

## 1º. RELATÓRIO SÍNTESE DA FUNDAMENTAÇÃO

dias 15, 16, 17 e 18.

### ANIMAÇÃO POPULAR

engloba todo um trabalho. Um trabalho que, através de líderes, atinge toda a comunidade que se conscientiza, se organiza, se estrutura. O sujeito de AnPo é a própria comunidade que assume a sua conscientização, assumindo, igualmente, toda e qualquer mudança.

AnPo é um processo, porque se entende por processo uma realidade dinâmica, uma sucessão de coisas para atingir um objetivo.

O agente de AnPo é o povo. É ele, portanto, quem assume o processo de desenvolvimento de sua comunidade. Para que isto seja possível, é necessário uma dimensão educativa em AnPo.

Disso se conclui que uma ação educativa deve deflagrar o processo de AnPo, ao mesmo tempo em que se torna uma etapa da AnPo. Entendemos por etapa um momento do processo, ou seja, de uma realidade dinâmica.

### PROCESSO EDUCATIVO

A ação educativa, na medida em que nos aparece possuindo uma unidade, através de movimentos sucessivos, constitui-se num processo.

Processo educativo é a ação de formação do Homem, quer seja feita através da comunicação de conhecimentos, quer de engajamentos concretos que possibilitem uma formação na ação.

- a ação educativa pode ser assistemática, na medida em que é fruto do convívio social dos homens;
- ela pode ser sistemática, na medida que o processo educativo é metodizado;
- entendemos por método a estruturação orgânica do processo, que possibilite atingir o fim objetivado;
- para atingir este fim, são necessárias concretizações do método, isto é, a estruturação orgânica das ações concretas, ou seja, são necessárias técnicas de ação.

O processo educativo, na medida em que forma o Homem, comunica ao educando sua visão de pessoa humana, isto é, conscientiza. A conscientização é um dos elementos essenciais da educação.

Existindo como Homem, a pessoa é, implícita ou explicitamente, consciente deste fato. Diante disto, podemos aceitar a existência de graus de consciência ou conscientização.

Todo movimento educativo tem que realizar uma educação sistemática, ou seja, metodizada. O MEB deve, portanto, organizar a sua ação educativa para possibilitar a formação do Homem. O MEB, como movimento educativo, educa para que o Homem se promova.

O MEB sofre limitações em dois planos:

1. Limitações em sua própria essência de movimento educativo: atingindo todas as dimensões da realidade, delas só participa para a realização da formação do Homem. Os engajamentos concretos, necessários à formação humana, são responsabilidade dos educandos. O MEB pode dar, na continuação de sua ação educativa, um assessoramento à ação concreta dos educandos.
2. Limitações de ordem técnica: a não utilização de todas as dimensões da ação educativa, através de seus instrumentos de trabalho. Essas limitações são de diversos planos, abrangendo desde as dificuldades de pessoal, especialização técnica, orçamento e planejamento deficientes, até a incompreensão do papel de educador de adultos.

#### INTEGRAÇÃO MEB + AnPo

O MEB deve educar, possibilitando um processo de ANIMAÇÃO POPULAR e, ao mesmo tempo, nele se integrando. A ação educativa do MEB participa, assim, de uma etapa do processo de AnPo.

Devemos, então, considerar as diversas fases de AnPo:

- . determinação dos objetivos gerais;
- . escolha e seleção de líderes;
- . treinamento de líderes;
- . supervisão e acompanhamento dos trabalhos.

Entendemos que a assessoria é feita em todas as fases. Consideramos, como assessoria, a participação do técnico em todas as etapas e fases de AnPo, variando, no entanto, o seu grau de participação.

Existem momentos em que o trabalho do técnico se faz mais presente, é mais direto, diminuindo de intensidade à medida em que a comunidade assume o trabalho.

O assessoramento nas diversas fases de AnPo:

1. Determinação dos objetivos gerais e das áreas prioritárias.

Nesta fase, o técnico determina os objetivos gerais e as áreas prioritárias. É uma assessoria indireta, visando à obtenção de elementos que possibilitem à comunidade a fundamentação de seu trabalho.

2. Escolha e seleção de líderes.

Sendo esta fase função específica da comunidade, a atuação do assessoramento deverá ser a de instrumentar a comunidade para escolher os seus líderes.

3. Treinamento de líderes.

É também um assessoramento, mesmo tendo-se em vista o sentido formativo do treinamento, sentido este que é objetivo de AnPo.

4. Supervisão e acompanhamento dos trabalhos.

Esta fase abrange:

- avaliação do trabalho feita pelos líderes;
- adequação contínua dos objetivos específicos;
- desenvolvimento de capacidades básicas de liderança;
- estudos específicos com grupos da comunidade,

possibilitando uma visão global dos trabalhos.

Para que todas as tarefas atinjam os objetivos propostos, torna-se necessário, por parte da comunidade e do supervisor, uma atitude de análise dentro dos valores básicos da pessoa humana.

Esta atitude implica em objetividade na análise do problema e na solução apresentada pelo grupo. O supervisor não apresenta soluções prontas, mas ajuda o grupo a analisar aquelas soluções que ele mesmo apresentou. A solução finalmente assumida é de responsabilidade do grupo, uma vez que toda a ação concreta, a partir da formação, é de responsabilidade do educando.

Cabe ao supervisor respeitar o grupo em sua decisão final, mesmo quando em desacôrdo.

Em síntese, a supervisão e o acompanhamento do trabalho, em AnPo, é despertar o povo para o CONTRÔLE, no sentido de adequação do planejamento à dinâmica da realidade.

## C O N C L U S ã O

Assim, para se realizar um trabalho de AnPo, no MEB, é necessário observar as seguintes fases:

- . determinação dos objetivos gerais
- . estudo de área
- . escolha e seleção de líderes
- . treinamento de líderes
- . supervisão e acompanhamento do trabalho.

Para tanto, é preciso ter presentes:

1. Os objetivos gerais do MEB:

- . autopromoção do Homem
- . organização e desenvolvimento de comunidades.

2. Os objetivos gerais de AnPo no MEB:

- . seleção e formação de líderes, visando a:
  - a) educar para que o povo se estruture a partir de seu próprio esforço;
  - b) educar para as várias formas de associativismo;
  - c) formar educadores populares.

3. Os meios de AnPo no MEB:

- . estudo de área
- . caravana
- . "encontro"
- . supervisão
- . círculo de debates
- . reuniões de comunidades
- . escola radiofônica
- . educação cooperativista
- . educação sindical
- . clubes de:
  - vendas
  - jovens
  - mães

## 2º. RELATÓRIO DAS EXPERIÊNCIAS DE ANIMAÇÃO POPULAR

dias 15, 16, 17 e 18 (manhãs )

### ENCONTROS

A experiência realizada, em Goiás, a partir de 1963, se originou da necessidade de contato mais intenso com as comunidades, contato esse considerado essencial pela equipe, pelos monitores e alunos do MEB. Esse tipo de ação direta entre elementos de MEB, monitores e elementos da comunidade é chamada ENCONTRO. Os Encontros têm como objetivos a continuidade do trabalho feito pelas escolas, a formação de Monitores e a abertura para um trabalho comunitário através de organizações de grupos (ex. motivação para o sindicalismo; grupo de líderes amigos das escolas radiofônicas).

À medida em que os Encontros foram se realizando, enriqueciam-se a partir das revisões feitas e do aparecimento de novas exigências por parte da própria comunidade. Assim sendo, os Encontros atravessaram várias fases.

Em uma primeira fase, eram preparados pelos membros da equipe do MEB. A comunidade participava com números recreativos no show organizado no decorrer do programa. Durante o dia era realizado um debate tendo, como tema fundamental, problemas colocados a partir do ter para o ser. Havia a preocupação constante de motivar a comunidade para o papel das escolas radiofônicas e se buscava ainda o aprofundamento dos monitores. Para tanto, fazia-se o lançamento do "Guia do Monitor" (técnica de monitoria), além de uma revisão da situação da escola, dos alunos, dos programas etc.

Em uma segunda fase, a programação era feita a partir das solicitações das comunidades. A fundamentação do Encontro era baseada na linha da afirmação do homem na dimensão do ser. Nesta fase, a preparação do programa de Encontro era feita com a colaboração dos monitores. A motivação para o debate era a apresentação de um sociodrama, focalizando a vida do camponês, substituindo o problema Escola que era a motivação principal da primeira fase. Após os debates gerais fazia-se, com os monitores, o lançamento do "Caderno do Monitor".

Na terceira fase, os próprios líderes da Comunidade, entre eles alguns monitores de escolas, assumiam os Encontros, programando e realizando, por sua iniciativa, Encontros em comunidades vizinhas. Nesta fase, a equipe do MEB era chamada apenas para assessorar a reunião dos líderes, quando se definiam os objetivos dos trabalhos e os programas a serem realizados. O papel da equipe do MEB, na realização, limitava-se a comparecer como convidada especial dos líderes, como amigos e, como tais, eram apresentados às novas comunidades.

Mais tarde, no decorrer dos trabalhos, foram definidos, com os líderes, dois tipos de Encontros:

- 1º. Encontros sistemáticos, visando a um trabalho contínuo em áreas prioritárias.
- 2º. Encontros informais, assistemáticos, para outras áreas (motivando para a escola radiofônica e reunindo toda a comunidade).

Os Encontros visando estudo, descoberta da comunidade e do papel dos líderes nela, satisfazem mais esses líderes. Surge a necessidade de engajamentos concretos. Diante disto a equipe se preocupa com o prosseguimento dos trabalhos e, como exigência imediata, vê a urgência de capacitar seu pessoal para o trabalho de Animação Popular.

#### CÍRCULOS DE DEBATES

Esta experiência foi iniciada, no Recife (Pernambuco), em fins de 1964. Surgiram de uma necessidade, sentida tanto por elementos da comunidade como pela equipe do MEB, de uma continuidade de trabalho, para as pessoas já alfabetizadas, alunos do MEB ou não, assim como da necessidade de uma extensão do próprio trabalho do MEB.

Os elementos das comunidades sugeriram aspectos de um tipo de trabalho, trabalho esse que foi sistematizado pela equipe. A essa nova forma de trabalho se convencionou chamar CÍRCULO DE DEBATES.

Para o planejamento dos Círculos de Debates, a equipe ficou os seguintes aspectos:

- 1º. Determinação dos objetivos gerais, tais como:
  - . executar tarefas concretas,
  - . levantar problemas e conscientizar,
  - . possibilitar a ação dos líderes
  - . evitar regressão de aprendizagem dos alunos, dando continuidade ao trabalho de alfabetização.

ção de problemas, a partir de levantamentos de fatos concretos da realidade. Essa colocação poderá ser feita através de histórias, novelas, diálogos etc. que deverão ser testados (antes de entrar em execução) em um treinamento de monitores.

### 3º. Material auxiliar

Como material auxiliar para os trabalhos dos Círculos de Debates, serão utilizados exercícios escolares, que serão transmitidos durante a semana, através dos programas radiofônicos, visando à fixação da aprendizagem. Além d'êste, serão ainda realizados programas, para animadores e elaboração de material visual, que poderão ser feitos pelos próprios alunos e líderes da comunidade.

### 4º. Radicação

Os Círculos de Debates poderão ser instalados onde existem escolas radiofônicas ou em outras áreas, quando se fizer necessário êsse tipo de trabalho.

### 5º. Treinamento

Depois de selecionados os líderes, far-se-á um treinamento específico para os coordenadores dos Círculos de Debates, visando:

- . conhecimento de técnicas de monitoria,
- . confecção de material visual
- . e de apostilas de trabalho

Os Círculos de Debates, em 1965, serão feitos três vezes por semana, sendo, nos outros dias, transmitidos exercícios baseados nos relatos das discussões. Estes relatos serão enviados à equipe pelos supervisores ou pelos líderes-coordenadores.

Os Círculos de Debates serão realizados a partir de problemas levantados através de perguntas. As discussões devem buscar soluções, que nunca deverão ser dadas através do rádio.

## TREINAMENTO DE LÍDERES

Pontos colocados para discussão:

- . Como se faz a seleção dos líderes?
- . O treinamento pode ser seletivo?
- . Algumas qualidades do líder
- . Treinamento de líderes

Concluiu-se que:

1º) A seleção de líderes inicia-se pela definição progressiva desses líderes, desde os primeiros contatos da equipe com a comunidade, continua no treinamento e termina na ação .

1ª fase: A comunidade aponta os líderes. É uma seleção em pírca, pois em geral, a comunidade não está devidamente preparada.

2ª fase: No treinamento, devem ser usadas técnicas que tenham o teor e o tipo de liderança de cada um. É importante que o próprio grupo de líderes se conheça e se critique, no aspecto de liderança, e que a equipe treinadora conheça cada líder, para acompanhar sua formação. Neste sentido, o treinamento geral não é seletivo, mas dá elementos para que cada líder se defina. Um treinamento específico (por ex. de Monitores) é seletivo quando adota um determinado critério que pode ser aferido por nós (no ex. ser alfabetizado).

3ª fase: Na ação, o elemento treinado se define perante ele mesmo, perante a comunidade e os outros líderes da mesma área.

Dentro da perspectiva de um grupo de líderes de uma área (abarcando várias comunidades) no decorrer da ação, cada líder vai encontrando seu papel específico dentro do grupo.

2º) Qualidades dos líderes:

O grupo enumerou algumas qualidades, que foram consideradas mais importantes:

- . mínimo de conscientização (mística de libertação),
- . representatividade,
- . autocrítica,
- . capacidade de trabalho em grupo,
- . iniciativa,
- . agilidade mental ("vivacidade"),
- . responsabilidade,
- . objetividade,
- . qualidades específicas para cada ação (uma destas qualidades específicas: mínimo de conhecimentos necessários para o engajamento escolhido).

3º) Programas de Treinamentos de Líderes:

A Equipe do MEB/Maranhão apresentou vários programas de treinamentos de líderes (que serão publicados, posteriormente) salientando a importância da utilização de material audiovisual e da seleção de assuntos, a fim de evitar a sobrecarga de conteúdo em um só treinamento, e recomendando que o conteúdo formativo deve ter continuidade durante todo o assessoramento aos líderes e que cada grupo de líderes, no fim do treinamento, deve fazer seu planejamento.

1.004

MOVIMENTO  
DE  
EDUCAÇÃO  
DE  
BASE

ÚLTIMO

EXEMPLAR

10



RELATÓRIOS  
DE  
ANIMAÇÃO  
POPULAR

Juntos num só volume, enviamos a vocês o resultado dos últimos estudos conjuntos a respeito de ANIMAÇÃO POPULAR no MEB, realizados no I SEMINÁRIO NACIONAL DE ANIMAÇÃO POPULAR e no II ENCONTRO NACIONAL DE COORDENADORES.

- . levantamento dos questionários enviados aos estados participantes do 1º seminário nacional de animação popular.
- . conclusões sobre fundamentação de Anpo.
- . conclusões sobre experiências de Anpo feitas no Maranhão, em Goiás e em Pernambuco.
- . agendas de treinamentos de animadores populares realizados no Maranhão.
- . conclusões a respeito de animação popular no II encontro nacional de coordenadores.

Esperamos que este material sirva para uma introdução ao problema e posterior aprofundamento dêle. Neste sentido, preparamos algumas apostilas, que à medida que forem ficando prontas irão sendo enviadas aos sistemas. Estas apostilas pretendem ser um novo aprofundamento em cada um dos pontos aqui estudados, além da síntese de novas experiências vividas e novas conclusões alcançadas, sobre Anpo.

o setor de Animação Popular

MEB - Movimento de Educação de Base

LEVANTAMENTO DAS RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO  
PREPARATÓRIO ENVIADO AOS PARTICIPANTES DO  
1º SEMINÁRIO NACIONAL DE ANIMAÇÃO POPULAR



Como preparação ao 1º SEMINÁRIO NACIONAL DE ANIMAÇÃO POPULAR, foi enviado às equipes dos Estados participantes um questionário.

Tinha como objetivos:

- 1º. um levantamento geral do trabalho de Animação Popular nos diversos Estados;
- 2º. um levantamento de pontos básicos para a elaboração da agenda do Seminário.

O trabalho agora apresentado é a soma das respostas ao referido questionário e nos dá uma primeira visão de conjunto.

o setor de animação popular

1.1 A equipe está realmente despertada e preocupada quanto ao papel de AnPo em seu Estado?

- a) Como ação complementar do trabalho feito pelas escolas radiofônicas:  
RIO GRANDE DO NORTE  
PERNAMBUCO  
RECIFE
- b) Como experiência a ser tentada, na falta de outras, como sindicalismo etc.:  
RIO GRANDE DO NORTE
- c) Como uma ação global em comunidades, possibilitando, ainda, um contacto mais estreito entre o MEB e estas comunidades:  
RIO GRANDE DO NORTE  
MARANHÃO  
PERNAMBUCO  
RECIFE  
BAHIA  
GOIÁS
- d) Como forma possível, hoje, de trabalho politizante:  
RIO GRANDE DO NORTE  
PERNAMBUCO  
RECIFE

MARANHÃO: inicialmente, como preparação para a escola radiofônica; hoje, como forma de trabalho definitiva, que poderá ser fortemente ajudada pelas escolas radiofônicas.

PERNAMBUCO: como meio do povo assumir, efetivamente, o próprio trabalho educativo.

RECIFE: como meio de assumir a comunidade pelos órgãos de classe.

1.2 Essa preocupação é: recente (1964 ou 1965)?

PERNAMBUCO  
RECIFE

ou antiga (1961, 1962, 1963)?

MARANHÃO  
RIO GRANDE DO NORTE  
BAHIA  
GOIÁS

Surgiu principalmente de:

- a) Notícias dos resultados dos outros Estados:  
PERNAMBUCO.
- b) Deficiência das escolas radiofônicas no Estado:  
PERNAMBUCO  
RECIFE.

- c) De um amadurecimento a que chegou a própria equipe:  
 MARANHÃO  
 RIO GRANDE DO NORTE  
 PERNAMBUCO  
 RECIFE
- d) De exigências concretas de comunidades já atingidas por escolas radiofônicas:  
 RIO GRANDE DO NORTE  
 PERNAMBUCO  
 RECIFE  
 GOIÁS.

MARANHÃO: De um trabalho de contacto direto com o povo, sem sistematização, e que, à medida em que se desenvolvia, forçava um amadurecimento dos meios de ação. Foi, então, que chegou a notícia de AnPo.

PERNAMBUCO: Do próprio momento atual, que exige maior aprofundamento do trabalho e maior garantia de continuidade.

RECIFE; De uma modificação que a própria ação exigia para atingir os objetivos do MEB.

BAHIA: Da necessidade de fazer-se um trabalho realmente de MEB, que, para nós, sempre foi AnPo. Só o nome é novo.

1.3 No momento atual, para a equipe, esta preocupação:

- a) ...
- b) Continua existente, no entanto, a equipe nada pode realizar ainda, por falta de meios, embora já tenha planejado trabalhos de AnPo em 1964:  
 BAHIA.
- c) Existe ainda, mas até agora ainda não foi possível colocá-la em planejamento concreto do Estado:  
 BAHIA.
- d) Continua existente e tem levado a equipe a estudos planejados a respeito:  
 PERNAMBUCO  
 RECIFE  
 BAHIA.
- e) Levou a equipe, não só a estudos e planejamento, mas também à ação:  
 MARANHÃO                      RECIFE                      GOIÁS  
 PERNAMBUCO                    BAHIA                      -

**MARANHÃO:** Exigem uma forma definida do próprio sistema de trabalho e como resolver certos problemas encontrados no decorrer da ação.

**RECIFE:** A equipe teve em seu encontro final de monitores (1964) o início e motivação para todo o trabalho de AnPo, a ser executado em 1965.

1.4. Quais as maiores dificuldades encontradas pela equipe na passagem da "descoberta" de AnPo para:

- a) Estudos sobre o assunto?
- b) Ação concreta como atuação de MEB?
- c) Planejamento de ação em comunidades dentro do planejamento geral de ação?

**MARANHÃO:**

- . Falta de material especializado sobre AnPo.
- . Definição concreta dos diversos passos do trabalho.
- . Definição de até onde se deseja chegar com o trabalho de AnPo.
- . Adaptação dos meios de atuação às condições do Estado.
- . Problemas de como continuar nas áreas já atingidas.
- . Escolha de líderes mais capazes.
- . Definição de nossa situação de assessôres, de modo que os animadores sejam por nós projetados diante das comunidades.
- . Explicitação de como fazer treinamentos de Animação Popular mais formativos.

**RIO GRANDE DO NORTE:** Nada respondeu a respeito desta parte.

**PERNAMBUCO:**

- . Ausência de uma idéia clara, em plano nacional, no MEB, do que seja AnPo.
- . Ausência de sistematização de AnPo.
- . Ausência de uma apostila definitiva sobre o assunto.
- . Planejamento de ação sem real estudo das áreas onde se pensou agir.
- . Falta de uma seleção de grupos de líderes já trabalhando e que pudessem fazer o planejamento com as equipes.
- . Equipes sem preparo necessário, tanto em fundamentação geral, como em técnicas de trabalho.

RECIFE: As mesmas dificuldades apontadas pelo Estadual, acrescidas de falta de maior contacto com comunidades para descoberta de novos líderes, além dos monitores.

BAHIA:

- . Até hoje, ninguém conseguiu conceituar AnPo.
- . Os documentos que chegam do Nacional continuam imprecisos.
- . Quanto a planejamento, não houve dificuldade até o instante
- . AnPo exige maior dedicação à comunidade atingida, no seu acompanhamento, o que, além das dificuldades que traz, prejudica a assistência a outras comunidades com suas escolas radiofônicas.
- . O item anterior envolve problemas de pessoal, de carro etc.

GOIÁS:

- . As mesmas dificuldades em caracterizar o que se ja AnPo e conseqüente ausência de material e mê todo para estudo.
- . O planejamento de ação em comunidades ainda está para ser feito.
- . Esclarecimentos são necessários para fazer a comunidade assumir, cada vez mais, o trabalho.
- . Necessidade de esclarecer como fazer conscientização, através dos encontros.

1.5. Outras observações importantes a respeito desta parte:

PERNAMBUCO:

- . Objetivos estabelecidos desde 1964: dar possibilidade do monitor ganhar a sua justa dimensão.
- . Levar o trabalho educativo a atingir t<sup>o</sup>da a comunidade com o aproveitamento de outras lideranças.
- . Fazer o trabalho começar a ser pensado pelos líderes, com o sentido de responsabilidade de t<sup>o</sup>do o conjunto de líderes da região, no planejamento e na avaliação das atividades.
- . Revitalização das escolas radiofônicas, o que significa o mesmo que AnPo com engajamento e programa inicial de educação popular.
- . Uma das maiores necessidades encontradas é a de aprofundar, fundamentar e amadurecer os planos, dando-se, ao mesmo tempo, caráter de urgência no atendimento de situações concretas.

RECIFE:

- . A equipe sente a carência de um atendimento adequado a um número maior de pessoas, através de um trabalho de liderança.
- . Já foram feitas algumas reuniões de monitores e marcadas algumas reuniões de comunidades.

BAHIA:

- Não foram estudados pontos básicos de AnPo, sistematicamente.
- Também não houve planejamento sistemático, com previsão de trabalhos.

2.1 Até agora a equipe tem realizado ou realizou reuniões para aprofundar o problema de AnPo?

MARANHÃO  
RECIFE

2.2 Há algum sistema local que venha realizando tais estudos?

MARANHÃO  
PERNAMBUCO

2.3 Há alguém na equipe destacado para aprofundar o assunto?

PERNAMBUCO  
RECIFE  
GOIÁS

2.4 Há um planejamento de estudos sendo seguido pela equipe ou por parte dela?

PERNAMBUCO  
GOIÁS

2.5 Alguém da equipe teve algum estágio ou tempo de estudo em outro Estado onde exista AnPo?

PERNAMBUCO.

2.6 Se os estudos têm sido feitos, qual a maior dificuldade?

MARANHÃO: muitos pontos sem resposta no meio de várias conclusões da equipe.

RIO GRANDE DO NORTE: nada declarou.

PERNAMBUCO: já declarado em outra parte.

RECIFE: documentação e estágios.

BAHIA : nada declarou.

GOIÁS : falta de material e falta de métodos dos estudos.

2.7 Há outras dificuldades importantes?

RECIFE: Venos a importância de maior preparação e fundamentação da Equipe Estadual para melhor assessoramento às equipes.

3.1 A Equipe Estadual tem planejamento de AnPo para 1965 ou para breve?

SIM: MARANHÃO  
RIO GRANDE DO NORTE  
PERNAMBUCO  
RECIFE  
BAHIA  
GOIÁS

NÃO: .....

3.2 O que tal planejamento abrange concretamente?

a) Todos os sistemas locais:

MARANHÃO  
RIO GRANDE DO NORTE  
PERNAMBUCO

b) Alguns sistemas locais:

BAHIA

c) Um sistema local:

...

d) Algumas comunidades já atingidas por escolas radiofônicas:

RIO GRANDE DO NORTE  
PERNAMBUCO  
RECIFE  
GOIÁS

RECIFE: Além da revitalização de escolas radiofônicas, será realizada a experiência de "círculos de debates" em áreas prioritárias, com programas radiofônicos.

GOIÁS: Possivelmente, a partir do levantamento da área, serão incluídas também algumas comunidades não atingidas pelo MEB.

3.3. Caso a equipe tenha feito planejamento, quais as dificuldades encontradas?

MARANHÃO: . Medo da comunidade reassumir os trabalhos depois de 1º de abril.  
. Falta de um meio de motivar os antigos líderes.  
. Necessidade de ampliar o trabalho com novos líderes,  
. Como trabalhar agora com líderes antes comprometidos só com sindicalismo?

- Necessidade de descobrir campos prioritários nessas comunidades para desenvolvimento de trabalhos.

PERNAMBUCO:

- Além das já citadas, falta de preparação das equipes.
- Falta de estudos sobre áreas prioritárias.
- Falta de meios imediatos para aprofundamentos técnicos objetivos.
- Heterogeneidade e grande número de equipes
- Diversidade de áreas atingidas pela ação.
- Dificuldades de verbas,

RECIFE:

- Dificuldades causadas pela estrutura rural que torna mais difícil um trabalho com grupos.
- Insegurança das comunidades por uma luta reivindicativa por sua classe.

GOIÁS:

- A equipe não tem um planejamento específico de AnPo, porque se acha barrada por uma série de dificuldades, incluindo, como importante, a falta de técnicos assessôres especializados.

- 4.1 Se a equipe tem trabalho concreto feito, quais as maiores dificuldades, quais os pontos negativos e positivos e quais as formas de ação usadas?

MARANHÃO:

- formas usadas para ação:
  - descoberta de líderes
  - formação de animadores
  - encontro de politização
  - supervisões
  - treinos específicos
  - a ação nas comunidades é desenvolvida através desses líderes
- pontos positivos:
  - despertar de pessoas
  - atitude crítica
  - ação
  - assumir de pequenas mudanças na comunidade por ação de líderes acompanhados
  - a própria equipe ter aprendido com as comunidades e as exigências de trabalho
- pontos negativos:
  - escolha e estudos de áreas sem critérios técnicos

- escolha de líderes por avaliação prática
- caravanas de estudantes não preparadas

• dificuldades

- acesso aos lugares escolhidos
- falta de recursos nas comunidades
- instabilidade das populações
- falta de experiência da equipe do MEB

RECIFE:

• formas usadas para a ação:

- revitalização das escolas radiofônicas
- círculos de debates.

• pontos positivos:

- o monitor assumindo
- maior participação dos alunos
- descoberta de novos valores existentes.

• pontos negativos:

- falta de contacto sistemático
- falta de material de auxílio
- falta de conhecimento total do estágio de aprendizagem nas diversas escolas radiofônicas.

• dificuldades:

- clima atualmente existente
- monitores sentindo-se em perigo.

GOIÁS

• forma encontrada para ação:

- "encontros"

• pontos positivos:

- estímulo na frequência às escolas
- maior abertura para as comunidades
- maior participação das comunidades em MEB
- maior possibilidade de diálogo
- maior contacto com os monitores
- complementação do trabalho.

• pontos negativos:

- o que houve foram dificuldades e não pontos negativos.

• dificuldades encontradas:

- falta de aprofundamento

- falta de fundamentação global
- falta de técnicos para realização e avaliação dos trabalhos.

BAHIA:

- formas encontradas para ação
  - campanhas sanitárias
  - clubes de mães
  - cooperativismo
  - sindicalismo (educação)
- pontos positivos:
  - interesse do povo quando se trata de coisas palpáveis
  - entusiasmo dos supervisores quanto ao trabalho
  - maior identificação de MEB com o povo.
- pontos negativos:
  - tentação para o paternalismo
  - tentação para abandonar as escolas radiofônicas por parte do supervisor.
- dificuldades encontradas:
  - falta de pessoal qualificado
  - falta de recursos financeiros.
- observação:
  - a ação abrangeu dois sistemas e a forma de ação não será modificada. A forma de ação será acrescida de ação concreta em Bomfim.

A ação abrangeu comunidades.  
Goiás - 8, sendo que outros Estados não responderam.

- 5.1 Para 1965, a ação será: enriquecida por experiência:  
RECIFE  
-e-  
acrescida de novas áreas para experiências-pilôto:  
GOIÁS.
- 6.1 Foram realizados treinamentos de animadores:  
Sim: MARANHÃO.
- 6.2 Foi feito acompanhamento pelas escolas radiofônicas?  
Sim: RECIFE  
BAHIA  
GOIÁS

- 6.3 Houve programas especiais para animadores?  
Não em todos os Estados.
- 6.4 Receberam assessoria do Nacional?  
Sim: GOIÁS
- 6.5 Receberam assessoria por parte de outras entidades?  
Sim: BAHIA.