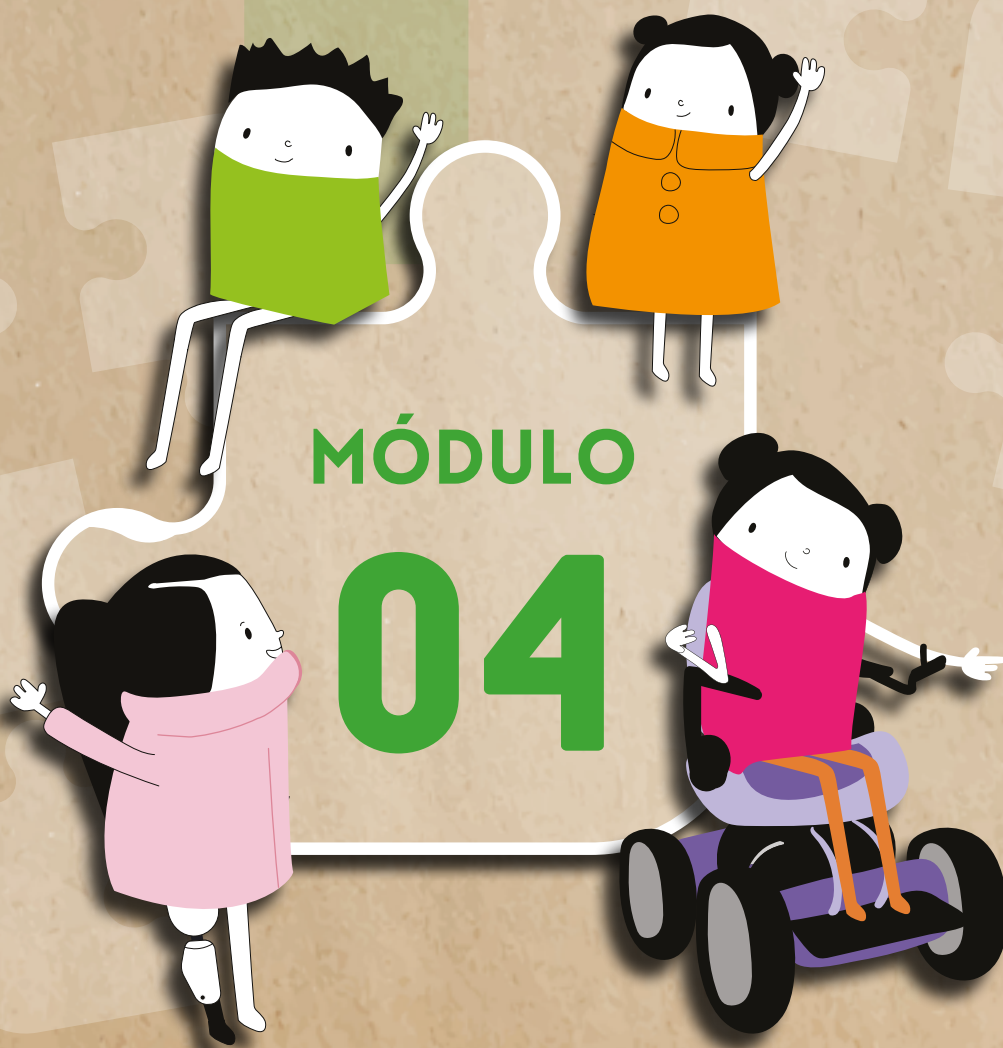


+ Educação Inclusiva:
DA REFLEXÃO À AÇÃO

[MANUAL DE BOAS PRÁTICAS]

PROFESSORES,
ENSINO E PEDAGOGIA
[INCLUSIVOS]



MÓDULO 4

4. PROFESSORES, ENSINO E PEDAGOGIA INCLUSIVOS	90
4.1. O QUE É UM PROFESSOR INCLUSIVO?	91
4.2. O QUE É UM AMBIENTE DE APRENDIZAGEM INCLUSIVO?	97
4.3. O PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM NUM ECOSISTEMA INCLUSIVO	102
4.3.1. A diferenciação é inclusiva?	102
4.3.2. Pedagogia inclusiva	105
4.3.3. Como tornar o currículo acessível a todos	107
4.4. O PAPEL DAS LIDERANÇAS NA CRIAÇÃO DE AMBIENTES INCLUSIVOS	110
RECURSOS ADICIONAIS	116
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117

4. PROFESSORES, ENSINO E PEDAGOGIA INCLUSIVOS

“ *A Escola Inclusiva exige que os professores reconheçam as capacidades de cada aluno presente na sala de aula, assumindo que a capacidade de aprender de cada um é ilimitada. É importante que durante o processo de aprendizagem, o professor esteja recetivo à diversidade.* ”

UNESCO, 2020



4.1. O QUE É UM PROFESSOR INCLUSIVO?

A Escola do Século XXI é, cada vez mais, um espaço de Todos e para Todos. Um espaço onde a diversidade se manifesta na presença de alunos com diferentes necessidades, interesses e formas de estar. É, por isto, uma escola cada vez mais exigente, onde emerge a reflexão sobre a importância e necessidade de *Incluir* e de tornar o ensino *mais inclusivo*.

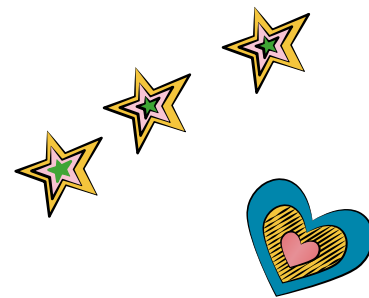
A Escola inclusiva exige que os professores reconheçam as capacidades de cada aluno presente na sala de aula, assumindo que a capacidade de aprender de cada um é ilimitada. É importante que durante o processo de aprendizagem, o professor esteja receptivo à diversidade (UNESCO, 2020).

Diante deste cenário, é notória a necessidade de preparar os professores para a diversidade de alunos presentes em ambiente Escola/sala de aula. Neste sentido, mostrou-se refletir sobre qual o Perfil de um professor Inclusivo e o que acarreta. Face a isto, e como resultado do projeto *Formação de Professores para a Inclusão (TPL4I)*, encabeçado pela [Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Especial](#), surge o Perfil de Professores Inclusivos.

O perfil associado ao professor inclusivo foi desenvolvido tendo em conta um conjunto de valores associados a áreas de competência que



se mostraram essenciais. Também se destacam um conjunto de atitudes, conhecimentos, bem como capacidades que suportam tais competências.



1. VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

A diferença sentida em contexto Escola/sala de aula é encarada como uma vantagem, um recurso durante o processo de ensino e aprendizagem.

Associados a este valor, destacamos as seguintes competências:

1.1. Concepções de Educação Inclusiva

Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Ideia de que a educação tem como base a igualdade, equidade, bem como a questão dos Direitos Humanos. Não existe uma Educação Inclusiva, sem Educação de qualidade. A “participação significa que todos os alunos estão envolvidos em atividades de aprendizagem que sejam significativas para eles” (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> A Educação Inclusiva é transversal a Todos os alunos, independentemente das suas necessidades, capacidades e objetivos. Independentemente de estarem ou não em risco de exclusão. Uma Educação Inclusiva implica presença, participação e realização de todos os alunos. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de refletir sobre as atitudes e crenças e as consequências das mesmas nos comportamentos, bem como “utilizar estratégias que prepararam os professores para mudar atitudes não inclusivas e para atuar em situações de segregação” (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>)

1.2 Visão dos professores sobre a diversidade

Algumas atitudes a considerar por parte dos docentes quando estão diante da diferença em contexto sala de aula:


Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Encarar o ser diferente como algo normal. Respeitar e valorizar a diversidade como algo que acrescenta valor às escolas. 	<ul style="list-style-type: none"> Compreender que os alunos são um recurso que facilita a aprendizagem sobre as questões da diversidade. Entender que todos os alunos têm modos diferentes de aprender e estas podem ser um recurso de apoio à aprendizagem do próprio aluno, bem como à dos seus pares. <i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de aprender com a diferença. Identificar as estratégias mais adequadas à diversidade é essencial ao processo de valorização da diversidade. Participação não só dos pais, como também das famílias durante o processo de aprendizagem.



2. APOIAR TODOS

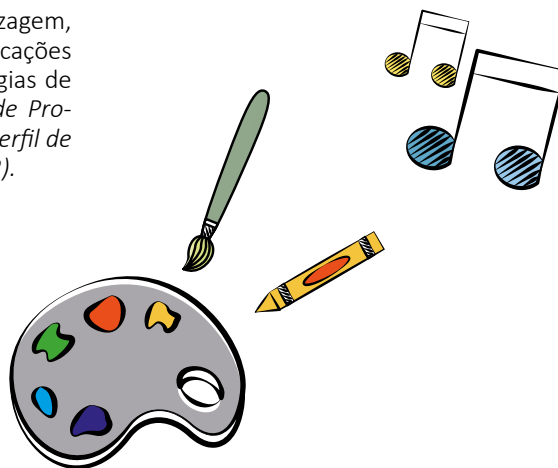
Os professores estabelecem em relação aos seus alunos elevadas expectativas

2.1 Promoção das aprendizagens académicas e socioemocionais

Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer a importância do trabalho colaborativo entre a Escola, os pais e a família. Conhecer "(...) padrões e percursos, típicos e atípicos, do desenvolvimento da criança, particularmente no que diz respeito ao desenvolvimento de competências sociais e de comunicação" (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicação verbal e não verbal eficaz por parte dos professores. Capacidade de desenvolver, não só a independência, mas também a autonomia nos alunos. Formar alunos com capacidade de "aprender a aprender", entre outras.

2.2 Aplicação de métodos de ensino e aprendizagem eficazes, por forma a responder às exigências de uma Escola/ sala de aula heterogéneas.

Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Convicção de que todos os professores devem responder às necessidades de Todos os alunos. Os professores têm como responsabilidade a aprendizagem de Todos. A classe docente deve estar consciente de que as capacidades dos alunos não são estáticas e, por isso, todos eles podem evoluir nas suas aprendizagens. Convicção, por parte da classe docente, de que o processo de aprendizagem é transversal a todos os alunos. Contudo, em algumas situações, onde se manifestam necessidades específicas devem fazer adaptações ao nível do currículo, bem como da metodologia de ensino. 	<ul style="list-style-type: none"> Ter conhecimento de vários estilos de aprendizagem e de métodos de ensino. Ter conhecimento de metodologias de gestão em ambiente sala de aula. Conhecer, identificar e colmatar as barreiras à aprendizagem, tendo consciência das implicações das mesmas nas metodologias de aprendizagem (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhar com alunos, tanto individualmente, como em grupos diversificados. Utilizar o currículo como ferramenta de acesso às aprendizagens, bem como à inclusão.



3. TRABALHO COM OUTRAS PESSOAS

Colaboração com os professores e demais profissionais educativos

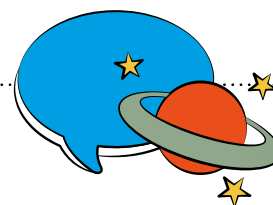
3.1. Trabalho com os pais e famílias dos alunos

Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer, como mais valia, o trabalho colaborativo entre os pais/ famílias e os professores. • Respeitar os contextos familiares dos alunos, bem como as expectativas dos pais em relação aos seus filhos. 	<ul style="list-style-type: none"> • O trabalho colaborativo entre os professores é uma mais valia ao desenvolvimento de Ensino Inclusivo. • Conhecer e reconhecer a importância das competências interpessoais (capacidade de comunicação; construção de laços afetivos, etc) e ter consciência do seu impacto durante o processo de aprendizagem do aluno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Envolver os pais e as famílias no processo de aprendizagem dos seus filhos. • Capacidade de comunicar, de forma eficaz, com os pais.



3.2. Trabalho com os demais profissionais da área da educação

Atitudes/ Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> • A Educação Inclusiva só se faz com o esforço e trabalho colaborativo entre todos os profissionais que constituem a comunidade escolar. • O trabalho colaborativo permite a aquisição de conhecimentos entre os profissionais da educação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter consciência dos benefícios do trabalho em equipa entre os professores e demais profissionais da educação. • Conhecimento de estruturas de apoio e “modelos de trabalho em que os professores, em salas de aula inclusivas, cooperam com especialistas e profissionais de diferentes disciplinas” (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Praticar o ensino entre pares, bem como trabalhar em equipas de ensino flexíveis. • Desenvolver a resolução de problemas em conjunto com outros profissionais. • Criar parcerias com outros estabelecimentos de ensino, etc.

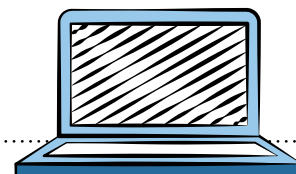


4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL DO PROFESSOR

O professor deve investir proativamente na procura e melhoria das aprendizagens, por forma a dar resposta às necessidades dos seus alunos.

4.1. Capacidade de reflexão por parte do professor

Atitudes/Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> O ensino requer não só um planeamento contínuo, como também avaliação, reflexão e reformulação. A reflexão é um facilitador da eficácia do trabalho não só com os pais/famílias, mas também com os demais professores e profissionais da educação. A “valorização do desenvolvimento de uma pedagogia pessoal que oriente o trabalho do professor” revela-se uma atitude para a sustentação desta área de competência (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Estratégias metacognitivas (aprender a aprender). Desenvolvimento de uma <i>praxis</i> reflexiva, bem como o desenvolvimento de métodos de autoavaliação e avaliação de desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> Autoavaliação contínua entre e com os outros profissionais da educação. “Contribuir para o desenvolvimento da escola como uma comunidade de aprendizagem” (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>).



4.2. “Formação inicial de professores como base para o desenvolvimento contínuo”

(*European Agency for Development in Special Needs Education, 2012*).

Atitudes/Convicções	Conhecimentos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Assumir que a formação inicial de professores é o primeiro passo para a aquisição e melhoria das aprendizagens ao longo da vida. Os professores são os principais responsáveis pelo seu desenvolvimento profissional. A procura de conhecimento deve ser encarada pelo docente não como uma fraqueza mas como uma atitude positiva. O professor não é um especialista da Educação Inclusiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer a legislação, os deveres e responsabilidades para com os alunos e famílias é essencial. Procurar e participar em oportunidades de formação, com o intuito de desenvolver capacidades e conhecimentos que permitem a melhoria das práticas pedagógicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Ser flexível na prática, adotando estratégias que promovam a inovação e a aprendizagem. Ser proativo na “(...) utilização de estratégias de procura de oportunidades de formação contínua; ... recurso a colegas e outros profissionais como fontes de aprendizagem e de inspiração; ... contribuir para o processo de aprendizagem e de desenvolvimento de toda a comunidade escolar.” (<i>Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores inclusivos, 2012</i>)

Em suma, resume-se na tabela seguinte os valores fundamentais do Professor Inclusivo e áreas de competência associadas.

TABELA 1
VALORES FUNDAMENTAIS E ÁREAS DE COMPETÊNCIA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Valores fundamentais	Áreas de Competência	
Apoiar todos os alunos	Promover uma aprendizagem acadêmica, prática, social e emocional para todos os alunos.	Adotar abordagens de ensino eficazes baseadas na compreensão de uma série de processos de aprendizagem e na forma de os apoiar.
Trabalhar com os outros	Trabalhar com os pais e as famílias para os envolver efetivamente na aprendizagem.	O trabalho com outros profissionais da educação, incluindo a colaboração com outros professores, é uma parte importante do trabalho.
Valorizar a diversidade de alunos	Compreender o significado de Educação Inclusiva (por exemplo, baseado num valor de igualdade, direitos humanos e democracia para todos).	Respeitar, valorizar e considerar a diversidade dos alunos como algo de valor.
Desenvolvimento profissional	“Ensino é uma atividade de aprendizagem e os professores assumem a responsabilidade pela sua aprendizagem ao longo da vida.”	Considerar a formação inicial de professores como base para a aprendizagem profissional contínua.

Fonte: Base de dados da Agência Europeia para o Desenvolvimento da Educação Inclusiva (2012)



4.2. O QUE É UM AMBIENTE DE APRENDIZAGEM INCLUSIVO?

Abordar a Educação Inclusiva é, de certo modo, falar em mudanças práticas imprescindíveis ao acesso, participação e realização de Todos na Escola. Não estamos a falar de um sistema educativo que tenta simplesmente beneficiar as crianças identificadas com necessidades educativas específicas, muito pelo contrário, estamos a destacar a importância de responder às necessidades educativas e interesses de todos os alunos por uma escola *Inclusiva e Igualitária*. Ser uma Escola Inclusiva significa ter a capacidade de incluir, dar resposta a Todos os alunos, de modo a que nenhum seja privado do Direito à Educação. Por forma a facilitar as aprendizagens dos alunos é crucial que os professores tomem consciência da responsabilidade do seu papel enquanto agentes de mudança de paradigma, procurando apoio não só na comunidade académica/ escolar, como também nas comunidades, nas famílias, líderes comunitários, entre outros.

Destacamos a importância de mudanças práticas em contexto escola/ sala de aula. Mudanças que contribuam para o desenvolvimento de um ambiente inclusivo. Neste sentido, destacamos algumas atitudes a considerar, nomeadamente:

1. AMBIENTE INCLUSIVO

Considerar o ambiente inclusivo implica tomar consciência o **ambiente físico**: desde a disposição das mesas e cadeiras à definição de áreas específicas associadas a diferentes atividades/áreas/disciplinas. Se as mesas e cadeiras estiverem, por exemplo, dispostas em U impede que alguns alunos tenham dificuldade de visão, assim como facilita ao professor a visibilidade, contacto visual e atenção que dá a todo o grupo.

A definição de áreas, além das que correspondem a áreas de conhecimento (ciências, leitura, ...) pode incluir como boa prática a definição de um espaço de autorregulação. Este deve ser considerado um recurso físico das salas de aula que facilita o bem-estar e a predisposição para a aprendizagem de crianças com e sem necessidades específicas. Este espaço pode ser usado por qualquer aluno que necessite de um lugar onde possa descontraír e regular as suas emoções.

É também importante ter consciência de que o **ambiente psicossocial** faz parte de um ambiente inclusivo.

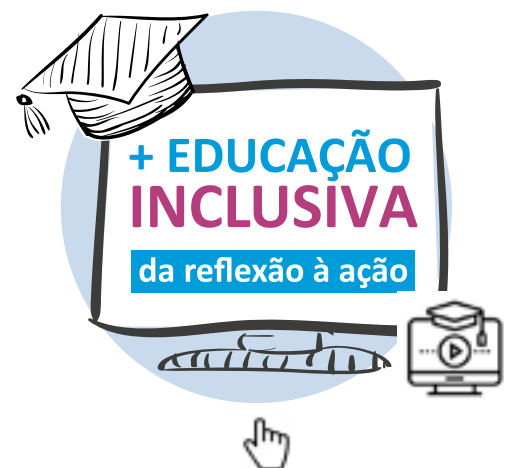
Garantir o bem-estar emocional, físico e social passa por assegurar:

- Segurança e proteção.
- Saúde.
- Relações respeitadoras, tolerantes, atentas e cuidadosas entre educadores e alunos e entre os próprios alunos.

De salientar que “Proteção” significa a libertação de todas as formas de ameaças físicas, emocionais e sociais, abuso, exploração e violência. Os alunos, professores e outros profissionais de educação devem estar informados e protegidos dos perigos que existem dentro e em redor do ambiente de aprendizagem.

As atividades utilizadas para assegurar o bem-estar dos alunos procuram enfatizar o seu desenvolvimento cognitivo, as interações sociais sólidas e garantir a sua saúde. Estas atividades encorajam a participação dos alunos nas decisões que os afetam. Ao participarem na resolução de problemas, na tomada de decisões e na redução do risco, as crianças e jovens podem sentir-se mais úteis e contribuir de forma direta para o seu bem-estar.

Para atingir este objetivo, os professores necessitam de apoio na gestão positiva da sala de aula. Isto significa garantir que o ambiente de aprendizagem promova entendimento mútuo, paz e tolerância e faculte as competências para prevenir a violência e o conflito. O reforço positivo e um sistema sólido de disciplina constituem a base para estabelecer esse tipo de ambiente e substituem os castigos corporais, abusos verbais, situações de humilhação e intimidação. Intimidação inclui stress mental, violência, abuso e discriminação. Estes pontos devem ser incluídos no código de conduta dos professores e discutidos, sistematicamente, na formação de professores e atividades de supervisão. (Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência, 2023).



Neste ponto, pode ser trabalhada a questão da autoestima do aluno através de atividades de grupo, nomeadamente a participação em jogos coletivos, onde a sua prestação é reconhecida e valorizada não só pelo docente mas também pelos seus pares.

2. ABORDAR A TEMÁTICA DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO

Muitos professores limitam-se a ensinar temas do currículo. A verdade é que se torna crucial conversar com os alunos acerca de outras temáticas, nomeadamente as questões da diferença, exclusão e inclusão, bem como possíveis soluções para eliminar barreiras à Educação Inclusiva. Este tipo de ações motiva a participação dos alunos, empoderando-os. Estes são temas para se trabalhar de forma transversal e contínua, não sendo por isso necessário criar um momento pontual do ano letivo. Ter um dia da Inclusão na Escola pode ser um princípio, mas não é o caminho.

O Projeto +Educação Inclusiva fornece um conjunto de recursos que facilitam este trabalho. No site do projeto encontra:

↪ 6 vídeos sobre Educação Inclusiva, Deficiência e Incapacidade:

- ▶ [+ Educação Inclusiva: da Reflexão à Ação](#)
- ▶ [A força da Diversidade](#)
- ▶ [Não há Educação sem Inclusão](#)
- ▶ [Uma escola para todos e para cada um](#)
- ▶ [Por uma escola inclusiva](#)
- ▶ + Educação Inclusiva: Perspetivas e caminhos

↪ Um jogo digital que permite trabalhar questões como a Diferença, a Deficiência e as boas práticas em contexto escolar.



3. PROMOVER A INTERAÇÃO COM OS ALUNOS

Num ambiente escolar inclusivo é importante fomentar iniciativas que convide os alunos a discutirem assuntos e ideias entre eles. Estas iniciativas ajudam a quebrar barreiras e a facilitar os laços de amizade entre os alunos. Desta forma, poderão encontrar coisas em comum com outras crianças e começar a relacionar-se umas com as outras. Os programas de competências socioemocionais são convites para que os professores tenham preparadas algumas atividades que facilmente integram no seu dia-a-dia de sala de aula. É importante que estas práticas sejam encaradas como um investimento por parte do professor, em detrimento de serem consideradas como só mais uma atividade e muitas vezes encarada como "perda" de tempo lectivo. (por vezes realizada por elementos externos, sem a participação ativa do professor).

4. USO CORRETO DA TERMINOLOGIA

A comunicação assertiva e positiva, recorrendo a terminologias adequadas, é a chave para interagir com as pessoas, por isso é importante observar a forma como as crianças comunicam umas com as outras, bem como o professor se dirige às mesmas.

Por exemplo, não devemos utilizar a terminologia “crianças com necessidades especiais”, devemos substituir pela expressão “alunos com necessidades educativas específicas”.

No **Módulo 2** deste Guia, nomeadamente no ponto **2.1.1 Pessoa com deficiência ou pessoa deficiente?**, encontra alguns exemplos de como a linguagem que utilizamos deve ser também alvo de reflexão e adaptação/mudança.

Ferramentas como a *Comunicação Não Violenta* também devem fazer parte de uma Escola Inclusiva e devem ser do conhecimento de todos os que nela “vivem”. Além de pensar o que se diz há que fazê-lo de forma assertiva, sem julgamentos e conotações negativas. Praticá-lo durante as aulas poderia ser uma forma de mudar atitudes relativamente à Inclusão.

5. ENCARAR A DIVERSIDADE COMO ALGO POSITIVO

Transmitir e demonstrar a presença da diversidade em sala de aula é essencial. Promover nos alunos a aceitação das diferenças de cada um, incluindo as do professor, torna todos especiais e únicos. Desta forma, o grupo terá uma visão positiva de cada membro da sala de aula. Uma boa maneira de o fazer é recorrer a histórias que, pela sua moral, facilitarão a interpretação dos valores de aceitação, respeito e tolerância. Além disso, deve-se considerar adaptar o currículo e as aprendizagens essenciais a novos conteúdos que permitam em paralelo desenvolver e enriquecer os alunos enquanto Seres Humanos. Desafiar os alunos com tarefas que sejam úteis à Escola e promotores desta atitude é outra forma de encarar a Diversidade de forma positiva: construção de sinalética ou outros recursos educativos; organização de eventos multiculturais; convidar famílias para conhecer diferentes culturas e tradições, etc.

6. IMPLEMENTAÇÃO DE METODOLOGIAS DINÂMICAS

Abordar o brincar como metodologia que promove a inclusão, através do recurso a jogos, atividades e lições que encorajem o pensamento crítico, bem como a colaboração entre os alunos. É precisamente esta aprendizagem ativa, com um cariz lúdico associado, que se pretende com o jogo [“+Inc Edu”, disponível para download aqui](#). Podemos ainda considerar as seguintes dinâmicas/espacos que podem contribuir para uma Educação Inclusiva:

- Presença, em sala de aula, de um espaço dedicado à exposição dos trabalhos realizados por Todos os alunos da turma.
- Existência de um espaço em sala de aula onde os alunos possam adquirir conhecimento não só sobre a área da matemática, como também sobre ciências e experiências científicas.
- Presença de uma minibiblioteca em contexto sala de aula, onde todos possam usufruir dos livros, histórias, bem como de momentos de leitura (UNESCO, 2015).

7. PERMITIR QUE AS CRIANÇAS LIDEREM

Permitir que os alunos assumam as atividades educativas em sala de aula, possibilitará que estes se destaquem e se conheçam uns aos outros, facilitando assim o processo de inclusão.

A criança que apresenta a tendência para liderar deveria ser estimulada a sê-lo, dado que vivemos num mundo cada vez mais competitivo e carente de líderes. A liderança nas crianças e adolescentes torna-os sujeitos mais ativos e criativos na resolução de problemas. Além disso, as habilidades associadas à liderança permitem o desenvolvimento do sentido de responsabilidade, bem como da capacidade de trabalhar e colaborar em equipa. Neste sentido, podemos destacar, por exemplo, a criação de comités de sala de aula, formados pelos próprios alunos, cuja função passa por organizar os materiais de aprendizagem (UNESCO, 2015).

Deixar liderar implica reconhecer e praticar “autoridade” em vez de “autoritarismo”. Para isto é necessário que o professor reúna de facto as características mencionadas no Perfil do Professor Inclusivo.

8. TRABALHO EM GRUPO

A organização de trabalhos de grupo é outra forma de promover a inclusão, uma vez que as crianças têm a oportunidade de partilhar as suas dificuldades e potencialidades em grupo, ajudando-as a compreender melhor os conteúdos ministrados e permitindo a interação entre pares.

O trabalho em grupos e o recurso a tutoria de pares contam já com resultados na prática e validados cientificamente. Deste modo, o professor permite que as crianças promovam uma auto-organização do ambiente da sala de aula e, em simultâneo, fomenta a solidariedade, o processo de negociação e a partilha.

9. O PROFESSOR

O professor deve direcionar a sua atenção e dedicação a todos os alunos presentes, independentemente das suas capacidades, necessidades e interesses. Em realidades com turmas numerosas o desafio é acrescido. Todavia não é de todo impossível, nomeadamente se repensar a sua prática pedagógica e recorrer a ferramentas como o Desenho Universal para a Aprendizagem e a Metodologias Ativas, rompendo com o padrão expositivo e o cumprimento literal de um manual/currículo.

10. RECURSOS

O professor deve planear as aulas com antecedência. Tendo consciência da diversidade presente na sala de aula deve, por isso, esforçar-se por trazer diferentes recursos de apoio à aprendizagem. Encontra este tema mais desenvolvido no **Módulo 3** deste Guia, nomeadamente nos pontos **3.1.5 Organizar a aprendizagem** e **3.1.6 Mobilizar os recursos**.

De forma resumida, a Tabela 2 apresenta as características de um ambiente de sala de aula inclusivo.

TABELA 2:
CARATERÍSTICAS DE UM AMBIENTE INCLUSIVO

	Ambiente sala de aula tradicional	Sala de aula Inclusiva
Relação	O professor tem uma relação distante com os alunos.	O professor mostra-se amigável e atento às dificuldades dos alunos.
Quem está presente na sala de aula?	O professor e os alunos não têm qualquer dificuldade. São vistos como “normais”.	Alunos com diferentes capacidades e interesses.
Onde estão posicionados os alunos?	Os alunos estão dispostos em filas. Em alguns espaços verifica-se a separação entre meninos e meninas.	Os alunos estão dispostos na sala de aula de diferentes modos, como por exemplo sentados no chão em dois círculos ou sentados juntos em mesas.
Materiais de estudo	Recurso a textos, livros de leitura e exercícios. O professor expõe a matéria com recurso ao quadro.	Presença de variados materiais de estudo, desde recortes de jornais, cartazes, etc.
Recursos	A interação professor-aluno é feita sem recurso a materiais didáticos.	O professor planeia as aulas e envolve os alunos na escolha dos recursos a usar.
Avaliação	Recurso a uma avaliação padronizada com recurso a testes de avaliação.	Avaliação diversificada como, por exemplo, avaliação dos trabalhos elaborados pelo aluno ao longo do tempo.

Fonte: UNESCO (2015). Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive Learning – Friendly Environmen

Um ambiente de sala de aula inclusivo acarreta colocar em prática um conjunto de valores e atitudes, quer por parte dos professores, quer por parte das demais comunidades escolares. Um ambiente escolar inclusivo inclui TODAS as crianças, independentemente da sua origem cultural, linguística; da sua condição física; de manifestar, ou não, alguma dificuldade ao nível da aquisição das aprendizagens. É um espaço onde a diferença é celebrada além da participação e colaboração de todos em sala de aula serem promovidos de modo positivo.

O quadro ao lado apresenta um conjunto de atitudes a considerar quando abordamos um ambiente educativo inclusivo.



Fonte:
UNESCO (2015).
Embracing Diversity:
Toolkit for Creating Inclusive Learning
– Friendly Environment

4.3. O PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM NUM ECOSISTEMA INCLUSIVO



4.3.1. A DIFERENCIAÇÃO É INCLUSIVA?

As salas de aula são, cada vez mais, um espaço heterogêneo onde alunos com diferentes necessidades, olhares e capacidades se cruzam. É, por isto, um espaço rico que facilita e enriquece a partilha e aquisição do conhecimento. Todavia, toda esta diversidade acarreta constantes desafios (resultantes das necessidades e interesses individuais de cada aluno) que podem condicionar, de algum modo, os processos de ensino e aprendizagem (Suleyman Celik, 2019). Face a esta heterogeneidade, é essencial que se tenha em consideração as diferenças individuais de todos em contexto sala de aula (Altet, 1999). O objetivo é promover o pleno desenvolvimento, através de uma diferenciação pedagógica. Ou seja, a aplicação de “medidas didáticas que visam adaptar o processo de ensino-aprendizagem às diferenças importantes inter e intraindividuais dos alunos, a fim de permitir a cada aluno atingir o seu máximo na realização dos objetivos didáticos” (Canavaro, 2011). Aqui, destacamos a diversificação e diferenciação dos métodos pedagógicos, bem como a flexibilização dos currículos.

A diferença entre os alunos presentes em contexto de sala de aula, decorre de vários fatores, nomeadamente:

- ✓ Características cognitivas.
- ✓ Características físicas.
- ✓ Diferenças de género.
- ✓ Formas de aquisição de conhecimento e aprendizagem.
- ✓ Língua.
- ✓ Características derivadas de situações de risco, entre outras.



Face aos fatores anteriormente mencionados, o professor inclusivo deve estar consciente dos mesmos, bem como da ideia de que cada aluno aprende de modo distinto. Além disso, deve estar desperto para a necessidade de conhecer as origens da diversidade de alunos presentes em sala de aula, por forma a que possa dar as respostas mais adequadas às necessidades de ensino e objetivos dos mesmos. Contudo, o conhecimento não é suficiente, torna-se imprescindível que o professor adote alguns comportamentos, por forma a criar respostas diferenciadas:

Adaptações e flexibilização ao nível do currículo - têm como objetivo promover alterações graduais nas práticas de gestão curricular nas escolas, de forma a melhorar a eficácia da resposta educativa aos problemas decorrentes da diversidade dos contextos escolares. A flexibilização do currículo permitirá “dar resposta a cada caso evitando conteúdos e estratégias pré definidas, possibilitando adaptações de conteúdos ao estilo e ritmo de aprendizagem de cada aluno” (UNESCO, 2001, cit in Celik, 2019).


Estratégias de ensino diferenciadas de acordo com as necessidades dos alunos - individualização dos processos de aprendizagem dos alunos passa, sobretudo, pela seleção de métodos de ensino adequados às necessidades de cada um deles de forma a alcançar o seu potencial máximo. Isto requer por parte do professor uma grande capacidade de colocar em prática atividades, métodos e estratégias de ensino diversificados, que requerem formas específicas de organização do espaço, tempo e recursos.

Apoio educativo - consiste em dar respostas diferenciadas, nomeadamente nas atividades, materiais didáticos e modos de avaliar o aluno (Borich, 2008, cit in Celik, 2019).

A ideia de um ensino diferenciado prende-se com a premissa de que as metodologias de ensino devem variar de acordo com as características, interesses e necessidades do aluno, rumo ao sucesso/realização do participante. Isto pode ser implementado através de uma abordagem mais individualizada (Tomlinson, 2000). Por forma a proporcionar um ensino diferenciado, o professor deve considerar um conjunto de fatores, nomeadamente:

- Histórico de aprendizagem do aluno.
- Conhecimento adquirido até então pelo aluno.
- Interesses.
- Motivação.
- Competências até então adquiridas.

Adquirida esta informação, o professor deve adaptar as suas estratégias e metodologias de ensino, por forma a dar respostas adequadas às reais necessidades do aluno. Isto é fundamental para que o aluno atinja o sucesso almejado.



A **diferenciação pedagógica** passa, então, por compreender cada situação e agir de modo estratégico perante a mesma, tendo em consideração a realização de cada aluno, através da busca constante de caminhos flexíveis, tarefas exequíveis de acordo com os ritmos de aprendizagem de cada um. Segundo Pereira (2011, cit in Clérigo et al, 2017), a diferenciação pedagógica é uma prática inclusiva implicando “aceitar que a diversidade é um recurso com o qual melhoramos a nossa prática educativa e ter um olhar diferente «não complacente», acerca da riqueza que nos oferece ensinar o aluno que foge à norma”.

Não podemos abordar a Educação Inclusiva sem antes mencionar a diferenciação pedagógica. Não existe Escola Inclusiva sem diferenciação, ou seja, é necessário um conjunto de adaptações a vários níveis de forma a que seja permitido, a cada aluno, alcançar o seu sucesso; não um sucesso exigido, mas um sucesso de acordo com os interesses e ambições do aluno.



4.3.2. PEDAGOGIA INCLUSIVA (PEDAGOGIA CENTRADA NA CRIANÇA)

É preciso, antes de mais, reconhecer que a pedagogia inclusiva não deve ser um caminho solitário para os professores. De acordo com o Índice para a Inclusão (2002), “Cada escola (...) deve ser aconselhada a relacionar-se com outra escola (ou mais), de modo a manter viva a chama da mudança e a acrescentar novas questões para debate”. Este preconiza ainda um conjunto de indicadores, no que diz respeito à organização da aprendizagem:



- ✓ O ensino é planeado atendendo à aprendizagem de todos os alunos.
- ✓ Nas aulas é encorajada a participação de todos os alunos.
- ✓ As atividades de aprendizagem promovem a compreensão da diferença.
- ✓ Os alunos são ativamente implicados na sua própria aprendizagem.
- ✓ Os alunos aprendem colaborando uns com os outros.
- ✓ A avaliação tem como preocupação a aprendizagem com sucesso de todos os alunos.
- ✓ A disciplina na sala de aula tem por base o respeito mútuo.
- ✓ Os professores planeiam, ensinam e avaliam de forma colaborativa.
- ✓ Os professores de apoio são corresponsáveis na aprendizagem e na participação de todos os alunos.
- ✓ Os “trabalhos para casa” contribuem para o processo de aprendizagem de todos os alunos.
- ✓ Todos os alunos tomam parte nas atividades fora da sala de aula.



Para cada um dos indicadores referidos, o Índice para a Inclusão (2002) sugere um conjunto de questões/sub-indicadores que poderão servir de linha orientadora à adoção e/ou melhoria de uma pedagogia inclusiva.

Não menos importante é a partilha de experiências nas salas de aula, que convidam os professores a refletir sobre os seus respetivos estilos de ensino e a introduzir mudanças na sua prática. Auscultar professores de apoio e alunos beneficiários de apoio, com vista a otimizar recursos e trabalhar de forma complementar e mais eficiente.

Assim, pode-se concluir que o caminho da pedagogia inclusiva pressupõe que os profissionais de educação pretendam, de forma contínua e pró-ativa:

- aprofundar os seus conhecimentos no âmbito da pedagogia inclusiva.
- analisar e refletir sobre as suas conceções, atitudes e práticas.
- conceber/criar ambientes educativos inovadores que assegurem o acesso, a participação e o sucesso a todos.



Para tal, a palavra de ordem é *colaborar* e desenvolver ou aprimorar *competências* de investigação-ação de modo a equacionar processos de inovação e mudança facilitadores de uma pedagogia inclusiva.

Como já foi referido, a Educação Inclusiva é um processo dinâmico.

Como abordado na primeira parte deste módulo, em vez de se concentrar apenas em capacidades específicas e conhecimentos de estratégias de ensino, os professores devem desenvolver uma atitude reflexiva e valores inclusivos. Os professores devem acreditar que todas as crianças têm o direito de frequentar o ensino geral, analisar o seu ambiente na escola e na sala de aula e refletir sobre como torná-los acessíveis e relevantes para todos os seus alunos. Devem fazer isso através de um processo contínuo, porque as comunidades, culturas, interesses, necessidades e capacidades das crianças e dos professores estão em constante evolução. Consequentemente, nas turmas inclusivas todas as crianças se sentem igualmente valorizadas (UNICEF, 2014).

A pedagogia inclusiva é uma pedagogia centrada na criança, que permite aos professores responder às necessidades de aprendizagem de todas as crianças, incluindo as crianças com necessidades educativas específicas. Os elementos-chave da pedagogia centrada na criança incluem criar oportunidades de aprendizagem significativas, considerar várias formas de aprendizagem, estabelecer a aprendizagem conjunta, criar ambientes de aprendizagem atrativos e usar procedimentos de avaliação contínua.

4.3.3. COMO TORNAR O CURRÍCULO ACESSÍVEL A TODOS



Mais do que um ponto de debate sobre as condições para que os alunos estejam integrados no ensino regular, a Educação Inclusiva é uma perspectiva sobre a forma de transformar os sistemas educativos e outros espaços de aprendizagem de modo a responder à diversidade dos alunos. O seu objetivo é tornar possível que tanto os professores como os alunos se sintam bem com a diversidade e a vejam mais como um desafio e um fator de enriquecimento dos espaços de aprendizagem do que como um problema.

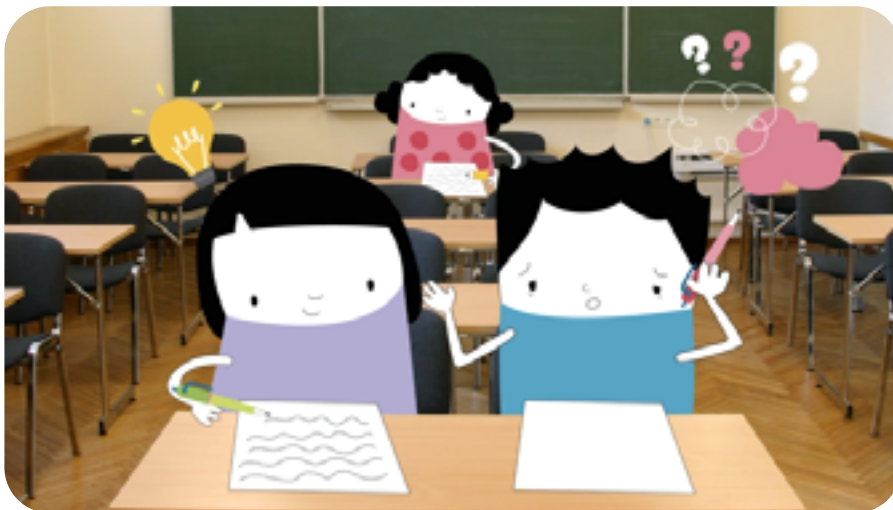
Aprendemos com as teorias construtiva e transaccional que a qualidade da aprendizagem pode ser melhorada pela diversidade dos estudantes envolvidos. As atitudes e a compreensão do professor são os veículos para a construção de uma sociedade inclusiva e participativa. Apostar na qualidade da educação para uma inclusão mais conseguida implica a definição de estratégias para ultrapassar ou eliminar as barreiras para uma completa participação dos indivíduos.

As atitudes positivas dos professores relativamente à inclusão dependem fortemente da sua experiência com os alunos que são considerados como um “desafio”. A formação do professor, a possibilidade de apoio na sala de aula, o tamanho da turma e, sobretudo, a capacidade de trabalho são tudo fatores que influenciam as atitudes dos professores. Alguns estudos revelaram que as atitudes negativas de professores e adultos (pais e outros membros da família) são o maior obstáculo à inclusão. São eles que mostram o preconceito às crianças. Assim, optar pela inclusão como um princípio orientador para todas estas áreas terá implicações nas atitudes dos professores.

As pessoas envolvidas num processo de transição podem necessitar de alguma pressão para mudarem, mas, a mudança só será real quando elas forem capazes de reagir e tomar as suas próprias posições no processo de mudança. Em muitos casos, as pessoas que definem as políticas de educação, os pais, os professores e outros intervenientes na escola precisam de compreender que a inclusão é um processo que requer mudanças tanto a nível do sistema educativo como a nível da própria escola. Isto é difícil de aceitar uma vez que implica o reajustamento de conceitos pré-existentes e pode ter múltiplas consequências práticas.

O conceito “Educação para Todos” questiona, por isso, a forma de ensinar de uma grande parte das escolas, uma vez que muitos dos professores tendem a manter as metodologias aprendidas na altura em que eles próprios eram alunos.

De acordo com o Relatório EFA de 2005, **“Uma forma de adotar um conjunto de objetivos relevantes e equilibrados é analisar o currículo em termos de inclusão. Uma perspetiva inclusiva da política curricular reconhece que uma vez que todos os alunos têm dificuldades de várias ordens – e ainda mais em situações de vulnerabilidade e desvantagem – todos beneficiariam com uma educação básica com qualidade aceite por todos.”**



A “Educação para Todos” coloca o aluno no centro do processo de ensino/aprendizagem baseando-se na apreciação das suas diferenças de compreensão, de sentimentos, de capacidades sociais e perceptivas, etc. Daí resulta que todos os alunos têm ótimas oportunidades de se tornarem motivados e interessados. Currículos acessíveis e flexíveis podem servir como “chave” para criar “escolas para todos”. É importante que o currículo seja suficientemente flexível para permitir a possibilidade de adaptações às necessidades individuais e estimular os professores a procurar soluções que se adaptem às necessidades e capacidades de todos e cada um dos alunos.

Muitos currículos assumem que todos os alunos aprendam as mesmas coisas, ao mesmo tempo e utilizando os mesmos meios e métodos. Mas os alunos são diferentes e têm capacidades e dificuldades diversas.

Por isso, o currículo deve ter em consideração as várias necessidades dos alunos de forma a garantir “sucesso para todos”. Algumas das estratégias possíveis são:

- ✓ Dar uma margem de tempo flexível para os alunos estudarem determinados assuntos.
- ✓ Dar maior liberdade aos professores para escolherem os seus métodos de trabalho.
- ✓ Proporcionar aos professores a oportunidade de dar apoio especial em disciplinas práticas (por exemplo orientação e mobilidade) além dos períodos reservados para as disciplinas mais tradicionais.
- ✓ Reservar tempo para apoio adicional ao trabalho em sala de aula.
- ✓ Dar ênfase aos aspetos ligados ao treino pré-vocacional. (UNESCO, 2005).

Além disso, podem ser dados alguns passos para tornar os currículos mais inclusivos. Devem considerar-se as seguintes questões:

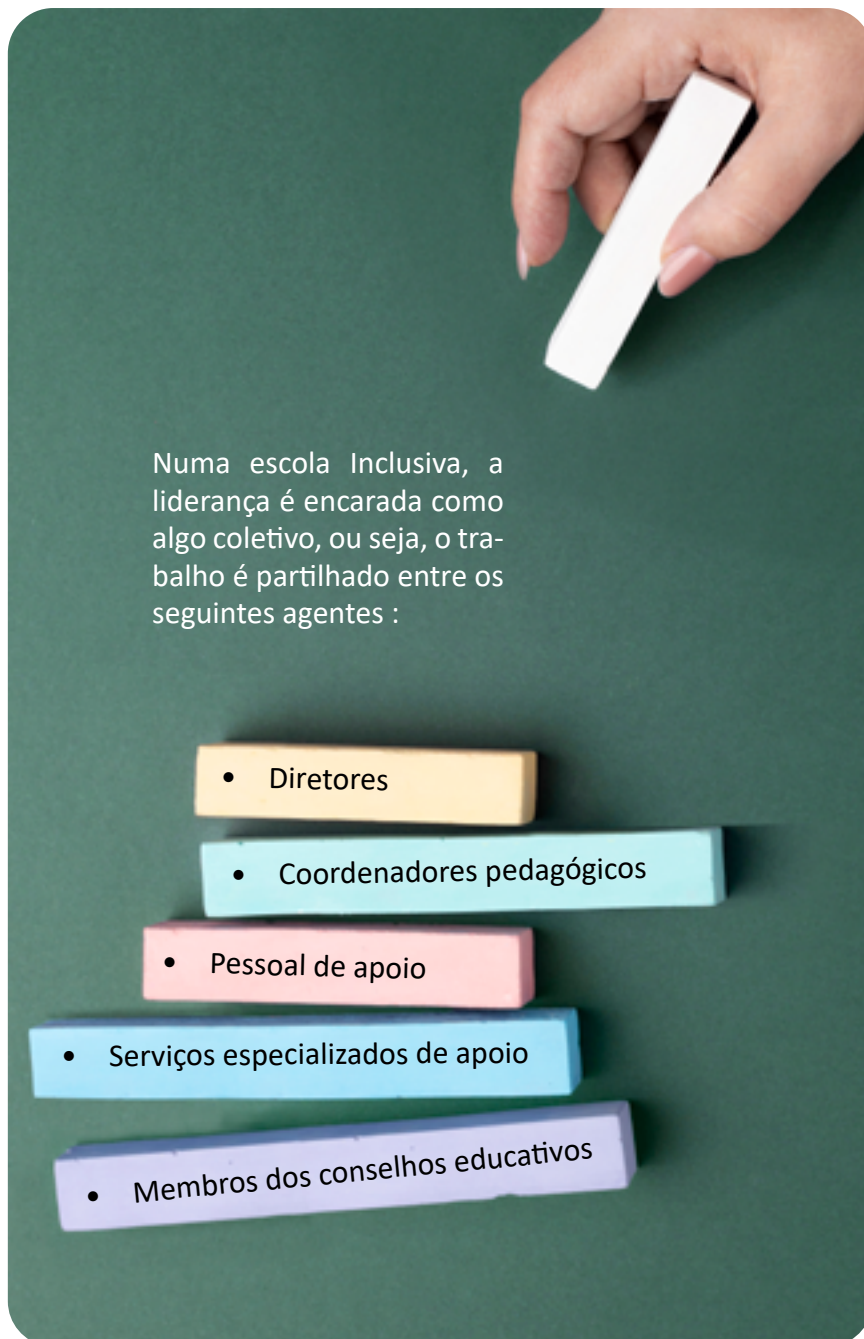
- Que valores humanos estão a ser desenvolvidos através do currículo, promovendo a inclusão?
- Os direitos humanos e os direitos das crianças fazem parte do currículo? Referem-se à coexistência de direitos e responsabilidades, e como são ensinados?
- Conteúdos do currículo são importantes para a vida e para o futuro das crianças?
- O currículo tem em consideração o género, a identidade cultural e a língua mãe das crianças?
- Os métodos de ensino são centrados nas crianças e interativos?
- Como é que os resultados são registados/integrados na revisão do currículo?
- De que forma é que o currículo se relaciona com os sistemas de avaliação nacional?
- Até que ponto as autoridades da educação se responsabilizam pela verificação da sintonia entre a escola e as revisões e negociações curriculares?

Conjuntamente com os currículos flexíveis, deveriam ser adotadas metodologias de ensino-aprendizagem também flexíveis. Para que tudo isto se torne realidade, são necessárias outras mudanças na política educativa incluindo a alteração da formação de professores – longa, teórica e sem componente prática para uma formação contínua e em serviço. As escolas muitas vezes precisam de ser auxiliadas para modificarem os temas e métodos de trabalho, e isso devia fazer parte da formação especializada. (UNESCO, 2005)

4.4. O PAPEL DAS LIDERANÇAS NA CRIAÇÃO DE AMBIENTES INCLUSIVOS

O tema das “lideranças” está presente nas mais variadas áreas, inclusive na área da Educação. De um modo simples, o conceito de “liderança” relaciona-se com a ideia de motivação, habilidade e capacidade de orientar alguém de acordo com os objetivos estabelecidos (Godinho, 2013). Trata-se de uma papel que exige comunicação e que implica sempre, não só uma relação, como também uma interdependência entre os sujeitos. A interação resultante da relação entre os membros de uma organização promove a partilha de decisões que, por sua vez, leva à melhoria dos processos educativos.

As lideranças em organizações escolares são complexas, uma vez que existe uma tensão entre o cumprir as normas legais, as exigências da inovação ao nível do ensino, bem como dos resultados. Assim, um líder deve ser capaz de agir com emoção e ser capaz de construir uma relação de confiança com todos os membros da organização que lidera. (Ferreira et al, 2015). Não obstante, os líderes devem incentivar a aprendizagem, sendo eles próprios um exemplo e terem a responsabilidade de orientar, bem como contribuir para o pleno desenvolvimento do grupo e de cada um dos seus membros (Godinho, 2013).



Apesar do mencionado no ponto anterior, é essencial que cada diretor assuma a visão de que “todos os alunos, independentemente da idade devem receber uma educação significativa e de elevada qualidade dentro da sua comunidade local, ao lado dos seus amigos e dos seus pares” (Agência Europeia, 2015a, p. 1, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021), além disso, o diretor assume a responsabilidade de promover e assegurar uma Educação Inclusiva de qualidade a todos os alunos. Não obstante, devemos salientar que, apesar da autonomia concedida às lideranças das escolas na aplicação das estratégias para alcançar uma Educação Inclusiva de qualidade, “a liderança da escola inclusiva não é independente das políticas que lhe dizem respeito. As medidas políticas de apoio devem permitir aos diretores das escolas individualmente ou às equipas de liderança trabalhar no sentido da respetiva visão” (Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva, 2021).

Importa salientar que a direção de uma escola engloba não só os processos de liderança, como também a gestão da própria escola, por isso, é fundamental que se encontre o equilíbrio entre o “gerir” e o “liderar”, uma vez que, os mesmos são distintos. Ou seja, **“a liderança concentra-se nos valores, na visão e no futuro, enquanto a gestão se preocupa em fazer com que o presente funcione”** (West-Burnham e Harris, 2015, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021). Contudo, e como já tivemos oportunidade de ver, existem vários níveis de liderança dentro da própria escola associados à figura dos professores e coordenadores pedagógicos, por exemplo.

A LIDERANÇA ASSUME AS SEGUINTE FUNÇÕES:

- Orientar os professores, alunos, pais e demais comunidade educativa, de modo a que os objetivos sejam alcançados com sucesso.
- Monitorização dos processos de ensino.
- Avaliação do ensino.
- Aplicar a legislação e as políticas na prática, com o intuito de desenvolver práticas de Educação Inclusiva de qualidade e eficazes.
- Desenvolver o sentido de comunidade dentro da escola.

Segundo a European Agency for Special Needs and Inclusive Education, (2021), podemos destacar três funções centrais inerentes à liderança da escola:

- Definição de Direção.
- Desenvolvimento Humano.
- Desenvolvimento Organizacional.

DEFINIÇÃO DE DIREÇÃO:

A liderança tem um papel fundamental na definição da direção, nomeadamente no que respeita aos valores que sustentam a prática de uma Educação Inclusiva de qualidade, bem como no apoio à sua implementação. Não obstante, a liderança exerce influência na exploração e partilha das questões inerentes à inclusão, nomeadamente os significados associados à mesma. Este aspeto é de suma importância, uma vez que o mesmo tem como intuito "(...) promover os melhores interesses dos alunos, tanto a nível académico como social, através da imparcialidade, justiça e equidade" (Stone-Johnson, 2014, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

Ainda neste ponto, há que considerar segundo proposta da *European Agency for Special Needs and Inclusive Education* as seguintes questões:

- Declarar que a política nacional de educação é assente em princípios de inclusão, nos direitos da criança e na equidade?
- Assegurar que a formação inicial de professores e a formação e desenvolvimento profissionais contínuos se centrem na equidade e diversidade?
- Assegurar apoio à educação centrada no aluno, a uma cultura que valoriza a voz dos alunos e o envolvimento dos mesmos e das famílias nas decisões sobre a sua aprendizagem e progresso (particularmente em momentos de transição)?
- Fornecer acesso à comunicação entre os decisores políticos e a liderança da escola em matéria de política de educação e responsabilização?
- Assegurar o acesso à formação e desenvolvimento profissionais e o apoio para permitir que os diretores possam cumprir as responsabilidades relacionadas com a inclusão e equidade?
- Assegurar o acesso ao apoio ao desenvolvimento da liderança da escola no cultivo de uma identidade organizacional da escola na melhoria da cultura de escola inclusiva?
- Alinhar a autoavaliação da escola com a visão de inclusão?
- Estabelecer medidas de responsabilização que monitorem a aplicação de princípios de equidade?
- Conferir às equipas de liderança da escola autonomia para serem flexíveis na adaptação da política nacional (currículo, processo de avaliação, organização da escola) aos contextos locais?
- Conferir autonomia às equipas de liderança da escola para nomear professores e funcionários que assumam a responsabilidade e fomentem a realização e o bem-estar de todos os alunos através de uma pedagogia inovadora centrada no aluno?
- Conferir autonomia às equipas de liderança da escola para desenvolver a visão da escola?



- Conferir autonomia às equipas de liderança da escola para definir a visão, os valores e os resultados pelos quais estas (e outras partes interessadas) desejam assumir a responsabilidade (por exemplo, equidade, não discriminação, cumprimento dos requisitos de todos os alunos da comunidade local, em termos de resultados pessoais, sociais e académicos)?

DESENVOLVIMENTO HUMANO:

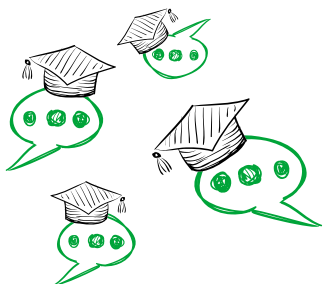
O desenvolvimento humano é uma das preocupações da liderança. A liderança escolar deve ter como foco a melhoria das capacidades e do ambiente de trabalho dos professores. Esta melhoria tem consequências positivas no sucesso de todos os alunos. Por forma a que tal seja alcançado é :

- Monitorização do ensino.
- Avaliação do ensino.

A monitorização e a avaliação do ensino são essenciais, no sentido em que estes são os meios de recolher informações essenciais ao desenvolvimento profissional que “apoie e motive cada professor a trabalhar em prol de todos os alunos” (Black & Simon, 2014, p. 160, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

Por forma a averiguar em que medida o **Desenvolvimento Humano** está a ser assegurado, é importante considerar as seguintes questões propostas pela *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*:

Desenvolvimento de capacidades do diretor da escola	Formação e desenvolvimento profissionais dos funcionários	Apoio, monitorização e avaliação da prática
<ul style="list-style-type: none"> • Empenhamo-nos em oportunidades de formação e desenvolvimento profissionais para melhorar as nossas próprias capacidades de apoio às práticas de Educação Inclusiva e fomentar o sucesso e bem-estar de todos os alunos? • Procuramos parcerias profissionais, amigos críticos e trabalho em rede com outros diretores de escolas para apoio? 	<ul style="list-style-type: none"> • Promovemos e facilitamos oportunidades de colaboração para todos os funcionários: <ol style="list-style-type: none"> Em aspetos de rotina da organização educativa. Através de abordagens inovadoras, incluindo a adoção de novas tecnologias? • Concentramo-nos em melhorar a motivação dos professores e dos funcionários, as capacidades e os ambientes de trabalho para fomentar o sucesso e o bem-estar dos alunos? • Garantimos que os conhecimentos e a experiência são continuamente desenvolvidos e partilhados, dentro e fora da escola? • Proporcionamos e promovemos oportunidades de formação e desenvolvimento profissionais para professores e funcionários que lhes permitam desenvolver as suas competências na melhoria do sucesso e bem-estar dos alunos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitamos a prática reflexiva com o objetivo de transformar o ensino, a aprendizagem e o processo de avaliação? • Utilizamos os dados como base para a reflexão dos professores e para a melhoria contínua? • Promovemos a responsabilidade e a responsabilização profissional e asseguramos que os professores assumem a responsabilidade de todos os alunos, especialmente os mais vulneráveis à exclusão.



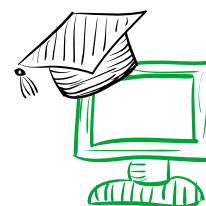
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL:

Associado ao papel do diretor e das equipas de liderança da escola surge a implementação não só das políticas como também das práticas de Educação Inclusivas eficazes. Além disso, estes assumem a responsabilidade de promover uma cultura que respeite e valorize a diversidade presente em ambiente escolar. Devem, por isso, ser:

"(...) responsáveis por manter uma cultura de escola que é colegial, interativa e centrada no apoio aos professores e alunos ao longo de todo o processo educativo. Abrir caminho para uma cultura inclusiva requer que os diretores das escolas se concentrem em fomentar a moral dos professores, as parcerias com os pais e a colegialidade profissional. Isto irá então afetar o ambiente de aprendizagem criado para os alunos (Fultz, 2017). A utilização estratégica de recursos humanos e financeiros e o alinhamento dos objetivos pedagógicos podem influenciar a forma como as atividades da escola melhoram o ensino e a aprendizagem. Assim, os diretores das escolas têm de estar envolvidos nas decisões sobre o recrutamento de professores. A capacidade para selecionar pessoal docente é fundamental para estabelecer uma cultura e capacidade da escola que tenha um efeito benéfico no sucesso dos alunos" (Stoll & Temperley, 2010, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

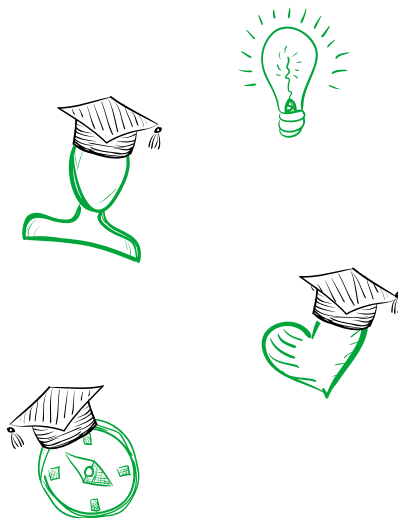
Por forma a averiguar em que medida o **Desenvolvimento Organizacional** está a ser efetuado é importante considerar as seguintes questões propostas pela *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*:

Gestão da Escola	Colaboração	Monitorização e recolha de dados
<ul style="list-style-type: none"> • Gerimos a mudança a nível escolar? a. Ao nível do currículo e referenciais de avaliação. b. Formação e desenvolvimento profissionais. • Financiamento e alocação de recursos. • Garantia de qualidade e responsabilização? • Gerimos os recursos financeiros para satisfazer as necessidades de toda a comunidade escolar (alunos, famílias e todos os funcionários da escola)? • Asseguramos que o currículo e o processo de avaliação estão adaptados e respondem às necessidades de todos os alunos? • Incentivamos e apoiamos uma pedagogia e uma prática inovadora e flexível que sirva um grupo diversificado de alunos e que se baseiam em decisões bem-fundamentadas? • Oferecemos uma ampla gama de oportunidades e apoio para assegurar que os alunos possam assumir a responsabilidade pela sua própria aprendizagem, sucesso e realizações? 	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvemos uma cultura de colaboração – relações positivas e de confiança? • Asseguramos um continuum de apoio na comunidade escolar para todos os alunos, famílias e funcionários? • Capacitamos e construímos parcerias com: <ul style="list-style-type: none"> a. Agências de apoio. b. Outras escolas/instituições a outros níveis do sistema. • empresas da comunidade para beneficiar os alunos? • Desenvolvemos a capacidade da escola para acomodar diversos alunos através de atividades de investigação e de formação e desenvolvimento profissionais, em colaboração, por exemplo, com universidades? 	<ul style="list-style-type: none"> • Envolvemos a comunidade educativa na autorrevisão e refletimos sobre os dados para fundamentar a melhoria contínua da escola? • Monitorizamos as práticas de sala de aula, assegurando uma educação e um bem-estar de elevada qualidade para todos?



Abordar a liderança da escola inclusiva implica ter consciência de que a mesma transcende a gestão e organização escolar. Esta tem como principal objetivo desenvolver o sentido de comunidade dentro da escola, bem como a participação ativa e plena de todos. Todos devem trabalhar para valorizar a implementação e desenvolvimento de uma cultura escolar inclusiva, onde todos trabalham para, não só valorizar a diversidade, mas também para assegurar o direito de todos receberem uma educação de qualidade, onde as necessidades, interesses e objetivos de cada um encontram respostas adequadas.

Quando abordamos a questão da liderança da escola inclusiva, não podemos deixar de salientar que esta assenta em três modelos da liderança:

Liderança Educativa:	Liderança Transformativa:	Liderança Delegada:
<p>Tem como preocupação o bem estar, a aquisição das aprendizagens e o sucesso de todos os alunos, através do desenvolvimento de um currículo educativo capaz de dar resposta a todos. Por isso, tem o cuidado de, não só estabelecer objetivos educacionais claros, como também planear o currículo e avaliar os professores e o ensino. A par do mencionado, tem também como foco a "(...) responsabilidade dos diretores na promoção de melhores resultados mensuráveis para os alunos, destacando a importância de melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem em sala de aula" (Day, Gu & Sammons, 2016, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021). Um ambiente de trabalho colaborativo, que possa apoiar o desenvolvimento de práticas pedagógicas adequadas às necessidades educativas de todos os alunos é, também, uma preocupação das lideranças educativas (Hansen & Lárusdóttir, 2015, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).</p>	<p>Preocupa-se em criar estruturas, bem como culturas que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. Além disso, tem como foco definir a direção, desenvolver as pessoas (Day, Gu & Sammons, 2016, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).</p> 	<p>Tem como foco a devolução de responsabilidades a equipas de liderança intermédia capazes de apoiar e gerir a transferência de conhecimentos e competências quando necessário. Procura que todos os professores e partes interessadas da escola assumam a responsabilidade, promovendo a flexibilidade e a partilha de práticas. Este modelo de liderança envolve muito mais as interações entre aqueles que desempenham papéis de liderança formais e informais do que as ações que executam. A principal preocupação é a forma como a liderança influencia a melhoria organizacional e educativa (Harris, 2013, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).</p>

Em suma, é verdade que, cada vez mais, a diversidade se faz sentir nas salas de aula e, por isso, é imprescindível um conjunto de estratégias que permitam o desenvolvimento de uma escola inclusiva, capaz de dar respostas adequadas às necessidades e interesses de todos e cada um. Um ponto importante a abordar, como já tivemos oportunidade de ver, passa pela questão das lideranças que se fazem sentir nas escolas. Uma escola inclusiva exige lideranças inclusivas, cuja visão e valores estejam alinhados com aqueles que são os valores de uma Educação Inclusiva. Por isso, as mesmas devem valorizar a diferença, bem como a preocupação com o bem estar e sucesso de todos os alunos, estabelecendo objetivos educacionais concretos e planear o currículo.

RECURSOS ADICIONAIS

LEITURAS RECOMENDADAS

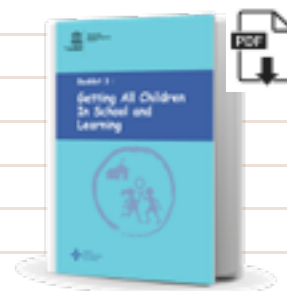
Kit de ferramentas para criar ambientes inclusivos e amigos da aprendizagem (UNESCO, 2005), apenas disponível em inglês, dividido pelos temas apresentados em cada *booklet*:



Booklet 1 “Becoming an inclusive, learning-friendly environment (ILFE)”: Descreve o que é um *ambiente inclusivo e amigo da aprendizagem* e quais são os seus benefícios para professores, crianças, pais e comunidades. Também ajuda a identificar as formas pelas quais a sua escola pode já ser inclusiva e amiga da aprendizagem, bem como as áreas que podem necessitar de mais melhorias. Irá fornecer-lhe ideias sobre como planear estas melhorias, bem como como monitorizar e avaliar o seu progresso.



Booklet 2 “Working with Families and Communities”: Descreve como pode ajudar pais e outros membros da comunidade e organizações a participar no desenvolvimento e manutenção de um *ambiente inclusivo e amigo da aprendizagem*. Dá ideias sobre como envolver a comunidade na escola e os alunos da comunidade. Ajuda a identificar de que forma isto já está a acontecer e oferece ideias para envolver ainda mais as famílias e as comunidades na promoção e desenvolvimento de um *ambiente inclusivo e amigo da aprendizagem*.



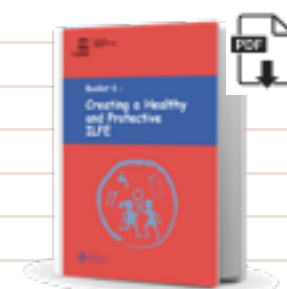
Booklet 3 “Getting All Children In School and Learning”: ajudará a entender algumas das barreiras que impedem as crianças de irem à escola e o que fazer a respeito delas. As ferramentas são apresentadas em forma de bloco de construção (passo a passo) e contêm maneiras de incluir crianças tradicionalmente excluídas que têm sido usadas ampla e eficazmente por professores em todo o mundo. Depois de trabalhar com estas ferramentas, poderá conversar com outros professores, familiares e membros da comunidade e alunos sobre quais condições podem estar afastando as crianças da aprendizagem.



Booklet 4 “Creating Inclusive, Learning-Friendly Classrooms”: Ajudará a entender como o conceito de aprendizagem mudou ao longo do tempo, à medida que nossas aulas se tornaram mais centradas nas crianças. Este guia fornecerá ferramentas e ideias sobre como lidar com crianças com origens e habilidades diversas que frequentam a sua sala de aula, bem como tornar a aprendizagem significativa para todos.



Booklet 5 “Managing Inclusive, Learning-Friendly Classrooms”: Conselhos práticos sobre como gerir diversas salas de aula. Explica como planear o ensino e a aprendizagem eficazes, como usar os recursos de maneira eficaz, como gerir o trabalho em grupo numa sala de aula diversificada e também como avaliar o progresso dos seus alunos e, portanto, o seu próprio progresso.



Booklet 6 “Creating a Healthy and Protective ILFE”: Apoio para começar a desenvolver um componente eficaz de saúde e proteção escolar. No Booklet 3, trabalhamos para colocar todas as crianças na escola. Se nossos esforços forem bem-sucedidos, mais crianças com origens e habilidades diversas entrarão na sua sala de aula inclusiva e amigável à aprendizagem. Essas crianças são as que mais têm a ganhar aprendendo em um ambiente saudável e seguro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altet, M. (1999). *As Pedagogias da Aprendizagem*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Canavarro, B. C. F. S. (2011). *A integração de alunos sobredotados no ensino regular - perspectivas dos docentes*. Escola Superior de Educação Almeida Garrett: Lisboa.
- Clérigo, B., Alves, R., Piscalho, I., Cardona, M.J. (2017). *Diferenciação Pedagógica nas Primeiras Idades para a Construção de uma Prática Inclusiva*, 5 (1), 98 – 118. <http://ojs.ipsantarem.pt/index.php/REVUIIPS>
- DGE. (2018). *Para uma Educação Inclusiva - Manual de Apoio à Prática*
- European Agency for Development in Special Needs Education. (2012). *Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores Inclusivos*. https://www.european-agency.org/sites/default/files/profile_of_inclusive_teachers_pt.pdf
- Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva. (2021). *Liderança da Escola Inclusiva - Um instrumento de autorreflexão sobre políticas e práticas*.
- Ferreira, E., Lopes, A. & Correia, J. A. (2015). *Repensar as lideranças escolares em questões de aprendizagem e equidade*. *Revista Lusófona de Educação*, 30, 59-72 <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/5129>
- Godinho, J. (2013). *O papel do gestor escolar (Dissertação de mestrado não publicada)*. Instituto de Educação – Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Nordstrom, Ricchler, Magrab, Wormnacs (2004) in *EFA Global Monitoring report, The Quality Imperative*, 2005
- Tomlinson, C. (2000). *Differentiation of instruction in the elementary grades*. ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education.
- UNESCO (2005) *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>
- UNESCO (2005) *Orientações para a Inclusão: Garantindo o Acesso à Educação para Todos*. Tradução de: Maria Adelaide Alves e Dinah Mendonça. https://apcrsi.pt/dossiers_old/inclusao/orientacoes_para_a_inclusao_unesco.pdf
- UNESCO. (2015). *Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive Learning – Friendly Environments (3rd ed.)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137522>
- UNICEF (2014) *Teachers, Inclusive, Child-Centred Teaching and Pedagogy, Webinar Booklet*. <https://www.unicef.org/lac/media/7736/file>

