



MEB

O

MONITOR

L

APOSTILA 4 - Série A

Vimos, na apostila 3, duas das fases em que se deve realizar a radiação de escolas radiofônicas.

Nesta apostila, abordamos as duas fases restantes: treinamento de monitores e instalação da escola.

Como o treinamento de monitores só pode ser feito à luz de uma compreensão do que é o monitor e de sua função na estrutura do MEB, demos maior ênfase a êsses aspectos. Por esta razão, a apostila leva o nome de "O Monitor".

Desta edição mimeografada, tiramos apenas exemplares para serem utilizados no treinamento da Amazônia e para serem submetidos à crítica dos Sistemas. A redação definitiva será feita após recebermos essas críticas.

1. - Função do Monitor:

A simples emissão de aulas sistematizadas por uma Emissora qualquer não define a escola radiofônica. Ela supõe a recepção organizada, além da emissão. Supõe, portanto, além da equipe que organiza a emissão, a equipe que organiza a recepção, formando um verdadeiro sistema radioeducativo. Um dos elementos mais importantes desse sistema de trabalho é o monitor. O monitor é a pessoa que transforma uma série de programas educativos pelo rádio em uma Escola radiofônica. É quem mantém contato permanente com os alunos, contato impossível para o professor-locutor. Acompanhando e completando as instruções do professor-locutor, o monitor não exerce, no entanto, um papel passivo no sistema de escolas radiofônicas, pois é o elemento ativo que articula os alunos e a escola com todo o sistema radioeducativo local.

Por ser o elemento da comunidade que exerce esta função, o monitor já seria, só por isso, chamado a assumir um papel de liderança. Mas sua atividade vai mais além. A ação educativa do MEB não se restringe a um instrumento - a escola radiofônica -, mas deve contar com outros meios de ação que permitam a comunicação com as comunidades. Por isso mesmo, a função do monitor não se esgota na escola, mas deve abrir-se para a comunidade numa liderança efetiva.

2. - Atividades do Monitor.

Vimos que o trabalho do monitor não se deve restringir ao funcionamento da escola radiofônica. Sua função ultrapassa a de auxiliar do professor-locutor, devendo ser um autêntico animador dos alunos e de toda a comunidade.

2.1. - Atividades na escola radiofônica:

. instalar a escola, com os recursos da comunidade e com o material recebido no treinamento, procurando motivar a comunidade e obter sua colaboração;

. efetuar a matrícula dos alunos, no início do período escolar ou quando

necessário;

- . cuidar da arrumação e da higiene da escola, fazendo com que os alunos também assumam essa responsabilidade;
- . estar presente durante tôdas as aulas, orientando os alunos em seus trabalhos, de acôrdo com as orientações do professor-locutor;
- . acompanhar os alunos na elaboração dos exercícios escolares, procurando ajudar cada um nas suas dificuldades;
- . valorizar especialmente o esforço daqueles que encontram maior dificuldade para acompanhar o nível da turma, redobrando a ajuda pessoal e solicitando a colaboração dos alunos mais adiantados;
- . observar o interêsse dos alunos e o seu rendimento escolar, procurando estimular o desejo de aprender;
- . anotar a frequência e a ausência dos alunos, através da chamada diária, procurando controlar as faltas;
- . promover debates na classe sôbre os temas da aula, incentivando a participação de todos e procurando, com os alunos, relacioná-los com a situação local.

## 2.2- Atividades na comunidade.

Com os alunos, fazer da escola uma agência viva da comunidade, transformando os ensinamentos em ações práticas e, quanto possível, coletivas. A escola radiofônica deve ser um instrumento eficaz na transformação da realidade. Além das campanhas (de saúde, de hortas etc.), que visam uma melhoria próxima, o monitor deve ter consciência, e deve ajudar aos alunos a tê-la, de que é preciso chegar às causas dos problemas que enfrentam. Ter consciência de que as consequências que sofrem são profundamente injustas. A escola deve somar seus esforços aos das outras organizações da comunidade: sindicato, cooperativas, clubes diversos. Se não existem ainda êstes centros organizados, o monitor deve ser o canal para promover esta organização. Devemos lembrar sempre que o monitor, com os alunos, devem viver na comunidade e fazer a comunidade viver tôdas as decisões tomadas. Principalmente para a execução dêstes pontos, é que o monitor deve ter mais possibilidades de liderança.

## 2.3. - Relacionamento com a equipe local.

O monitor deve manter relações constantes com a equipe local, informando-a de tôdas as atividades escolares e dos acontecimentos na comunidade. Isto será possível através da supervisão. O monitor será o elemento natural para facilitar o contato dos supervisores com os alunos, bem como para introduzir os supervisores na comunidade. Êsse relacionamento se completa com as visitas que o monitor possa fazer à sede do Sistema e através de uma correspondência mais ou menos constante. É com a assistência do supervisor que deve, ainda, ocupar-se da escolha e da formação do monitor-auxiliar.

### 3. - Características do Monitor.

Depois de caracterizada a inserção do monitor na estrutura do MEB e descrita sua atividade na escola e na comunidade, é possível uma análise das características pessoais que devem orientar a escolha do Monitor.

A técnica de produção de aulas radiofônicas aliada a um sistema de supervisão, permite exigir, do monitor, muito mais no plano do manejo de classe do que no do conhecimento das matérias de ensino. Neste plano de conhecimentos escolares, o mínimo indispensável é que o monitor seja alfabetizado (saiba ler, escrever, contar); os treinamentos e dias de estudos, os programas especiais e as próprias aulas irão complementando sua instrução.

Por outro lado, a natureza do serviço que o monitor presta à comunidade exige que ele esteja conscientemente interessado, para trabalhar voluntariamente. Por isso mesmo, é necessário que seja uma pessoa da comunidade, que esteja informado dos seus problemas e necessidades e não seja um "estranho" desvinculado do modo de vida local. Somente assim, sendo uma pessoa representativa, poderá exercer uma liderança autêntica e democrática, que não imponha soluções de "fora para dentro" nem de "cima para baixo".

Sendo o principal responsável pela escola radiofônica, o monitor acumula funções semelhantes às de regente de classe, secretário de escola e, por isso mesmo, a competência é sua qualidade essencial: é indispensável que o monitor saiba o que fazer, onde, quando e como.

Dentro de toda essa perspectiva, toda a atividade do monitor é um serviço; sua atuação não pode centrar-se nele mesmo, buscar sua própria promoção, mas a de sua comunidade.

É a presença do monitor em todas as aulas que torna possível a recepção organizada, que permite funcionar a escola radiofônica. O conjunto de suas funções, que inclui desde o cuidado com o material até a ajuda pessoal aos alunos, exigirá do monitor um sentido autêntico de responsabilidade.

### 4. - Seleção do Monitor.

O fim de qualquer seleção é procurar o ajustamento do indivíduo à atividade de que vai exercer, de maneira a alcançar maior eficiência; eficiência aqui entendida como o melhor rendimento possível em uma atividade, levando-se em consideração as possibilidades do indivíduo, as necessidades da atividade e as exigências da instituição onde ela é exercida.

Vimos acima as exigências da estrutura do MEB e a atividade do monitor. Analisamos também as características pessoais que podem adequar-se às exigências e atividades. Resta-nos ver de que modo pode processar-se a seleção do monitor, a fim de que o MEB conte com pessoas ajustadas, cuja ação seja, de fato, eficiente.

A seleção do Monitor é parte de um processo orgânico de radicação de escolas (I Encontro de Coordenadores, Conclusões II, 6.2.3). Um processo que, em cada caso, em cada área, se desenvolve singularmente. Há, no entanto, cer

tos princípios que podem ser generalizados.

A seleção não pode deixar de levar em conta que o monitor deve ser um autêntico representante da comunidade e que, dada a necessidade de que exerça, aí, uma liderança efetiva, o ideal seria que fosse indicado, "eleito" pela própria comunidade. Nesse sentido, é muito importante valorizar mais o contato com a comunidade para afirmação do movimento e para sua autopromoção (I Encontro de Coordenadores, Conclusões II, 6.2.6), através de reuniões com grupos existentes na comunidade e entrevistas com líderes locais (I Encontro de Coordenadores, Conclusões I, fl.12). Quanto mais intenso for o contato com a comunidade, mais provável será que a escolha dos monitores pela comunidade seja mais autêntica.

Não será preciso ressaltar que a escolha inicial dos prováveis monitores deve levar em conta suas características pessoais e sua disponibilidade para atender às exigências do trabalho normal do monitor. Esta indicação, feita na fase de localização, não será definitiva. Dar-se-á, no treinamento, a etapa final da seleção do monitor, pois é no treinamento que o futuro monitor pode integrar uma visão crítica da problemática que o cerca com os meios que o MEB lhe fornece para tentar solucioná-la. No treinamento deve revelar-se capaz de assumir suas funções na comunidade e no MEB. Por outro lado, durante o período de treinamento, os treinadores têm oportunidade de conhecer bem de perto os candidatos, pelo seu comportamento, pela participação nos debates, nas sessões práticas etc., e através de questionários, testes e entrevistas.

#### 5. - Monitor Auxiliar.

Muitas escolas radiofônicas costumam ter, também, um monitor auxiliar. Suas funções são:

- 1º. auxiliar o monitor, principalmente quando a classe tem numerosos alunos;
- 2º. substituir, eventualmente, o monitor quando de sua ausência.

Mas o monitor auxiliar não pode ser um mero ajudante e substituto do monitor. Precisa fazer equipe com o monitor e colaborar com êle em todos os planos, dentro e fora da escola radiofônica. O monitor-auxiliar poderia ser muito útil à comunidade, preparando, com o monitor, os debates após a emissão, auxiliando-o nas emissões especiais e assim por diante.

Ainda não se fez um treinamento especial para monitores auxiliares; e parece que não seria necessário, pois sua formação não deve diferir da do monitor. Escolhido pelo monitor e indicado pela comunidade, o monitor auxiliar é treinado na ação, no contato com o monitor e com os supervisores. Normalmente, depois de capacitado, encarrega-se de uma classe nova ou de uma nova escola.

1. - Objetivos.

Os objetivos do treinamento de monitores se apresentam em duas grandes linhas: a conscientização e a capacitação dos treinandos para suas funções no MEB.

1.1. - Para atender ao primeiro objetivo, isto é, à conscientização, o treinamento deve:

1.1.1. Partir do conhecimento da realidade local. Os treinandos fornecem os dados sobre a situação - econômica, social, religiosa, cultural - da comunidade, a partir de que se tenta uma generalização que abarque as realidades brasileira e mundial. Procura-se, assim, formar uma mentalidade crítica que possibilite um juízo fundamentado e autêntico sobre as causas e os condicionamentos da situação atual, e a superação das soluções estereotipadas, do fatalismo, das perspectivas sem fundamento na realidade.

1.1.2. Abrir uma perspectiva revolucionária. Fornecer dados que possibilitem ao treinando verificar sua responsabilidade pessoal e seu papel de agente da história, permitindo-lhe optar entre a aceitação da situação (tal como se apresenta) e a possibilidade de agir para modificar, nas raízes, as estruturas injustas e inumanas que o estejam afligindo.

1.1.3. Situar a ação educativa como uma das fontes de ação possíveis para a transformação da realidade, mostrando a Educação de Base como ação educativa prioritária em uma realidade como a nossa. A educação de base não é apenas a alfabetização e alguns conhecimentos; ela é básica porque atinge o homem na sua dignidade de pessoa. Deve ser uma educação integral, visando a pessoa como um todo harmonioso, em seus múltiplos aspectos. Para ser fundamental e integral deve despertar a consciência do valor da pessoa, de sua transcendência sobre o mundo; deve conscientizar, portanto.

1.1.4. Mostrar o MEB como um movimento que se engaja nesta ação educativa fundamental, inserindo-se, portanto, em uma perspectiva de transformação da realidade.

1.1.5. Fornecer ao monitor as informações básicas sobre a atividade do MEB, tanto no que se refere ao Sistema radioeducativo quanto à ação complementar.

1.2. - Para atender ao segundo objetivo, isto é, à capacitação do treinando para exercer as funções de monitor, o treinamento deve:

1.2.1. Vista a ação do MEB, atingindo a escola e a comunidade, situar a função do monitor na escola e na comunidade.

1.2.2. Evidenciar a função-chave que o monitor exerce na estrutura do MEB, mostrando: o monitor e a organização da escola, o monitor e o rádio, o material didático, a animação da classe.

1.2.3. Abrir as perspectivas de ação na comunidade através do cooperativismo, do sindicalismo e das caravanas de cultura.

1.2.4. Seria interessante, ainda, que, no treinamento, os monitores fossem chamados a participar do planejamento global do Sistema. Seria um maio de participação efetiva no movimento. Poder-se-ia, ainda, esclarecer a ajuda que a equipe local poderá prestar aos monitores no desempenho de suas funções: supervisão, dias de estudos etc.

Uma tal perspectiva exige uma organização e a utilização de técnicas e recursos orientados para que o treinamento atinja aqueles objetivos. A organização deve prever um tenário preciso e um mínimo de condições para o trabalho, sen o que, será impossível o progresso dos treinandos e uma boa atuação dos treinadores. Por outro lado, o sentido do treinamento exige que as técnicas e os recursos usados possibilitem e mesmo proporcionem uma participação ativa dos treinandos. É impossível dissociarem-se os objetivos do treinamento de sua organização material e técnica. Para isso, é preciso que o planejamento material e técnico do treinamento se faça tendo sempre presentes os seus objetivos.

## 2. - Técnicas e recursos.

### 2.1. - Técnicas de trabalho em grupo.

Analisando atentamente os relatórios de treinamentos de monitores recebidos, observamos que muitos deles são feitos nos moldes da mais autêntica "bossa velha": alguns "professôres" despejam temas sôbre muitos pobres "alunos" que, certamente, esquecem os sábios conselhos em tempo menor do que o gasto nas exposições.

Como ajuda aos treinadores, sugerindo novas técnicas e procurando aperfeiçoar aquelas já utilizadas, faremos uma publicação sôbre técnicas de discussão em grupo. Nesta apostila, apresentamos apenas o essencial de cada uma delas.

#### 2.1.1. Discussão circular

O grupo arruma-se em círculo. O animador, participando do círculo como os demais, propõe o tema, por meio de questões ou através de uma colocação. A palavra circula, então, seguidamente, a partir da pessoa à direita (ou à esquerda) do Animador. Cada pessoa tem um tempo determinado (2 ou 3 minutos) para expressar seu pensamento, sem repetir o que já foi falado, procurando contribuir com um novo argumento, explicitando o que alguém disse, discorrendo etc. No final, o Animador faz uma síntese da discussão, procurando apresentar uma idéia comum; aponta, também, os pontos fortes e os pontos fracos da participação.

#### 2.1.2. Dramatização, também chamada sociodrama.

É uma combinação de métodos de discussão e drama (ou representação). Equaciona o grupo, revelando especialmente a reação das pessoas aos problemas. Os "artistas" inventam situações (por exemplo: uma entrevista em um traba-

lho de localização das escolas radiofônicas, uma reunião etc.) e operam dentro de um clima de "faz-de-conta". O sociodrama visa ao treinamento de relações humanas ou de técnicas de trabalho. Baseia-se no princípio geral de imaginar e gravar na memória a melhor maneira de resolver um problema, de viver uma situação.

O Animador escolhe ou ajuda a escolher o tema e os personagens e a "armar a cena". É essencial que cada dramatização seja avaliada. Por isto, é preciso reservar tempo para a discussão, para a reencenação (quando fôr o caso), para a reavaliação. Na avaliação deve dominar a atitude de ajuda aos "atores" e não a de crítica negativa.

Tem sido demonstrado, nos treinamentos de monitores do MEB, que a dramatização é um dos recursos mais ricos e que motivam maior participação dos treinandos.

### 2.1.3. Painel.

O painel permite obter um grande rendimento no trabalho e possibilita uma boa participação dos treinandos. Esta técnica aplica-se da seguinte maneira:

1º. O animador apresenta o tema, através de uma breve colocação inicial (exposição ou resumo escrito), ou de uma questão-problema (uma pergunta, um sociodrama).

2º. Os treinandos são divididos em dois grupos pequenos:

a. GRUPO DE VERBALIZAÇÃO, que se senta em círculo, no meio da sala. Este grupo discute o tema e tira conclusões, que um elemento (do próprio grupo ou de fora dele) ou o próprio Animador, vai colocando em um mural ou no quadro-negro.

b. GRUPO DE OBSERVAÇÃO, sentando em torno do primeiro, que, inicialmente, observa o comportamento do grupo de verbalização e prepara, mentalmente, para substituir o grupo que debate.

3º. Depois de um certo tempo (20 ou 30 minutos), inverte-se a posição dos grupos: o grupo de verbalização passa à observação e vice-versa. O processo deve ser repetido se o tema não fôr bem explorado.

4º. No final, o Animador fará uma avaliação do trabalho, quanto ao comportamento e ao tema em si, apresentando um resumo do que foi discutido e esclarecendo os pontos obscuros ou duvidosos. O animador poderá usar aqui a aula.

Devem-se seguir as regras: 1º) o grupo de verbalização deverá falar, solicitando todas as energias de todos os participantes e só deles. 2º) O grupo de observação deve observar atentamente, sem falar ou escrever. 3º) O Animador não deve intervir na discussão. Suas únicas intervenções devem ser para ajudar o grupo a permitir ou a solicitar a colaboração de todos, ou para chamar o grupo à objetividade. Sua ocupação principal deve ser a observação atenta dos grupos e das pessoas.

Algumas recomendações:

1º. É preciso ser hábil para vencer a inibição dos treinandos, quando se usa esta técnica.

2º. As conclusões do GRUPO DE VERBALIZAÇÃO devem ser escritas em um mural ou no quadro-negro, pelo próprio Animador ou por um dos treinandos, sem tirar conclusões próprias; escrever o que realmente sair do grupo).

3º. O Animador pode ajudar o GRUPO DE OBSERVAÇÃO a observar melhor passando para ele "bilhetes", chamando a atenção sobre o comportamento do grupo de verbalização. (Recomenda-se usar sempre a forma interrogativa nos bilhetes: Você notou que...? Na sua opinião...?).

4º. É sempre útil dispor-se de um bom resumo escrito para ser distribuído no fim da sessão (depois da complementação). Isto evita que os treinandos fiquem preocupados em anotar todos os pontos, dispersando a atenção, além de fornecer anotações corretas e completas. (Adaptado de LAURO DE OLIVEIRA LIMA, em A ESCOLA SECUNDÁRIA MODERNA, Rio de Janeiro, Editôra Fundo de Cultura, 1962, págs. 205 a 207).

#### 2.1.4. Círculo de estudos

Consiste em dividir os treinandos em pequenos grupos (5 a 8 pessoas), para estudar um determinado assunto. As questões para os círculos, normalmente, são propostas em forma de perguntas, que permitam abordar e/ou aprofundar o tema. O próprio grupo escolhe um COORDENADOR DE DEBATES (chamado, também, dirigente ou líder) e um RELATOR.

É importante que o grupo seja levado a tomar conhecimento do assunto, através do depoimento dos "circulistas" (ver), a examiná-lo detidamente sob alguns critérios teóricos (julgar) e a propor soluções (para o agir).

As conclusões dos círculos de estudos devem ser feitas em comum, com uma ASSEMBLÉIA de conclusões ou mesmo em painel.

Os círculos de estudos, funcionando com poucas pessoas e com um bom coordenador, possibilitam uma grande participação. Se deixados caminhar livremente, sem serem observados, são uma excelente maneira de vencer inibições, além de proporcionar elementos para se testar a responsabilidade do grupo. O Animador deve saber fazer-se presente, sem inibir. Deve, também, saber calcular bem o tempo necessário para que as questões sejam discutidas. Um grande perigo dos círculos é ficarem na superfície do assunto; a "falta de tempo" é a melhor desculpa que os participantes encontram para se justificar ...

#### 2.1.5. Assembléia

Muito usada depois dos círculos de estudos, tem a desvantagem de não permitir grande participação, devido ao número de pessoas. Devem ser usadas apenas quando se quer que todo o grupo de treinandos tome conhecimento de alguns pontos, dando-lhes oportunidade de tirar as dúvidas e de concordar

bú não com os pontos apresentados (se fôr uma conclusão de círculos, por exemplo). Neste caso, a assembleia deve discutir e concluir. Um bom método para ordenar a discussão é o de abrir inscrição e dar a palavra por ordem de inscrição, fixando-se o tempo máximo do qual cada pessoa pode dispor. Cabe ao Animador dirigir a Assembleia e resumir as conclusões. É preciso ter-se alguma prática e facilidade de síntese, para se conseguir fazer uma Assembleia caminhar bem.

#### 2.1.6. Aula

Não é uma simples exposição oral de um tema por um professor. A aula é o desenvolvimento de um assunto, por uma pessoa que conheça bem este assunto, mas que trabalhe em conjunto com o grupo.

A partir de uma motivação inicial (uma situação problema, que pode ter surgido em círculos, ou em painel), o Animador, interrogando inteligentemente os treinandos, vai abordando o assunto com os depoimentos e argumentos dos próprios treinandos. Difere da Assembleia, enquanto aquela se caracteriza por uma discussão entre os treinandos, coordenada e resumida pelo Animador, a aula é uma discussão entre o Animador e os treinandos. Seria, por assim dizer, um círculo de estudos, onde o Animador é o líder e sabe onde quer chegar, a partir dos depoimentos dos treinandos e raciocinando com eles.

A aula permite, em geral, uma boa síntese final do tema em estudo. Para isto é muito útil o Animador saber utilizar, convenientemente, o quadro-negro. Embora possa registrar todo o andamento da discussão no quadro (em itens apenas), é fundamental que, quando a aula termine, somente os pontos corretos e fundamentais estejam nele registrados. É essencial, também que, o Animador conheça e saiba utilizar o interrogatório.

#### 2.2. - Recursos audiovisuais.

2.2.1. Álbum seriado é composto de uma coleção ou seqüência de estampas ilustrativas, podendo conter figuras, desenhos, gráficos, letreiros etc. acondicionadas em capas de papelão encorpado ou madeira compensada, visando auxiliar o líder ou educador na apresentação do tema.

2.2.2. Flanelógrafo é um quadro de papelão grosso, ou madeira compensada, com uma das faces coberta de flanela. É utilizado na visualização de temas ou idéias, através da colocação sistemática de uma série de ilustrações previamente preparadas. (Colocam-se no verso de cada figura ou desenho, pedaços de lixa nº 1): Para prender os desenhos, depois de preparados, no flanelógrafo, basta uma leve pressão dos dedos para baixo.

2.2.3. Diafilme é um rôlo de filme pronto (revelado) para ser projetado. É utilizado em apresentações de temas (exposições) de caráter explicativo ou, ainda, como motivação para o debate. Para uma ajuda eficiente, faz-se necessário organizar uma seqüência lógica, de acôrdo com o tema a ser apresentado.

2.2.4. Slide é a projeção fixa de imagens desligadas do filme, montadas em máscaras próprias. Estas máscaras são comumente apresentadas em material plástico, metal ou papelão. Têm aplicação semelhante à do diafilme. Possibilita ainda seu aproveitamento parcial, em novas séries ou em outras seqüências.

2.2.5. Quadro: utilizado em nossas escolas, pode ser muito útil para resumir discussões e apresentar conclusões.

### 2.3. - Técnicas de avaliação.

Há muita coisa que avaliar em um treinamento: os conhecimentos iniciais do monitor, seu aproveitamento, o rendimento no treinamento e o comportamento dos monitores, a eficiência de cada técnica empregada e do treinamento como um todo. Tudo isso pode ser avaliado "a olho nu". Pode-se, também, tentar sistematizar a avaliação, usando determinadas técnicas que a facilitem.

Usando um critério mais ou menos arbitrário, podemos dividir em três tipos de avaliação mais comuns e mais necessários no treinamento de monitores. Seriam: avaliação dos conhecimentos, avaliação do aproveitamento, avaliação pessoal dos monitores.

#### 2.3.1. Avaliação dos conhecimentos.

Sabemos que a função do monitor exige um mínimo de conhecimentos, tanto no plano escolar (língua, aritmética) como no plano do conhecimento da comunidade, com suas características e problemas específicos. Essa dualidade de planos exigirá que a avaliação se faça, também, nos dois aspectos:

-questionário de informações  
sobre a área. Este questionário é, em geral, aplicado no primeiro dia do treinamento e tem dois objetivos. Em primeiro lugar, serve como meio de avaliação dos conhecimentos do monitor sobre a realidade. Além disso, serve como base para o estudo da realidade, na primeira fase do treinamento.

O questionário não poderá ter um número muito grande de perguntas nem abordar aspectos muito específicos. A abordagem de assuntos específicos supõe um questionário completo, o que seria quase impossível, além de ficar extenso demais. Melhor será encaminhar um número pequeno de perguntas gerais, que abarquem todos os aspectos que se deseja estudar. Sendo as perguntas bastante gerais, as respostas serão, necessariamente, subjetivas. Para esse caso específico, as respostas subjetivas serão úteis para os treinadores, porque fornecerão uma medida da visão e do compromisso dos treinandos com a realidade.

#### -testes de conhecimento

Estes testes podem abranger as matérias escolares, cujo conhecimento será mais necessário ao monitor. É bom que esse caráter do teste fique bem claro para os treinandos, a fim de retirar a parência de prova. Neste caso, o ideal é o teste chamado "objetivo", que inclui: completamento de sentenças, certo ou errado, múltipla escolha. Esse tipo de teste é muito mais fácil de corrigir e sua avaliação é mais válida.

### 2.3.2. Avaliação do aproveitamento

Um treinamento pode ter começado mal. Mas uma mudança, nos primeiros dias, pode ainda "salvar" o treinamento. Qual o critério para dizer que ele vai mal? Qual o critério para as modificações? Uma avaliação do aproveitamento dos treinandos pode fornecer aqueles critérios. Do mesmo modo, esta mesma avaliação, feita depois do treinamento, ajudará na organização de outros.

A avaliação do aproveitamento pode ser feita de dois pontos-de-vista: avaliar o aproveitamento global do treinando, sua satisfação ou não com o treinamento, seu sentimento de estar ganhando ou perdendo tempo, suas impressões sobre alguns aspectos do treinamento; e avaliar que conhecimentos foram, de fato, assimilados pelos treinandos.

Para o primeiro caso, evidentemente, devem-se usar perguntas gerais que dêem margem à interpretação e à projeção do treinando. No segundo caso, ao contrário, procurar-se-á utilizar os testes "objetivos" sobre os temas estudados. É preciso lembrar bem que estes testes se aplicam melhor a assuntos técnicos (manuseio do receptor, aritmética) e menos bem a assuntos humanos (estudo de realidade, problemas sociais), para os quais funcionam melhor as perguntas gerais.

Em ambos os casos, temos um duplo resultado: de um lado, o aproveitamento do grupo todo e, de outro, o aproveitamento de cada treinando em relação ao resultado do grupo.

### 2.3.3. Avaliação pessoal.

É a avaliação fundamental no treinamento. Desde que o treinamento é última instância para a seleção dos monitores, nada mais importante do que essa avaliação pessoal que forneça os dados, a partir de que, os treinadores poderão julgar se o candidato pode ou não ingressar no MEB. É claro que tôdas as técnicas acima apontadas levam, sempre, a uma avaliação pessoal dos treinandos, seja no plano do conhecimento, seja no do aproveitamento no treinamento. Mas essas avaliações podem ainda, e devem mesmo, ser completadas. Os treinadores devem poder contar com dados de informações pessoais, de relacionamento social etc.

As técnicas de avaliação pessoal podem ser:

-questionário de informações pessoais

Esses questionários são, em geral, aplicados no início do treinamento e fornecem dados gerais sobre o candidato: nome, idade, profissão, salário, dependentes etc. Eles podem ser aplicados por escrito, quando, ainda, poderão fornecer dados sobre a compreensão de material escrito por parte do candidato, facilidade de leitura e escrita etc. Podem, também, ser combinados com o questionário de informações sobre a área e podem, ainda, servir de roteiro para uma entrevista, sendo, assim, aplicados oralmente.

-observações

Durante todo o treinamento, os treinadores devem observar atentamente a

reação dos treinandos. No painel, por exemplo, na discussão circular e na dramatização, essa observação é mais fácil e eficiente. Não se deve responsabilizar o animador do tema por esse tipo de observação. Seria uma divisão inútil e perigosa de sua atenção. É preferível que os outros treinadores, não diretamente ocupados com a coordenação do tema, no momento, observem e anotem o comportamento dos treinandos. Observações feitas mentalmente não merecem confiança; é sempre melhor não confiar na memória. A memória pode ser traída por uma preferência pessoal, uma antipatia gratuita etc. É melhor anotar, sempre, minuciosamente, todas as observações. Nos treinamentos de Equipes Locais, a Equipe Técnica Nacional costuma usar fichas apropriadas que facilitam e ordenam as anotações.

#### -entrevista

A entrevista é a técnica mais completa de avaliação pessoal. Não é, talvez, a mais perfeita e objetiva. Pode ser influenciada por uma dificuldade momentânea de comunicação ou pelos problemas do próprio entrevistador. No entanto, se, por si só, a entrevista não pode ser tida como decisiva, não pode ser substituída por nenhuma outra técnica, mesmo por testes psicológicos padronizados e especializados. Alguns dados importantes sobre a técnica de entrevista podem ser obtidos na apostila Estudo de Área.

#### -teste sociométrico

Serve para avaliar a posição do indivíduo no grupo, a formação e o inter-relacionamento dos grupos. A aplicação dessa técnica, nos treinamentos do MEB, é de grande utilidade porque mostra aos treinadores a situação de cada treinando junto aos demais membros do grupo natural que formou e a organização dos diversos grupos naturais formados durante o treinamento. Baseando-se nos resultados desse teste, podem-se dividir os grupos de trabalho. A interpretação do teste sociométrico é chamada sociograma.

Duas observações fazem-se necessárias sobre o teste sociométrico e o sociograma. Em primeiro lugar, só deve ser aplicado e interpretado por quem domine a técnica. Em segundo lugar, a interpretação deve ser sigilosa. É bastante inconveniente, e mesmo prejudicial, que certos detalhes do sociograma sejam conhecidos pelos treinandos. Certas relações de pessoas e de grupos podem, inclusive, se tornadas conscientes, modificar os relacionamentos e invalidar o sociograma.

#### -testes psicológicos

Futuramente, sendo possível dispor de psicólogos ao mesmo tempo competentes e que conheçam o MEB "por dentro", será possível pensar-se na aplicação de testes psicológicos também nos treinamentos de monitores.

#### 2.3.4. Observações

Referimo-nos, em todo este item, às técnicas de levantamento de dados para avaliação. A avaliação, propriamente dita, será feita a partir dos resultados, desses testes e questionários. Qual seria a avaliação mais eficiente? Qualitativa, a partir de uma visão global dos dados? Quantitativa, a partir de notas atribuídas a cada questionário ou teste?

Os testes "objetivos", a que nos referimos acima, não apresentam maior dificuldade. Um sistema de pontos atribuídos a cada item do teste permite uma avaliação final bastante objetiva, que evita a "interpretação" por parte dos treinandos.

Os testes de respostas subjetivas envolvem maior dificuldade: pode haver respostas erradas, mas não há respostas "certas"; haverá respostas "melhores", "fracas", "imprecisas" etc. Um sistema que facilita a avaliação desses testes é a atribuição de um grau - dentro de uma escala reduzida - por parte de cada treinador. A avaliação final seria a soma dos graus dados por cada treinador. Não é difícil atribuir um grau entre 0 e 4; é mais preciso do que decidir em uma escala de 0 a 10. Uma avaliação feita por três treinadores dentro de uma escala de 0 a 4, daria, no cômputo final, uma escala de 0 a 12. Com esta escala final poder-se-iam distinguir bem os melhores e os piores resultados.

Outro problema é a avaliação do aproveitamento. Não é problema distinguir os treinandos que aproveitaram melhor ou pior o treinamento; basta comparar com o aproveitamento médio do grupo todo. A grande dificuldade reside em decidir se o fato de um determinado grupo não estar aproveitando bem o treinamento, deve-se ao treinamento, ou é problema pessoal de treinandos. Dois critérios podem ser utilizados nesse caso. O primeiro é lançar mão das informações pessoais sobre os treinandos. De um treinando considerado "fraco" em avaliações pessoais, pode-se esperar que seu aproveitamento seja reduzido. O outro critério é o critério estatístico. Para aplicá-lo, com plena precisão, seria necessário um estudo bastante aprofundado e um técnico no assunto. Alguns dados, no entanto, podem ser válidos. Pode-se supor, por hipótese de trabalho, que a distribuição dos treinandos, quanto ao aproveitamento, seja uma "distribuição normal" e considerar que, se há um número inferior a 80% de treinandos, com aproveitamento desejável, é provável que o fato se deva ao treinamento em si e não aos treinandos. De qualquer modo, uma combinação dos dois critérios será, certamente, mais eficiente.

### 3. - Organização.

Enumeramos aqui alguns itens essenciais de organização do treinamento, sem ter a preocupação de explicitá-los. Somente o caso particular pode ditar as regras da organização em cada oportunidade.

#### 3.1. - Equipe responsável.

- . composição da equipe
- . distribuição das funções
- . planejamento inicial

#### 3.2. - Preparação material.

3.2.1. Duração: os treinamentos de monitores têm variado de 1 até 15 dias! É possível fixar-se 3 dias como o mínimo desejável e uma semana como período mais conveniente para nossa realidade. É preciso levar sempre

em conta o regime de trabalho do povo: em época de plantio ou colheita, não é possível contar-se com a presença dos futuros monitores aos treinamentos.

3.2.2. Local: é preferível um local que possibilite o regime de internato. Caso não seja possível, seria bom tentar conseguir acomodações que ajudem à concentração do trabalho e não facilitem a dispersão.

3.2.3. Transporte: é prudente ter como norma geral que os treinandos utilizem os transportes regulares, ao se deslocarem para o lugar do treinamento. Em casos especiais, os carros do MEB podem fazer um "serviço de apanha".

3.2.4. Financiamento : em geral, tôdas as despesas são cobertas pela comunidade e pelo MEB. Muitas vêzes, entidades diversas (públicas, particulares, religiosas) colaboram complementando o orçamento. Podemos assumir, como princípio, tentar conseguir o máximo na comunidade e contar com a cobertura financeira do MEB para o que restar.

3.2.5. Orçamento: é muito importante que as despesas sejam tôdas previstas com antecedência, num orçamento realista e completo. A partir deste orçamento, convém solicitar a verba com antecedência. Se o planejamento do treinamento fôr feito por semestre, será possível pedir a verba com uma antecedência de dois meses, que é o mais aconselhável.

3.2.6. Material para o treinamento: todos os Sistemas devem ter equipamento especial para treinamento: material de secretaria (máquinas, duplicador, grampeador, furador, papel etc.), material audiovisual (álbuns seriados, flanelógrafos, gravações, dispositivos e filmes, projetor, gravador etc. Aos poucos, o MEB está procurando equipar convenientemente todos os Sistemas.

### 3.3. - Programação.

#### 3.3.1. Horário.

É preciso não esquecer que os treinandos não têm hábito de estudo; uma solução poderia ser intercalar os temas com a parte prática, com os labores etc., um horário possível:

MANHÃ		TARDE	
7h00	- missa	14h00	- trabalho
8h30	- trabalho	15h30	- lanche
10h00	- lanche	15h45	- trabalho
10h15	- trabalho	18h00	- jantar
12h00	- almoço	19h30	- lazer

3.3.2. Temas: Escolhê-los de forma que obedeçam às perspectivas propostas nos objetivos do treinamento sem fugir à realidade local, ao nível dos treinandos etc. Em treinamento de 6 dias, uma distribuição possível de temas seria:

(segue quadro)

DIAS	MANHÃ	TARDE	NOITE
1º	.apresentação dos participantes, distribuição de material inf.gerais, divis.de equipes .descoberta da real. local	.realidade brasileira .possibilidade de ação transformadora	lazer
2º	.educação de base .sistema radioeducativo	.o monitor e o MEB .instalação e organização da escola	lazer
3º	.manejo do receptor .material didático	.prática de monitoria (linguagem) .metodologia da linguagem	lazer
4º	.prática de monitoria (aritmética) .metodologia de aritmética	.programa de conhecimentos gerais (debate) .livre	lazer
5º	.atitudes do monitor .qualidades do monitor	.a escola e a comunidade .sindicalismo	lazer
6º	.animação da comunidade e caravana de cultura	.planejamento	revisão

3.3.3. Técnicas: como foi explicitado no item 2.2., deve-se dar preferência às técnicas que permitam a maior participação do grupo, dividindo responsabilidades, solicitando todos para os estudos, a parte prática, a organização do alojamento, o lazer, a espiritualidade etc.

3.3.4. Responsáveis: a equipe responsável pela execução do treinamento deve chegar ao treinamento com a distribuição das tarefas perfeitamente programadas. Em suma: o que vai fazer, quando e quem vai fazer. Tratando-se, principalmente, de pessoas que não pertencem ao MEB, é importante prever-se claramente qual a colaboração que se quer e quando ela será necessária. De modo geral, é mais recomendável que uma pessoa do MEB prepare o tema com a colaboração de uma pessoa especializada no assunto e se encarregue de apresentá-lo aos treinandos. Os temas podem perder em profundidade, mas poderão ganhar muito em comunicabilidade.

#### 3.4. - Equipes Auxiliares:

Para ajudar na organização do treinamento e para desenvolver o espírito de responsabilidade e a iniciativa dos treinandos, são organizadas algumas equipes chamadas auxiliares ou de trabalho. São, em geral:

3.4.1. Equipe de secretaria (e/ou relatório). Encarrega-se de distribuir e controlar o material impresso, fazer a lista dos treinandos, reunir as conclusões dos grupos de estudos, copiar as conclusões de murais etc.

3.4.2. Equipes de arranjos: deve cuidar da arrumação da casa, especialmente das salas de trabalhos, supervisionar a cozinha, organizar as escalas para servir as mesas, fazer funcionar o horário etc.

3.4.3. Equipe de espiritualidade: Planejar os atos do culto: missa, orações etc. É sempre bom ter à mão alguns folhetos de missa dialogada, de cantos, assim como uma Bíblia.

3.4.4. Equipe de lazer: A equipe responsável pelo lazer tem responsabilidade igual às outras equipes de trabalho, no sentido de criar e manter uma linha dinâmica no treinamento, propiciando um clima de amizade, otimismo e confiança, através de um programa para isto especialmente organizado. Este clima, essencial para o desenvolvimento e aproveitamento do treinamento, naquilo que corresponde ao lazer, dependerá, inicialmente, de uma visão clara e objetiva do que se quer, com as horas destinadas à recreação. Para tanto, é importante distinguir os objetivos imediatos e os objetivos remotos da programação do lazer:

#### objetivos imediatos

- . oportunidade de conhecimento e relacionamento entre os participantes,
- . higiene mental e desinibição,
- . expressão pessoal,
- . contato com artistas populares, sua obra, danças, músicas etc.;

#### objetivos remotos

- . desenvolvimento pessoal e da potencialidade de liderança,
- . descoberta de valores, possibilidades e dificuldades de cada um e de todo o grupo,
- . comunicação,
- . valorização do folclore e, em especial, da arte popular.

#### 4. Revisão.

Os resultados da execução do treinamento têm sempre duas faces: uma experiência nova que "dá certo", uma técnica introduzida com sucesso, uma participação particularmente feliz dos treinandos; e, por outro lado, uma falha na organização, no lazer, no uso das técnicas. Esses dois aspectos, tanto os acertos como os erros, são positivos como experiência, desde que, conscientemente analisados e registrados. Esta é a função da revisão, que não pode ser esquecida em cada treinamento.

A revisão, que pode ser feita por todos (treinandos e **treinadores**) deve levar, naturalmente ao relatório, que deve ser feito logo após o treinamento, pela própria equipe responsável. Os treinamentos devem ser, o máximo possível, documentados. Em primeiro lugar, o MEB não pode basear-se em uma tradição oral. Além disso, o relatório deve ser um registro da revisão. Nor

nalmente, o relatório é preparado no decorrer do treinamento e deve estar pronto no último dia, para evitar a dispersão e para contar-se com uma documentação imediata. É somente com base nesses relatórios que se pode avaliar o crescimento das técnicas de treinamento.

## INSTALAÇÃO DA ESCOLA RADIOFÔNICA

No estudo de área, realizado pelos supervisores, já se deixou escolhido o local em que poderá funcionar a escola radiofônica. Depois do treinamento, o monitor deve movimentar a comunidade na preparação do local escolhido. O trabalho educativo deve ser comunitário. Portanto, todo o povo deve colaborar nesta preparação. Deve sentir que a escola é da comunidade, é de todos. Para conseguir isto, é preciso que o monitor se encontre aberto para a idéia de trabalho em equipe, saiba promover e coordenar uma reunião, saiba solicitar o empréstimo de uma mesa, o conserto de um banco, a instalação do quadro, dos candieiros etc. Em síntese, para se instalar uma escola radiofônica, é preciso o seguinte material:

- . um local adequado
- . mesas ou carteiras
- . cadeiras ou bancos
- . receptor
- . quadro, giz e apagador
- . lâmpões (quando não houver iluminação elétrica)
- . fôlhas de matrícula e de frequência
- . livros de leitura, cadernos, lápis, borracha.

O MEB tem fornecido sempre o receptor cativo, com as primeiras quatro pilhas, os livros de leitura, as fôlhas de matrícula e de frequência: Atualmente, fornece também o quadro, o lâmpão, o fio e as castanhas para a antena. Em alguns Sistemas já pode assegurar a presença de um técnico para proceder à instalação do receptor. Em pequena escala, tem conseguido ajudar os alunos na aquisição de cadernos, lápis e borrachas. O fornecimento desse material ainda é objeto de estudos e experiências, assim como da disponibilidade de recursos.

Sendo a escola radiofônica uma agência da comunidade, é preciso que essa comunidade seja motivada para a sua inauguração festiva. A emissão, nessa oportunidade, deverá ter características especiais, prevendo-se a participação de todo o povo. (I Encontro de Coordenadores, Conclusões II, 6.2.14 e 6.2.12).

\* \* \*