvolvida?
5. Quais as competências que sente maior facilidade em promover? Porquê?
6. E quais as competências que sente maior dificuldade em promover? Porquê?

7. Qual a sua opinião relativamente à importância/impacto das competências desenvolvidas nos jovens no seu futuro (profissional, social, familiar)?

8. Acredita que existem competências mais facilmente adquiridas no escutismo do que em meio escolar, ou não? Porquê? As competências que referiu são um exemplo disso?

#### **Papel do Educador**

9. Posto isto, há quem diga que o professor que existe nas escolas é o dirigente que existe no escutismo, concorda ou não concorda? Porquê?

10. Como se sente em relação ao seu papel de educador no escutismo? O que gosta mais e o que gosta menos enquanto o seu papel de educador? Considera que o seu papel deveria ser modificado?

#### **Identificação do Entrevistado**

11. Para finalizar, para uma breve caracterização da amostra, podia dizer-me qual a sua idade, quais as suas habilitações literárias e há quantos anos é dirigente no CNE, e em específico há quantos anos é dirigente na IIIª secção?