



"E o Verbo se fez carne e habitou entre nós".

Também José subiu da Galiléia, da cidade de Nazaré, à Judéia, à cidade de Davi, chamada Belém, porque era da casa e família de Davi, para se alistar com sua esposa Maria, que estava grávida. Estando eles ali, completaram-se os dias dela. E deu à luz seu filho primogênito e envolvendo-o em faixas, reclinou-o num presépio, porque não havia lugar para eles na hospedaria (Lucas, 2, 4-7).

Que quer dizer isso? Que Deus não está mais lá em cima, olhando a gente. Que Deus é a gente mesmo que vive aqui, na carne da gente, nas dores da gente, nas alegrias da gente, no suor da gente, na terra da gente, na cidade da gente, no amor da gente.

"De que aproveitará, irmãos, a alguém dizer que tem fé, se não tiver obras? Acaso esta fé poderá salvá-lo? Se a um irmão ou irmã faltarem roupas e o alimento cotidiano e alguma de vós lhes disser: "Idem em paz, aquecei-vos e fartai-vos" mas não lhes der o necessário para o corpo, de que lhes aproveitará? Assim, também a fé: se não tiver obras, é morta em si mesma" (Tiago, 2, 19).

E porque a gente se dividiu, a gente tem que se juntar de novo. E porque nós ficamos diferentes, temos que ficar iguais novamente e porque alguns têm muito e muitos não têm nada, é que o "ter" não vale nada.

"Vós ricos, chorai e gemei por causa das desgraças que sobre vós virão. Eis que o salário, que defraudastes dos trabalhadores que ceifaram vossos campos, clama e seus gritos de ceifadores chegaram aos ouvidos do Senhor (Tiago, 5, 1-6).

Cristo não impôs nada. Apenas foi coerente com o que dizia. Não forçou ninguém a aceitar sua autoridade.

Só há uma autoridade que se deve respeitar: aquela que não tem títulos, não exige privilégios, aquela que não manda, mas que brilha nos olhos, aquela que a gente reconhece por si mesma. Autoridade legítima é a que se aceita antes de se manifestar em palavras e leis, porque se mostra no amor, que vem antes de todas as coisas.

Tudo isto aconteceu para que se cumprisse o que o Senhor falou pelo profeta: "Eis que a Virgem conceberá e dará à luz a um filho que se chamará Emanuel que significa: Deus conosco". (Mateus 1, 22).

MINHA GENTE, UMA GRANDE NOTÍCIA
PARA TODOS NÓS !



-  - Regional Nordeste
-  - Regional Leste
-  - Regional Centro-Norte

O Nacional, concretizando as resoluções do 2º Encontro Nacional de Coordenadores, se reestrutura dinamicamente!

Uma das conseqüências práticas da reestruturação é sistematizar a SUPERVISÃO DO NACIONAL, a fim de melhor atender todos os Sistemas do MEB.

Há muito, todos nós sentíamos a necessidade de metodizar, para o Nacional, a função e atribuição de Supervisão. Estávamos já convencidos que viajar para quebrar galhos, muitas vezes precipitadamente, era um desperdício, quando não um desrespeito. Um trabalho pensado face a algo novo que acontecia ficava muito aquém das necessidades de acompanhamento e formação técnica de nosso pessoal. Para um atendimento mais consequente se fazia

indispensável um conhecimento profundo, atual da equipe, da região, dos trabalhos, das dificuldades e possibilidades existentes.

Foi feito para tanto, um balanço do material humano do Nacional e do número de áreas a serem atingidas, baseado em critérios diversos, tais como: distância, intercunicação, desenvolvimento dos trabalhos, experiências anteriores junto à região, exigência dos atendimentos, etc.

Inicialmente o MEB foi dividido em 3 regionais de supervisão para o Nacional:

1º REGIONAL CENTRO-NORTE - composto dos Estados de Amazonas, Pará, Mato Grosso, Goiás e Território de Rondônia.

Equipe responsável: Aparecida, Baghetto e Hargreaves.

2º REGIONAL NORDESTE - composto dos Estados de Maranhão, Piauí, Ceará, R.G. Norte, Paraíba, Pernambuco e Alagoas.

Equipe responsável: Aldayr, Osmar e Lourdinha.

3º REGIONAL LESTE - composto dos Estados de Sergipe, Bahia e Minas Gerais.

Equipe responsável: Vera, Roberto e... mais um.

Foram consideradas tarefas das equipes de supervisão:

1ª. estudar a área de atuação do Sistema, procurando "viver" a realidade local e perceber os condicionamentos do trabalho.

2ª. Acompanhar a equipe e seus trabalhos detalhadamente, enquanto histórico, pessoal, recursos, perspectivas, atividades realizadas, projetos, problemas, etc.

3ª. Analisar as necessidades do Sistema, quanto aos recursos humanos, materiais, financeiros e à assessoria técnica. Providenciar os atendimentos cabíveis, verificando o cumprimento das providências.

4ª. Comunicar-se periodicamente com o Sistema, mantendo-se atualizadas e atualizando o Sistema sô-

bre perspectivas de trabalho, experiências de outros Sistemas a fim de conseguir uma integração do Sistema numa visão unitária de MEB.

5ª. Propor medidas ou realização de atividades consideradas necessárias ao desenvolvimento do Sistema.

6ª. Receber as dúvidas, críticas, objeções e exigências dos Sistemas quanto à linha de trabalho, ao funcionamento do Nacional, desenvolvendo um diálogo necessário.

7ª. Informar os diversos setores do Nacional a respeito do Sistema, facilitando o atendimento específico de cada setor, indicando-lhes o procedimento adequado.

8ª. Relacionamento com os Bispos locais.

9ª. Relacionamento com as entidades locais e regionais.

A Supervisão será realizada especialmente:

- . em viagens do Nacional ao Sistema;
- . em viagens do Sistema ao Nacional;
- . através de correspondência, textos publicados, relatórios, etc.

Como observaram, todos os trabalhos de cada regional, serão coordenados pela equipe responsável, porém continua válida a correspondência direta, para os atendimentos específicos.

Bem pessoal, eis aí o essencial dos REGIONAIS DE SUPERVISÃO. Se algo não ficou claro ou completo, escreva para as equipes responsáveis cobrando esclarecimentos, pois estamos começando a viver a experiência, que deverá ser avaliada, por todos nós, no próximo 3º Encontro Nacional de Coordenadores.

ENCONTRO DA ISAL

A Junta Latinoamericana de Igreja e Sociedade, que reúne entidades protestantes de vários países do continente, está promovendo um en-

contro, para estudar aspectos da transição Rural-Urbana e a maneira pela qual essa transição afeta a vida do homem brasileiro. O Encontro tem caráter ecumênico e reúne protestantes de diversas denominações e elementos católicos interessados e preocupados com um diálogo responsável e formas de ação correspondentes. Participarão também alguns especialistas nos vários temas que serão estudados. O MEB foi convidado para participar do Encontro, que será no Rio de 14 a 17 de dezembro. Além de três elementos da equipe Nacional, deverá participar do Encontro Afida de Pernambuco que se encontra no Rio.

CASAMENTO

Nós somos Maria Alice (do MEB/Goias) e Carlos (do MEB/Nacional) Na manhã do dia 13 de janeiro de 1966, durante uma missa, cheios de alegria na Catedral Metropolitana de Goiânia, nós estaremos nos casando.

É um pouco longe, mas todos estão insistentemente convidados a participar de nosso encontro.

BOLSAS DE ESTUDOS

É como o que é bom vem junto, nós dois ganhamos duas bolsas de estudos para 7 meses de participação no XIV Curso Ordinário do Centro de Educação Fundamental para o desenvolvimento de comunidades na América Latina. Durante esse tempo todo, estaremos lá no México, estudando, pesquisando, e nos preparando para a

VOLTA

quando iremos para o MEB/Goias, recomeçar como sempre. Nosso endereço no México será: CREFAL PATZCUARO - MICHOACAN - MEXICO

Em Goiânia, até por agora, nosso endereço é esse: Rua 98 A, nº 51.

Suas cartas serão muito bem vindas, sua visita, mais ainda. Até breve.

--*-*-*-*

DUAS TÉCNICAS DE DISCUSSÃO EM GRUPO

Uma boa parte do nosso trabalho é realizado através de grupos postos em debate. Ao lado de nossas conversas de todo o dia, há outras conversas que, propostas a grupos determinados, realizam-se em torno de problemas explícitos, com objetivos definidos, técnicas padronizadas e tempo controlado.

O trabalho feito em grupo, tem demonstrado condições de grande eficiência e rendimento, ainda que não seja suficiente para dispensar o trabalho feito individualmente.

O rendimento deste trabalho em grupo tende a se tornar mais amplo e constante, se o grupo observa algumas normas e técnicas em seus debates, cuja função não é outra senão dispor de maneira produtiva: as pessoas, o assunto e a dinâmica do debate.

Algumas destas técnicas são usadas em MEB desde o seu início. Outras apareceram e foram postas à prova em 1964 ou mesmo, durante este ano. Outras ainda, existem em projeto, como "coisa a ser tentada algum dia". Escolhemos para este boletim, duas destas técnicas, cada uma com seu tempo próprio de uso e serviço entre nós. Ambas no entanto, têm comprovada a sua eficiência.

P A I N E L

O painel é uma técnica que permite obter um maior rendimento dos treinandos, através de uma participação efetiva de todos, no assunto em discussão. Possibilita, também, a integração de cada pessoa no grupo, desenvolvendo a capacidade de trabalho em equipe.

Esta técnica pode ser aplicada da seguinte maneira:

1ª O coordenador pode apresentar o assunto, através de:

- . algumas questões ou uma situação problema;
- . uma pequena colocação inicial;
- . um pequeno texto, ou uma monografia.

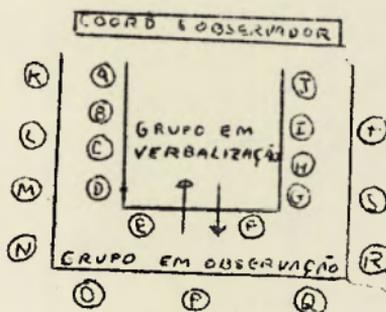
2ª Os treinandos são divididos em dois grupos para facilitar o trabalho de aprendizagem e de rendimento, assim como possibilitar uma verdadeira integração de todos os membros é fundamental que cada grupo tenha, no máximo, dez pessoas. Havendo um número muito grande de treinandos, é preferível aplicar a técnica, simultaneamente, em vários pares de grupos de 10 pessoas.

• Grupo em atitude de verbalização. Deve ficar sentado em volta de uma mesa, no meio da sala. Sua função é discutir o tema proposto pelo coordenador, assim como fazer uma síntese do que foi discutido dentro do próprio grupo. Esta síntese deve ser escrita em um mural ou no quadro negro, pelo coordenador ou por um dos treinandos.

- Grupo em atitude de observação. Deve ficar sentado em torno do 1º grupo. Sua função é observar. Observar o comportamento do grupo em atitude de verbalização e acompanhar mentalmente o que está sendo discutido, ao mesmo tempo que se prepara para continuar as discussões. Não pode falar, nem anotar nada.

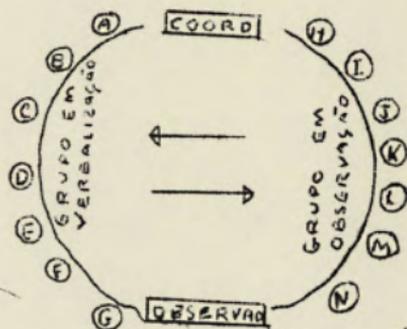
Posição 1

(PARA TREINAMENTO DE SUPERVISORES)



Posição 2

(PARA TREINAMENTO DE MONITORES)



Depois de um certo tempo de trabalho, (15 a 20 minutos), os grupos devem se alternar (o grupo em atitude de verbalização passa à atitude de observação e vice-versa), dando oportunidade a cada treinando desempenhar um e outro papel.

Caso a discussão não tenha atingido o que se pretendia e o tema não tenha sido suficientemente explorado o processo deve ser repetido.

O coordenador de debates além de propor as questões iniciais deve observar o grupo e cada pessoa isoladamente. Sua atitude deve ser desapassional e imparcial. Só deve intervir para solicitar a participação de todos ou quando o grupo estiver se afastando do assunto. Nestes casos ele deve ser muito hábil para não criar inibições nos treinandos. O coordenador pode, também, ajudar o grupo em posição de observação a acompanhar melhor o grupo em verbalização, passando bilhetes, quando a discussão estiver um pouco difícil, monótona ou quando o grupo em atitude de verbalização começar a sair do assunto proposto.

Conforme o número de treinandos, será necessário mais de uma pessoa para coordenar o painel. Em geral, nos treinamentos do MEB, ficam duas pessoas na mesa: uma para coordenar e observar a parte de conteúdo e outra para observar a parte de comportamento. Neste caso, à primeira cabe propor como deverá ser feita a discussão, observar seu conteúdo e fazer a síntese ou complementação final; à segunda cabe observar o comportamento do grupo e das pessoas atribuindo um conceito para cada pessoa em uma ficha previamente elaborada (ficha de observação de comportamento). Cabe-lhe, também, chamar a atenção das pessoas quando estiverem distraídas, monopolizando a discussão, ou conversando paralelamente.

É importante, no final do painel, fazer-se uma síntese ou uma complementação. Esta síntese poderá ser feita em forma de aula ou de assembléia. O coordenador deverá partir sempre do que os grupos resumiram no mural e do que foi discutido. Isto será uma forma de valorizar o trabalho dos treinandos. A conclusão geral será o resultado do que foi discutido

pelos grupos, do resumo feito por eles nos murais ou no quadro-negro e do que ficou explicitado na complementação. É importante que os erros de conteúdo, como as observações referentes ao comportamento sejam criticados e esclarecidos. Nenhuma dúvida deve ficar, salvo se o assunto fôr objeto de estudo em outra ocasião durante o treinamento. Neste caso, o coordenador poderá deixar a dúvida para o grupo remoer.

PHILIPS 66

É uma técnica de discussão em grupo, que permite obter uma resposta sintética e objetiva, em pouco tempo, e a partir de um problema determinado.

Essa técnica é em geral aplicada quando o coordenador de debates desejar:

- dividir a assembléia em um número qualquer de grupos com número menor de participantes em cada um.
- motivar fortemente a participação ativa do grupo, levando-o a discutir realmente a partir da contribuição de todos os seus membros, o problema proposto.
- obter em pouco tempo, respostas objetivas e sintéticas do próprio grupo, a respeito do problema em questão. Tais respostas em geral, não só contém o pensamento de grande parte dos participantes, como são simples e suficiente para serem com facilidade manejadas pelo coordenador dos debates.

Procedimento: 1. Dividir a assembléia em vários grupos com igual número de participantes em cada um. Geralmente estes grupos têm 6 pessoas. No entanto, de acordo com as dimensões da assembléia e também com a própria dificuldade do assunto tratado, os grupos podem ter três, quatro ou cinco membros.

2. Sem sair do local da assembléia, dispor os grupos longe o suficiente uns dos outros, para que as discussões de um não atrapalhem as dos outros.

3. Em cada grupo, dispor os participantes de modo a ficarem de frente, uns para os outros. Apenas o relator deverá ter em suas mãos material para escrever.

4. Depois de dispostos os grupos e os participantes de cada um deles, informar que: a) durante os debates, os participantes deverão, ou debater objetivamente dentro do assunto proposto, ou manter-se em silêncio. b) o grupo terá x minutos para debater (nunca menos de 1 minuto, nunca mais do que 5). c) a resposta deverá ser sintetizada após a discussão, formulada claramente e escrita em folha de papel pelo relator, tudo isso dentro do prazo previsto.

5. A seguir deverá ser formulado o problema sempre dentro de uma pergunta clara e objetiva, curta e suficiente para ser facilmente compreendida e manejada pelo grupo. Iniciados os debates, o coordenador não deverá responder mais a dúvida alguma, nem deverá ajudar algum dos grupos.

6. Terminado o tempo previsto, o coordenador dos debates deverá recolher os papeis com as respostas e pedir aos participantes dos grupos que voltem a se dispor em assembléa, ou que permaneçam como estavam durante os debates. Isso dependerá certamente da maneira como o coordenador pretende prosseguir o debate.

Algumas experiências: Esse procedimento posterior poderá variar segundo a intenção do coordenador e segundo as possibilidades do grupo e do tempo de trabalho.

Em Pernambuco, no Encontro Estadual de Animação Popular, depois de recolhidas as respostas, foram escritas, cada uma em um pequeno quadro-negro. (Eram sete grupos de quatro participantes em cada, logo foram sete as respostas postas frente à assembléa). Em seguida procuramos selecionar das sete respostas os elementos comuns em relação ao problema em estudo. Seguimos com um debate em torno de cada uma das partes comuns encontradas nas respostas. Tentamos uma hierarquização destes elementos e depois passamos a discutir o problema em sua globalidade. Esgotado o tempo da assembléa, novamente dividimo-la em 7 grupos de quatro membros. A mesma pergunta proposta no primeiro Philips foi recolocada. As respostas foram recolhidas e lidas para todos. Essas novas respostas a uma mesma pergunta, com um intervalo de separação entre os dois Philips ocupado por debates em assembléa, demonstraram o aproveitamento de todos. Finalmente, a assembléa escolheu uma das sete respostas saídas do segundo Philips, como a que representava o seu pensamento.

Em Maceió, no seminário de Pesquisa Social, O Philips foi utilizado de forma um tanto diferente. Depois do primeiro Philips, as respostas recolhidas, foram apresentadas aos grupos. O debate em torno dos resultados encontrados, o levantamento de elementos comuns foi ainda feito com os grupos em Philips. Da mesma forma, ainda com a mesma técnica foram feitos os debates de síntese final em torno do problema proposto. A complementação final foi feita pelo coordenador dos debates.

No Ceará, em treinamento feito em 65, o Philips foi usado como técnica auxiliar, geralmente introduzindo o grupo nos debates. A oportunidade do uso do Philips, tal como acontece com outras técnicas de discussão em grupo, depende de vários fatores. Entre eles, os mais importantes são: o tempo de que se dispõe; o número de participantes; o nível destes participantes; o objetivo proposto; o problema a ser discutido.

Em geral o Philips não tem sido usado como técnica de debates suficiente para toda uma discussão de problema ser feita através dela. Seu uso tem sido mais constante como uma técnica introdutória de debates mais amplos que poderão ser feitos na assembléa, nos círculos, etc. Como técnica de uso muito recente entre nós, muitas das qualidades do Philips, bem como muitos de seus problemas estão sendo ainda descobertos. Acreditamos que só a prática da técnica nos poderá dizer mais sobre a melhor forma de aplicá-lo, e como obter dele os melhores resultados.

* - * - *

MOVIMENTO DE EDUCAÇÃO DE BASE
rua são clemente, 385 - rio
12/65 - 150